SOCIAAL PLAN 2020 – 2022

- Danisco Holland B.V.
- Danisco Zaandam B.V.
- Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.
- DuPont Filaments-Europe B.V.
- Genencor International B.V.
- Nutrition & Biosciences Netherlands B.V.
- Solae Overseas B.V.
- Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.

Inhoudsopgave

1. **Definities**

2. **Looptijd en werkingssfeer**

3. **Boventalligheid**

4. **Herplaatsing (werk-naar-werk)**

5. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

6. **Beëindigingsvergoeding**

7. **Overige voorwaarden en voorzieningen**

   a. Opzegtermijn
   b. Outplacement
   c. Kosten van juridische bijstand en/of (financieel) advies
   d. Vrijstelling van werk
   e. Sollicitatieactiviteiten
   f. Eindafrekening
   g. ATV-dagen, ADV-dagen en roostervrije dagen
   h. Bonus
   i. Getuigschrift en referenties
   j. Inleveren bedrijfseigendommen
   k. Pensioen en deelname personeelsregelingen
   l. Bruto bedragen
   m. Jubileumuitkering
   n. Concurrentiebeding en andere (post-)contractuele verplichtingen
   o. Studie- en/of opleidingsschuld
   p. Geheimhouding

8. **Bezwarencommissie**

9. **Slotbepalingen**

   a. Verschaffen van inlichtingen
   b. Hardheidsclausule
   c. Antimisbruikbepaling
   d. Gewijzigde omstandigheden

Bijlagen

1. B-factor en eindafrekening
2. Reglement Bezwarencommissie

Inleiding

De betrokken rechtspersonen – Danisco Holland B.V., Danisco Zaandam B.V., Du Pont de Nemours (Nederland) B.V., Du Pont Filaments-Europe B.V., Genencor International B.V., Nutrition & Biosciences Netherlands B.V., Solae Overseas B.V. en Specialty Electronic Materials Netherlands B.V. – zijn met de vakvereniging FNV onderhavig sociaal plan (het/dit '**Sociaal Plan**') overeengekomen voor het geval werknemers in dienst van (een van) de hiervoor aangeduide rechtspersonen tijdens de looptijd van het Sociaal Plan schriftelijk boventallig worden verklaard door hun werkgever als gevolg van het verval van hun functies en/of arbeidsplaatsen. Dit Sociaal Plan is (zij het met beperkte, niet-materiële tekstuele aanpassingen) gebaseerd op eerdere (en reeds geëxpireerde) met de vakvereniging FNV overeengekomen sociaal plannen.

Waar in de tekst van dit Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt (indien van toepassing) ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

1. Definities

Beëindigingsvergoeding	De eenmalige bruto beëindigingsvergoeding uit artikel 6 van het Sociaal Plan.
Bezwarencommissie	De commissie zoals bedoeld in artikel 8 van het Sociaal Plan.
Bruto maandsalaris	Het bruto maandsalaris van de Werknemer (zoals nader uitgewerkt per rechtspersoon in bijlage 1 van dit Sociaal Plan) voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding.
Outplacementbureau	WerkXYZ, gevestigd in Oosterhout.
Passende functie	Een vacante functie c.q. rol binnen de onderneming van de Werkgever waar de Werknemer in dienst is, die naar het oordeel van de Werkgever aansluit bij de opleiding, de ervaring en de capaciteiten van de Werknemer. Een functie is in ieder geval niet passend indien deze meer dan een (1) salarisschaal lager of hoger is ingedeeld dan de huidige functie van de Werknemer.
Vakvereniging:	FNV.
Vaststellingsovereenkomst	De overeenkomst (als bedoeld in artikel 7:670b BW) ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en artikel 7 van het Sociaal Plan.
Werkgever	a. Danisco Holland B.V.; b. Danisco Zaandam B.V.; c. Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.; d. DuPont Filaments-Europe B.V.; e. Genencor International B.V. (bedrijfsvestiging Leiden); f. Nutrition & Biosciences Netherlands B.V.; g. Solae Overseas B.V.; en h. Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.

Werknemer	De persoon die (a) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met een van de rechtspersonen die in het kader van het Sociaal Plan – ieder afzonderlijk – gelden als de Werkgever, (b) wiens functie en/of arbeidsplaats bij zijn Werkgever tijdens de looptijd van het Sociaal Plan vervalt en (c) die – uit dien hoofde – tijdens de looptijd van het Sociaal Plan door zijn Werkgever schriftelijk boventallig is verklaard.

2. Looptijd en werkingssfeer

a. Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2020 en eindigt op 1 juli 2022.

b. Indien geen van de partijen die dit Sociaal Plan hebben getekend, uiterlijk twee maanden voor de datum waarop dit Sociaal Plan eindigt (1 juli 2022) schriftelijk aan de andere partijen het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van dit Sociaal Plan geacht stilzwijgend - eenmalig - te zijn verlengd tot 1 juli 2023.

c. Dit Sociaal Plan eindigt dus automatisch op 1 juli 2022 of - bij stilzwijgende verlenging als hiervoor in dit artikel 2 onder b bedoeld - op 1 juli 2023.

d. Rechten die voortvloeien uit het Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

e. Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan boventalligheid als gevolg van verval van functie en/of arbeidsplaats eindigt of wordt beëindigd, zoals (maar niet uitsluitend) in het geval van:

- ontslag op staande voet;
- ontslag tijdens proeftijd;
- disfunctioneren;
- verwijtbaar handelen;
- verstoorde arbeidsverhoudingen;
- twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- (pre)pensioen of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- enige (andere) in de persoon van de Werknemer gelegen reden; of
- opzegging of ontslagname door de Werknemer;
- of een combinatie hiervan.

f. Dit Sociaal Plan vervangt alle (eventuele) voorafgaande (reeds geëxpireerde) sociaal plannen. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer die vóór de ingangsdatum van dit Sociaal Plan door zijn Werkgever boventallig is verklaard en/of - ter beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst - een vaststellingsovereenkomst heeft ontvangen.

3. Boventalligheid

Indien de Werkgever om bedrijfseconomische/-reorganisatorische redenen (een) functie(s) c.q. arbeidsplaats(en) wil laten vervallen, dan stelt de Werkgever met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving (zoals de Uitvoeringsregels van het UWV) vast welke Werknemer(s) boventallig is (zijn). De Werkgever zal de betreffende Werknemer(s) hierover zo spoedig mogelijk informeren. De Werkgever zal de Werknemer(s) tevens informeren en schriftelijk bevestigen welke van de twee onderstaande situaties op hem (hen) van toepassing is:

a. herplaatsing:

de Werknemer is boventallig, maar er is voor de Werknemer een Passende functie beschikbaar. In deze situatie is artikel 4 van het Sociaal Plan van toepassing;

of

b. beëindiging arbeidsovereenkomst:

de Werknemer is boventallig en er is voor de Werknemer géén Passende functie beschikbaar. In deze situatie wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en zijn de regelingen uit artikel 5 tot en met artikel 7 van het Sociaal Plan van toepassing.

4. Herplaatsing (werk-naar-werk)

a. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de Werknemer als bedoeld in artikel 3 onder a (herplaatsing) van dit Sociaal Plan.

b. De Werknemer wordt schriftelijk een Passende functie aangeboden door de Werkgever waarbij de Werknemer in dienst is.

c. Indien meerdere Werknemers voor dezelfde Passende functie kwalificeren, beslist de Werkgever – op basis van de vraag wie van deze Werknemers naar het oordeel van de Werkgever daartoe het meest geschikt is – aan wie hij het aanbod doet tot herplaatsing.

d. De Werknemer dient uiterlijk binnen veertien (14) kalenderdagen schriftelijk kenbaar te maken of hij het aanbod van de Werkgever tot herplaatsing aanvaardt.

e. Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing niet of niet tijdig schriftelijk aanvaardt zónder dat daarvoor naar het oordeel van de Werkgever een redelijke grond aanwezig is, dan zal de Werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer nastreven en is de Werknemer uitgesloten van het Sociaal Plan, zodat hij hieraan geen rechten kan ontlenen (mitsdien ook niet aan de regelingen uit artikel 5 tot en met artikel 7 van het Sociaal Plan). De Werkgever zal de Werknemer hierover schriftelijk informeren.

f. Indien de Werknemer door de Werkgever in een Passende functie wordt herplaatst, dan zullen de Werkgever en de Werknemer na de eerste twee (2) maanden de vervulling door de Werknemer van de Passende functie evalueren. Indien – naar het oordeel van de Werkgever – blijkt dat de Werknemer (toch) ongeschikt is voor de Passende functie, dan: (i) zullen de Werkgever en de Werknemer bespreken hoe aan de herplaatsing in de betreffende Passende functie verder inhoud wordt gegeven via onder meer begeleiding en/of scholing, dan wel (ii) kan de Werkgever de Werknemer alsnog voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking laten komen met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5 tot en met 7 van het Sociaal Plan.

g. Indien de Werknemer ingevolge de herplaatsing een Passende functie krijgt die lager is ingeschaald dan zijn huidige functie, dan zal hij worden ingeschaald op het bij het oorspronkelijke salaris behorende percentage van de guide van de Passende functie. Indien en voor zover het maximum van de guide van de Passende functie (105%) lager is dan het oorspronkelijke salaris, dan zal het tekort c.q. verschil worden omgezet in een persoonlijke

toeslag. Bij algemene verhogingen van de guides c.q. salarissen, zoals een inflatiecorrectie, zal deze persoonlijke toeslag niet wijzigen. Er is daarom sprake van een bevroren persoonlijke toeslag, dat wil zeggen dat het bedrag van de persoonlijke toeslag (in euro's) ongewijzigd blijft. Uitsluitend in de omstandigheid dat de Werknemer een promotie maakt naar een functie ingedeeld in een hogere guide, wordt de persoonlijke toeslag evenveel afgebouwd als het salaris stijgt. De persoonlijke toeslag als hiervoor bedoeld behoort niet tot het pensioengevend salaris, tenzij in de voor de Werknemer geldende pensioenregeling van zijn Werkgever anders is bepaald.

h. Indien voor een Werknemer zoals bedoeld onder artikel 3 onder b van dit Sociaal Plan (een Werknemer waarbij de Werkgever heeft aangekondigd dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd) gedurende de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst een Passende functie ontstaat, dan zal de Werkgever aan deze betreffende Werknemer deze Passende functie alsnog aanbieden en wordt de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer gestopt. Indien meerdere Werknemers (zoals bedoeld onder artikel 3 onder b) zich voor dezelfde Passende functie kwalificeren, dan beslist de Werkgever op basis van de vraag wie van deze Werknemers naar het oordeel van de Werkgever daartoe het meest geschikt is.
Indien de hiervoor bedoelde Werknemer het aanbod van de Werkgever (voor een Passende functie) accepteert, dan is het bepaalde in artikel 4 onder f van het Sociaal Plan onverminderd van toepassing. Indien de hiervoor bedoelde Werknemer het aanbod van de Werkgever (voor een Passende functie) niet accepteert, dan heeft het bepaalde onder artikel 4 onder e van het Sociaal Plan te gelden.

i. Bij herplaatsing kan de Boventallige werknemer geen rechten ontlenen aan de regelingen uit de artikelen 5 tot en met 7 van het Sociaal Plan, tenzij sprake is van een situatie als omschreven in artikel 4 onder f (ii) van dit sociaal plan.

j. Uitsluitend voor die enkele Werknemer die weliswaar bij de Werkgever in dienst is, maar die met zijn bedongen werkzaamheden niet (in hoofdzaak) betrokken is bij de onderneming en activiteiten van de Werkgever waarbij hij in dienst is (zoals bijvoorbeeld een werknemer die weliswaar bij Du Pont de Nemours (Nederland) B.V. in dienst is, maar (in hoofdzaak) werkzaam is ten behoeve van (grensoverschrijdende) Nutrition & Biosciences activiteiten), kan de Werkgever de Werknemer ook een Passende functie aanbieden bij een van de andere rechtspersonen waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, mits deze functie door de betreffende andere rechtspersoon vacant is gesteld.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

a. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de Werknemer als bedoeld in artikel 3 onder b van dit Sociaal Plan ((beëindiging arbeidsovereenkomst) en ingeval de situatie zich voordoet zoals omschreven in artikel 4 onder f (ii) van dit Sociaal Plan.

b. De Werkgever verzoekt het UWV om de arbeidsovereenkomst van de Werknemer te mogen opzeggen. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst respecteert de Werkgever de toepasselijke wet- en regelgeving.

c. Onverlet het bepaalde onder b van dit artikel, zal de Werkgever de Werknemer een eenmalig voorstel doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit voorstel is uitgewerkt in een Vaststellingsovereenkomst, met inachtneming van de voorwaarden uit artikel 6 en artikel 7 van het Sociaal Plan.

d. Na ontvangst van de Vaststellingsovereenkomst, zal de Werknemer aan de Werkgever uiterlijk binnen veertien (14) kalenderdagen schriftelijk kenbaar maken of hij dit voorstel accepteert. Bij acceptatie van het voorstel, dient de Werknemer de Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen (en op iedere pagina te paraferen) en binnen voormelde termijn van veertien (14) kalenderdagen bij de Werkgever in te leveren.

e. Indien de Werknemer na totstandkoming van de Vaststellingsovereenkomst gebruik maakt van zijn wettelijk herroepingsrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW, dan kan hij geen rechten meer ontlenen aan (de regelingen uit) dit Sociaal Plan.

6. Beëindigingsvergoeding

6.1. De Werkgever zal ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de Werknemer een Beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de volgende formule: **A** x **B** x **C**. Deze formule is hieronder nader uitgewerkt.

A: is gelijk aan het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren van de Werknemer direct voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer tot een einde komt. Voor de berekening van deze A-factor wordt de ononderbroken diensttijd direct voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer tot een einde komt eerst afgerond op hele jaren (een half jaar plus een dag wordt naar boven afgerond) en vervolgens worden de dienstjaren gewogen als hierna aangegeven:

- dienstjaren van de Werknemer tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren van de Werknemer vanaf de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren van de Werknemer vanaf de leeftijd van 45 jaar tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5; en
- dienstjaren van de Werknemer vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Indien en voor zover de Werknemer direct voorafgaand (zonder enige onderbreking) aan zijn indiensttreding bij de Werkgever gedurende een bepaalde periode op basis van een uitzendovereenkomst dan wel via een detacheringsovereenkomst voor de Werkgever werkzaam is geweest en de Werknemer dit (schriftelijk) aannemelijk kan maken, dan geldt dat deze uitzend- c.q. detacheringsperiode voor maximaal een (1) jaar wordt meegenomen bij de berekening van de A-factor.

B: is gelijk aan het Bruto maandsalaris van de Werknemer, zoals dit (voor iedere bij dit Sociaal Plan betrokken rechtspersoon en dus ook) voor de rechtspersoon waarbij de Werknemer in dienst is, is bepaald in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

C: is de correctiefactor die wordt gesteld op **1,2**.

6.2 De Beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten *inkomstenderving* tot aan het moment waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (hierbij wordt uitgegaan van de AOW-gerechtigde leeftijd van de Werknemer op de dag waarop zijn

arbeidsovereenkomst met zijn Werkgever eindigt), rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten.

Onder *inkomstenderving* wordt in dit artikel verstaan het verschil tussen:

- enerzijds, het Bruto maandsalaris dat de Werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen (hierbij wordt uitgegaan van de AOW-gerechtigde leeftijd van de Werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst met zijn Werkgever eindigt); en
- anderzijds *de te verwachten inkomsten* van de Werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd (hierbij wordt uitgegaan van de AOW-gerechtigde leeftijd van de Werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst met zijn Werkgever eindigt).

Ten aanzien van *de te verwachte inkomsten* als hiervoor bedoeld wordt uitgegaan van de volgende fictie:

a. de Werknemer ontvangt de eerste twee (2) maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (voor de bepaling van het hier bedoelde recht wordt uitgegaan van de Werkloosheidswet, zoals deze geldt voor de betrokken Werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt);
b. de Werknemer, die de daarvoor geldende leeftijd heeft, ontvangt daarna een IO(A)W-uitkering (voor de bepaling van het hier bedoelde recht wordt uitgegaan van de IO(A)W, zoals deze geldt voor de betrokken Werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt).

6.3 Indien de Werknemer op grond van enige (wettelijke) regeling (waaronder maar niet beperkt tot een collectieve arbeidsovereenkomst) en/of op grond van een rechterlijke uitspraak – ten laste van (een aan) de Werkgever (gelieerde rechtspersoon) – aanspraak kan maken/maakt op, c.q. recht heeft op wachtgeld en/of/althans een andere (bovenwettelijke), inkomensvervangende en/of/althans -aanvullende uitkering, en/of/althans op enige (ontslag-/transitie-/schade-/billijke) vergoeding (hoe ook genaamd en over welke periode dan ook), wordt deze geacht te zijn voldaan door

voldoening van de Beëindigingsvergoeding, althans wordt deze geacht te zijn verdisconteerd met de Beëindigingsvergoeding.

6.4 De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding, zo deze aan de Werknemer verschuldigd is, als bedrag ineens aan de Werknemer voldoen, en wel binnen een (1) kalendermaand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer tot een einde is gekomen.

6.5 De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding voldoen met inachtneming van de wettelijk c.q. de contractueel overeengekomen inhoudingen, door overmaking van het netto-equivalent van de Beëindigingsvergoeding op het bij de Werkgever bekend zijnde bankrekeningnummer van de Werknemer.

7. Overige voorwaarden en voorzieningen

a. Opzegtermijn

De Werkgever zal bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer, de geldende opzegtermijn in acht nemen.

b. Outplacement

De Werkgever biedt de Werknemer bemiddeling aan door het Outplacementbureau. Deze bemiddeling is gericht op het vinden van een passende functie buiten de ondernemingen van de Werkgever. De Werkgever zal de Werknemer tijdens de aanzegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst informeren over deze faciliteit en de toegevoegde waarde hiervan.
Indien de Werknemer wil deelnemen aan het outplacementtraject, dan dient hij dit uiterlijk vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst per e-mail kenbaar te maken aan de afdeling HR van de Werkgever.

Tussen de Werknemer en het Outplacementbureau zal op basis van de positie van de Werknemer op de arbeidsmarkt (gelet op onder meer zijn opleiding, ervaring en leeftijd) invulling worden gegevens aan het individuele outplacementtraject. Dit traject kan zich onder meer richten op individuele begeleiding, verkenning van de arbeidsmarkt in relatie tot de positie van de Werknemer en het vergroten van de sollicitatievaardigheden van de Werknemer, door middel van training en begeleiding (o.m. ondersteunen bij opstellen sollicitatiebrieven, het C.V., voorbereiden en trainen in sollicitatiegesprekken en ondersteunen in het vinden van vacatures). Het outplacementtraject bedraagt maximaal zes (6) maanden. Deze termijn kan éénmalig met maximaal drie (3) maanden worden verlengd, mits de Werknemer zich naar oordeel van het Outplacementbureau gedurende de eerste periode van zes (6) maanden naar behoren heeft ingezet bij het vinden van een passende functie buiten de ondernemingen van de Werkgever.

Indien het naar het oordeel van het Outplacementbureau nodig is dat de Werknemer in het kader van de outplacement een kortdurende, beroepsgerichte opleiding gaat volgen, dan zal deze opleiding door de Werkgever aan de Werknemer worden aangeboden. De kosten van deze opleiding – waarvoor de Werkgever op voorhand van het Outplacementbureau een concrete en allesomvattende kostenopgave dient te ontvangen – zullen door de Werkgever worden gedragen, mits deze kosten binnen redelijke grenzen blijven en de Werknemer de aan hem aangeboden opleiding binnen de daarvoor geldende termijn volledig heeft gevolgd.

c. Kosten van juridische bijstand en/of (financieel) advies

De Werkgever voldoet aan de Werknemer een eenmalige, (gefixeerde) onbelaste vergoeding van € 750,- *ter vrije besteding* aan juridische bijstand en/of financieel, dan wel ander advies (zoals pensioenadvies). Eventuele meerkosten in dit verband komen geheel voor rekening en risico van de Werknemer.
Werknemer dient de factuur c.q. de facturen van zijn adviseur(s) zelf rechtstreeks te betalen aan zijn adviseur(s).

d. Vrijstelling van werk

De Werkgever besluit óf, en (zo ja) per wanneer, de Werknemer wordt vrijgesteld van de verplichting om zijn werkzaamheden voor de Werkgever te verrichten.

Indien de Werkgever besluit de Werknemer vrij te stellen van werk, geldt dat de Werknemer wordt geacht de per het moment van vrijstelling nog op te bouwen vakantie-/verlofdagen bij einde dienstverband te hebben genoten/opgenomen, zodat hiervan bij einde dienstverband geen betaling aan de Werknemer zal plaatsvinden. Ter illustratie: indien de Werknemer over de periode vanaf de datum van vrijstelling tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld nog tien vakantie-/verlofdagen opbouwt, dan wordt dit aantal vakantie-/verlofdagen bij einde dienstverband door de Werknemer te zijn genoten/opgenomen, zodat deze dagen niet aan de Werknemer worden uitbetaald bij einde dienstverband. (Onder vakantie-/verlofdagen als hiervoor bedoeld worden niet verstaan ATV-dagen, ADV-dagen en roostervrije dagen, waarvoor het bepaalde in artikel 7 onder g van dit Sociaal Plan heeft te gelden.)

Ingeval van vrijstelling van werkzaamheden heeft de Werknemer – vanaf het moment van vrijstelling – bovendien geen recht op een eventuele reis- en onkostenvergoeding (hieronder mede, maar niet uitsluitend, begrepen een eventuele home office vergoeding).

e. Sollicitatieactiviteiten

Alle voor de Werknemer uit hoofde van zijn sollicitatie elders van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek aan (een) door hem aan te wijzen derde(n) verstrekt. De Werknemer krijgt – in voorkomende gevallen – vrijaf voor sollicitatieactiviteiten, mits hij daarvoor de voorafgaande goedkeuring van zijn leidinggevende heeft gevraagd en verkregen.

f. Eindafrekening

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de Werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de Werknemer is verschuldigd en/of van hetgeen de Werknemer aan de Werkgever is verschuldigd. Binnen een (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de Werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

In Bijlage 1 is – voor zover van toepassing op de Werknemer – uitgewerkt welke componenten worden meegenomen in de eindafrekening.

g. ATV-dagen, ADV-dagen en roostervrije dagen

Alle eventueel door de Werknemer tijdens zijn dienstverband opgebouwde, maar niet genoten ATV-dagen, ADV-dagen en roostervrije dagen worden te allen tijde op de einddatum van de arbeidsovereenkomst geacht door de Werknemer te zijn genoten, zodat hiervan in geen geval vergoeding aan de Werknemer plaatsvindt.

h. Bonus

Indien er een bonusregeling van toepassing is op de Werknemer, dan heeft hij voor het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst tot een einde komt recht op een – binnen een (1) maand na het einde van zijn dienstverband uit te keren – eenmalige, vaste bruto bonus (de '**Eenmalige Bonus**') die als volgt wordt berekend:

Y : 36 x **Z**

Y: is gelijk aan de bruto bonussen die de Werknemer (ingevolge de betreffende, voor hem geldende bonusregeling) over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt, in totaal heeft ontvangen;

Z: is gelijk aan het aantal (gehele) maanden waarin de Werknemer in dienst is geweest van de Werkgever in het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt.

Ter illustratie: stel dat de arbeidsovereenkomst van de Werknemer op 30 november 2020 eindigt en hij over de kalenderjaren 2019, 2018 en 2017 een

bonus heeft ontvangen van € 5.000 bruto per jaar, dan heeft hij recht op een Eenmalige Bonus van:

€ 15.000 bruto (3 x € 5.000 bruto) : 36 x 11 (jan. tot dec. 2020) =
€ 4.583,33 bruto.

Met de acceptatie van deze Eenmalige Bonus doet de Werknemer onherroepelijk en uitdrukkelijk afstand van zijn rechten krachtens de betreffende, op hem van toepassing zijnde bonusregeling, voor zover het zijn (pro rato) bonusrechten betreft over het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst met de Werkgever tot een einde komt.

Indien door de Werkgever, althans de directie van de groep van rechtspersonen waartoe de Werkgever behoort, naar het personeel schriftelijk is gecommuniceerd dat geen enkele werknemer van de Werkgever (de rechtspersoon waarmee de Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft), mitsdien ook de Werknemer niet, recht heeft op een bonus krachtens de (ook op de Werknemer) van toepassing zijnde bonusregeling in/over het betreffende kalenderjaar (waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt), dan heeft de Werknemer ook geen recht op de Eenmalige Bonus. Dit laatste (de Werknemer heeft geen recht op de Eenmalige Bonus) leidt alleen dan uitzondering, indien de Werkgever en de Werknemer vóór evenbedoeld intern schriftelijk communiqué van de Werkgever (althans de directie van de groep van rechtspersonen waartoe de Werkgever behoort) - ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen - reeds een Vaststellingsovereenkomst hebben getekend, waarin de Werknemer de Eenmalige Bonus is toegekend.

i. <u>Getuigschrift en referenties</u>

Indien de Werknemer hierom verzoekt zal de Werkgever uiterlijk vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Werknemer dit wenst, aan hem een positief getuigschrift verstrekken. Tevens zal de Werkgever - indien de Werknemer hierom verzoekt - positieve referenties geven aan potentiële nieuwe werkgevers van de Werknemer.

j. <u>Inleveren bedrijfseigendommen</u>

De Werknemer is verplicht uiterlijk vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst, tijdens kantooruren, alle zaken die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en die behoren tot het eigendom van de Werkgever (zoals werkkleding, sleutels, pasjes, documenten, een leaseauto met toebehoren, een mobiele telefoon met toebehoren, een laptop met toebehoren, e.d.) in goede staat aan de

Werkgever te retourneren.

In de situatie dat de Werknemer wordt vrijgesteld van werk (zie artikel 7 onder d van het Sociaal Plan), dient hij alle bedrijfseigendommen (inclusief de leaseauto met toebehoren) vóór de datum van vrijstelling, tijdens kantooruren, in goede staat bij de Werkgever in te leveren.

k. Pensioen en deelname personeelsregelingen

De (eventuele) deelname van de Werknemer aan de pensioenregeling van Werkgever (en daarmee eventueel samenhangende regelingen) eindigt (eindigen) per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Ook de deelname aan overige personeelsvoorzieningen en -regelingen van de Werkgever waarvan de Werknemer gebruik maakt, eindigt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

l. Bruto bedragen

Alle bedragen c.q. vergoedingen in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

m. Jubileumuitkering

De Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen ontvangt een jubileumuitkering als bedoeld in de bij de Werkgever geldende regeling, indien hij hiervoor binnen twaalf (12) maanden gerekend vanaf de datum einde arbeidsovereenkomst in aanmerking zou zijn gekomen.

n. Concurrentiebeding en (post-)contractuele verplichtingen

Voor zover de Werkgever en de Werknemer een concurrentie- en/of relatiebeding zijn overeengekomen, dan komen deze bedingen per de einddatum van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

De eventuele overige (post-)contractuele verplichtingen die de Werknemer jegens de Werkgever heeft – zoals een geheimhoudingsbeding en een beding over intellectuele eigendomsrechten (een en ander inclusief een eventueel boetebeding) – zijn en blijven onverkort van kracht en behouden mitsdien hun onverminderde gelding.

o. Studie- en/of opleidingsschuld

Indien de Werknemer een studie en/of opleiding volgt, dan komt een eventuele studie- en/of opleidingsschuld van de Werknemer aan de

Werkgever per einde arbeidsovereenkomst te vervallen.

p. Geheimhouding

Ook indien op de arbeidsovereenkomst van de Werknemer geen geheimhoudingsbeding van toepassing is, is de Werknemer verplicht tot geheimhouding over alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is geworden of nog bekend wordt over de Werkgever, zijn producten, productontwikkelingen en productieprocessen. Gegevens en informatie die tot het publieke domein behoren en dus bij het publiek bekend zijn, vallen niet onder het bereik van deze geheimhoudingsverplichting.

8. Bezwarencommissie

a. Werkgever stelt de Bezwarencommissie in.

b. De Bezwarencommissie adviseert de Werkgever desgevraagd in individuele gevallen over de uitvoering van dit Sociaal Plan.

c. Het reglement van de bezwarencommissie is opgenomen als bijlage 2 bij dit Sociaal Plan.

9. Slotbepalingen

a. Verschaffen van inlichtingen

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen zoals opgenomen in het Sociaal Plan, verplicht zich om op verzoek van de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede het maken van misbruik van de geboden regelingen uit het Sociaal Plan kan uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan tot onverkorte terugvordering van ten onrechte genoten vergoedingen en voorzieningen leiden, zulks ter discretie van de Werkgever.

b. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele Werknemer, kan de Werkgever ten gunste van de betrokken Werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid afwijken van het Sociaal Plan, zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan.

c. Antimisbruikbepaling

Bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van voorzieningen in het Sociaal Plan kunnen de voorzieningen in het Sociaal Plan door de Werkgever eenzijdig worden gestaakt en/of teruggevorderd.

d. Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen de (rechtspersonen die in het Sociaal Plan als) Werkgever (zijn gedefinieerd) en de Vakvereniging tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van het Sociaal Plan, gericht op het vinden van een voor hen aanvaardbare oplossing.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 16 maart 2020

Danisco Holland B.V.
H. Nikerk

FNV
N. Altundal

Danisco Zaandam B.V.
H. Nikerk

FNV
M. Klunder

Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.
H. Nikerk

DuPont Filaments-Europe B.V.
H. Nikerk

Genencor International B.V.
H. Nikerk

Nutrition & Biosciences Netherlands B.V.
M.J. Verburg

Solae Overseas B.V.
M.J. Verburg

Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.
M.J. Verburg

Aldus overeengekomen en ondertekend op 16 maart 2020

Danisco Holland B.V.
H. Nikerk

FNV
N. Alsumdal

Danisco Zaandam B.V.
H. Nikerk

FNV
M. Khunder

Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.
H. Nikerk

DuPont Filaments-Europe B.V.
H. Nikerk

Genencor International B.V.
H. Nikerk

Nutrition & Biosciences Netherlands B.V.
M.J. Verburg

Solae Overseas B.V.
M.J. Verburg

Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.
M.J. Verburg

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Danisco Holland B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Danisco Holland B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017); en
- de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017);
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad €70).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten van Werknemer meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en
- de (pro rata) IKB-uitkering.

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Danisco Zaandam B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Danisco Zaandam B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de overhevelingstoeslag;
- de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over 2019);
- de eindejaarsuitkering/-toeslag;
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017); en
- de gemiddelde maandelijkse bonus op basis van de "6%-regeling" die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) ploegentoeslag;
- de (pro rato) overhevelingstoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen

(rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en

- de (pro rata) eindejaarsuitkering/-toeslag.

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Du Pont de Nemours (Nederland) B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de overhevelingstoeslag;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 100);
- de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over 2019).
- de dertiende maand;
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017);
- de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017);
- de gemiddelde maandelijkse teamdoelenbeloning die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse teamdoelenbeloning die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- voor de 'P&M-ers':

- de (pro rato) vakantietoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en
- de (pro rato) IKB-uitkering.

- voor de 'niet-P&M-ers':

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) ploegentoeslag;
- de (pro rato) overhevelingstoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en
- de (pro rata) dertiende maand.

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening DuPont Filaments-Europe B.V.

a. Deze bijlage is van toepassing op de Werknemer die in dienst is van DuPont Filaments-Europe B.V.

b. Voor de berekening het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 100);
- de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag die de Werknemer heeft ontvangen over 2019).
- de dertiende maand;
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst eindigt in 2020, wordt dus uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).
- de gemiddelde maandelijkse teamdoelenbeloning die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst eindigt in 2020, wordt dus uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse teamdoelenbeloning die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- *voor de 'P&M-ers'*:

- de (pro rato) vakantietoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en
- de (pro rato) IKB-uitkering.

- *voor de 'niet-P&M-ers'*:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) ploegentoeslag;
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing); en
- de (pro rata) dertiende maand.

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Genencor International B.V.

a. Deze bijlage is van toepassing op de Werknemer die in dienst is van Genencor International B.V.

b. Voor de berekening van het Bruto maansalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 70);
- de levensloopbijdrage;
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017);
- de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse SIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) IKB-uitkering; en
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing).

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Nutrition & Biosciences Netherlands B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Nutrition & Biosciences Netherlands B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de dertiende maand;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 100);
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) IKB-uitkering; en
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing).

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Solae Overseas B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Solae Overseas B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de dertiende maand;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 100); en
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) IKB-uitkering; en
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing).

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 1: B-factor en eindafrekening Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.

a. Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die bij Specialty Electronic Materials Netherlands B.V. in dienst is.

b. Voor de berekening van het Bruto maandsalaris (als bedoeld in artikel 6 van dit Sociaal Plan) worden – indien van toepassing op de Werknemer – uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen, voor zover nodig omgerekend naar een (gemiddeld) bruto maandbedrag:

- het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met;
- de vakantietoeslag;
- de dertiende maand;
- de bijdrage voor de zorgverzekering (ad € 100); en
- de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over de drie (3) kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt (bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst tot een einde komt in 2020, wordt uitgegaan van de gemiddelde maandelijkse STIP-bonus die de Werknemer heeft ontvangen over 2019, 2018 en 2017).

c. Eventuele andere componenten worden niet meegenomen in de berekening van het Bruto maandsalaris.

d. In het kader van de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst worden (indien op de Werknemer van toepassing) uitsluitend de volgende bruto componenten meegenomen:

- de (pro rata) vakantietoeslag;
- de (pro rato) IKB-uitkering; en
- een eventueel batig saldo aan niet opgenomen vakantie-/verlofdagen (rekening houdende met het bepaalde in artikel 7 onder d van het Sociaal Plan, indien van toepassing).

e. Aan de Werknemer door de Werkgever verstrekte voorschotten en/of leningen, worden verrekend met de eindafrekening en – indien de eindafrekening daarvoor ontoereikend blijkt te zijn – met de Beëindigingsvergoeding.

Bijlage 2: Reglement Bezwarencommissie

1. De Bezwarencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid van de Bezwarencommissie wordt benoemd door de Werkgever en één lid door de Vakvereniging. Deze twee leden benoemen vervolgens gezamenlijk een onafhankelijk derde lid die zal fungeren als voorzitter van de Bezwarencommissie.

2. De bezwarencommissie heeft uitsluitend als taak om – op schriftelijk verzoek van de Werkgever of de Werknemer – te adviseren over de individuele toepassing van dit Sociaal Plan.

3. In elk geval zal niet aan de Bezwarencommissie kunnen worden voorgelegd:

   - de beslissing en mededeling (met motivering) van de Werkgever dat de functie en/of arbeidsplaats van de Werknemer komt te vervallen (boventalligverklaring);
   - het (wel of niet) aanbieden van een (in een vaststellingsovereenkomst neergelegd) beëindigingsvoorstel door de Werkgever aan de Werknemer;
   - het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de Werkgever, dan wel (nadien) het verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door de Werkgever.

4. Na ontvangst van een schriftelijk verzoek van de Werkgever of de Werknemer, zal de Bezwarencommissie zo spoedig mogelijk een mondelinge behandeling bepalen. Voorafgaand aan en tijdens deze mondelinge behandeling worden de Werkgever en de Werknemer in de gelegenheid gesteld om hun standpunten (schriftelijk en/of mondeling) kenbaar te maken c.q. toe te lichten, waarbij zij zich desgewenst kunnen laten bijstaan door een gemachtigde.

5. De Bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen en informeert de Werkgever en de Werknemer hierover schriftelijk, en wel zo spoedig als mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na de mondelinge behandeling als bedoeld in artikel 4 van dit reglement. De beraadslaging van de Bezwarencommissie geschiedt in voltallige vergadering en is niet openbaar.

6. De leden van de Bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.

7. Het advies van de Bezwarencommissie is niet bindend voor de Werkgever. Indien de Werkgever besluit om af te wijken van het advies, zal de Werkgever dit schriftelijk aan de Werknemer toelichten.

8. Eventuele kosten van rechtsbijstand van de Werknemer komen voor eigen rekening (en risico) van de Werknemer. Datzelfde geldt voor de Werkgever.