

Sociaal Plan Nouryon Nederland

2026

Nouryon Specialty Chemicals B.V. te Amsterdam, ten deze mede handelende voor en uit naam van de overige Nouryon entiteiten in Nederland:

- Nouryon Functional Chemicals B.V.
- Nouryon Performance Formulations B.V.

Hierna zowel gezamenlijk als afzonderlijk te noemen “werkgever”

en

FNV Procesindustrie

CNV

De Unie

Hierna “vakorganisaties”

Verklaren hierbij, dat zij een Sociaal Plan zijn aangegaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 waarvan de tekst luidt zoals opgenomen in dit Sociaal Plan Nouryon Nederland.

Inhoud

1.	Definities	3
2.	Looptijd	3
3.	Werkingssfeer	3
4.	Aankondigingsperiode	4
5.	Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode)	4
6.	Opt-out regeling	4
7.	Vergoeding bij einde dienstverband	4
8.	Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)	5
9.	Faciliteiten	5
10.	Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid	6
11.	Interne sollicitaties	6
12.	Einde dienstverband	7
13.	Herindiensttreeding	7
14.	Hardheidsclausule	7
15.	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	8
	Bijlage 1 – Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)	11

Nouryon en de vakorganisaties streven naar het behouden van werkgelegenheid bij reorganisaties. Voor die situaties waar behoud van werkgelegenheid onverhoopt niet mogelijk is, zijn er in dit Sociaal Plan maatregelen getroffen om de medewerker naar ander werk te begeleiden.

Wanneer de inspanningen ter voorkoming van werkloosheid zonder resultaat blijven, zijn in dit Sociaal Plan maatregelen opgenomen om de gevolgen van het ontslag te verzachten.

1. Definities

Werkgever	de in de Nouryon CAO's in Nederland genoemde werkgevers: Nouryon Specialty Chemicals B.V., Nouryon Functional Chemicals B.V. en Nouryon Performance Formulations B.V.
Werknemer	degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en op wie 'de Nouryon CAO in Nederland van toepassing is
CAO	de op de werknemer van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst voorafgaande aan de datum van boventalligheid, gesloten tussen werkgever en vakorganisaties
AOW gerechtigde leeftijd	de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het recht op AOW ingaat
Reorganisatie	onder een reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie waarop artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. Van een reorganisatie is ook sprake wanneer niet aan het criterium 'belangrijk' van artikel 25 lid 1 onder c, d en e van de WOR is voldaan en de bestuurder heeft mogen afzien van een adviesaanvraag. Hieronder worden ook begrepen individuele werknemers die vanwege organisatorische wijzigingen boventallig worden, waarbij er geen sprake is van verwijtbaarheid.

2. Looptijd

- 2.1. Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

3. Werkingssfeer

- 3.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van Nouryon in Nederland op wie de CAO van toepassing is en die als gevolg van een reorganisatie boventallig worden, waarbij de datum van het besluit ligt voor 1 januari 2027 en de feitelijke boventalligheid ingaat in de periode 1 januari 2026 t/m 31 december 2026.

4. Aankondigingsperiode

- 4.1. De werknemer wordt over de datum van boventalligheid ten minste één kalendermaand voordat de boventalligheid intreedt schriftelijk geïnformeerd. De periode tussen deze schriftelijke mededeling en de datum van boventalligheid wordt aangemerkt als de aankondigingsperiode.
- 4.2. Gedurende de aankondigingsperiode behoudt de werknemer de arbeidsvoorwaarden zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan de dag waarop de aankondigingsperiode is gestart, met dien verstande dat tijdens de aankondigingsperiode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op de datum voorafgaand aan de aankondigingsperiode van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de aankondigingsperiode niet aan de orde zijn.

5. Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode)

- 5.1. De VWNW-periode begint zodra de boventalligheid ingaat en bedraagt 3 maanden.
- 5.2. In de VWNW-periode heeft een boventallige werknemer de tijd zich voor te bereiden op of het vinden van een andere functie. Gedurende deze periode is werknemer vrijgesteld van arbeid met behoud van de arbeidsvoorwaarden (waaronder in dit verband ook een eventuele jubileumuitkering wordt begrepen) zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan de boventalligheid, met dien verstande dat tijdens de VWNW-periode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op datum voorafgaand aan de boventalligheid van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de VWNW-periode niet aan de orde zijn.
- 5.3. Tijdens de VWNW-periode bouwt de werknemer geen vakantie- en verlofrechten op. Deze uren worden geacht te zijn opgenomen tijdens de vrijstelling.
- 5.4. Gedurende de VWNW-periode is werknemer niet gehouden aan de overeengekomen opzegtermijn. Indien het dienstverband wordt beëindigd gedurende de VWNW-periode dan wordt 75% van het maandinkomen (volgens CAO definitie) over de resterende maanden van de VWNW-periode uitbetaald. Wanneer het dienstverband met een werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een reorganisatie, dan bestaat er geen recht op doorbetaling van de resterende maanden.

6. Opt-out regeling

- 6.1. Indien de werknemer tijdens de aankondigingsperiode (artikel 4), maar uiterlijk één week voorafgaand aan de datum van boventalligheid, aangeeft geen gebruik te willen maken van de VWNW-periode, kan hij kiezen voor een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst per de datum van boventalligheid. De werknemer ontvangt in dat geval de beëindigingsvergoeding als opgenomen in artikel 7 vermeerderd met 75% van het maandinkomen (volgens CAO definitie) over de VWNW-periode.

7. Vergoeding bij einde dienstverband

- 7.1. De werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt, ontvangt bij einde dienstverband een vergoeding. Dit geldt bij einde dienstverband zowel binnen de aankondigingsperiode als ook gedurende de VWNW-periode.
- 7.2. Wanneer het dienstverband met een werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een reorganisatie, dan bestaat er geen recht op de vergoeding bij einde dienstverband.
- 7.3. Voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding bij einde dienstverband wordt in dit Sociaal Plan aangesloten bij de berekeningsmethode voor de wettelijke transitievergoeding op de dag voorafgaand aan de dag van boventalligheid (op basis van het dan geldende loon), vermenigvuldigd met een factor 2. Bij berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het loonbegrip (op het moment van berekening) als bepaald in het "Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding".
- 7.4. De vergoeding bij einde dienstverband bedraagt minimaal drie basis maandsalarissen.
- 7.5. De vergoeding bij einde dienstverband is gemaximeerd. De vergoeding kan niet hoger zijn dan (i) EUR 200,000 en (ii) het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW leeftijd. Bij de berekening van het inkomen tot de AOW-leeftijd wordt rekening gehouden met de WW uitkering die de werknemer kan verwerven (alleen de wettelijke WW-uitkering, niet een eventuele private aanvulling uit bijvoorbeeld de Stichting PAWW), uitgaande van de regels op de dag voorafgaande aan het einde van VWNW-periode. De berekening van de maximering wordt vergeleken met de uitkomst van berekening van de vergoeding bij einde dienstverband. De laagste van de twee berekeningen is de definitieve hoogte van de vergoeding.

8. Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)

- 8.1. Tot 1 januari 2021 kende de Nouryon CAO in Bijlage 1 een overgangsregeling voor een bepaalde groep medewerkers met wie het dienstverband eindigt om reorganisatieredenen en op datum einde dienstverband 60 jaar of ouder zijn. dit ter compensatie van de wijziging in de pensioenregeling in 2001 als gevolg waarvan voor deze medewerkers een deel opbouw ouderdomspensioen wordt gemist tussen de leeftijd van 62 en 65 jaar. Deze overgangsregeling is per 1 januari 2021 komen ter vervallen en is vervangen door een eenmalige compensatie conform Bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

9. Faciliteiten

- 9.1. De werknemer heeft in de aankondigingsperiode de mogelijkheid gebruik te maken van de door werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining.

- 9.2. Gedurende het VWNW-traject kan werknemer deelnemen aan een outplacementtraject van zes maanden via een van de bij Nouryon aangesloten outplacementbureaus of een training/opleiding volgen die redelijkerwijs bijdraagt aan het vinden van een andere baan. De kosten voor een training/opleiding worden vergoed tot een maximum van EUR 3.500,00 (incl. BTW). Deze vergoeding kan enkel gebruikt worden voor de vergoeding van de training/opleiding; kosten gemaakt ter ondersteuning van een training, zoals een laptop/tablet, reis- en/of verblijfskosten, worden niet vergoed.
- 9.3. De werkgever zorgt ervoor dat de boventallige werknemer beschikt over alle relevante interne vacatures.
- 9.4. Voorts kan de werknemer aanspraak maken op vergoeding van juridische kosten of financieel advies tot een maximum van € 750.
- 9.5. De lopende opleidingen en/of scholing kunnen op basis van de reeds gemaakte afspraken worden voortgezet.
- 9.6. Wanneer de reorganisatie een standplaatswijziging tot gevolg heeft, dan is de binnen de onderneming geldende regeling in verband met standplaatswijziging van toepassing. Deze toepassing geldt eveneens indien de aanvaarding van een andere interne functie plaatsvindt in de aankondigingsperiode. Voor de inhoud van de regeling wordt verwezen naar de HR-Portal Nederland.

10. Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid

- 10.1. De werknemer zet zich in voor het behoud en de ontwikkeling van zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en spant zich in om passend werk te verkrijgen.
- 10.2. Van intern passend werk is sprake indien het verschil in functieniveau tussen de oude en de nieuwe functie niet meer dan één niveau bedraagt en de aanvaarding van de functie in redelijkheid van de medewerker verlangd kan worden gezien de aard van de functie, ervaring, opleidingsniveau en rekening houdende met eventuele bijzondere omstandigheden.
- 10.3. Van intern passend werk is in beginsel enkel sprake wanneer een maximale reistijd van 1,5 uur enkele reis niet wordt overschreden. Wanneer een medewerker ook in zijn/haar huidige rol al gewend is aan een langere reistijd, zal in dat geval ervan worden uitgegaan dat die langere reistijd ook in een nieuwe baan niet tot problemen leidt.
- 10.4. Bij aanvaarding van een interne passende functie is dit Sociaal Plan niet langer op de medewerker van toepassing en komt de werknemer dus niet in aanmerking voor de vergoeding bij einde dienstverband.
- 10.5. Werknemer is niet verplicht een andere passende functie te aanvaarden. Bij weigering van een andere passende interne functie, vervalt het recht op de vergoeding bij einde dienstverband.

11. Interne sollicitaties

- 11.1. Werknemers in de aankondigingsperiode en de VWNW-periode hebben bij geschiktheid voorrang op alle interne en externe kandidaten.

12. Einde dienstverband

- 12.1. Het dienstverband van de boventallige werknemer wordt in overeenstemming met de wettelijke bepalingen beëindigd. De werkgever streeft er naar de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. In de vaststellingsovereenkomst worden de bepalingen van dit Sociaal Plan gevolgd.
- 12.2. Indien de Werknemer geen vaststellingsovereenkomst wenst te sluiten, zal de Werkgever vanaf het moment dat duidelijk is dat geen vaststellingsovereenkomst tot stand zal komen, toestemming van het UWV vragen om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.
- 12.3. Indien een boventallige Werknemer de door de Werkgever aangeboden en de op het Sociaal Plan gebaseerde vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, wordt de vergoeding bij einde dienstverband verlaagd, indien de boventallige Werknemer door deze keuze op een later moment uit dienst gaat dan de datum op basis van de aangeboden vaststellingsovereenkomst (dit geldt bijvoorbeeld ook in geval van een UWV procedure of een andere bezwaarprocedure). De hoogte van deze verlaging is gelijk aan de kosten van de langere looptijd van de arbeidsovereenkomst. Onder de kosten van de langere looptijd wordt verstaan de bruto werkgeverslasten (waaronder o.a. de pensioenpremie en de vakantietoeslag) over de maanden dat iemand langer in dienst is.
- 12.4. Einde dienstverband als gevolg van een reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan wordt beschouwd als onvrijwillig ontslag in het kader van de CAO.
- 12.5. Werknemers met wie het dienstverband onder toepassing van dit Sociaal Plan wordt beëindigd zullen vanaf het einde van het dienstverband niet worden gehouden aan een concurrentiebeding. De geheimhoudingsplicht blijft onverkort van kracht.

13. Herindiensttreding

- 13.1. Wanneer werknemer binnen 24 maanden na datum einde dienstverband in dienst treedt bij, of als zelfstandige een overeenkomst aangaat met een van de rechtspersonen van Nouryon Coöperatief U.A. alsmede bedrijven waar Nouryon Coöperatief U.A. voor een significant gedeelte in deelneemt, dan geldt voor werknemer een terugbetalingsverplichting van de volledige vergoeding bij einde dienstverband. De inkomstenderving gedurende de periode na einde dienstverband Nouryon tot een nieuwe overeenkomst met Nouryon valt buiten de verplichting tot terugbetaling. De bewijslast over deze inkomstenderving ligt bij werknemer, bij gebreke aan voldoende bewijs geldt een volledige verplichting tot terugbetaling.

14. Hardheidsclausule

- 14.1. Indien strikte toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen leidt tot een kennelijk onredelijke situatie of in gevallen waarin dit plan niet voorziet, kan de betrokken werknemer de werkgever verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek zal door de werkgever voor advies worden neergelegd aan de Begeleidingscommissie. De werkgever kan na overleg met de Begeleidingscommissie in voor de werknemer gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan.

15. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

- 15.1. De begeleidingscommissie wordt paritair samengesteld en zal bestaan uit twee vertegenwoordigers van de vakorganisaties en twee vertegenwoordigers van Nouryon. Hierbij geldt dat (potentieel) boventallige werknemers zelf geen onderdeel kunnen uitmaken van de begeleidingscommissie.
- 15.2. De begeleidingscommissie Sociaal Plan:
- (a) ziet toe op juiste toepassing van het Sociaal Plan;
 - (b) overlegt met de werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule;
 - (c) behandelt individuele bezwaren tegen toepassing van het Sociaal Plan.
- 15.3. De begeleidingscommissie functioneert op basis van een tussen partijen overeengekomen reglement.

Bijlage 1 – Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)

Indien een werknemer aan de onderstaande voorwaarden voldoet, dan zullen onderstaande bedragen aan de ontslagvergoeding worden toegevoegd (deze bedragen vallen niet onder het maximum):

1. Het dienstverband van de werknemer eindigt om reorganisatiereden
2. Op datum einde dienstverband is de werknemer 60 jaar of ouder
3. De werknemer is geboren zijn voor 1966
4. En de werknemer is vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst

Einde dienstverband	Geboortejaren 1956 t/m 1960	Geboortejaren 1961 t/m 1965
Op 60, 61 of 62 jaar	EUR 18.750	EUR 12.950
Op 63 jaar	EUR 13.350	EUR 9.250
Op 64 jaar	EUR 6.850	EUR 4.750