

SOCIAAL PLAN SOCIALE EENHEID IJMUIDEN

Onder voorbehoud van akkoord van de leden van de vakverenigingen.

Looptijd 1 januari 2026 tot 1 oktober 2027



Kenmerk: M2532.eb Sociaal Plan

Status: Onder voorbehoud van akkoord van de leden van de vakverenigingen

Datum: 10-12-2025

INHOUDSOPGAVE

1.	CONSIDERANS.....	4
2.	DOEL, VERHOUDING TOT WGP,WERKINGSSFEER, LOOPTIJD EN ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN	6
2.1.	Doel van het Sociaal Plan.....	6
2.2.	Verhouding Sociaal Plan tot WGP en uitstel einde geldigheidsduur WGP	6
2.3.	Werkingsfeer	6
2.4.	Looptijd	8
2.5.	Algemene bepalingen en uitgangspunten	8
3.	AANWIJSPROCEDURE, HERPLAATSINGSKANDIDATEN EN PLAATSMAKERSREGELING	10
3.1.	Aanwijspprocedure, Peildatum en Herplaatsingskandidaat	10
3.2.	Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens Aanwijspprocedure	12
3.3.	Plaatsmakersregeling	13
4.	(HER)PLAATSINGSPROCES	16
4.1.	Algemeen	16
4.2.	Afstemmingsgesprek	16
4.3.	Stap 1: Plaatsing op functies met overlap	17
4.4.	Stap 2: Matchingsproces	17
4.5.	Stap 3: Plaatsingscommissie	18
4.6.	Voorwaarden bij herplaatsing	19
4.7.	Vervolg indien niet geplaatst	19
4.8.	Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens het (her)plaatsingsproces	19
4.9.	Eerdere Boventalligen	20
5.	BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	21
5.1.	Aanbod Vaststellingsovereenkomst voor beëindiging met wederzijds goedvinden.....	21
5.2.	Inhoud Vaststellingsovereenkomst	21
5.3.	Beëindigingsvergoeding	24
5.4.	Geen nadelige gevolgen mislopen compensatie bij invaren op grond van Wet toekomst pensioenen	26

Handtekeningen.....	27
BIJLAGE 1 Definities	29
BIJLAGE 2 Begeleidingscommissie	30
BIJLAGE 3 Aanwijsprocedure.....	31
BIJLAGE 4 Model Vaststellingsovereenkomst	32
BIJLAGE 5 Flowchart (her)plaatsingsproces FGR 15 T/M 20	33
BIJLAGE 6 Vaststellingsovereenkomst Plaatsmaker	34
BIJLAGE 7 Flowchart (her)plaatsingsproces FGR 8 T/M 14	35

1. CONSIDERANS

TSN zet in op een toekomst waarin op een duurzame wijze groen staal wordt gemaakt in een groene en schone omgeving. Voor het realiseren van deze groene toekomst is noodzakelijk dat TSN op korte termijn weer een financieel gezond bedrijf wordt met een goede concurrentiepositie ten opzichte van andere Europese staalbedrijven. TSN is daarom een grootschalig en organisatie breed Transformatieprogramma gestart, waarvan het terugbrengen van de personeelskosten een essentieel onderdeel is.

TSN heeft op 9 april 2025 een adviesaanvraag bij de Centrale Ondernemingsraad (COR) ingediend met een voorgenomen wijziging in de topstructuur binnen TSN en daarnaast een voorstel voor de invoering van een nieuw bedrijfsmodel, welke adviesaanvragen op 11 april 2025 zijn gesplitst in twee adviesaanvragen: topstructuur en het nieuwe bedrijfsmodel. Op 8 juli 2025 is vervolgens de detailadviesaanvraag ingediend bij de COR. In deze detailadviesaanvraag is toegelicht hoe TSN het nieuwe bedrijfsmodel wil gaan implementeren en wat hiervan de consequenties zijn voor aantal arbeidsplaatsen binnen TSN. Op 9 december 2025 heeft TSN van de COR advies ontvangen op deze laatste twee adviesaanvragen (bedrijfsmodel en detailadviesaanvraag), waarna TSN op [datum] een ondernemersbesluit heeft genomen tot uitvoering van deze organisatiewijzigingen.

TSN en de Vakverenigingen (Partijen) hebben met elkaar het WGP (Werkgelegenheidspact) afgesproken dat van toepassing is op reorganisaties die plaatsvinden in de periode tot 1 oktober 2026. Het WGP heeft als uitgangspunt dat boventallige Werknemers van werk naar werk worden begeleid. De nadruk ligt hierbij op het waar mogelijk begeleiden naar ander werk binnen de organisatie van TSN. Het WGP bepaalt dat Partijen met elkaar een Sociaal Plan kunnen afspreken als door onvoorziene omstandigheden het oplossend vermogen van het WGP ontoereikend is. Partijen onderkennen dat voor de organisatiewijzigingen als gevolg van het Transformatieprogramma het WGP ontoereikend is en een daarvan afwijkende Sociaal Plan noodzakelijk is. Het Sociaal Plan beoogt een tijdelijke afwijking te zijn van het WGP. Daarbij hebben Partijen afgesproken dat het WGP gedurende de looptijd van het Sociaal Plan wordt opgeschort en dat de gelding van het WGP, dat oorspronkelijk nog van toepassing zou zijn tot 1 oktober 2026, na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan per 1 oktober 2027 zal worden verlengd tot 1 juli 2028.

Het Sociaal Plan is bedoeld om de personele gevolgen op te vangen die voortvloeien uit de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma, en geldt ook in geval van een eventueel gefaseerde aanpak / uitrol van bepaalde organisatiewijzigingen (zoals bij bepaalde automatiseringsinitiatieven) en ook voor eventuele vervolgvragen die voortvloeien uit de eerder ingediende detailadviesaanvraag van 8 juli 2025 (zoals voor de afdeling PQI). Voor overige nieuwe reorganisaties geldt het WGP. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is het proberen te voorkomen van gedwongen ontslagen en begeleiden van werk naar werk, waarbij in eerste instantie maximaal gebruik zal worden gemaakt van de interne herplaatsingsmogelijkheden. Als interne herplaatsing niet mogelijk is, dan wordt gekeken naar externe herplaatsing en naar beëindiging van het dienstverband met TSN.

Bij de uitvoering van het Sociaal Plan zal door TSN zorgvuldigheid worden betracht.

Voor de leesbaarheid van het Sociaal Plan is gekozen voor de termen 'Werknemer', 'hij', 'hem', 'zijn' en 'Werkgever'. Deze termen zijn in het Sociaal Plan niet als genderspecifieke termen bedoeld en staan ook voor de vrouwelijke of genderneutrale variant. Met "schriftelijk" wordt in dit Sociaal Plan en de bijlagen tevens bedoeld per elektronische communicatie (e-mail).

Gedefinieerde begrippen in het Sociaal Plan worden met een hoofdletter aangeduid (inclusief in deze Considerans). Een overzicht van alle gedefinieerde begrippen is opgenomen in **Bijlage 1** bij dit Sociaal Plan.

2. DOEL, VERHOUDING TOT WGP,WERKINGSSFEER, LOOPTIJD EN ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

2.1. Doel van het Sociaal Plan

- 2.1.1. Partijen maken in het Sociaal Plan afspraken over de wijze waarop de personele gevolgen als gevolg van het Transformatieprogramma worden opgevangen.
- 2.1.2. Het streven van Werkgever is het zoveel mogelijk proberen te voorkomen van gedwongen ontslagen. De doelstelling is om Werknemers van wie de functie wordt geraakt door het Transformatieprogramma zo veel als mogelijk te begeleiden van werk naar werk. Om deze doelstelling te realiseren wordt ook van Werknemers flexibiliteit verwacht bij herplaatsing in een Passende Functie.
- 2.1.3. Het Sociaal Plan zal door Partijen zo snel mogelijk na ondertekening als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2.2. Verhouding Sociaal Plan tot WGP en uitstel einde geldigheidsduur WGP

- 2.2.1. Partijen spreken af dat de werking van het WGP gedurende de looptijd van het Sociaal Plan wordt opgeschort. Partijen spreken af dat het WGP na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan (weer) van toepassing zal zijn op reorganisaties en boventalligheid die zich voordoen gedurende een periode van negen maanden te rekenen vanaf einde looptijd Sociaal Plan. Concreet betekent dit dat bij einde looptijd van het Sociaal Plan op 1 oktober 2027, het WGP nog zal gelden voor de periode 1 oktober 2027 tot 1 juli 2028.

2.3. Werkingssfeer

- 2.3.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers (zoals in dit Sociaal Plan is gedefinieerd) van wie de functie wordt geraakt door de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma, ook in geval van een eventuele gefaseerde aanpak / uitrol van bepaalde organisatiewijzigingen (zoals bij bepaalde automatiseringsinitiatieven) en ook in geval van eventuele vervolgadviessaanvragen die voortvloeien uit de eerder ingediende detailadviesaanvraag van 8 juli 2025 (zoals voor de afdeling PQI). Voor overige nieuwe reorganisaties geldt het WGP.

- 2.3.2. Tenzij in het Sociaal Plan uitdrukkelijk anders is bepaald, blijven gedurende de looptijd van het Sociaal Plan de artikelen en bijlagen van de CAO die voor de toepassing van het Sociaal Plan relevant zijn (met uitzondering van het WGP) ongewijzigd en onverkort van toepassing op de Werknemers.
- 2.3.3. Het Sociaal Plan is, niet (meer) van toepassing op:
- a. werknemers van TSN die niet binnen de werkingssfeer van de CAO vallen (en dus een individuele arbeidsovereenkomst hebben);
 - b. Werknemers van TSN die boventallig zijn verklaard als gevolg van een eerdere reorganisatie (dus een reorganisatie voorafgaand aan de adviesaanvragen ten aanzien van het Transformatieprogramma). Deze Eerdere Boventalligen, die vallen onder het WGP, zullen wel vanaf het matchingsproces tot en met de Plaatsingscommissie (stap 2 en 3 in het herplaatsingsproces, zie artikel 4.4 en 4.5 van dit Sociaal Plan) worden meegenomen in het herplaatsingsproces op dezelfde wijze als de Werknemers die *wel* onder het Sociaal Plan vallen, maar aan Eerdere Boventalligen komen verder geen rechten toe op grond van dit Sociaal Plan;
 - c. Werknemers die, na afwijzing van een eerste aangeboden Passende Functie, een tweede aangeboden Passende Functie afwijzen (artikel 4.5.5 van dit Sociaal Plan);
 - d. Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen, tenzij dit gebeurt nadat zij de aan hen aangeboden Vaststellingsovereenkomst voor akkoord ondertekend hebben geretourneerd aan Werkgever;
 - e. Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan rechtsgeldig op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
 - f. Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen die geen verband houden met de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma;

- g. Werknemers van wie het dienstverband door Werkgever is of wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid van twee jaar of langer;
- h. Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is of wordt beëindigd;
- i. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- j. Vakantiewerkers, uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'ers), en stagiaires;
- k. Werknemers die voor of uiterlijk op 31 december 2026 de voor hen geldende AOW-leeftijd zullen bereiken;
- l. Werknemers die vóór of uiterlijk op 31 december 2026 (een vorm van) verlof voor pensioen gaan opnemen; en/of
- m. Werknemers van wie de ingangsdatum van (vervroegd) pensioen uiterlijk op 31 december 2026 is gepland.

2.4. Looptijd

- 2.4.1. Het Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 1 oktober 2027 zonder dat aan het Sociaal Plan nawerking toekomt.
- 2.4.2. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van het Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette juridische procedures door Werknemer of Werkgever tijdens het Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de looptijd is verstreken.

2.5. Algemene bepalingen en uitgangspunten

- 2.5.1. In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van (een regeling in) het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan Werkgever in voor de Werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.
- 2.5.2. Over eventuele wijzigingen van het Sociaal Plan, wordt door Partijen overleg gevoerd en wijzigingen worden schriftelijk overeengekomen tussen Partijen.
- 2.5.3. Op het Sociaal Plan is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen tussen Partijen die verband houden met- of voortvloeien uit het Sociaal Plan

zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem.

- 2.5.4. Alle uitkeringen en vergoedingen opgenomen in het Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover dit uitdrukkelijk in dit Sociaal Plan staat en de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en dit niet tot extra kosten voor Werkgever leidt.
- 2.5.5. Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De regels betreffende de Begeleidingscommissie zijn opgenomen in **Bijlage 2** bij dit Sociaal Plan.
- 2.5.6. Partijen spreken een werkgeversbijdrage af op basis van het totale ledenbestand en de verhouding tussen de verschillende Vakverenigingen. Deze gegevens dienen als basis voor de bijdragen richting Vakverenigingen op een soortgelijke basis als de bepaling omtrent het budget voor juridische toetsing (EUR 1.000 exclusief BTW).

3. AANWIJSPROCEDURE, HERPLAATSINGSKANDIDATEN EN PLAATSMARKERSREGELING

3.1. Aanwijspprocedure, Peildatum en Herplaatsingskandidaat

- 3.1.1. Nadat de COR advies heeft uitgebracht naar aanleiding van de door TSN ingediende adviesaanvraag, zal TSN een ondernemersbesluit nemen. Met dit ondernemersbesluit worden de gevolgen van de reorganisatie in het kader van het Transformatieprogramma definitief vastgesteld (behoudens eventuele gefaseerde uitrol/aanpak of vervolgadvisiesaanvragen, zie artikel 2.3.1).
- 3.1.2. De eerste stap tot uitvoering van het ondernemersbesluit is het aanwijzen van arbeidsplaatsen die komen te vervallen. De uitwerking van de Aanwijspprocedure die TSN hanteert om de afbouw van arbeidsplaatsen in het kader van het Transformatieprogramma op een objectieve en transparante wijze vast te stellen is als **Bijlage 3** aan het Sociaal Plan toegevoegd. Deze Aanwijspprocedure is in lijn met de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV.
- 3.1.3. De (meeste) aanpassingen van de organisatie van TSN zullen naar verwachting binnen zes maanden na het ondernemersbesluit zijn afgerond. Voor Werknemers van wie in deze periode de functie vervalt of ingrijpend wijzigt, geldt daarom als Peildatum in het kader van de Aanwijspprocedure de datum van het ondernemersbesluit. Voor Werknemers van wie de functie op een later tijdstip vervalt, zal de Peildatum in het kader van de Aanwijspprocedure afhangen van het moment waarop de functie daadwerkelijk geheel komt te vervallen of het aantal formatieplaatsen in die functie gereduceerd wordt, omdat dit afhankelijk is van het invoeren van bepaalde maatregelen met betrekking tot automatisering of robotisering.
- 3.1.4. De Werknemer van wie de functie op basis van de Aanwijspprocedure komt te vervallen of ingrijpend wijzigt, wordt in eerste instantie aangewezen als Herplaatsingskandidaat met als doel om eerst te proberen de Werknemer intern bij Werkgever te herplaatsen.
- 3.1.5. In afwijking van artikel 3.1.4 van dit Sociaal Plan geldt voor alle Werknemers van TSN tot en met functiegroep 14 een interne baangarantie. Deze Werknemers zullen daarom niet worden aangewezen als Herplaatsingskandidaat. Op deze

Werknemers zijn Hoofdstuk 4 en 5 van het Sociaal Plan daarom niet van toepassing, behoudens voor zover hierna anders is vermeld.

- a. Alle Werknemers tot en met functiegroep 14 werkzaam op de afdeling Productie en Onderhoud van wie de functie door het Transformatieprogramma wordt geraakt zullen door TSN intern worden geplaatst in een Passende Functie op basis van werkervaring en inhoudelijke expertise, eventueel met behulp van scholing. Tijdens een Plaatsingsgesprek ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats en de bevestiging in welke Passende Functie hij wordt geplaatst.
- b. Aan Werknemers tot en met functiegroep 14 die werkzaam zijn op andere afdelingen dan Productie en Onderhoud van wie de arbeidsplaats door het Transformatieprogramma komt te vervallen en die niet direct op een andere Passende Functie kunnen worden geplaatst, zal in een Plaatsingsgesprek de keuze worden voorgelegd tussen:
 - (i) onderzoeken of herplaatsing in een andere interne Passende Functie mogelijk is en, mocht dat (nog) niet mogelijk blijken, Boven Formatie worden geplaatst, of
 - (ii) beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met het bepaalde in Hoofdstuk 5.
- c. Tijdens het Plaatsingsgesprek ontvangt de Werknemer in functiegroep 14 die werkzaam is op een andere afdeling dan Productie en Onderhoud een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats en een aanbod voor een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met de bepalingen van Hoofdstuk 5. Tevens zal aan Werknemer informatie worden gegeven over het toepasselijke herplaatsingsproces, indien Werknemer niet kiest voor aanvaarding van de Vaststellingsovereenkomst. Voor Werknemer zal in dat geval aan het herplaatsingsproces uitvoering worden gegeven op de wijze zoals beschreven in artikel 4.4 en 4.5 van dit Sociaal Plan met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.6 en 4.8 van dit Sociaal Plan. Indien Werknemer aan het einde van het herplaatsingsproces niet op een Passende Functie kan worden geplaatst, zal Werknemer nogmaals de

mogelijkheid worden gegeven om akkoord te gaan met beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met de bepalingen van Hoofdstuk 5. Deze Vaststellingsovereenkomst dient hij, bij aanvaarding van het aanbod, uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever (digitaal) te retourneren. Indien Werknemer niet kiest voor de Vaststellingsovereenkomst, wordt Werknemer Boven Formatie geplaatst totdat hij op enig moment (alsnog) geplaatst kan worden op een Passende Functie. De flowchart van het herplaatsingsproces, waarin de stappen staan voor Werknemers in functie-groep 8 tot en met 14, is als **Bijlage 7** toegevoegd aan het Sociaal Plan.

- 3.1.6. In Hoofdstuk 4 van het Sociaal Plan is de (her)plaatsingsprocedure beschreven voor Herplaatsingskandidaten. Indien herplaatsing van de Herplaatsingskandidaat gedurende het in Hoofdstuk 4 beschreven (her)plaatsingsproces niet lukt, dan wel bij voorbaat duidelijk is dat herplaatsing van een Herplaatsingskandidaat niet mogelijk zal zijn, wordt de Werknemer formeel boventallig verklaard en geldt Hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan. Zoals is vermeld in artikel 3.1.5 van het Sociaal Plan, worden Werknemers tot en met functiegroep 14 niet boventallig verklaard en voor hen gelden, voor zover in artikel 3.1.5 van dit Sociaal Plan niet uitdrukkelijk anders is bepaald, Hoofdstuk 4 en 5 van het Sociaal Plan niet.

3.2. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens Aanwijsprocedure

- 3.2.1. De functie van een langdurig arbeidsongeschikte Werknemer wordt meegenomen bij de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel gedurende de Aanwijsprocedure. Wanneer de Werknemer langdurig en duurzaam arbeidsongeschikt is en de verwachting is dat de Werknemer redelijkerwijs niet in staat zal zijn deel te nemen aan de herplaatsingsprocedure zoals beschreven in Hoofdstuk 4 en evenmin uitzicht is op herstel binnen die periode, kan Werkgever er voor kiezen de eerstvolgende Werknemer binnen het Afspiegelingsbeginsel als Herplaatsingskandidaat aan te wijzen omdat voor de langdurig zieke Werknemer een opzegverbod geldt.
- 3.2.2. Indien een langdurig arbeidsongeschikte Werknemer op basis van de Aanwijsprocedure wordt aangewezen als Herplaatsingskandidaat en op een nieuwe

functie wordt geplaatst, dan zal Werkgever ten aanzien van re-integratie in de nieuwe functie in lijn handelen met de wettelijke kaders die hiervoor gelden.

3.3. Plaatsmakersregeling

- 3.3.1. Werkgever zal inventariseren welke werknemers in aanmerking willen komen voor de positie van Plaatsmaker. Hiervoor zal Werkgever een digitaal inschrijfformulier beschikbaar stellen.
- 3.3.2. De werknemer die gebruik wenst te maken van de Plaatsmakersregeling kan door middel van indiening van het digitaal inschrijfformulier een verzoek indienen om als Plaatsmaker te worden aangemerkt. De mogelijkheid tot aanmelding voor de Plaatsmakersregeling staat open totdat stap 2 (matchingsproces, artikel 4.4) van de (her)plaatsingsprocedure zoals beschreven in Hoofdstuk 4, is voltooid. Op deze manier kunnen er in alle stappen van de (her)plaatsingsprocedure maximaal Plaatsmakers worden ingezet.
- 3.3.3. De Werkgever is vrij om het verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen of gemotiveerd af te wijzen. Werkgever is in geen geval verplicht een verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen. Tegen de beslissing van Werkgever op het verzoek om Plaatsmaker te worden kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld bij Werkgever. De Begeleidingscommissie kan worden gevraagd om te beoordelen of bij de afwijzing het juiste proces is doorlopen, maar heeft niet de bevoegdheid de grond van de afwijzing inhoudelijk te beoordelen.
- 3.3.4. Met de Plaatsmaker van wie het verzoek tot plaatsmaken door Werkgever wordt gehonoreerd, wordt een Vaststellingsovereenkomst Plaatsmaker (**Bijlage 6**) gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met Werkgever eindigt. De Plaatsmaker ontvangt een beëindigingsvergoeding gelijk aan de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 2,4, maar deze vergoeding zal niet hoger zijn dan EUR 300.000 bruto (op basis van een fulltime dienstverband en pro rata bij een parttime dienstverband). Bij de bepaling van het bedrag van de beëindigingsvergoeding is dus rekening gehouden met de maximale Transitievergoeding (dus dan wel EUR 98.000 bruto, dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag), vermenigvuldigd met de factor van 2,4. Voor Plaatsmakers die gebruik maken van de regeling van het

Generatiepact zal de beëindigingsvergoeding (en het hiervoor vermelde maximum) worden gebaseerd op het voor hen toepasselijke doorbetalingspercentage. Dit betekent dat bij een Plaatsmaker die deelneemt aan het Generatiepact en op grond daarvan een Bruto Jaarsalaris ontvangt op basis van 80%, de beëindigingsvergoeding wordt gebaseerd op dit Bruto Jaarsalaris van 80% en dat de beëindigingsvergoeding wordt gemaximeerd op EUR 240.000 bruto. De Plaatsmaker kan ervoor kiezen na einde dienstverband zijn deelname aan de toepasselijke pensioenregeling bij de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) vrijwillig voort te zetten conform de voorwaarden die hiervoor door het pensioenfonds zullen worden vastgesteld. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds vragen deze mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting binnen de wettelijke kaders mogelijk te maken.

- 3.3.5. De vergoeding genoemd in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan zal nooit meer bedragen dan de te verwachte inkomstenderving van de Plaatsmaker tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van het Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat). Hierbij zal geen rekening worden gehouden met aftrek van eventueel voor de Werknemer geldende sociale voorzieningen (o.a. WW, PAWW, WIA en WAO en IOW/IOAW).
- 3.3.6. Bij het vaststellen van de Einddatum van het dienstverband van de Plaatsmaker wordt rekening gehouden met de voor Werkgever geldende opzegtermijn (artikel 2.4.2 CAO), maar geldt ten minste een termijn van drie maanden.
- 3.3.7. De Plaatsmaker zal tijdens de eerste helft van de (opzeg)termijn als bedoeld in artikel 3.3.6 van dit Sociaal Plan doorwerken, tenzij de Plaatsmaker in goed overleg met de leidinggevende afsprekt vakantie- of verlofdagen te zullen opnemen (welke dan niet worden uitbetaald in het kader van de eindafrekening). Gedurende de tweede helft van de (opzeg)termijn als bedoeld in artikel 3.3.6 van dit Sociaal Plan wordt de Plaatsmaker vrijgesteld van werkzaamheden tot de Einddatum.
- 3.3.8. De Plaatsmaker die de in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan genoemde vaststellingsovereenkomst aanvaardt, en geen gebruik maakt van de bedenktijd, kan voor een bedrag van ten hoogste EUR 1.000 exclusief BTW (maar inclusief eventuele kantoorkosten) de kosten van rechtsbijstand en/of financieel advies bij

Werkgever declareren op basis van overlegging van facturen. Dit bedrag wordt niet uitbetaald bij de eindafrekening indien Werknemer afziet van het declareren van kosten voor rechtsbijstand/financieel advies.

- 3.3.9. Indien de Plaatsmaker na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst maar voor de Einddatum in dienst treedt bij een andere werkgever of aan de slag gaan als zelfstandige, eindigt de arbeidsovereenkomst per deze datum. In dat geval wordt aan de Plaatsmaker een aanvullende vergoeding betaald van 75% van het bruto basis maandsalaris over de periode dat Werknemer vóór de Einddatum uit dienst treedt. Dit bruto basis maandsalaris wordt vermeerderd met (alleen) eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoeslag of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoeslag en pro rata 2% eindejaarsuitkering. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald.
- 3.3.10. Binnen een maand na de Einddatum zal een gebruikelijke eindafrekening worden opgemaakt. Hierbij vindt ook een (pro rata) betaling van opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering plaats. Voor de periode dat de Plaatsmaker is vrijgesteld van werkzaamheden, wordt het saldo verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat geldt op de datum van vrijstelling van werkzaamheden bij de eindafrekening uitbetaald. De Plaatsmaker wordt geacht het verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat tijdens de periode van vrijstelling van werk wordt opgebouwd, direct op te nemen. Het tijdens vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), zal dus niet worden uitgekeerd.
- 3.3.11. De Plaatsmaker van wie het verzoek tot plaatsmaken wordt gehonoreerd, heeft (met uitzondering van de vergoeding als genoemd in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan en de bijdrage in de kosten van juridisch en/of financieel advies genoemd in artikel 3.3.8 van dit Sociaal Plan) geen aanspraak op de overige voorzieningen in het Sociaal Plan.

4. (HER)PLAATSINGSPROCES

4.1. Algemeen

- 4.1.1. Werkgever heeft als doel Herplaatsingskandidaten maximaal en zo vroeg mogelijk in het (her)plaatsingsproces op een (nieuwe) Passende Functie binnen de organisatie te plaatsen.
- 4.1.2. De flowchart van het herplaatsingsproces, waarin de stappen staan om te komen tot herplaatsing van een Herplaatsingskandidaat voor Werknemers in functie-groep 15 tot en met 20, is als **Bijlage 5** toegevoegd aan het Sociaal Plan. Dit herplaatsingsproces wordt hieronder beschreven in de artikelen 4.2 t/m 4.5 van dit Sociaal Plan. Het streven van Werkgever is om dit herplaatsingsproces voor zoveel mogelijk Herplaatsingskandidaten gelijktijdig plaats te laten vinden.

4.2. Afstemmingsgesprek

- 4.2.1. De Werkgever zal met iedere Herplaatsingskandidaat een Afstemmingsgesprek hebben. De Herplaatsingskandidaat ontvangt in het Afstemmingsgesprek een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats, dat hij als Herplaatsingskandidaat is aangemerkt en dat het Sociaal Plan op hem van toepassing is.
- 4.2.2. In het Afstemmingsgesprek wordt met de Herplaatsingskandidaat besproken of er in de nieuwe organisatie functies zijn die een overlap hebben met zijn huidige functie¹ én waarvoor de Herplaatsingskandidaat mogelijk geschikt is op basis van door Werkgever vastgestelde objectieve criteria (zie artikel 4.2.3 hierna).
- 4.2.3. Het vaststellen van geschiktheid wordt bepaald aan de hand van twee criteria: werkervaring en inhoudelijke expertise van de Werknemer waarbij een minimum geschiktheidspercentage geldt per criterium van 75%.
- 4.2.4. Herplaatsingskandidaten voor wie op basis van overlap en geschiktheid functies zijn waarvoor zij mogelijk in aanmerking komen, gaan verder in het (her)plaatsingsproces (zie artikel 4.3 van dit Sociaal Plan). Herplaatsingskandidaten voor wie op basis van overlap en geschiktheid geen functies zijn waarvoor zij in

¹ Huidige functie op basis van de ORBA functieomschrijving inclusief met eventueel aanvullend opgedragen werk

aanmerking komen, gaan door naar het matchingsproces (zie artikel 4.4 van dit Sociaal Plan).

4.3. Stap 1: Plaatsing op functies met overlap

- 4.3.1. Werkgever zal de Herplaatsingskandidaat zo veel mogelijk herplaatsen op een functie met overlap waarvoor de Herplaatsingskandidaat geschikt is, zoals bedoeld in artikel 4.2.2 en 4.2.3 van dit Sociaal Plan. Indien er meer Herplaatsingskandidaten zijn die geschikt zijn dan er beschikbare arbeidsplaatsen zijn, dan wordt op basis van Omgekeerd Afspiegelen bepaald welke Herplaatsingskandidaat op de functie wordt geplaatst.
- 4.3.2. De Herplaatsingskandidaat kan binnen vier (4) werkdagen na de dag van het Afstemmingsgesprek zijn belangstelling doorgeven voor functies waarvan Werkgever heeft aangegeven dat deze overlap hebben met zijn huidige functie en waarvoor hij volgens Werkgever geschikt is. Bij de herplaatsing zal zo veel mogelijk rekening gehouden worden met de doorgegeven belangstelling.
- 4.3.3. Indien uit toepassing van artikel 4.3.1 en 4.3.2 van dit Sociaal Plan geen (her)plaatsing volgt, dan gaat de Herplaatsingskandidaat door naar het matchingsproces (zie artikel 4.4 van dit Sociaal Plan).

4.4. Stap 2: Matchingsproces

- 4.4.1. In de stap van het matchingsproces kunnen Herplaatsingskandidaten hun belangstelling registreren voor functies die beschikbaar zijn nadat het (her-)plaatsingsproces, zoals beschreven in artikel 4.3 van dit Sociaal Plan, is doorlopen. Zij kunnen hierbij een rangorde aanbrenge(n) in de functies waarvoor zij belangstelling registreren.
- 4.4.2. De Herplaatsingskandidaat die belangstelling heeft geregistreerd, wordt uitgenodigd voor een gesprek bij de functie die zijn eerste voorkeur heeft. Indien de Herplaatsingskandidaat door Werkgever als geschikt wordt aangemerkt, of als meest geschikt wordt aangemerkt indien sprake is van meer belangstellenden dan beschikbare arbeidsplaatsen, wordt de Herplaatsingskandidaat geplaatst conform artikel 4.3.1.

- 4.4.3. Bij het bepalen of de Herplaatsingskandidaat geschikt is voor de betreffende beschikbare functie, wordt rekening gehouden met een (vooraf ingeschatte) aanleerperiode of scholingstraject van maximaal zes maanden vanaf plaatsing.
- 4.4.4. Eerst zal worden bepaald welke Herplaatsingskandidaten op de functie van hun eerste voorkeur kunnen worden geplaatst. Vervolgens zal voor de Herplaatsingskandidaten voor wie dat niet geldt, het proces zoals beschreven in artikel 4.4.2 en 4.4.3 van dit Sociaal Plan worden toegepast op de overige functie(s) waarvoor de Herplaatsingskandidaat zijn belangstelling heeft geregistreerd voor zover deze functie(s) nog vacant is/zijn. Daarbij zal de door de Herplaatsingskandidaat aangegeven rangorde worden gevolgd. De Herplaatsingskandidaat wordt dan ook waar mogelijk geplaatst op de functie met zijn hoogste voorkeur.
- 4.4.5. Indien uit toepassing van de artikelen 4.4.2, 4.4.3 en 4.4.4 van dit Sociaal Plan geen (her)plaatsing volgt, dan gaat de Herplaatsingskandidaat door naar de Plaatsingscommissie (zie artikel 4.4.45 van dit Sociaal Plan).

4.5. Stap 3: Plaatsingscommissie

- 4.5.1. De Plaatsingscommissie, bestaande uit de vacaturehouder, een recruiter van Werkgever en Business HR van Werkgever, onderzoekt de (resterende) (her)plaatsingsmogelijkheden van de Herplaatsingskandidaten die in deze stap van het herplaatsingsproces nog niet op een functie zijn geplaatst. Onderdeel van dit onderzoek kan zijn één of meerdere gesprekken met de Herplaatsingskandidaat.
- 4.5.2. Bij het bepalen of de Herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst op een Passende Functie wordt rekening gehouden met een (vooraf ingeschatte) aanleerperiode of scholingstraject van maximaal zes maanden vanaf plaatsing.
- 4.5.3. Indien de Plaatsingscommissie vaststelt dat sprake is van een Passende Functie die beschikbaar is en waarvoor de Herplaatsingskandidaat geschikt is, dan wordt de Herplaatsingskandidaat hierop geplaatst.
- 4.5.4. Met schriftelijke onderbouwing van de redenen daarvoor kan de Herplaatsingskandidaat één keer een aangeboden Passende Functie weigeren. Bij het doen van een eventueel tweede aanbod wordt door Werkgever zo veel mogelijk

rekening gehouden met de redenen voor afwijzing van de eerste functie door de Herplaatsingskandidaat.

- 4.5.5. Bij weigering van een andere/tweede aangeboden Passende Functie, kan de Herplaatsingskandidaat geen aanspraak meer maken op de voorzieningen in het Sociaal Plan, inclusief de daarin opgenomen financiële voorzieningen.
- 4.5.6. Werknemers die de op grond van artikel 4.7.1 van dit Sociaal Plan aangeboden Vaststellingsovereenkomst voor akkoord hebben ondertekend en geen gebruik hebben gemaakt van de bedenktijd zijn niet verplicht een later aanbod van een Passende Functie te aanvaarden.

4.6. Voorwaarden bij herplaatsing

- 4.6.1. Een Passende Functie kan maximaal één functiegroep hoger of lager zijn dan de functie waarop de Herplaatsingskandidaat werkzaam is. Indien een Herplaatsingskandidaat al op basis van een inkomensgarantie werkzaam is en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan wordt deze inkomensgarantie ook bij een verschil van twee functiegroepen gehandhaafd.
- 4.6.2. Bij herplaatsing in een functie met een lagere functiegroep en/of een ander rooster, dan geldt voor Werknemers de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 8.4 en 8.6 van de CAO.

4.7. Vervolg indien niet geplaatst

- 4.7.1. Herplaatsingskandidaten die in het herplaatsingsproces niet zijn geplaatst, worden formeel boventallig verklaard. Deze Herplaatsingskandidaten ontvangen hiervan een schriftelijke bevestiging en worden uitgenodigd voor een Aanzeggesprek. Tijdens het Aanzeggesprek wordt aan de Herplaatsingskandidaat een Vaststellingsovereenkomst aangeboden, zoals bedoeld in Hoofdstuk 5, tenzij artikel 4.5.45 van dit Sociaal Plan van toepassing is.

4.8. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens het (her)plaatsingsproces

- 4.8.1. Werknemers die niet volledig arbeidsgeschikt of niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, gaan zo veel als mogelijk gelet op hun individuele situatie mee in het (her)plaatsingstraject zoals in dit Hoofdstuk 4 is beschreven. Er wordt hierbij rekening gehouden met een lopend re-integratietraject en de mogelijkheden om te werken bij het vinden van een andere functie. Is het voor een Werknemer

vanwege de mate van arbeidsongeschiktheid niet mogelijk om aan het herplaatsingsproces deel te nemen, dan zal Werkgever (voor zover mogelijk) in overleg met de Werknemer komen tot een maatwerkoplossing rekening houdend met wat redelijk en billijk is. Arbeidsongeschikte Werknemers hebben voorrang in het (her)plaatsingsproces. De Plaatsingscommissie heeft hierin een toezichthoudende en sturende rol. Indien een arbeidsongeschikte Werknemer niet geplaatst kan worden, treden Werkgever en Werknemer met elkaar in overleg over de ontstane situatie en hoe met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving verder invulling kan worden gegeven aan ieders re-integratieverplichtingen.

4.9. Eerdere Boventalligen

- 4.9.1. Werknemers van TSN die boventallig zijn verklaard als gevolg van een eerdere reorganisatie (dus een reorganisatie voorafgaand aan de adviesaanvragen ten aanzien van het Transformatieprogramma), Eerdere Boventalligen, zullen vanaf het matchingsproces tot en met de Plaatsingscommissie (stap 2 en 3 in het herplaatsingsproces, artikel 4.4 en 4.5 behalve 4.5.5 en 4.5.6) worden meegenomen in het herplaatsingsproces op dezelfde wijze als de Werknemers die *wel* onder het Sociaal Plan vallen.
- 4.9.2. Voor Eerdere Boventalligen die in het herplaatsingsproces niet zijn geplaatst blijven de regels en voorzieningen van het WGP gelden.

Aan Eerdere Boventalligen komen, behalve deelname aan het herplaatsingsproces zoals in 4.9.1 omschreven, verder geen rechten toe op grond van dit Sociaal Plan.

5. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

5.1. Aanbod Vaststellingsovereenkomst voor beëindiging met wederzijds goedvinden

- 5.1.1. Werkgever streeft ernaar met Werknemers die overeenkomstig artikel 4.7.1 van dit Sociaal Plan formeel schriftelijk als boventallig zijn aangemerkt, te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Hiertoe zal Werkgever bij het Aanzeggesprek een berekening van de Beëindigingsvergoeding (artikel 5.3) en de Vaststellingsovereenkomst (**Bijlage 4**) ter ondertekening voorleggen aan de Werknemer.
- 5.1.2. De Werknemer zal bij het Aanzeggesprek worden verzocht de Vaststellingsovereenkomst uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever (digitaal) te retourneren.
- 5.1.3. Indien die Werknemer ten tijde van het Aanzeggesprek al vakantie had gepland binnen deze termijn van 14 kalenderdagen, dan worden deze vakantiedagen niet meegeteld bij de vaststelling van de 14 kalenderdagen.
- 5.1.4. Indien de Werknemer de aangeboden Vaststellingsovereenkomst niet binnen genoemde termijn van 14 kalenderdagen ondertekent en aan Werkgever (digitaal) retourneert, dan wel de Vaststellingsovereenkomst ondertekent en een beroep doet op de bedenktijd van artikel 7:670b BW, dan zal Werkgever overgaan tot (voortzetting van) een ontslagprocedure bij het UWV. Indien dit ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt op een latere datum dan de Einddatum in de aangeboden Vaststellingsovereenkomst, dan komt op de Beëindigingsvergoeding een bedrag in mindering gelijk aan het bruto basis maandsalaris vermeerderd met de pro rata vakantietoeslag en pro rata eindejaarsuitkering over de periode dat de arbeidsovereenkomst later dan deze Einddatum eindigt.

5.2. Inhoud Vaststellingsovereenkomst

- 5.2.1. De inhoud van de aangeboden Vaststellingsovereenkomst zal in overeenstemming zijn met het model dat als **Bijlage 4** aan het Sociaal Plan is gehecht.

Onderdeel van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst op grond van de Vaststellingsovereenkomst zal in ieder geval zijn:

- (i) betaling van de Beëindigingsvergoeding binnen een maand na de Einddatum. De Beëindigingsvergoeding zal aan Werknemer worden uitbetaald. De Werknemer kan ervoor kiezen na einde dienstverband zijn deelname aan de toepasselijke pensioenregeling bij de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) vrijwillig voort te zetten conform de voorwaarden die hiervoor door het pensioenfonds zullen worden vastgesteld. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds vragen deze mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting binnen de wettelijke kaders mogelijk te maken. ;
- (ii) na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst, in overleg met de leidinggevende, het meewerken aan een deugdelijke en zo spoedig mogelijke overdracht van werkzaamheden en daarna vrijstelling van werk tot de Einddatum;
- (iii) het inleveren van bedrijfseigendommen per de datum vrijstelling van werk en het inleveren van een eventuele bedrijfsauto uiterlijk op de laatste doordeweekse dag voor de Einddatum;
- (iv) een gebruikelijke eindafrekening wordt opgemaakt. Hierbij vindt ook een (pro rata) betaling van opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering plaats. Voor de periode dat de Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden, wordt het saldo verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat geldt op de datum van vrijstelling van werkzaamheden, uitbetaald. Werknemer wordt geacht het verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat tijdens de periode van vrijstelling van werk wordt opgebouwd, direct op te nemen. Het tijdens vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), zal dus niet worden uitgekeerd;
- (v) betaling van een aanvullende vergoeding van 100% van het bruto basis maandsalaris over de periode dat Werknemer vóór de Einddatum uit dienst gaat bij indiensttreding bij een andere werkgever of aan de slag

gaan als zelfstandige nadat de Vaststellingsovereenkomst is getekend. Dit bruto basis maandsalaris wordt vermeerderd met eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoeslag of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoeslag en pro rata 2% eindejaarsuitkering. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald;

- (vi) eventueel betaling van een Resultaatsafhankelijke uitkering conform de voorwaarden zoals opgenomen in bijlage III CAO;
- (vii) een outplacement- of opleidingstraject ter waarde van EUR 4.000 te vermeerderen met BTW, dan wel een bedrag van EUR 4.000 bruto uit te betalen bij de eindafrekening indien Werknemer afziet van het gebruik van dit outplacement- of opleidingstraject (eventuele eerdere of andere (opleidings)trajecten worden niet met dit budget verrekend);
- (viii) voor kennismigranten die vallen onder de Wet Modern Migratiebeleid zal een gespecialiseerd bureau worden ingezet om hen te ondersteunen ander werk voor deze Werknemers te vinden indien hun verblijfvergunning is gekoppeld aan het werk bij TSN en zal waar nodig naar een maatwerkoplossing worden gekeken;
- (ix) een budget van EUR 1.000 te vermeerderen met BTW (maar inclusief eventuele kantoorkosten) ter dekking van de kosten van rechtsbijstand en/of financieel advies, dan wel een bedrag van EUR 1.000 bruto uit te betalen bij de eindafrekening indien de Werknemer afziet van het gebruik maken en declareren van kosten voor rechtsbijstand en/of financieel advies bij Werkgever;
- (x) indien de Werknemer binnen een jaar na de Einddatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering, wordt het bedrag van die jubileumuitkering als bruto bedrag (dat wil zeggen: onder inhouding van loonheffing) uitbetaald;
- (xi) op verzoek het verstrekken van een waarheidsgetrouw positief getuigschrift;

- (xii) het vervallen van een eventueel studiekostenbeding en het vervallen van een eventueel studieschuld. Werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld een lopende studie gedurende maximaal één schooljaar na Einddatum te vervolgen op kosten van Werkgever; en
 - (xiii) het vervallen van een eventueel relatie- en/of concurrentiebeding per de Einddatum (onder handhaving van andere beperkende bedingen en/of post-contractuele bedingen).
- 5.2.2. Bij het vaststellen van de in de Vaststellingsovereenkomst op te nemen Einddatum van het dienstverband zal rekening gehouden worden met de voor Werkgever geldende opzegtermijn (2.4.2 CAO), dan wel een termijn van zes maanden als de opzegtermijn van Werkgever korter is, te rekenen vanaf het einde van de maand waarin het Aanzeggesprek heeft plaatsgevonden.
- 5.2.3. Voor Werknemers met een gemeenschappelijke huishouding die beiden als Herplaatsingskandidaat worden aangemerkt en die beiden als boventallig worden aangemerkt, zal bij het bepalen van de Einddatum uit worden gegaan van de voor Werkgever geldende opzegtermijn vermeerderd met drie maanden, maar minimaal een termijn van negen maanden, te rekenen vanaf het einde van de maand waarin het Aanzeggesprek heeft plaatsgevonden.
- 5.2.4. Indien de 30%-regeling wordt toegepast op het salaris van een Werknemer geldt op grond van de verplicht toepasselijke fiscale regels dat de 30%-regeling alleen nog kan worden toegepast in de eerste maand nadat de Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. De 30%-regeling mag en kan niet worden toegepast op de Beëindigingsvergoeding. Het niet langer kunnen toepassen van, of in aanmerking komen voor toepassing van, de 30% regeling komt *niet* voor rekening van Werkgever en zal *niet* door Werkgever worden gecompenseerd.

5.3. Beëindigingsvergoeding

- 5.3.1. De Beëindigingsvergoeding is een eenmalige bruto vergoeding die is gebaseerd op de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 2,55. De Transitievergoeding is in 2025 gemaximeerd op EUR 98.000 bruto dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag. Bij de bepaling van het bedrag van de Beëindigingsvergoeding op basis van het Sociaal Plan wordt dus rekening gehouden met de maximale Transitievergoeding

(dus dan wel EUR 98.000 bruto, dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag), vermenigvuldigd met de factor van 2,55.

- 5.3.2. De Beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan EUR 300.000 bruto op basis van een fulltime dienstverband en pro rata bij een parttime dienstverband.
- 5.3.3. Voor Werknemers die gebruik maken van de regeling van het Generatiepact zal de Beëindigingsvergoeding (en het in artikel 5.3.2 van dit Sociaal Plan vermelde maximum) niet worden gebaseerd op het voor hen toepasselijke doorbetalingspercentage maar uitgaan van het parttime/fulltime percentage dat de Werknemer werkzaam was voorafgaand aan de deelname aan het Generatiepact.
- 5.3.4. De Beëindigingsvergoeding zal nooit meer bedragen dan de te verwachte inkomstenderving (gebaseerd op het Bruto Jaarsalaris) van de Werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van het Sociaal Plan (zoals ingeschat door de SVB). Hierbij zal geen rekening worden gehouden met aftrek van eventueel voor de Werknemer geldende sociale voorzieningen (o.a. WW, PAWW, WIA en WAO en IOW/IOAW).
- 5.3.5. Wijzigingen in de individuele AOW-datum na de Beëindigingsdatum van de Werknemer zijn niet van invloed op de rechten die de Werknemer aan het Sociaal Plan kan ontlenen, noch op de verplichtingen van de Werkgever op grond van het Sociaal Plan. Mogelijke wijzigingen in de AOW-datum kunnen nooit een extra financiële verplichting voor Werkgever opleveren.
- 5.3.6. Tezamen met de overige voorzieningen in het Sociaal Plan geldt de Beëindigingsvergoeding als een voorziening die bijdraagt aan het beperken van (de negatieve gevolgen van) werkloosheid en als een redelijke financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b lid 1 sub b BW. De Beëindigingsvergoeding treedt daarmee in de plaats van de Transitievergoeding, althans wordt geacht daarin te zijn inbegrepen. De Werknemer kan daarom naast de Beëindigingsvergoeding op grond van het Sociaal Plan geen aanspraak maken op de Transitievergoeding.
- 5.3.7. Een eventuele contractuele, wettelijke of door een rechter toegekende (bilijke)vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een Transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, strekt

in mindering op de Beëindigingsvergoeding. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

- 5.3.8. De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Doet een Werknemer dit niet, dan kan Werkgever besluiten Werknemer uit te sluiten van de voorzieningen van het Sociaal Plan inclusief terug betaling van het bruto bedrag van de Beëindigingsvergoeding.

5.4. Geen nadelige gevolgen mislopen compensatie bij invaren op grond van Wet toekomst pensioenen

- 5.4.1. Partijen zijn overeengekomen dat een Plaatsmaker dan wel een Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van dit Hoofdstuk 5 geen nadelige gevolgen dient te ondervinden als de arbeidsovereenkomst eindigt voordat er is ingevaren in het nieuwe pensioensysteem, waardoor de Plaatsmaker/ Werknemer de compensatie zou mislopen van het afschaffen van de doorsneesystematiek, zoals die door partijen is overeengekomen in het Transitieplan van Tata Steel IJmuiden (vastgesteld door Sociale Partners op 16 september 2025).
- 5.4.2. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds verzoeken aan deze groep Werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst eindigt voordat er ingevaren is in het nieuwe pensioensysteem, binnen de wettelijke mogelijkheden een compensatie toe te kennen. Deze compensatie, die in aanvulling is op de in dit Sociaal Plan opgenomen Beëindigingsvergoeding en overige voorzieningen, zal plaatsvinden conform de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek zoals opgenomen in het Transitieplan van Tata Steel in IJmuiden (zie paragraaf 6.2 pag. 29 – 32 met daarin opgenomen tabel 3 Compensatiestaffel op pag. 29). Bij het bepalen van de hoogte van deze compensatie wordt uitgegaan van de fictie dat Werknemer op het invaarmoment nog deelnemer is in de pensioenregeling van Tata Steel IJmuiden. Deze compensatie vindt niet plaats indien de pensioenaanspraken op het invaarmoment reeds zijn overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder.

HANDTEKENINGEN

Tata Steel IJmuiden BV

.....
J. Van den Berg

.....
J. Turkesteen

Tata Steel Nederland Technology BV

.....
S. Sharma

.....
B.M. Krul

FNV Metaal

.....
C. Lacin, bestuurder

CNV

.....
P. Fortuin, voorzitter

.....
M.E. Jukema, bestuurder

Tata Steel Nederland Services BV

De Unie

.....
J. Van den Berg

.....
R. Castelein, voorzitter

.....
J. Turkesteen

.....
H. Korver, belangenbehartiger

**VHP Tata Steel, de belangenorganisatie
voor middengroepen en hoger personeel
bij Tata Steel**

.....
J. Venema, voorzitter

.....
H.A. Langeweg, bestuurder

BIJLAGE 1 DEFINITIES

BIJLAGE 2 BEGELEIDINGSCOMMISSIE

BIJLAGE 3 AANWIJSPROCEDURE

BIJLAGE 4 MODEL VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

BIJLAGE 5 FLOWCHART (HER)PLAATSINGSPROCES FGR 15 T/M 20

BIJLAGE 6 VASTSTELLINGSOVEREENKOMST PLAATSMAKER

Kenmerk: M2532.eb Sociaal Plan

Status: Onder voorbehoud van akkoord van de leden van de vakverenigingen

Datum: 10-12-2025

34/35

BIJLAGE 7 FLOWCHART (HER)PLAATSINGSPROCES FGR 8 T/M 14