



Sociaal Plan 2025 SABIC Limburg B.V.

Inhoudsopgave

1.1	Inleiding	1
1.2	Werkings sfeer	1
1.3	Looptijd en wijzigingen	2
1.4	Definities en toelichting	2
1.5	Interne herplaatsing	4
2.1	Procedure beëindiging dienstverband	6
2.2	Beëindigingsvergoeding	7
2.3	Outplacement	9
2.4	Benefits, diensten en kosten vergoedingen	9
3	Reglement begeleidingscommissie	11
4	Overige bepalingen	12

Hoofdstuk 1

1.1 Inleiding

SABIC Limburg B.V statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de
Koolwaterstofstraat 1 te (6161 RA) Geleen;

Hierna aangeduid als: de "Werkgever" of "SABIC"

en, anderzijds

De vertegenwoordigers van FNV, CNV, Vakbond De Unie, Vakbond ABW
en Synergo-vhp;

Hierna gezamenlijk aangeduid als: de "Vakbonden"

De Werkgever en de Vakbonden hierna gezamenlijk aan te duiden als 'Partijen'.

Partijen hebben een akkoord bereikt over het onderhavige Sociaal Plan bedoeld ter opvang van de sociale en financiële gevolgen van gevallen waarbij tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan ontslag wordt aangezegd aan werknemers van SABIC Limburg B.V. wegens organisatorische en/of bedrijfseconomische redenen.

1.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers:

- die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met de Werkgever, op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan en;
- waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van organisatorische en/of bedrijfseconomische redenen;
- aan wie binnen de looptijd van dit Sociaal Plan het ontslag wordt aangezegd door de Werkgever.

(deze voorwaarden gelden cumulatief)

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op de arbeidsongeschikte Werknemer (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan) die zodanig herstelt dat hij wordt geacht zijn werkzaamheden te kunnen hervatten in zijn oorspronkelijke functie, ware het niet dat deze functie is komen te vervallen en herplaatsing (al dan niet na het volgen van aanvullende scholing) in een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn. Dit geldt ongeacht of aan de betreffende arbeidsongeschikte Werknemer het ontslag wordt aangezegd binnen of buiten de looptijd van dit Sociaal Plan.

Doel van het onderhavige Sociaal Plan is het opvangen van de negatieve sociale en financiële gevolgen voor de Werknemers waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van organisatorische en/of bedrijfseconomische redenen. Selectie zal plaatsvinden op basis van het zogeheten afspiegelingsbeginsel conform de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen.

1.3 Looptijd en wijzigingen

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 november 2025 en eindigt op 1 juli 2027, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging en/of enige nadere handeling is vereist. Door Werknemers verkregen rechten op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd is verstreken.

Bij een wijziging van omstandigheden treden de Partijen in overleg over de wenselijkheid en/of noodzaak tot wijziging van de bepalingen van dit Sociaal Plan. Daarbij is het uitgangspunt voor de werkgever dat wijziging niet zal leiden tot kostenstijging voor de Werkgever.

1.4 Definities en toelichting

- Begeleidingscommissie

Onder de begeleidingscommissie wordt verstaan de in te stellen commissie ter begeleiding van dit Sociaal Plan. De taken en bevoegdheden van de begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen onder Hoofdstuk 3 ("Reglement Begeleidingscommissie") van dit Sociaal Plan.

- CAO

De CAO van SABIC Limburg B.V.

- Bruto maandinkomen

Het maandinkomen, geldend op de laatste dag van het dienstverband, zoals gedefinieerd in artikel 24 lid 2 van de cao. Ingeval het maandsalaris per de Ontslagdatum stijgt als gevolg van een na de Ontslagdatum retroactief toegekende

CAO/salarisverhoging dan zal dit worden meegenomen bij berekening van de beëindigingsvergoeding waarop recht bestaat onder dit Sociaal Plan.

- CAO-functie

Functie die is ingeschaald in de CAO van de Werkgever.

- Hardheidsclausule

In dit verband zij verwezen naar Hoofdstuk 3 ("Reglement Begeleidingscommissie"). De begeleidingscommissie adviseert desgevraagd over de toepassing van dit Sociaal Plan, in het bijzonder in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel waarin toepassing daarvan tot individueel onbillijke situaties zou leiden. Het advies van de begeleidingscommissie wordt door de Werkgever opgevolgd, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten (ter beoordeling van de Werkgever).

- Ontslagdatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer eindigt op initiatief van de Werkgever, op basis van dit Sociaal Plan (de laatste dag van het dienstverband).

- Partijen

De Werkgever en de Vakbonden.

- Vergoedingen

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - bruto vergoedingen. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering brengen op uitkeringen die worden gedaan aan de Werknemer.

De Werkgever kan (naar eigen discretie) besluiten om een vergoeding onbelast uit te keren, doch enkel indien zulks wettelijk en fiscaal toelaatbaar is.

- Werkgever

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid SABIC Limburg B.V, statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Koolwaterstofstraat 1 te Geleen.

- Werknemer

De persoon

- die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de Werkgever, op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan en;
- waarvan de functie komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie of wegens overige organisatorische en/of bedrijfseconomische redenen en;
- aan wie binnen de looptijd van dit Sociaal Plan het ontslag wordt aangezegd door de Werkgever.

(deze voorwaarden gelden cumulatief)

Met iedere verwijzing in dit Sociaal Plan, naar het mannelijk geslacht van de Werknemer wordt tevens bedoeld het vrouwelijk geslacht en/of onzijdig (c.q. niet nader bepaald) geslacht.

1.5 Herplaatsing

Indien mogelijk wordt de boventallige Werknemer herplaatst op een andere (passende) functie.

De Werknemer kan herplaatsing op een andere passende functie niet weigeren, zonder dat hij - als gevolg van zijn weigering - aanspraak op dit Sociaal Plan verliest. Dit geldt niet indien de Werknemer herplaatsing wordt aangeboden op een functie die niet 'passend' is in de zin van dit Sociaal Plan.

Onder passende functie wordt verstaan een functie die voor wat betreft niveau aansluit bij de werkzaamheden die de Werknemer laatstelijk heeft uitgevoerd, en die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Onder passende functie worden eveneens verstaan een functie waarvoor de Werknemer binnen een redelijke termijn geschikt kan zijn met behulp van scholing/training. De redelijke termijn is gelijk aan de 'wettelijke opzegtermijn' bedoeld in artikel 7:672 lid 2 BW (conform artikel 10 Ontslagregeling). Voor arbeidsgehandicapten is deze termijn gesteld op 26 weken.

Een functie wordt niet als passend wordt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een salarisschaal die meer dan één salarisschaal lager is dan de huidige salarisschaal die voor de Werknemer van toepassing is.

De Werknemer die kan worden herplaatst, zal tijdig schriftelijk worden geïnformeerd over:

- de functie-inhoud
- indeling in functiegroep of grade
- de eventuele eisen tot her -, om- of bijscholing
- arbeidsvoorwaarden

Vanaf de datum van herplaatsing gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie. Bij plaatsing in een lager betaalde functie zal artikel 46 (Verplaatsing om bedrijfsredenen) van de CAO van toepassing zijn.

Indien de Werknemer meent dat de functie waarop hij wordt herplaatst niet passend is, dan kan hij zijn bezwaar met redenen omkleed schriftelijk voorleggen aan de begeleidingscommissie, uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat de Werkgever hem heeft geïnformeerd aangaande zijn herplaatsing. Indien de begeleidingscommissie bij meerderheid van stemmen oordeelt dat de functie niet passend is, dan zal de Werkgever de procedure tot beëindiging van dienstverband inzetten zoals nader uiteengezet in Hoofdstuk 2 van dit Sociaal Plan.

Het weigeren van herplaatsing op een passende functie heeft geen gevolgen voor de aanspraken van de Werknemer op basis van dit Sociaal Plan, indien de Werknemer wordt geïnformeerd op de herplaatsing nadat:

- a) de arbeidsovereenkomst door de Werkgever is opgezegd, nadat het UWV daartoe een ontslagvergunning heeft afgegeven;

- b) de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden op verzoek van de Werkgever, of;
- c) de Werknemer en de Werkgever zijn overeengekomen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, op basis van een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst.

Het weigeren van herplaatsing op een andere functie die niet 'passend' is in de zin van dit Sociaal Plan heeft geen gevolgen voor de aanspraken van de Werknemer op basis van dit Sociaal Plan. Aan de Werknemer wordt ten hoogste eenmaal een andere (passende) functie aangeboden.

Hoofdstuk 2

2.1. Procedure beëindiging dienstverband

- Ontslagprocedure

Indien de boventallige Werknemer niet kan worden herplaatst op een andere passende functie, dan zal de Werkgever maatregelen nemen ter beëindiging van het dienstverband. De Werkgever zal de Werknemer hiervan in een persoonlijk gesprek op de hoogte stellen en zulks schriftelijk bevestigen. Het dienstverband zal op initiatief van de Werkgever worden beëindigd op basis van:

- a) opzegging door de Werkgever nadat het UWV daartoe een ontslagvergunning heeft afgegeven;
- b) ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de Werkgever, of;
- c) beëindiging met wederzijds goedvinden.

- Opzegtermijn

Voor de situaties als hierboven beschreven onder a. en c. zal de Werkgever de toepasselijke opzegtermijn conform artikel 7 van de CAO in acht nemen. Voor de situatie als hierboven beschreven onder b. zal de Werkgever zich houden aan de door de kantonrechter bepaalde datum voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Voor de situatie als hierboven beschreven onder a. zal de tijd van de UWV procedure in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, mits minimaal één maand opzegtermijn resteert.

Het staat de Werknemer vrij om het dienstverband zelf op te zeggen, met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn. De Werknemer kan dan geen aanspraak maken op dit Sociaal Plan, tenzij hij opzegt per een datum gelegen in de periode nadat de situatie als omschreven hierboven onder a, b of c is gefinaliseerd, doch voorafgaande aan de Ontslagdatum. In dat geval eindigen het dienstverband en alle arbeidsvoorwaarden en aanspraken van de Werknemer per de eerdere opzeggingsdatum (de "Eerdere Opzeggingsdatum"). Desalniettemin zal de Werkgever in voorkomend geval een aanvullende vergoeding aan de Werknemer betalen gelijk aan 50% van het basis maandinkomen berekend over de periode gelegen tussen de Eerdere Opzeggingsdatum en de Ontslagdatum.

De Werknemer zal in overleg met zijn leidinggevende een plan opstellen inzake de inhoud en timing van de over te dragen activiteiten en werkzaamheden. De Werknemer zal actief meewerken aan een juiste en tijdige overdracht van de werkzaamheden, een en ander in overleg met zijn leidinggevende. Werknemers zal bijzonder verlof worden toegekend gedurende de tijd die nodig is om aanwezig te kunnen zijn op sollicitatiegesprek(ken).

De Werknemer kan gedurende de opzegtermijn worden vrijgesteld van werkzaamheden met ingang van een door te Manager van de Werknemer te bepalen datum gelegen vóór de beëindigingsdatum, doch niet eerder dan nadat de over te dragen activiteiten en werkzaamheden naar behoren zijn overgedragen door de Werknemer, e.e.a. ter beoordeling door de Manager van de Werknemer.

De Werknemer behoudt tot de Ontslagdatum aanspraak op zijn salaris en overige emolumenten, behoudens voor zover anders wordt bepaald in dit Sociaal Plan.

Per de datum waarop de Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden:

- vervallen eventuele reis-/onkostenvergoedingen;
- zal de Werknemer geen toegang meer hebben tot het netwerk (intranet etc.) van de Werkgever en de emailaccount(s) bij de Werkgever, behoudens voor zover toegang wordt verstrekt door de Werkgever. De Werkgever zal toegang hebben tot de emailaccount(s) om de "out of office" activeren; alsmede ten behoeve van business continuïteit en naleving van bedrijfsbeleid, wet- en regelgeving;
- dient de Werknemer alle door/namens/ten behoeve van de Werkgever ter beschikking gestelde en opgestelde bescheiden (inclusief alle kopieën) en eigendommen in goede staat in te leveren bij de Werkgever. Dit geldt ook voor - onder meer en voor zover van toepassing - de mobiele telefoon, (lap top)computer, creditcards, ID Badge, bedrijfssleutels etc.

- Werkzaamheden voor derden

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever is het de Werknemer niet toegestaan om tegen vergoeding werkzaamheden te verrichten voor derden tijdens het dienstverband (ook niet tijdens een periode van vrijstelling van werkzaamheden op basis van dit Sociaal Plan).

2.2 Beëindigingsvergoeding

Aan de Werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie en die niet intern kan worden herplaatst, zal de Werkgever een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst doen, welk voorstel wordt vastgelegd in een schriftelijke vaststellingsovereenkomst. In het voorstel zal de Werkgever een beëindigingsvergoeding opnemen die als volgt wordt berekend.

Als voorwaarde voor de aanspraak op een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan geldt dat de Werknemer de door de Werkgever aangeboden vaststellingsovereenkomst uiterlijk binnen drie weken (21 kalenderdagen) voor

akkoord ondertekent en aan de Werkgever retourneert, alsmede dat hij geen beroep doet op zijn wettelijke bedenkttermijn ex. artikel 7:670b lid 2 BW. In dat geval zal Werkgever tevens een ondertekenings-bonus aan Werknemer toekennen van € 1.000,- netto, welk bedrag bij de beëindigingsvergoeding zal worden opgeteld.

Berekeningsformule conform de zgn. nieuwe Kantonrechttersformule

A (het aantal gewogen dienstjaren)

X

B (het laatst verdiende bruto maandinkomen x 14, gedeeld door 12)

X

C (= correctiefactor) welke is vastgesteld op 1

Voor A (aantal gewogen dienstjaren) geldt:

Dienstjaren voor de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 1,0

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5

Dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2

Ten aanzien van afronding van dienstjaren, geldt dat Werkgever voor de berekening van de hoogte van de Beëindigingsvergoeding een rekentool zal gebruiken die een zo nauwkeurig mogelijke berekening maakt op basis van de exacte geboortedatum en ontslagdatum.

Indien de Werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de Werkgever via een uitzendbureau ten behoeve van de Werkgever arbeid heeft verricht (direct aansluitend op de uitzendperiode), wordt de (direct voorafgaande aansluitende) uitzendperiode waarin de Werknemer voor de Werkgever heeft gewerkt, meegeteld bij het bepalen van het aantal dienstjaren.

Voor B (bruto maandinkomen) geldt:

Het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1.4.

Uitbetaling

De beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan is een brutobedrag dat door de Werkgever eenmalig zal worden uitgekeerd aan de Werknemer nadat wettelijk verplichte inhoudingen in mindering zijn gebracht. Uitbetaling zal plaatsvinden uiterlijk binnen een maand na de Ontslagdatum.

2.2.1 Maximering van de beëindigingsvergoeding.

De door de Werkgever aangeboden beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de door de Werkgever redelijkerwijs te bepalen verwachte inkomstenderving tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de verwachte inkomstenderving lager is dan een bedrag minimaal gelijk aan de wettelijke transitievergoeding (in welk geval de beëindigingsvergoeding gelijk zal worden gesteld aan de wettelijke transitievergoeding).

De AOW-gerechtigde leeftijd wordt bepaald op basis van de wetgeving die van toepassing is per de datum waarop dit Sociaal Plan in werking treedt.

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel verstaan:

- Het laatstverdiende bruto maandinkomen van de Werknemer, vermeerderd met de pensioenbijdrage die de Werkgever zou hebben betaald, berekend over de periode vanaf de Ontslagdatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, vermeerderd met de kosten van pensioenopbouw voor de Werknemer, die de Werkgever zou hebben gedragen bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst over de periode vanaf de Ontslagdatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt onder aftrek van de werknemersbijdrage.

N.B. Voor het bepalen van de maandelijkse pensioenbijdrage over de periode gelegen tussen de Ontslagdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de maandelijkse pensioenbijdrage gefixeerd op de bijdrage van de Werkgever over de laatste maand voorafgaande aan de Ontslagdatum.

verminderd met:

- De te verwachten uitkeringsrechten waarop de Werknemer aanspraak kan maken over de periode vanaf de Ontslagdatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Onder 'uitkeringsrechten' wordt - onder meer - verstaan: uitkeringsrechten ingevolge de WW en de IO(A)W dan wel andere uitkeringen op grond van Sociaal Verzekeringswetgeving (zoals WIA/WGA vermeerderd met eventuele exedent-uitkeringen), waarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke situatie van de Werknemer op Ontslagdatum.

In verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals omschreven in dit Sociaal Plan, zal de maximaal door de Werkgever aan de Werknemer te betalen vergoeding niet meer bedragen dan het bedrag van de beëindigingsvergoeding berekend op basis van dit Sociaal Plan. Als uitzondering geldt dat de Werkgever minimaal een bedrag gelijk aan de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW aan de Werknemer zal uitbetalen, indien de beëindigingsvergoeding als gevolg van maximering zoals omschreven hiervoor op een bedrag lager dan de transitievergoeding wordt berekend. Daarbij geldt onverminderd dat geen aanspraak gemaakt kan worden door de werknemer op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW bovenop de beëindigingsvergoeding conform dit Sociaal Plan.

2.2.2 Wettelijke aanspraken (bijvoorbeeld de Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW)

- Wederzijds goedvinden

Bij een beëindiging van het dienstverband op basis van wederzijds goedvinden heeft de Werknemer geen recht op wettelijke compensatie- c.q. vergoeding (bijvoorbeeld de Transitievergoeding ex. artikel 7:673 BW)., In plaats daarvan geldt de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan, die in elk geval minimaal

gelijk zal zijn aan de wettelijke transitievergoeding waarop de Werknemer recht heeft, ongeacht de wijze van beëindiging.

- Opzegging of Ontbinding

Bij een beëindiging van het dienstverband op basis van:

- opzegging door de Werkgever nadat het UWV daartoe een ontslagvergunning heeft afgegeven ("Opzegging"), of;
- ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de Werkgever ("Ontbinding"),

kan de Werknemer geen rechten ontleen aan dit Sociaal Plan, behoudens dat hij aanspraak op de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan behoudt, onder aftrek van:

- Wettelijke compensatie- c.q. vergoeding, waarop de Werknemer alsdan aanspraak kan maken (bijvoorbeeld de Transitievergoeding ex. artikel 7:673 BW), en;
- Het bruto maandinkomen (onder de definitie opgenomen in artikel 1.4 van dit Sociaal Plan) en werkgeverslasten, over de periode gelegen tussen de datum waarop dienstverband zou zijn geëindigd indien de Werknemer het initiële aanbod van de Werkgever tot beëindiging met wederzijds goedvinden had aanvaard en de uiteindelijk latere Ontslagdatum (als gevolg van vertraging door het voeren van procedures tot Opzegging c.q. Ontbinding van het dienstverband).

2.3 Outplacement

De Werknemer kan gebruik maken van een door de Werkgever geselecteerd outplacementbureau, dat de Werknemer de volgende diensten kan aanbieden:

- Begeleiding bij het verwerken van het ontslag;
- Ontwikkelen van inzicht in de sterkte en nog te ontwikkelen persoonlijke eigenschappen en vaardigheden;
- Ontwikkelen van inzichten in beroepskeuzes;
- Assistentie bij het vervullen van alle formaliteiten zoals o.a. aanvragen van WW e.d.;
- Sollicitatietraining;
- Coaching bij start nieuwe functie.

Met iedere Werknemer die outplacement wenst, zal een maatwerkprogramma worden samengesteld voor de duur van maximaal 3 maanden, welke periode op advies van het outplacementbureau kan worden verlengd met nogmaals een periode van 3 maanden. Hierin wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de Werknemer, zijn wensen en kwaliteiten en de specifieke (arbeidsmarkt) omstandigheden die zich voordoen. Deelname is gekoppeld aan een intakegesprek en gebaseerd op vrijwilligheid, doch niet vrijblijvend.

De kosten voor het outplacementtraject dat wordt verzorgd op verzoek van de Werkgever, zijn voor rekening van de Werkgever.

Als Werknemer niet tevreden is over het outplacement programma heeft deze de mogelijkheid de begeleidingscommissie met redenen omkleed te verzoeken de Werkgever te adviseren om de Werknemer toe te staan gebruik te maken van een ander professioneel outplacement bureau dat eveneens de bovengenoemde diensten aanbiedt zonder dat dit voor Werkgever tot hogere kosten leidt.

2.4 Benefits, diensten en kosten vergoedingen

- Ziektekostenverzekering

De Werknemer die deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling die de Werkgever is overeengekomen met Zilveren Kruis kan deze verzekering voortzetten tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar waarin de Ontslagdatum valt, onder gebruikmaking van de collectiviteitskorting.

- Pensioen

Het deelnemerschap van de Werknemer aan de pensioenregeling van de Werkgever eindigt per de Ontslagdatum.

Voor overdracht van pensioenrechten naar de pensioenvoorziening bij een nieuwe werkgever dient de Werknemer na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking binnen de daarvoor geldende wettelijke termijn een schriftelijk verzoek te doen, te richten aan het nieuwe pensioenfonds waarin de Werknemer gaat participeren, althans de pensioenverzekeraar waarbij de nieuwe pensioenregeling is ondergebracht. De Werknemer dient contact op te nemen met zijn nieuwe werkgever voor meer informatie.

- Juridisch/financieel advies

Door de Werknemer gemaakte kosten voor het advies van een professioneel juridisch of financieel adviseur, aangaande beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, worden door de Werkgever vergoed tot een bedrag van maximaal € 1.000,- (inclusief BTW) De Werkgever zal dit bedrag netto aan de Werknemer voldoen op diens bankrekening tegen overlegging van een op naam van de Werknemer gestelde factuur van de professioneel juridisch/financieel adviseur. Indien de Werknemer gebruik maakt van bijstand op juridisch of financieel advies van een vakbond, kan deze inzet eveneens via het overleggen van de factuur door de Werknemer worden gedeclareerd.

Hoofdstuk 3

3.1 Reglement begeleidingscommissie

1. Taak

De begeleidingscommissie heeft als taak om op verzoek van de Werkgever en/of de Werknemer te adviseren over een zo goed mogelijke toepassing van dit Sociaal Plan, waarbij zij in haar advies de belangen van alle betrokken partijen dient mee te wegen.

2. Samenstelling

De commissie bestaat uit 5 leden, waarvan 2 leden aangewezen worden door de Werkgever en 2 leden door de vakbonden. Deze 4 leden kiezen vervolgens unaniem een vijfde lid, welke optreedt als voorzitter. Er zullen geen leden benoemd worden, die als boventallige Werknemer kwalificeren onder dit Sociaal Plan.

3. Bevoegdheden

De commissie heeft de volgende bevoegdheden.

- a. het desgevraagd geven van voorlichting over de toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan;
- b. het desgevraagd adviseren van de Werkgever aangaande de toepassing van het Sociaal Plan, in het bijzonder in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel waarin toepassing daarvan tot individueel onbillijke situaties zou leiden.

4. Procedure en advies aan de Werkgever

De commissie zal de indiener in de gelegenheid stellen zijn bezwaar mondeling toe te lichten. Voor deze mondelinge behandeling wordt in ieder geval de indiener uitgenodigd en naar gelang de inhoud van het gevraagde advies eventuele kennisdragers of besluitnemers. Na de beeldvorming zal de commissie overgaan tot het vaststellen van haar advies.

De commissie zal ter uitvoering van de in artikel 3 van dit reglement aan haar verleende bevoegdheden in voorkomende gevallen advies uitbrengen aan de Werkgever. Als het advies van de commissie voortkomt uit een unaniem besluit, dan volgt de werkgever dit besluit. Als het advies van de commissie bij meerderheid van stemmen is genomen, dan wordt het advies van de commissie wordt door de Werkgever opgevolgd, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten (ter beoordeling van de Werkgever).

De Werkgever zal haar besluit schriftelijk aan de Werknemer doen toekomen en de begeleidingscommissie daarvan gelijktijdig een afschrift zenden. Wanneer de betrokken Werknemer zich niet kan verenigen met het besluit van de Werkgever, rest voor hem de mogelijkheid een rechtsprocedure te starten.

5. Termijnen

In geval van het beoordelen van een herplaatsing zal de commissie schriftelijk advies uitbrengen aan de Werknemer en de Werkgever, binnen 5 werkdagen nadat zij een schriftelijk gemotiveerd verzoek om advies heeft ontvangen. In alle andere gevallen waarin de commissie advies moet uitbrengen, zal zij advies uitbrengen binnen twee weken na haar ontvangst van het schriftelijk gemotiveerd verzoek.

Indien de behandeling van het beroep bij de begeleidingscommissie zou nopen tot uitstel van de 21 kalenderdagen, kan de begeleidingscommissie de tekentermijn met

behoud van de ondertekeningsbonus met maximaal 5 werkdagen, na uitspraak en advies, verlengen.

6. Geheimhouding

De leden van de commissie en de door haar geraadpleegde interne en/of externe deskundigen zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen, voor zover zij weten of redelijkerwijs kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkene(n), hetzij de onderneming van de Werkgever en/of de aan haar gelieerde partijen (mogelijk) schade kan berokkenen. De leden van de commissie zullen daartoe bij benoeming een geheimhoudingsverklaring ondertekenen en aan de Werkgever retourneren.

Hoofdstuk 4

Overige bepalingen

- Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer, die een beroep doet op dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de Werkgever de voor de toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

Het niet verstrekken van inlichtingen, het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, kan als gevolg hebben dat de Werknemer wordt uitgesloten van de toepassing van dit Sociaal Plan en derhalve geen aanspraak meer kan maken op haar inhoud. Dit zal zeker het geval zijn als de Werknemer niet meewerkt aan het verstrekken van noodzakelijke inlichtingen of indien de Werknemer misbruik maakt van de geboden regelingen in dit Sociaal Plan. In voorkomend geval zullen aan de Werknemer reeds gedane betalingen op basis van dit Sociaal Plan worden ingehouden op (eventuele) betalingen die de Werkgever nog aan de Werknemer is verschuldigd, althans anderszins van de Werknemer worden teruggevorderd.

- Concurrentiebeding en geheimhouding

Bepalingen inzake een tussen de Werkgever en de Werknemer overeengekomen concurrentiebeding zullen op de laatste dag van het dienstverband vervallen. De geheimhoudingsplicht blijft echter onveranderd van kracht.

- Jubilea

Werknemers die binnen een jaar na de Ontslagdatum hun jubileum zouden hebben bereikt, ontvangen de jubileumuitkering alsnog op basis van artikel 5.2 van de Jubileumregeling van Werkgever. Uitkering vindt zo veel mogelijk plaats bij de eindafrekening. Hierbij worden de op de Ontslagdatum geldende fiscale regels in acht genomen.

- Leningen en voorschotten

Nog openstaande door de Werknemer aan de Werkgever verschuldigde bedragen zullen in mindering worden gebracht op de eindafrekening en eventuele andere betalingen die de Werkgever aan de Werknemer is verschuldigd.

- Opleidingen en studieschuld

Indien de Werknemer reeds een opleiding is gestart op basis van een studieovereenkomst met de Werkgever, zal de Werkgever de toegezegde vergoeding tot een maximum van € 5.000,-- exclusief BTW, voldoen als op de Ontslagdatum ten minste 50% van de studie succesvol door de Werknemer is afgerond.

Een (eventuele) studieschuld zal worden kwijtgescholden voor zover deze studieschuld het gevolg is van een lopende studieovereenkomst met de Werkgever.

- Medewerking tot het geven van referenties

De Werkgever is bereid referenties te geven aan potentiële nieuwe werkgevers op voorwaarde dat de Werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven en hij de Werkgever zelf heeft benaderd met een verzoek tot het geven van referenties.

- Eindafrekening

De jaaruitkering als bedoeld in artikel 24 van de CAO zal pro rata per Beëindigingsdatum worden uitbetaald bij de eindafrekening, evenals voor zover de medewerker recht heeft op uitbetaling van per die datum opgebouwde, doch niet opgenomen EVT en/of vakantiedagen. Deze eindafrekening zal aan Werknemer worden uitbetaald in de maand voorafgaand aan de Beëindigingsdatum. Uitzondering daarbij geldt voor uitbetaling van een eventueel saldo aan wettelijke vakantiedagen, die aan Werknemer zullen worden uitgekeerd uiterlijk binnen 30 dagen ná Beëindigingsdatum.

- Plaatsmakersregeling

Partijen hebben gesproken over de mogelijkheid gebruik te maken van een plaatsmakersregeling voor werknemers werkzaam in uitwisselbare functies. Zij hebben geconstateerd dat een dergelijke regeling slechts zeer selectief van toepassing kan zijn gelet op de specifieke functies en profielen en uitsluitend binnen SABIC Limburg BV.

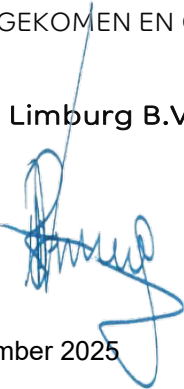
De Werknemer, die wenst gebruik te maken van de plaatsmakersregeling, dient zich binnen 2 weken na bekendmaking van de boventalligheid te melden bij de HR Manager. Indien de mogelijkheid zich voordoet om een andere werknemer 'plaats' te laten maken voor een voor ontslag geselecteerde Werknemer, dan zal dit door de Werkgever ter bespreking in de begeleidingscommissie worden voorgelegd. De hoogte van de beëindigingsvergoeding voor de plaatsmaker is in dat geval maximaal het bedrag waarop de voor ontslag geselecteerde Werknemer aanspraak op zou hebben gehad conform dit Sociaal Plan bij Ontslag. De plaatsmaker zal altijd recht hebben op de voor hem geldende wettelijke transitievergoeding.

Handtekeningen op volgende/laatste pagina.

ALDUS OVEREENGEKOMEN EN GETEKEND IN VIERVOUD

Namens SABIC Limburg B.V.:

Ronald Verrips
Bestuurder



Datum: 25 november 2025

Pascal Aarts
Sr. Manager, HRBP Netherlands East

Datum: 25 november 2025 *P. Aarts*

Marco Mandemaker
Sr.Counsel Labor & Employment

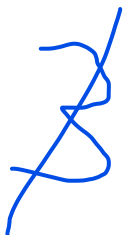
Datum: 26 november 2025



Namens de vakbonden:

FNV

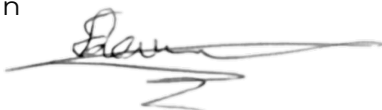
Wilfred Jonkhout
Bestuurder



Datum: 22-12-2025

CNV

Ed Leunissen
Bestuurder



Datum: 06-01-2026

Piet Fortuin
Voorzitter



Datum: 6 januari 2026

Vakbond ABW

Hans Jacobs
Bestuurder
Datum:



De Unie

John Kapteijn *John J Kapteijn*
Bestuurder

Datum: 1 december 2025

Reinier Castereijn
Voorzitter



Datum:

Synergo vhp

Casper Vaandrager

Bestuurder *Casper Vaandrager*

Datum: 22-12-2025