



ASML REORGANIZATION

Voorstellen gezamenlijke vakbonden.

**Dit betreft een niet-limitatieve
opsomming van onze voorstellen**

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject voorstellen in te trekken, aan te passen of nieuwe voorstellen in te dienen.



6 APRIL 2026 |

Voorstellen sociaal plan



Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is opgesteld om de nadelige gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit het besluit tot reorganisatie tijdens de looptijd van dit sociaal plan. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers van ASML Netherlands B.V., waarvoor als gevolg van de reorganisatie nadelige gevolgen ontstaan, dan wel het dienstverband wordt beëindigd. Het Sociaal Plan dient daarnaast tevens als richtlijn te worden gehanteerd bij ontslag op andere gronden dan deze reorganisatie, voor zover de omstandigheden van het geval daartoe aanleiding geven.

Dit Sociaal Plan is tevens van toepassing op werknemers die werkzaam zijn bij werkgever op grond van een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW.

Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op bij werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat, indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van de reorganisatie niet wordt verlengd of tussentijds wordt beëindigd, zij aanspraak hebben op een redelijke en billijke behandeling. Deze werknemers hebben, ongeacht de resterende looptijd van hun arbeidsovereenkomst, recht op de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op (.....) en kent een looptijd tot en met (.....).

Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.



Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.

Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Eventuele negatieve gevolgen zullen daarbij voor rekening van de werkgever komen.

Indien er tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van (voorgenomen) besluiten tot verdere reorganisatie, zullen partijen opnieuw overleg voeren om te beoordelen of aanvullende afspraken nodig zijn. Een voorbeeld is daarbij wanneer bij een nieuwe reorganisatie de gevolgen van die reorganisatie niet zijn meegenomen bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan, zodat er aanvullende afspraken gemaakt moeten worden om die gevolgen op te vangen.

Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden.



Begeleidingscommissie

De werkgever zorgt dat uiterlijk met ingang van de ingangsdatum van dit sociaal plan een begeleidingscommissie is ingesteld.

De begeleidingscommissie heeft tot taak het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen personen, twee door de ondernemingsraad aangewezen personen, alsmede twee door vakbonden aangewezen personen.

Geschillencommissie

Partijen stellen een geschillencommissie in. De geschillencommissie heeft tot taak het toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het Sociaal Plan. Het advies van de geschillencommissie heeft een bindend karakter.

De geschillencommissie bestaat uit een door de werkgever aangewezen commissielid, alsmede een door de vakbonden aangewezen commissielid. Deze kiezen samen een onafhankelijke voorzitter.

De kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitvoering van haar taak, komen voor rekening van de werkgever.



Hardheidsclausule

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer.

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. De werkgever vraagt advies aan de begeleidingscommissie. De werkgever zal achteraf melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden over iedere toepassing van de hardheidsclausule.



Brutosalaris

Hieronder wordt verstaan de som van het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals (niet uitputtend) vakantietoeslag, eindejaarsuitkering/13^e maand, winstdelingsregeling/STI, persoonlijke toeslag, een structurele overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, ploegentoeslag, urenbanktoeslag, BHV-toeslag. Call-out toeslag (gemiddeld gerekend over 3 jaar).

Voor de vaststelling van vaste, overeengekomen en structurele looncomponenten wordt gekeken naar het gemiddeld verdiende bruto salaris per maand in het jaar voorafgaande aan de peildatum / de datum van beëindiging van het dienstverband.

Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers dat de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst/detachering overeenkomst wordt meegerekend. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.

Bij de bepaling van de dienstjaren wordt een termijn van zes maanden of meer als een vol jaar beschouwd; een termijn korter dan zes maanden wordt buiten beschouwing gelaten.

Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van beëindiging van het dienstverband.

Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als dienstitijd meegerekend.



Beëindigingsvergoeding

Een uitkering van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële schade die ontstaat als gevolg van het beëindigen van het dienstverband. De beëindigingsvergoeding wordt eenmalig uitbetaald of uitgesteld uitbetaald of in delen naar wens werknemer. (fiscaal vriendelijke manier ten voordelen van werknemer)

Boventallige werknemer

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld en schriftelijk is meegedeeld dat zijn functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal vergelijkbare functies gereduceerd wordt. Boventalligheid wordt vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

Afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.

Herplaatsing periode 12 maanden

Plaatsing van een werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie. Werknemer blijft in dienst.



Functie

Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.

Ongewijzigde functie

Een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.

Uitwisselbare functies conform UWV

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.



Passende functie

Functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is. Een functie is passend indien deze door de werknemer binnen een termijn van maximaal 12 maanden volwaardig kan worden uitgeoefend.

Een functie wordt als niet passend gezien als de reistijd woon/werkverkeer meer dan 1,5 uur (enkele reis) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1,5 uur (enkele reis) bedraagt. Binnen Nederland. In dat geval is de grens de huidige reistijd. (op basis van routeplanner)

Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen.



UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

Zorgplicht werkgever

De werkgever spant zich maximaal in om gedwongen werkloosheid te voorkomen en boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden. Deze inspanning is in de eerste plaats en nadrukkelijk gericht op interne (her)plaatsing binnen de organisatie. Indien interne herplaatsing binnen een periode van 12 maanden niet mogelijk blijkt, zal de werkgever in overleg met de werknemer en actief inzetten op externe (her)plaatsing. De omvang en intensiteit van deze zorgplicht nemen toe naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft bij de werkgever.

Werkgarantie

Op grond van de reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.



Uitgangspunten bezetten van functies

Bij het bezetten van functies zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

- voor zover mogelijk houden medewerkers hun eigen functie. Als er meer medewerkers zijn dan geschikte functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (volgens ontslagbesluit);
- bij bezetting van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan medewerkers van wie de functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie blijven uitoefenen.

Deze voorrangspositie geldt ook voor medewerkers die na een overplaatsing dan wel functiewijziging in de nieuwe functie niet blijken te (kunnen) functioneren; Indien sprake is van meer gegadigden voor dezelfde functie, dan geldt dezelfde volgorde als bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- **Alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle medewerkers worden bekend gemaakt;**
- Er zal geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij overtuigend aan partijen en/of ondernemingsraad wordt aangetoond dat geen van de betrokken medewerkers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere medewerker die functie zou kunnen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken medewerker; (hierbij ook aandacht voor Farm-out constructies)



Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt een formatieplaatsenplan op.

Hierin staan de volgende onderdelen:

- het betreffende organisatie-onderdeel / de betreffende organisatie-onderdelen;
- aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (salarisschaal);
- geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
- uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming Ontslagregeling en Uitvoeringsregels UWV).

Het formatieplaatsenplan zal aan de ondernemingsraad en de betrokken vakbonden worden overhandigd. Daarna zal de werkgever de werknemers aan de functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:

- ongewijzigde functie;
- passende functie, indien geen ongewijzigde functie voorhanden is;
- geschikte functie, indien geen passende functie voorhanden is.



Vaststelling boventalligheid

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld dat zijn functie vervalst, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal uitwisselbare functies gereduceerd wordt.

Indien meer werknemers aanspraak maken op een ongewijzigde functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplaatsenplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Bij vaststelling boventalligheid heeft de werknemer de keuze om direct gebruik te maken van de beëindiging via vaststellingsovereenkomst en is het sociaal plan van toepassing (beëindigingsvergoeding).

Mededeling ongewijzigde functie en boventalligheid

De werkgever stelt de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of zij hun (ongewijzigde) functie behouden of boventallig zijn.

De werkgever bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemers. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.

Een werknemer kan de aanwijzing als boventallige voorleggen aan de geschillencommissie, indien de werknemer van mening is dat de criteria voor aanwijzing niet juist zijn toegepast.



INTERNE (HER)PLAATSING

Belangstellingsregistratie

De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de boventallige werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is(zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure.

Passende functie

De werkgever zal aan de boventallige werknemer een passende functie aanbieden, rekening houdend met de belangstellingsregistratie.

Indien meer boventallige werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplaatsenplan aanwezig zijn, past de werkgever het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toe. De datum waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel.



Aanbod passende functie

In het geval de werkgever een boventallige werknemer het aanbod van een passende functie doet, zal hem schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor hem van belang zijnde aspecten.

Daartoe behoren in ieder geval:

- de beschrijving van de aangeboden functie;
- een opgave van het functieniveau en beloning;
- de eventuele noodzaak tot verhuizen;
- de eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing.

Her-, om- en bijscholing

Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.

De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de werknemer.

Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.



Bedenktermijn passende functie

Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, krijgt hij een periode van 3 weken om zijn besluit kenbaar te maken.

De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar.

Aanvaarding passende functie

Als de werknemer besluit de passende functie te aanvaarden, wordt hij in de gelegenheid gesteld deze functie twee maanden uit te proberen, waarna hij alsnog de passende functie kan weigeren.

“Freeze” interne herplaatsing

Gedurende de kalendermaanden juli en augustus worden geen interne vacatures opengesteld. In deze periode geldt tevens een freeze op interne herplaatsing, wat betekent dat geen interne plaatsings- of herplaatsingsprocedures worden gestart of voortgezet.



Weigering passende functie

Werknemers mogen 2 keer niet instemmen met het aanbod van een passende functie. Dit heeft geen consequenties. Indien de werknemer de passende functie voor de 3^e keer (definitief) afwijst, zal de werkgever de geschillencommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De geschillencommissie geeft binnen een termijn van twee weken een zwaarwegend advies aan de werkgever.

Ervan uitgaande dat asml met een passende functie bedoeld, dat deze op initiatief van ASML wordt aangeboden aan de individuele werknemer. Zonder dat de werknemer daarvoor solliciteert.

Indien de geschillencommissie van mening is dat sprake is van passende functies, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer. Deze krijgt een periode van 3 weken om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod.

Indien de geschillencommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, zal de werkgever opnieuw de in dit sociaal plan opgenomen procedure volgen. Voor zover de werkgever onverhoopt besluit het oordeel van de geschillencommissie niet te volgen, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit sociaal plan.



Geschikte functie

Indien voor een boventallige werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever aan deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan.

De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren.

Indien de werknemer de geschikte functie niet accepteert, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit sociaal plan.

Interne vacatures

Boventallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures.

De werkgever maakt alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend.

Er vindt geen externe vacaturevervulling plaats, ook geen farm-out constructies, tenzij de werkgever overtuigend aan partijen en /of ondernemingsraad aantoonst dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Herplaatsingsinspanningen

Voor boventalligen zal in principe gedurende 12 maanden na de definitieve aanwijzing als boventallige naar een passende functie gezocht worden. Afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden kan deze periode verlengd worden.



FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

In het geval het salaris in de passende of geschikte functie lager is dan dat van de oude functie, blijft het salaris en Jobgrade van de oude functie gehandhaafd, inclusief de uitlopmogelijkheden en toekomstige cao-verhogingen behorende bij het salaris van de oude functie.

Werkgever legt dit schriftelijk vast en overhandigt dit aan de werknemer.

Salaris bij plaatsing in een gelijke of hoger ingedeelde functie

In het geval het salaris en Jobgrade in de passende of geschikte functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie, het bij de functie behorende salaris en Jobgrade, inclusief de uitlopmogelijkheden.

De inschaling en de uitloop in de schaal worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer.



Werktijden en reistijden na wijziging van de standplaats

Gedurende een periode van 24 maanden na wijziging van de standplaats vergoedt de werkgever aan de werknemer de (meer)reistijd naar de nieuwe standplaats als werktijd.

In geval van wijziging van de standplaats (bijvoorbeeld als gevolg van sluiting van de vestiging of verplaatsing van de onderneming) draagt de werkgever zorg voor het vervoer van de werknemer van en naar de nieuwe standplaats.

Verhuizing

Eventuele verhuiskosten worden betaald door werkgever.

Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na wijziging van standplaats

Voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt uitgegaan van de vergoeding die de werkgever maximaal onbelast mag verstrekken. Het bepaalde in dit artikel geldt maximaal gedurende 24 maanden.

Na deze periode wordt het woon-werkverkeer volledig vergoed op basis van fiscaal maximum, zonder max begrenzing kilometers.

Studiekosten

De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van de reorganisatie niet meer vervult, in de gelegenheid deze studie af te ronden. Kosten worden volledig betaald door werkgever.



EXTERNE HERPLAATSING

Her-, om- en bijscholing

Indien het voor de verkrijging van een functie elders aanbevelenswaardig is om een bepaalde opleiding te volgen, dan zal de werkgever de kosten daarvan dragen.

Het is aan de werknemer, om aan te geven welke opleiding(en) hij/zij wenst te volgen.

Indien werknemer dit wenst, kan een outplacementbureau (of een andere interne deskundige organisatie, bijvoorbeeld een intern mobiliteitsbureau) de werknemer adviseren over de geschiktheid en de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding.

De opleiding zal in beginsel maximaal 24 maanden duren.

Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd. De werkgever stelt per boventallige werknemer een bedrag van wat nodig is beschikbaar voor her-om en bijscholing, naar inzicht werknemer te besteden.



Bemiddeling en outplacement

De werkgever biedt aan boventallige werknemers voor wie geen nieuwe functie openstaat de faciliteit van outplacement/externe bemiddeling aan. Ook grensoverschrijdend. De kosten van outplacement/externe bemiddeling komen voor rekening van werkgever. De werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet.

Binnen de uitvoering van outplacement en externe bemiddeling wordt door de werkgever extra aandacht gevraagd voor werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn en/of neurodivergent. Waar nodig wordt het traject in overleg passend en op maat ingericht, zodat rekening wordt gehouden met individuele belastbaarheid, mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften.

De werkgever en vakbonden maken een voorselectie van gekwalificeerde bureaus op basis van duidelijk omschreven criteria. Uitgangspunt daarbij is dat het outplacementbureau gecertificeerd is en beschikt over kwalificaties: als kennis (bijvoorbeeld de Vakbeweging of Toekomstproof) van sector en euroregionale arbeidsmarkt, beschikking over een goed netwerk en aantoonbaar goede resultaten, met name wat betreft duurzame herplaatsing. De werknemer kiest uit deze voorselectie zijn/haar outplacementbureau.

De werkgever stelt een bedrag van wat nodig is beschikbaar om outplacement te kunnen faciliteren



Vervolg

De werkgever zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het proces van outplacement te bevorderen. Vanaf het tijdstip dat de outplacement/externe bemiddeling een aanvang neemt en de dienstbetrekking formeel nog niet beëindigd is, stelt de werkgever werknemer volledige vrij van werk met behoud van arbeidsvoorwaarden.

De werkgever en vakbonden zullen met het outplacementbureau overeenkomen dat periodiek (3 maandelijks) een overzicht verstrekt wordt aan de partijen van dit Sociaal Plan waaruit de voortgang en plaatsingen in ander werk blijkt.

Outplacement/externe bemiddeling zal voor een periode van maximaal twee jaar worden ingezet. Deze periode vangt aan op de datum van uitnodiging voor het intakegesprek bij het outplacementbureau.

De werkgever kan op verzoek van betrokkene, dan wel voor zover zulks noodzakelijk blijkt, bijvoorbeeld vanwege ziekte gedurende de reeds gestarte outplacementactiviteiten, na advies van de begeleidingscommissie, besluiten tot verlenging van de voornoemde termijnen.



Terugkeerrecht ex-werknemers

Werkgever zal in de periode binnen 1 jaar na datum x geen werknemer in dienst nemen en geen ZZP-er, onderaannemer of andere arbeidskracht inhuren voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de ontslagen werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten. (hierbij geldt ook farm-out constructies) Eventueel betaalde beëindigingsvergoeding blijft van werknemer en hoeft niet terugbetaald te worden.

Werkgever zal de ontslagen werknemer niet alleen voor de oorspronkelijk door hem uitgeoefende functie benaderen, maar ook voor een andere openstaande functie, mits de ontslagen werknemer voor die andere functie geschikt is, al dan niet na bijscholing. De kosten hiervan zijn voor rekening van werkgever.

Indien meer werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen, zal de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband het langste dienstverband had, de voorkeur genieten. Mocht het dienstverband van betrokken werknemers dezelfde lengte hebben, dan behoudt de werkgever zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.

Werkgever informeert de vakbonden en de ondernemingsraad onmiddellijk over de inhuur van ZZP's, onderaannemers of andere arbeidskrachten binnen 1 jaar na datum x. (peildatum besluit werkgever na advies OR)

Boventallige werknemers die een functie elders aanvaarden met daarin een proeftijd en die gedurende die proeftijd door hun nieuwe werkgever worden ontslagen, kunnen binnen de termijn van deze proeftijd terugkeren bij de onderneming als boventallige. De rechten op grond van dit Sociaal Plan blijven op hen van toepassing.



Beëindiging dienstverband

Indien voor de werknemer geen passende functie aanwezig is zal de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband. De werkgever zal de werknemer informeren zodra hij de wettelijke procedure opstart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

Optie 1: **UWV** Uitgangspunt is dat de werkgever een ontslagvergunning zal aanvragen bij het UWV.

Optie 2: Beëindigingsovereenkomst

Indien partijen met elkaar eens zijn dat het dienstverband beëindigd moet worden, zullen partijen via een beëindigingsovereenkomst het dienstverband beëindigen. Bij de vaststelling van de beëindigingsdatum zal rekening worden gehouden met de fictieve opzegtermijn. [Een concept beëindigingsovereenkomst is als bijlage van het Sociaal Plan bijgevoegd en maakt onderdeel uit van het Sociaal Plan]

De werkgever moet zich er van vergewissen dat werknemer onafhankelijke juridische bijstand heeft, voordat de werknemer de beëindigingsovereenkomst ondertekent. Indien de werkgever niet gecontroleerd heeft of de werknemer onafhankelijke juridische bijstand heeft, is de beëindigingsovereenkomst nietig.

Als de werknemer binnen 10 werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst ondertekent en niet herroept, dan ontvangt de werknemer een tekenvergoeding van EUR 5.000,-bruto.



Beëindigingsvergoeding

De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is en van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan eindigt, heeft recht op onderstaande beëindigingsvergoeding. De formule van de beëindigingsvergoeding luidt: $A \times B \times C$, waarbij:

- A** staat voor het aantal dienstjaren, waarbij ieder dienstjaar - ongeacht de leeftijd van de werknemer - wordt vermenigvuldigd met een wegingsfactor van 2. (**dit betekent; 2 maandsalarissen per gewerkt dienstjaar*)
- B** staat voor het brutosalaris
- C** 1

- Er geldt een minimum van 12 maandsalarissen.
- Boven de leeftijd van 55 jaar 6 extra maandsalarissen.

De beëindigingsvergoeding kan op een later moment worden uitbetaald, eventueel over het kalenderjaar heen in plaats van direct. Dit heeft te maken met belastingregels, vooral bij grensoverschrijdende situaties.

Vrijwillige vertrekregeling-plaatsmaker

De Beëindigingsvergoeding is van toepassing op boventallige werknemers en plaatsmakers.

De betreffende werknemer zal een eenmalige uitkering ontvangen. Voor de hoogte van deze uitkering wordt een onderscheid gemaakt tussen de boventallige werknemers en de (niet boventallige) plaatsmaker:

- voor de boventalligen wordt een bedrag uitgekeerd ter grootte van 100% van de beëindigingsvergoeding.
- voor de plaatsmakers wordt een bedrag uitgekeerd ter grootte van 80% van de beëindigingsvergoeding.



OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Financiële vergoeding juridische bijstand

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een vergoeding voor juridische bijstand van maximaal € 1.234,- (inclusief 21% BTW). Exclusief BTW bedraagt de vergoeding voor 2026 € 1020.

Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële vergoeding van maximaal € 1.234,- (inclusief 21% BTW) direct aan de desbetreffende vakbond of rechtshulpverlener vergoeden.

De financiële vergoeding juridische bijstand (exclusief BTW) wordt jaarlijks aangepast volgens de indexatie van de maximum transitievergoeding en normaal afgerond op een veelvoud van € 10.

De werknemers, die lid zijn van één van de vakbonden betrokken bij dit Sociaal Plan, ontvangen van de werkgever 2 jaar contributie over de periode (...) tot (...). De werkgever zal de contributie van de werknemers vooruit aan de vakbonden betalen.



Financieel Advies

De werkgever biedt aan werknemers die een beëindigingsvergoeding zullen ontvangen de mogelijkheid aan van financieel advies, waarbij de (individuele) mogelijkheden worden geschetst bij aanwending van de beëindigingsvergoeding; het is aan de werknemer om de keuze te maken wie hiervoor wordt ingeschakeld.

De kosten van deze dienstverlening zullen in 2026 door de werkgever worden vergoed tot een maximum van € 1.234,- (inclusief 21% BTW) per werknemer. Exclusief BTW bedraagt de vergoeding voor 2026 € 1020,-

De kosten voor financieel advies voor BTW worden jaarlijks aangepast volgens de indexatie van de maximum transitievergoeding en normaal afgerond op een veelvoud van € 10.

Fiscale ondersteuning

Vergoeding van de kosten voor fiscale ondersteuning. Dit geldt voor grensarbeid, waarbij aangifte nodig is in werk- en woonland. Het betreft redelijke kosten voor aangifte en fiscaal advies, zodat de vergoeding correct wordt verwerkt zonder extra kosten voor de werknemer.

jubileumuitkering in het jaar dat ze ontslagen worden

Werknemers behouden recht op de bruto jubileumuitkering als deze jubileum binnen 6 maanden na Einddatum (bij 12,5 jaar in dienst) of 12 maanden na Einddatum (bij 25 en 40 jaar in dienst) plaatsvindt.



Aandelenpakketten/variabele beloning

De LTI die in het jaar van vertrek wordt toegekend, wordt naar rato berekend, net als bij pensionering. Andere LTI-toekenningen worden definitief toegekend zoals aangegeven in de toekenningsbrief.

Als je werkzaam bent in de salarisgroepen 1 tot en met 9 geldt dat een eventuele uitkering op basis van de in de Personeelsgids opgenomen winstdelingsregeling op het gebruikelijke moment plaatsvindt (februari na het kalenderjaar waarin je uit dienst treedt).

Als je werkzaam bent in de salarisgroepen 10 en hoger geldt dat jij conform de geldende regeling (Performance Related Variable Pay (STI) Plan Europe) in aanmerking komt voor een (pro rata) STI. Indien geen individuele prestatiebeoordeling is vastgesteld, geldt 'Successful in role'. Uitbetaling zal plaatsvinden zoals omschreven in de regeling (binnen drie maanden na de uitvoeringsperiode, derhalve uiterlijk in maart na het jaar van uitdiensttreding).

Het aandelenkoopplan conform policy: geen premie na einde dienstverband.
Werknemer heeft de mogelijkheid de aandelen direct te verkopen.



Repatriëring

Bij beëindiging van het dienstverband en vertrek uit Nederland moet de werkgever een volledig, menswaardig en rechtszeker vertrekpakket bieden, met maatwerk en duidelijke informatie.

Het pakket omvat minimaal:

- Onafhankelijke ondersteuning bij IND-regels, verblijfsrechten en termijnen
- Begeleiding bij mogelijke aanvraag van Nederlanderschap
- Heldere uitleg van de wettelijke 3 maanden zoekperiode naar nieuw werk
- Individuele vertrekplanning met aandacht voor gezin, huisvesting en zorg
- Volledige vergoeding van vliegtickets voor werknemer en directe gezinsleden
- Kostendekkende verhuisregeling of vrije financiële compensatie
- Vergoeding van opslag, extra bagage, tijdelijke huisvesting en verzekeringen
- Professionele ondersteuning bij belastingaangifte en fiscale afwikkeling

Uitgangspunt is dat werknemers niet financieel of praktisch benadeeld worden door hun internationale status, en dat vertrek zorgvuldig, voorspelbaar en sociaal verantwoord wordt begeleid.



Relatie- en/of concurrentiebeding

Indien tussen werkgever en werknemer, waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie, een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt bij beëindiging van het dienstverband het beding resp. de bedingen te vervallen.

Voorlichting

De werkgever zal op haar kosten er voor zorg dragen dat iedere werknemer, desgewenst individueel, omtrent fiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke alsmede pensioen-aangelegenheden adequate voorlichting krijgt.

Getuigschrift

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een positief getuigschrift. Werkgever en werknemer zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.

Voorstellen sociaal plan



Voortzetting, compensatie en beëindiging deelneming pensioenregeling

In verband met de overgang naar de Wet toekomst pensioenen (Wtp) komen werkgever en werknemer overeen dat eventuele aantoonbare pensioenschade als gevolg van deze stelselwijziging zal volledig worden gecompenseerd.

Voortzetting bij uitdiensttreding wegens reorganisatie

De deelneming aan de geldende pensioenregeling van de werknemer die als gevolg van een aanpassing van de personeelsorganisatie werkloos wordt, kan op vrijwillige basis worden voortgezet.

Grondslag en indexatie

De voortzetting vindt plaats op basis van de pensioengrondslag per 1 januari van het jaar waarin de werkloosheid intreedt.

Deze pensioengrondslag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan:

- de gewijzigde franchise; en
- de algemene loonontwikkeling bij de werkgever, met uitzondering van individuele salarisverhogingen (periodieken).

Duur en premiebetaling

De vrijwillige voortzetting kan plaatsvinden voor een maximale periode van drie jaar. (mits mogelijk)

Gedurende deze periode:

- neemt de werkgever het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie volledig voor zijn rekening;
- is de werknemer gehouden de reguliere werknemersbijdrage te voldoen, zoals die voortvloeit uit de pensioenregeling.

Einde voortzetting

De vrijwillige voortzetting van de deelneming eindigt uiterlijk na afloop van de in lid 4 genoemde termijn, dan wel eerder indien de werknemer:

- a. een uitkering ontvangt wegens volledige (80–100%) arbeidsongeschiktheid;
- b. overlijdt;
- c. de pensioengerechtigde leeftijd bereikt; of
- d. in dienst treedt bij een andere werkgever en daar verplicht deelneemt aan een pensioenregeling.



THANK YOU
FOR YOUR ATTENTION