

## **Sociaal Plan**

**Momentive Performance  
Materials Silicones B.V.**

## **HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN**

### **1.1 – Achtergrond**

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de beëindiging van de productieactiviteiten ("de sluiting") van Momentive Performance Materials Silicones B.V. ("Momentive") als omschreven in de adviesaanvraag van 21 september 2020 zo optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen. Conform de adviesaanvraag bestaat het voornemen om de productieactiviteiten in Bergen op Zoom te staken per 1 april 2021, dan wel de productielijn te verkopen uiterlijk per 1 april 2021. De vakbonden zijn geraadpleegd in overeenstemming met de Wet Melding Collectief Ontslag.

### **1.2 – Looptijd**

Dit Sociaal Plan treedt in werking op het moment dat er een definitief besluit is genomen door de werkgever en eindigt op 31 mei 2021. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan, die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures, blijven van kracht voor de Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

In geval van ingrijpende wijzigingen (zoals wijzigingen in wet- en regelgeving) die bij onverkorte instandhouding van dit Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen zouden leiden, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan, gericht op het vinden van een aanvaardbare oplossing.

### **1.3 – Werkingssfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van Momentive, die een mededeling hebben ontvangen dat hun arbeidsplaats als gevolg van de sluiting komt te vervallen (de "Aanzegging").

Momentive staat open voor een eventuele verkoop van de productielijn aan een derde partij. Indien in dat kader voorafgaand aan een eventuele overdracht arbeidsplaatsen komen c.q. dienen te vervallen is dit Sociaal Plan tevens van toepassing op de werknemers van Momentive wiens arbeidsplaats het betreft.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of de Werknemer wiens dienstverband op grond van artikel 7:677 BW of 7:678 BW wordt beëindigd.

### **1.4 – Hardheidsclausule**

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties zullen Momentive en de Werknemer zich voor een bindend advies tot de Begeleidingscommissie wenden.

## HOOFDSTUK 2 – DEFINITIES

<b>Aanzegdatum</b>	De datum waarop het ontslag door middel van de Aanzegging wordt aangezegd aan de Werknemer
<b>Aanzegging</b>	De schriftelijke mededeling aan de Werknemer per welke datum zijn arbeidsplaats komt te vervallen én per welke datum zijn arbeidsovereenkomst zal (behoren te) eindigen
<b>Begeleidingscommissie</b>	De commissie die bevoegd is bindend te oordelen over de uitvoering van de regels van dit Sociaal Plan, als nader geregeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit één door de ondernemingsraad, één door de Vakorganisatie aangewezen lid en twee door de Werkgever aangewezen leden. De vier leden gezamenlijk kiezen een vijfde lid dat optreedt als onafhankelijke voorzitter.
<b>Boventallig</b>	Boventallig is de Werknemer wiens arbeidsplaats als gevolg van de sluiting komt te vervallen en die is aangezegd.
<b>Dienstjaren</b>	Het aantal gehele jaren waarin de Werknemer zonder onderbreking bij Werkgever in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst met Werkgever of diens rechtsvoorganger, vermeerderd met een restgedeelte naar evenredigheid van de gehele maanden en/of gedeelte van een maand dat het dienstverband langer heeft geduurd dan het aantal gehele jaren, uitgedrukt in jaren en afgerond op 2 decimalen. Voor de vaststelling van het aantal gehele maanden wordt een maand op 30 dagen gesteld en wordt naar boven afgerond indien de dienstdtijd (in de laatste maand) 16 of meer kalenderdagen bedraagt en naar beneden afgerond indien de dienstdtijd (in de laatste maand) 15 dagen of minder bedraagt.
<b>Momentive</b>	De besloten vennootschap Momentive Performance Materials Silicones B.V. gevestigd te Bergen op Zoom.
<b>Momentive Inc.</b>	Alle ondernemingen die op het moment van de Aanzegdatum horen tot de groep van Momentive Performance Materials Inc..
<b>Leeftijd</b>	De leeftijd van de Werknemer op de datum einde dienstverband, tenzij in dit Sociaal Plan uitdrukkelijk anders is bepaald.
<b>Opzegtermijn</b>	De voor Werkgever in acht te nemen termijn van opzegging.
<b>Peildatum</b>	Voor het berekenen van de ontslagvergoeding geldt als peildatum voor de Leeftijd en Dienstjaren de Leeftijd en Dienstjaren op de datum einde dienstverband.

<b>Sluiting</b>	Het staken van de productieactiviteiten van Momenive waardoor de arbeidsplaatsen komen te vervallen.
<b>Transitievergoeding</b>	De wettelijke transitievergoeding.
<b>Uitvoeringsregels</b>	UWV Uitvoeringsregels, ontslag om bedrijfseconomische redenen versie september 2020.
<b>Vakorganisatie</b>	De bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisatie, te weten: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).
<b>Vergoeding</b>	De vergoeding die bij het einde van het dienstverband door Werkgever wordt betaald aan Werknemer zoals bedoeld onder 4A.2.
<b>Werkgever</b>	De besloten vennootschap Momenive Performance Materials Silicones B.V.
<b>Werknemer</b>	Een Werknemer die op de aanzegdatum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van Momenive. Daar waar in de tekst van dit Sociaal Plan 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden en waar 'zijn' staat, kan ook 'haar' gelezen worden.

## **HOOFDSTUK 3 – AANZEGGING EN BEMIDDELING**

### **3.1 – Selectiecriteria**

De (selectiecriteria van de) Uitvoeringsregels van het UWV worden toegepast.

### **3.2 – Procedure aanzegging**

De boventallige Werknemer wordt mondeling geïnformeerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De inhoud van dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Indien Werknemer niet mondeling kan worden geïnformeerd, wordt de Werknemer schriftelijk geïnformeerd. In de aanzegging wordt de datum waarop de werkzaamheden komen te vervallen bevestigd.

De Boventallige Werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld van:

- de inhoud van dit Sociaal Plan;
- de duur van de in zijn geval voor hem c.q. voor de Werkgever geldende opzegtermijn;
- de vaststellingsovereenkomst;
- individuele toelichting op boventalligheid;
- indien de Werknemer reeds voor herplaatsing in aanmerking komt, wordt hij in kennis gesteld van de nieuwe passende functie en standplaats.

### **3.3 – Herplaatsing boventallige Werknemers**

*3.3.a Herplaatsing binnen Momenive* (in geval van reorganisatie voorafgaande aan eventuele verkoop van productielijn)

De Werkgever zal zich ervoor inspannen om de Werknemer te herplaatsen in een passende functie binnen Momenive.

Een passende functie is een functie die – naar het oordeel van de Werkgever – ten opzichte van de laatstelijk door de Boventallige Werknemer vervulde functie gelijk, dan wel gelijkwaardig is (wat betreft functie-inhoud, salarisniveau, arbeidstijd en arbeidsduur) en die redelijkerwijze door de betreffende Werknemer kan worden vervuld. Een arbeidsplaats wordt niet als passend aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep.

Een Boventallige Werknemer die in een passende, doch lager ingedeelde functie worden geplaatst blijft gedurende een jaar in zijn oorspronkelijke functiegroep ingedeeld.

De aanbieding tot herplaatsing zal zo vroeg mogelijk en schriftelijk worden gedaan en met in ieder geval informatie over:

- de functie-inhoud
- de functiegroepindeling
- de eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing op kosten werkgever
- arbeidsvoorwaarden

Indien geen andere in dezelfde functiegroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de Werknemer vervolgens met ingang van de maand volgend op de periode van één jaar in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Bij indeling in een lagere salarisschaal van een Werknemer wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het maximum van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een waarde vaste persoonlijke toeslag als vast emolument. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Aanvullend geldt voor de Werknemer die onder de cao valt:

- a) algemene cao verhogingen niet in mindering worden gebracht op de waarde vaste toeslag;
- b) Werknemers van 55 jaar en ouder behouden hun oorspronkelijke maandsalaris.

### *3.3.b Herplaatsing binnen Momenive Inc.*

De Werkgever zal zich er voorts voor inspannen dat de vacatures voor mogelijk passende functies binnen Momenive Inc. inzichtelijk worden gemaakt en onder de aandacht worden gebracht van de boventallige Werknemer. De boventallige Werknemer kan op de openstaande vacatures solliciteren.

Indien herplaatsing plaatsvindt buiten Momenive maar binnen Momenive Inc., dan zullen op individuele basis hierover tussen Werkgever en de betreffende

Werknemer afspraken gemaakt worden, onder meer ten aanzien van de nieuwe arbeidsvoorwaarden en mogelijk een verhuisregeling.

*3.3.c Bij herplaatsing binnen Momentive of binnen Momentive Inc.*

Een passende functie binnen Momentive of binnen Momentive Inc. kan aan de Boventallige Werknemer worden aangeboden tot de laatste dag van het dienstverband. Indien Werknemer succesvol herplaatst wordt binnen Momentive dan wel Momentive Inc. is het Sociaal Plan niet meer van toepassing en kan Werknemer geen beroep meer doen op dit Sociaal Plan of aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding of enig andere tegemoetkoming.

## HOOFDSTUK 4 – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het dienstverband van de Boventallige Werknemers, kan op twee manieren worden beëindigd. Het dienstverband kan worden beëindigd door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, of door het voeren van een procedure bij het UWV. De verschillende routes worden apart beschreven. In hoofdstuk 4B zijn de bepalingen met betrekking tot de vaststellingsovereenkomst opgenomen. In hoofdstuk 4C de bepalingen met betrekking tot de UWV procedure. In hoofdstuk 4A zijn de bepalingen opgenomen die van toepassing zijn op beide routes, dus zowel bij de vaststellingsovereenkomst, als bij de UWV procedure.

De (boventallige) Werknemer die op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt voor de door de Werkgever vastgestelde datum van boventalligheid kan geen aanspraak maken op het sociaal plan. In het geval dat dit leidt tot een individueel onbillijke situatie kan Werkgever hiervan afwijken.

### HOOFDSTUK 4A – ALGEMENE BEPALINGEN

#### 4A.1 – Opzegtermijn

Voor de Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt voor Werkgever de wettelijke opzegtermijn. Als de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst afwijkt van de wettelijke opzegtermijn, geldt de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn voor de Werkgever bedraagt minimaal één maand.

Het uitgangspunt is dat de opzegtermijn volledig in tijd in acht wordt genomen.

#### 4A.2 – De Vergoeding

Bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst komt de Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemer in aanmerking voor een Vergoeding, waarin de transitievergoeding is verdisconteerd.

Deze Vergoeding wordt als volgt berekend: **A x B x C**, waarbij

**(A)** staat voor de dienstdtijd die de Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemer aaneengesloten in dienst is geweest op de datum einde dienstverband waarbij de Dienstjaren (gewogen volgens de volgende leeftijdscohorten):

- tot 35 jaar tellen voor 0,5;
- van 35 tot en met 44 jaar voor 1,0;
- van 45 tot en met 54 jaar voor 1,5;
- vanaf 55 voor 2,0.

Voor wat betref het aantal dienstjaren wordt uitgegaan van het aantal gehele jaren waarin de Werknemer zonder onderbreking bij Werkgever in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst met Werkgever of diens rechtsvoorganger, vermeerderd met een restgedeelte naar evenredigheid van de gehele maanden en/of gedeelte van een maand dat het dienstverband langer heeft geduurd dan het aantal gehele jaren, uitgedrukt in jaren en afgerond op 2 decimalen. Voor de vaststelling van het aantal gehele maanden wordt een maand op 30 dagen gesteld en wordt naar boven afgerond indien de dienstdtijd (in de laatste maand) 16 of meer

kalenderdagen bedraagt en naar beneden afgerond indien de dienstdtijd (in de laatste maand) 15 dagen of minder bedraagt.

**(B)** staat voor beloning per maand. Die beloning wordt vastgesteld per 30 november 2020 en bedraagt de som van:

- het Maandsalaris;
- het vakantiegeld berekend per maand (8% van het Maandsalaris);
- de dertiende maand berekend per maand (het Maandsalaris (indien Werknemer daar aanspraak op heeft vermeerderd met de vaste ploegentoeslag) : 12);
- het persoonlijk budget berekend per maand;
- indien van toepassing: de vaste ploegentoeslag per maand;

**(C)** staat voor de 'correctiefactor' die 1,0 bedraagt.

De Vergoeding zal nooit meer bedragen dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar nooit lager zijn dan de wettelijke Transitievergoeding. De Transitievergoeding is dus de ondergrens.

Onder inkomstenderving wordt verstaan de beloning per maand zoals hiervoor omschreven (B) vermenigvuldigd met het aantal hele maanden tussen de Einddatum en de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **4A.3 – Wijze van betaling**

De Werkgever voldoet de bruto Vergoeding als een bedrag ineens, tegelijk met de eindafrekening (artikel 6.2).

### **HOOFDSTUK 4B – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR ONDERTEKENING VAN EEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**

De Boventallige Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn boventalligheid met daarbij een kopie van het Sociaal Plan en een voorstel om tot ondertekening van de ingesloten vaststellingsovereenkomst over te gaan.

Indien de Werknemer de vaststellingsovereenkomst accepteert en ondertekent binnen drie weken nadat de Werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ontvangen en de Werknemer deze niet tijdens de bedenktijd ontbindt, ontvangt de Werknemer een tekenbonus van € 1.500,00 bruto. Deze wordt bij de eindafrekening voldaan.

### **HOOFDSTUK 4C – BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST NA HET VOEREN VAN EEN UWV PROCEDURE**

Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemers kunnen het ontslag door het UWV laten toetsen en de procedure bij het UWV doorlopen. Momenteel dient een ontslagaanvraag in bij het UWV. De Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemer kan daartegen verweer voeren bij het UWV. De arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd, nadat door het UWV een ontslagvergunning is verleend.

Voor de Boventallige niet (direct) intern herplaatsbare Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt voor Werkgever de wettelijke opzegtermijn. Als de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst afwijkt van de wettelijke opzegtermijn, geldt de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst.

Voor de Boventallige Werknemer die niet (direct) intern herplaatsbaar is geldt geen opzegtermijn.

Nadat een procedure bij het UWV is gevoerd, wordt volgens de wettelijke bepalingen, de periode van de procedure afgetrokken van de opzegtermijn. De periode die daarna overblijft, is de opzegtermijn die Werkgever nog in acht moet nemen. Volgens de wet moet altijd minimaal een maand opzegtermijn overblijven.

## **HOOFDSTUK 5 – Outplacement en (eventuele) vrijstelling van werk**

### **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
- Coaching bij start eigen bedrijf

Met iedere Werknemer die outplacement wenst, zal een programma worden samengesteld voor de duur van maximaal zes 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 is niet vrijblijvend.

Het outplacement traject begint een maand voorafgaand aan het einde van het dienstverband middels een intakegesprek.

De kosten van dit outplacementtraject dat wordt verzorgd in opdracht van de Werkgever, zijn voor rekening van de Werkgever.

### **(Eventuele) vrijstelling van werk**

De Werknemer blijft zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze uitvoeren tot de einddatum of zoveel eerder als de Werkgever noodzakelijk acht. De werknemer wordt in redelijkheid en onder voorbehoud van goedkeuring van zijn leidinggevende vrijgesteld van werk, om hem in staat te stellen te solliciteren.

## **HOOFDSTUK 6 – OVERIG**

### **6.1 – Informatieplicht**

De Boventallige Werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, is verplicht, al dan niet op verzoek van de Werkgever, de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken met betrekking tot de toepasselijkheid en/of toepassing van dit Sociaal Plan. Het welbewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het misbruik maken van de geboden regeling, doet enig recht uit hoofde van dit Sociaal Plan vervallen.

### **6.2 – Eindafrekening**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de Werkgever aan de Werknemer verschuldigd is (bijvoorbeeld pro rata vakantiegeld en niet genoten verlofuren) c.q. hetgeen Werknemer aan de Werkgever verschuldigd is. Indien sprake is van een 'negatief verlofsaldo' vindt enkel verrekening plaats van het aantal uren dat uitgaat boven 24 (drie verlofdagen). In de maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar pas nadat de bedenktijd is verstreken, wordt op basis van deze eindafrekening tot financiële afwikkeling overgegaan.

### **6.3 – Studieovereenkomsten**

Eventuele 'studieovereenkomsten' komen te vervallen. Studiekosten worden dus ook niet verrekend bij het einde van het dienstverband. Eventuele studiekosten voor het lopende studiejaar, die nog niet door Momentive zijn betaald, worden alsnog door Momentive betaald.

### **6.4 – Inleveren eigendommen**

De Werknemer is verplicht uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst alle goederen die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld, en die niet behoren tot zijn eigendom (zoals de mobiele telefoon en toebehoren, laptop en toebehoren, sleutels, pasjes, documenten e.d.), aan de Werkgever te retourneren, zonder daarvan kopieën te bewaren.

### **6.5 – Jubileum**

Indien de Boventallige niet herplaatsbare Werknemer –bij het behoud van de arbeidsovereenkomst– in 2021, aanspraak zou hebben kunnen maken op een jubileumuitkering, zal deze in het kader van de eindafrekening worden uitgekeerd.

### **6.6 – Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhoudingsbeding**

De verplichtingen zoals die voortvloeien uit een tussen de Werkgever en de Werknemer overeengekomen geheimhoudingsbeding blijven onverkort van kracht.

De Boventallige Werknemer voor wie geen passende functie beschikbaar is wordt per de einddatum van het dienstverband ontslagen uit zijn verplichtingen op grond van een eventueel overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding.

### **6.7 – Besluiten Werkgever**

De Werkgever zal de besluiten die hij in het Plan van het Sociaal Plan neemt, voor zover die betrekking hebben op een individuele Boventallige Werknemer,

schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende Boventallige Werknemer bevestigen.

#### **6.8 – Uitleg Sociaal Plan**

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de toepassing van dit Sociaal Plan en in onvoorziene gevallen, beslist de Werkgever na een gesprek met betrokkenen. Tegen de beslissing van de Werkgever staat de mogelijkheid van bezwaar open bij de Begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is van toepassing.

#### **6.9 - Juridische dienstverlening**

Werkgever acht het van belang dat de niet herplaatsbare Werknemers juridisch en/of financieel advies kunnen inwinnen. Daartoe neemt werkgever de kosten van juridische bijstand en/of financieel advies ten behoeve van de Werknemers voor haar rekening ten bedrage van maximaal € 750,00 excl. BTW in totaal (dus de kosten van het juridisch en financieel advies samen). De gespecificeerde nota('s) dienen met een bewijs van betaling voor 31 maart 2021 te worden ingediend bij de Werkgever (t.a.v. mevrouw M. Wellink-Nillesen) waarna de vergoeding tot voornoemd maximum binnen 30 dagen aan Werknemer wordt voldaan.

#### **6.10 – Getuigschrift**

Aan werknemer zal op eerste verzoek een positief geredigeerd getuigschrift worden verstrekt.

#### **6.11 – Tot slot**

Indien een of alle partijen van mening is /zijn dat substantiële wijzigingen en/of verlenging van de geldigheidsduur nodig zijn met betrekking tot enig onderdeel van dit sociaal plan, dan zullen Partijen daarover met elkaar in overleg treden.

Op dit sociaal plan is Nederlands recht van toepassing.

**AAN WERKGEVERSZIJD:**

Namens Momentive Performance Materials Silicones B.V.  
**Walther van den Boom**

**AAN WERKNEMERSZIJDE:**

Namens FNV  
**Mevr. Iris Van der Veen**

**BIJLAGE 1 – DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De Begeleidingscommissie bestaat uit de volgende leden:

- twee door de Werkgever aangewezen leden,
- een door de Vakorganisatie aangewezen lid,
- een door de Ondernemingsraad aangewezen lid.
- deze vier leden gezamenlijk kiezen een vijfde lid dat optreedt als onafhankelijke voorzitter.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op, en mee te werken aan, een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

De Werkgever of de Werknemer kan zich tot de Begeleidingscommissie wenden in de gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, of in de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke gevolgen.

Aan de Begeleidingscommissie behoeft niet te worden voorgelegd:

- de mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen;
- de mededeling dat een andere passende functie wordt aangeboden;
- het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV;
- het beëindigen van een arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst.

De Begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.

De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer, dan wel de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan voor het uitbrengen van een advies.

Verzoeken aan de Begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed te worden ingediend bij de secretaris van de Begeleidingscommissie, Plasticslaan 1, 4612 PX Bergen op Zoom.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de Begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door de Werkgever, de Werknemer, en indien nodig door derden aan haar ter kennis wordt gesteld.

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze geheimhouding geldt niet in rechte.

Indien de Begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen vier weken na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken Boventallige Werknemer en Werkgever meedelen.

Het door de Begeleidingscommissie uitgebrachte advies is een zwaarwegend advies voor werkgever. Werkgever mag uitsluitend gemotiveerd van het advies afwijken. Indien de Begeleidingscommissie een unaniem advies uitbrengt, dan geldt een unaniem advies als bindend.