



SOCIAAL PLAN

tussen

RENEWI NETHERLANDS HOLDINGS B.V.

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging

en

CNV Vakmensen.nl

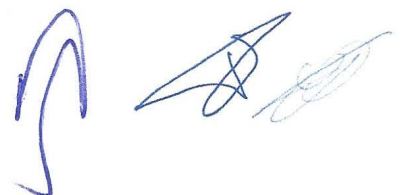
en

DE UNIE

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar fluid script.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Pagina
1 ALGEMENE BEPALINGEN _____	3
2 DEFINITIES _____	5
3 MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID _____	7
4 INTERNE HERPLAATSING _____	7
5 BEËINDINGSVERGOEDING _____	8
6 VERSNELD VERTREK _____	9
7 PLAATSMAKERSREGELING _____	9
8 TRAJECT (HER)ORIENTATIE OP DE ARBEIDSMARKT _____	10
9 AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST _____	11
10 BEZWARENCOMMISSIE _____	13
11 WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD _____	14
12 CAO _____	15



DIT SOCIAAL PLAN is van 28 oktober 2020 tussen:

- (1) **RENEWI NETHERLANDS HOLDING B.V.**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer O.F. de Bont en de heer T.R. Woolrych. Renewi Netherlands Holdings B.V. zal zorg dragen voor uitvoering van dit Sociaal Plan door haar Nederlandse (groeps)maatschappijen; en
- (2) **Federatie Nederlandse Vakbeweging**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F. Veltink;
- (3) **CNV VAKMENSEN.NL**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.S. Fortuin en de heer T. Orie;
- (4) **DE UNIE**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F.R. Castelein en de heer D. van Gestel.

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is in overleg met de Vakbonden overeengekomen en is uitsluitend van toepassing op de Werknemers die op de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan, of gedurende de Looptijd daarvan, voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de Werkgever in Nederland, waarvan de functie komt te vervallen tijdens de Looptijd van het Sociaal Plan (al dan niet vanwege een maatregel waarover (één van) de (C)OR van de Werkgever heeft geadviseerd) en op de Einddatum de AOW gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Het Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst eindigt om een andere reden dan een bedrijfseconomische grond, zoals bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) wegens disfunctioneren, langdurige arbeidsongeschiktheid, ernstige verwijtbaarheid of op grond van dringende redenen.

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de functie komt te vervallen op grond van het in de vorige volzin bepaalde kunnen gebruik maken van de optie heroriëntatie op de arbeidsmarkt zoals bedoeld in artikel 8. Voorts is artikel 11 van toepassing op Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen verder geen rechten ontlenen aan dit Sociaal Plan.

Het Sociaal Plan komt in de plaats van alle eerdere sociale plannen, waaronder tevens wordt verstaan het door Werkgever toegepaste Transitieplan. Aan de voorzieningen en regelingen uit eerdere Sociale Plannen kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend.

1.2 Uitgangspunten

Het Sociaal Plan heeft als doel het opvangen, voor zover in redelijkheid mogelijk, van de personele gevolgen van de reorganisaties van de Werkgever voor de Werknemers. De Werkgever wil met behulp van het inzetten van een heroriëntatietraject op de arbeidsmarkt ('van werk naar werk ondersteuning') stimuleren dat Boventallig verklaarde Werknemers zo snel mogelijk ander werk bij een andere werkgever vinden, al dan niet als zelfstandige en/of na het volgen van een aanvullende opleiding. Dit Sociaal Plan bevat aanvullende

voorzieningen voor Werknemers die moeilijker bemiddelbaar zijn c.q. een achterstand op de arbeidsmarkt hebben.

1.3 Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een duur van 2 jaar en treedt (met terugwerkende kracht) in werking per 1 januari 2020 en eindigt van rechtswege per 1 januari 2022. De einddatum van het Sociaal Plan is niet van toepassing op de rechten waarop een Werknemer op grond van het Sociaal Plan en binnen de Looptijd daarvan aanspraak heeft gekregen.

Nawerking van het Sociaal Plan is uitgesloten. Uiterlijk twee maanden voor afloop van het Sociaal Plan zullen de Werkgever en de Vakbonden overleggen over eventuele verlenging van het Sociaal Plan.

1.4 Wet melding collectief ontslag

De Werkgever zal overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag melding gaan doen bij het UWV Werkbedrijf zodra sprake is van een voorgenomen collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag.

De Vakbonden zijn met de totstandkoming van dit Sociaal Plan reeds geraadpleegd over het verzachten van mogelijke sociale gevolgen van reorganisaties bij Werkgever. De Vakbonden zien af van de maand "wachttijd" zoals bedoeld in artikel 5a van de Wet melding collectief ontslag. Bij het voornemen tot een mogelijk collectief ontslag zullen de Vakbonden overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag nog wel worden geraadpleegd over de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen.

1.5 Hardheidsclausule

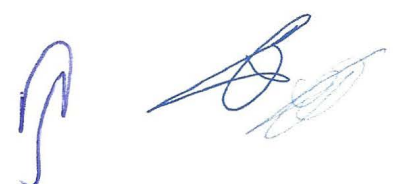
Hoewel het Sociaal Plan met zo groot mogelijke zorg is opgesteld en geformuleerd, is het mogelijk dat de toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval tot een onbillijke situatie leidt. In dat geval kan de Werkgever in positieve zin ten gunste van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken.

1.6 Overleg

De Werkgever en de Vakbonden zullen gedurende de Looptijd van het Sociaal Plan twee maal per jaar overleg plegen over de stand van zaken.

1.7 Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich aan de Werkgever tijdig de juiste, volledige noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en gegevens en/of het niet verstrekken van de noodzakelijke inlichtingen en gegevens alsmede het misbruik maken van de aan de Werknemer aangeboden regelingen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg. Verder zal de Werknemer verplicht zijn eventuele reeds ontvangen uitkeringen onder dit Sociaal Plan terug te betalen en gemaakte kosten te vergoeden.



1.8 Wijzigingen in wet- en/of regelgeving

In geval van wijzigingen in wet- en/of regelgeving die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen Partijen in het Sociaal Plan zijn overeengekomen, zullen de Partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

1.9 Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. De Werkgever zal zorg dragen voor de wettelijke verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

1.10 Wijzigingen

Het Sociaal Plan kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van een schriftelijke, door de Partijen ondertekende daartoe strekkende verklaring.

2. DEFINITIES

2.1 Definities

In dit Sociaal Plan hebben onderstaande termen telkens de volgende betekenis:

Arbeidsovereenkomst	de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en de Werknemer.
Beëindigingsvergoeding	de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.1 van het Sociaal Plan, berekend overeenkomstig de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW en vermenigvuldigd met een correctiefactor.
Bezwarencommissie	de commissie die toeziet op de naleving van het Sociaal Plan, zoals geregeld in artikel 10.
Boventallig(heid)	de functie van de Werknemer komt te vervallen.
CAO	de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op een Werknemer.
(C)OR	de betreffende (centrale) ondernemingsraad van de Werkgever.
Dienstjaren	voor het vaststellen van het aantal dienstjaren is de Einddatum beslissend.
Directie	de directie van de Werkgever.
Einddatum	de einddatum van de Arbeidsovereenkomst.
Looptijd	de looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022.

Maandsalaris	alle inkomensbestanddelen per maand die op grond van de wet en het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn of andere regelgeving meetellen voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding, waaronder het laatstgenoten bruto basis salaris per maand, het pro rata vakantiegeld, de gegarandeerde pro rata eindejaarsuitkering en/of dertiende maand. Incidentele vergoedingen blijven buiten beschouwing.
Passende functie	een functie (a) waarvoor de Werknemer geschikt is op basis van de functie-eisen, opleiding, ervaring (in de taken die behoren bij de functie), kennis en competenties, dan wel waarvoor de Werknemer binnen drie maanden daarvoor geschikt te maken is en inzetbaar zal zijn naar het onderdeel van der Werkgever; (b) die een maximale afwijking van één functieniveau kent ten opzichte van het functieniveau van de laatst vervulde functie bij plaatsing binnen dezelfde cao, dan wel een maximum verschil van 7,5% ten opzichte van het voor de Werknemer geldende maandsalaris bij plaatsing in een andere CAO of als de functie niet is ingedeeld in een CAO- schaal; en (c) met een maximale reisafstand van anderhalf uur op basis van openbaar vervoer gerekend vanaf het woonadres van de Werknemer tot aan de nieuwe standplaats. Dit criterium is niet van toepassing indien de Werknemer beschikt c.q. de beschikking krijgt over een leaseauto of de reisafstand enkele reis met het openbaar vervoer in de functie waarin de Werknemer boventallig is geworden al meer bedroeg dan anderhalf uur.
Partij	een partij bij het Sociaal Plan.
Sociaal Plan	dit sociaal plan gedateerd 28 oktober 2020 zoals overeengekomen tussen de Werkgever en de Vakbonden en met terugwerkende kracht in werking getreden per 1 januari 2020.
Transitievergoeding	de in artikel 7:673 e.v. BW en bijbehorende besluiten vastgelegde vergoeding die de Werkgever in beginsel verschuldigd is aan de Werknemer bij opzegging van het dienstverband.
Vakbonden	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), CNV Vakmensen.nl en De Unie.
Vaststellingsovereenkomst	de vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd voor de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tussen partijen.
Werkgever	Renewi Netherlands Holding B.V. en haar Nederlandse (groeps)maatschappijen.

Werknemer de natuurlijke persoon die op ingangsdatum van het Sociaal Plan, of tijdens de looptijd daarvan, krachtens een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en werkzaam is in Nederland.
Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken van "hij" en "zijn" wordt ook bedoeld "zij" en "haar".

3. MEDEDELING EN BOVENTALLIGHEID

De boventalligheid van de Werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door de Werkgever aan de Werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van Boventalligheid vermeld alsmede de motivatie. In de schriftelijke bevestiging is voorts de Einddatum opgenomen. Als bijlage bij de schriftelijke bevestiging ontvangt de Werknemer de Vaststellingsovereenkomst of een verzoek tot het geven van schriftelijke instemming met de voorgenomen opzegging van de Arbeidsovereenkomst door Werkgever.

4. INTERNE HERPLAATSING

4.1 Criteria herplaatsing

4.1.1. Bij interne herplaatsing geldt dat de Boventallig verklaarde Werknemers – indien er sprake is van een Passende functie– volgens het principe van "omgekeerde afspiegeling" direct in de vacature worden geplaatst.

4.2 Verplaatsen van werknemers

4.2.1 Het verplaatsen van werknemers op verzoek van de werkgever vindt tot het advies van de Ondernemingsraad over een voorgenomen besluit tot integratie (van een deel) van de organisatie uitsluitend plaats op basis van detachering met behoud van bestaande arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

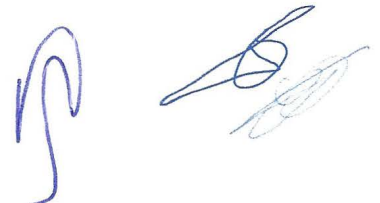
4.3 Aanbod en weigering Passende functie

4.3.1 Een aanbod voor een Passende functie wordt schriftelijk aan de Werknemer gedaan. De Werknemer dient binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de Passende functie schriftelijk te accepteren.

4.3.2. De Werknemer dient een Passende functie redelijkerwijs te aanvaarden, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de Werknemer kan worden gevergd. Bij aanvaarding van een Passende functie geeft de Werknemer geen aanspraken meer op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het Sociaal Plan.

4.3.3. Indien een Werknemer een aangeboden functie niet passend acht, kan hij zich binnen twee weken na dagtekening van dat aanbod, schriftelijk, met vermelding van de bezwaren tot de Bezwarencommissie wenden. De Bezwarencommissie zal schriftelijk advies uitbrengen over de passendheid van de aangeboden functie.

4.3.4. Indien de Werknemer het aanbod van een Passende functie zonder gegronde reden niet aanvaardt of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een Passende functie dan heeft de Werknemer geen aanspraken op de financiële regelingen en andere voorzieningen van het



Sociaal Plan. Voor de Werknemer staat in dat geval bezwaar open bij de Bezwarencommissie.

4.4 Informatie over interne vacatures

De Bovenallig verklaarde Werknemers die niet intern zijn herplaatst en waarvan de Arbeidsovereenkomst is beëindigd, worden gedurende de periode van heroriëntatie op de arbeidsmarkt (artikel 8) geïnformeerd over het bestaan van interne vacatures.

5. BEËINDIGINGSVERGOEDING

5.1 Beëindigingsvergoeding

De Bovenallig verklaarde Werknemer die niet intern kan worden herplaatst, komt in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op de Einddatum met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Voor de berekening van de hoogte van de Beëindigingsvergoeding geldt de wettelijke Transitievergoeding. Afhankelijk van de leeftijd van de Werknemer per de Einddatum wordt de Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met een factor, een en ander volgens het schema hieronder:

Leeftijd op einddatum	Factor
Tot 50 jaar	1.8
Vanaf 50 jaar	1.9

De Beëindigingsvergoeding zal in geen geval meer bedragen dan het inkomen dat de Bovenallig verklaarde Werknemer bij het voortduren van de Arbeidsovereenkomst tot de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet, verminderd met de WW-uitkeringen, zou hebben genoten, maar zal (ongeacht het in de zinsnede hiervoor bepaalde) niet lager zijn dan de wettelijke Transitievergoeding.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 150.000,- bruto dan wel de Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW als deze hoger is.

De Beëindigingsvergoeding wordt binnen twee maanden na de Einddatum uitbetaald op een door de Werknemer aan te geven wijze, mits deze wijze in overeenstemming is met fiscale wet- en regelgeving en niet tot extra kosten voor Werkgever leidt.

De Beëindigingsvergoeding geldt zo nodig als een afwijking van de transitievergoeding of andersoortige wettelijke of contractuele vergoedingen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Cumulatie met andersoortige wettelijke en/of contractuele vergoedingen is uitgesloten. Voor zover er wettelijke en/of contractuele aanspraken onverhoopt naast de aanspraken uit dit Sociaal Plan verschuldigd zouden zijn, komen de wettelijke en/of contractuele vergoedingen in mindering op de vergoedingen uit dit Sociaal Plan.

5.2 Compensatie voorwaardelijke pensioenrechten

De Werknemer die in aanmerking komt voor een Beëindigingsvergoeding als opgenomen in artikel 5.1, op de Einddatum rechten kan ontlenen aan de Voorwaardelijk ouderdomspensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer, Pensioenfonds ABP, of Pensioenfonds Metaal & Techniek en op de Einddatum als gevolg van het ontslag deze voorwaardelijke pensioenrechten verliest, heeft bovenop de Beëindigingsvergoeding recht op een eenmalige tegemoetkoming van € 15.000,- bruto. Deze tegemoetkoming wordt gelijktijdig met de Beëindigingsvergoeding aan de Werknemer betaald.

5.3 Voorlichting en juridische bijstand

De Werkgever organiseert regionaal voorlichtingsbijeenkomsten over de fiscale behandeling van de Beëindigingsvergoeding. De Werknemer kan desgewenst individueel een adviesgesprek aanvragen over de fiscale behandeling bij een door de Werkgever geselecteerde onafhankelijke adviseur. Deze wordt in overleg met de ondernemingsraden aangewezen.

Een Werknemer heeft recht op een vergoeding voor kosten juridische bijstand van maximaal € 450,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Deze bepaling geldt eveneens indien de Werknemer zich laat bijstaan door een bij de CAO betrokken vakbond.

5.4 Geen recht op transitievergoeding of voorzieningen uit CAO's

De regeling onder artikel 5.1 en 5.2 van het Sociaal Plan wordt betaald in plaats van het mogelijke recht op een transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW. Voor zover nodig doet de Werknemer afstand van het recht op de transitievergoeding en/of enige contractuele afvloeiingsregeling als opgenomen in de Arbeidsovereenkomst of andere regeling.

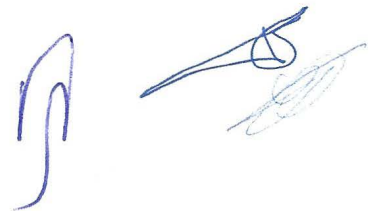
Bij enige mogelijke regeling of voorziening uit hoofde van een CAO of andere arbeidsvoorwaardelijke regeling, komt het recht op een Beëindigingsvergoeding onder artikel 5.1 van het Sociaal Plan te vervallen. Voor de suppletieregeling van de CAO GEO betekent dit dat de werknemer bij keuze voor de suppletieregeling geen aanspraak meer kan maken op de beëindigingsvergoeding zoals vastgesteld onder artikel 5.1 van het Sociaal Plan.

6. VERSNELD VERTREK

De Werknemer die akkoord gaat met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met een Einddatum gelegen minimaal één maand voor afloop van de opzegtermijn en die geen gebruik maakt van de optie heroriëntatie op de arbeidsmarkt (artikel 8) ontvangt de Beëindigingsvergoeding (artikel 5.1) en indien van toepassing de pensioencompensatie (artikel 5.2) plus één bruto basis maandsalaris.

7. PLAATSMAKERSREGELING

De Werknemer die niet Boventallig wordt verklaard, maar die door vrijwillige beëindiging van zijn Arbeidsovereenkomst met de Werkgever plaats maakt voor een Werknemer die wel



Boventallig wordt verklaard en met toestemming van de Werkgever mag vertrekken, kan in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van drie bruto basis maandsalarissen. De Werknemer die gebruik maakt van deze plaatsmakersregeling heeft naast de hiervoor genoemde eenmalige vergoeding geen recht op enige andere voorziening uit dit Sociaal Plan. Werknemers die naar het oordeel van de Werkgever onmisbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege specifieke kennis of ervaring, komen niet voor deze plaatsmakersregeling in aanmerking. Van een geweigerd "plaatsmaken" staat beroep open op de Bezwarencommissie.

8. TRAJECT (HER)ORIENTATIE OP DE ARBEIDSMARKT

8.1 Begeleiding

De Werkgever zal de Boventallig verklaarde Werknemer, die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ondersteunen bij (her)oriëntatie op de arbeidsmarkt en bij het vinden van ander werk. Ondersteuning kan bestaan uit hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf, loopbaancoaching, outplacement of scholing in het kader van bredere inzetbaarheid. Daarvoor is een budget beschikbaar dat door de boventallige Werknemer naar eigen inzicht en keuze kan worden ingezet, mits de maatregelen zijn gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt en worden verzorgd door erkende bureaus of instanties die het Blik op Werk keurmerk hebben en/of CRKBO-erkend zijn als opleidingsinstituut en/of erkend zijn door NOLOC / CMI.

De begeleidingskosten van komen voor rekening van Werkgever. De hoogte van het begeleidingsbudget is afhankelijk van de leeftijd van de Werknemer, een en ander volgens de navolgende staffel:

Leeftijd op einddatum	Maximaal budget excl. BTW
tot 50 jaar	€ 3.000,-
Van 50 jaar	€ 4.000,-

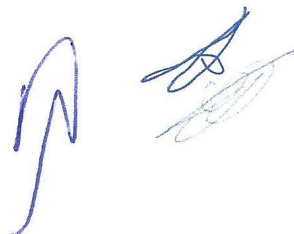
Werkgever is gerechtigd om aan de Werknemer met een bovengemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt (zulks ter beoordeling van Werkgever) een hoger begeleidingsbudget toe te kennen dan waarop hij uit hoofde van zijn leeftijd aanspraak heeft.

De opleidingskosten dienen door de externe dienstverlener rechtstreeks aan Werkgever te worden gefactureerd. Op de factuur dient de naam van de Werknemer en een omschrijving van de verleende dienst te zijn vermeld. De betalingsvoorwaarden van Werkgever zijn van toepassing.

Werknemer heeft, totdat de Beëindigingsvergoeding is betaald, de mogelijkheid om eventuele aanvullende begeleidingskosten door Werkgever te laten voldoen. Deze aanvullende kosten zullen in mindering strekken op de Beëindigingsvergoeding.

Het begeleidingsbudget is geldig gedurende een periode van 6 maanden na de Einddatum en komt na deze periode te vervallen. Het (restant) begeleidingsbudget kan niet worden vervangen door een betaling in geld aan de Werknemer.

De Werknemer die kiest voor het traject (her)oriëntatie op de arbeidsmarkt dient binnen twee weken na de datum Boventalligheid een Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen c.q.



schriftelijk in te stemmen met een opzegging door Werkgever, waarin wordt vastgelegd/bepaald dat:

- (a) er vanaf een vastgestelde datum Boventalligheid geldt voor de Werknemer;
 - (b) de Werknemer in het kader van de Boventalligheid en de van toepassing zijnde regeling, heeft gekozen voor de optie (her)oriëntatie op de arbeidsmarkt; en
 - (c) Wat de hoogte van het begeleidingsbudget is.
- De eigen verantwoordelijkheid van de Werknemer voor het slagen van het heroriëntatietraject is essentieel.

9. AFWIKKELING ARBEIDSOVEREENKOMST

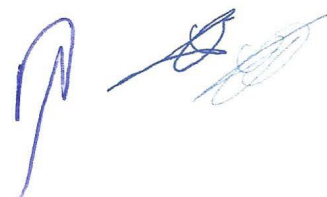
9.1 Vaststellingsovereenkomst

9.1.1. Bij de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst zal de Werkgever streven naar een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst per de Einddatum met wederzijds goedvinden, hetgeen door ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst zal worden bewerkstelligd of het verkrijgen van schriftelijke instemming van de Werknemer met de opzegging van de Arbeidsovereenkomst door Werkgever. In zowel de Vaststellingsovereenkomst als (het verzoek om instemming met) de opzegging worden de economische omstandigheden bij de Werkgever benoemd als reden van de beëindiging.

9.1.2. In het beëindigingsvoorstel zoals bedoeld in artikel 9.1.1. zal rekening worden gehouden met de voor de Werkgever geldende opzegtermijn (de Einddatum). De vergoeding wordt berekend per de Einddatum en gefixeerd op dit bedrag. Ook indien de arbeidsovereenkomst later dan de beoogde Einddatum eindigt, heeft Werknemer aanspraak op het gefixeerde bedrag aan vergoeding, met dien verstande dat de Werknemer tenminste aanspraak heeft op de wettelijke transitievergoeding.

9.1.3. Voor de Werknemer die niet binnen twee weken na ontvangst de Vaststellingsovereenkomst voor akkoord heeft ondertekend en aan de Werkgever heeft geretourneerd of schriftelijk heeft ingestemd met het voornemen tot opzegging van de Arbeidsovereenkomst door Werkgever, zal een ontslagvergunning bij UWV worden aangevraagd. Bij toekenning van een ontslagvergunning zal de Werkgever gebruik maken van deze ontslagvergunning met inachtneming van het (restant van) de geldende opzegtermijn. Bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst door opzegging met gebruikmaking van de ontslagvergunning c.q. ontbinding/beëindiging door de rechter, heeft de Werknemer aanspraak op de vergoeding ter hoogte van het gefixeerde bedrag zoals bedoeld in artikel 9.1.2. Een later einde van de arbeidsovereenkomst dan de beoogde Einddatum zoals bedoeld in artikel 9.1.2 geeft geen aanspraak op een hogere vergoeding.

9.1.4. Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 met toepassing van het door Renewi gehanteerde transitieplan met wederzijds goedvinden is geëindigd vanwege een verval van functie en die een lagere beëindigingsvergoeding hebben ontvangen dan waarop zij op grond van artikel 5.1 van het Sociaal Plan recht zouden hebben gehad, indien de beëindigingsvergoeding op basis van artikel 5.1. van dit Sociaal Plan zou zijn berekend, ontvangen een compensatie ter hoogte van het verschil tussen de ontvangen beëindigingsvergoeding en de op basis van artikel 5.1 van het Sociaal Plan per de Einddatum berekende beëindigingsvergoeding. Voor andere verschillen tussen met individuele werknemers getroffen regelingen en dit Sociaal Plan vindt geen compensatie plaats.



9.2 Einddatum en opzegtermijn

9.2.1. De Einddatum zal worden bepaald met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

9.2.2. Met goedkeuring van de Werkgever kan de Werknemer er voor kiezen per een latere datum dan de Einddatum als bedoeld in artikel 9.2.1. bij de Werkgever uit dienst te treden, in welk geval met de Einddatum wordt bedoeld deze latere Einddatum. De uiterste datum waarop de Werknemer uit dienst kan treden, is gelegen maximaal zes maanden (inclusief de geldende opzegtermijn) na eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de schriftelijke bevestiging van de Boventalligheid aan de werknemer is toegestuurd (zoals bedoeld in artikel 3). In het geval de Werknemer kiest voor een latere Einddatum wordt de Beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.1 (berekend op de oorspronkelijke Einddatum) verminderd met een bedrag ter hoogte van het aantal Maandsalarissen dat de Werknemer tussen de oorspronkelijke Einddatum en de latere Einddatum ontvangt. De werkgeverslasten komen voor rekening van de Werkgever.

9.3 Eindafrekening

Per de Einddatum stelt de Werkgever de eindafrekening op en zal de Werkgever pro rata uitbetaling doen van het vakantiegeld en eventuele andere vaste looncomponenten zoals de eventuele pro rata 13e maand en de eventuele pro rata gegarandeerde eindejaarsuitkering. Werkgever kan besluiten om de Werknemer vrij te stellen van werk met behoud van salaris. In de periode van vrijstelling van werk bouwt de Werknemer geen vakantiedagen op.

9.4 Pensioen / verzekeringen

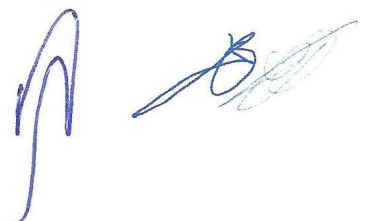
De pensioenopbouw en eventuele verzekeringen van de Werknemer via de Werkgever zullen per de Einddatum eindigen. De Werknemer zal na de Einddatum de (collectieve) ziektekostenverzekering gedurende het kalenderjaar, waarin de Einddatum ligt, kunnen voortzetten tegen de huidige voorwaarden. De verschuldigde premie zal worden verrekend met de eindafrekening.

9.5 Concurrentie- en geheimhoudingsbeding

In geval van Boventalligheid komt een eventueel overeengekomen concurrentiebeding per de Einddatum te vervallen. Het geheimhoudingsbeding en relatiebeding blijft onverkort van toepassing, evenals een boetebeding.

9.6 Studiekosten

Eventuele reeds met de Boventallige Werknemer schriftelijk overeengekomen en/of reeds door de Werknemer aangevangen studies waarvoor door de Werkgever een vergoeding voor kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Afspraken die zijn gemaakt over terugbetaling van studiekosten worden per de Einddatum kwijtgescholden.



9.7 Bedrijfseigendommen

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de Einddatum, of ingeval van een vrijstelling van arbeid de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden alle bedrijfseigendommen (waaronder in ieder geval, doch niet uitsluitend aan hen ter beschikking gestelde sleutels, toegangspassen, laptop en mobiele telefoon inclusief SIM-kaart) schoon en in goede staat bij de Werkgever in.

9.8 Leaseauto

Werknemers leveren uiterlijk een dag voor de Einddatum, of ingeval van een vrijstelling van arbeid de dag waarop ze worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden de ter beschikking gestelde leaseauto (en alle bij de leaseauto behorende papieren) bij de Werkgever schoon en in goede staat in, tenzij de auto vóór datum vrijstelling werkzaamheden ook privé gereden werd. In het laatste geval levert de Werknemer de leaseauto uiterlijk een dag voor de Einddatum in.

10. BEZWARENCOMMISSIE

10.1 Bezwarencommissie

Partijen stellen een Bezwarencommissie in die belast is met het toezicht op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

10.2 Samenstelling

De Bezwarencommissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de Werkgever, een vertegenwoordiger namens de Vakbonden en een onafhankelijke derde – als voorzitter – aan te wijzen door de voornoemde leden van deze commissie. De Bezwarencommissie stelt zelf een reglement op voor de wijze van behandeling van de haar aangemelde zaken.

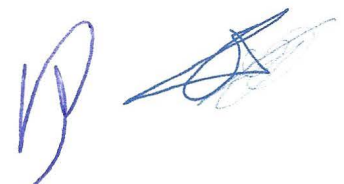
10.3 Geheimhouding

De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

10.4 Taak

10.4.1 De Bezwarencommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Directie met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan.

10.4.2 Wanneer een Boventallig verklaarde Werknemer een beroep doet op de hardheidsclausule zal de Werkgever daarvan melding doen bij de Bezwarencommissie. Als het beroep van de Boventallig verklaarde Werknemer op de hardheidsclausule door de Werkgever wordt afgewezen, kan de Boventallig verklaarde Werknemer bij de Bezwarencommissie in bezwaar.



10.5 Advies

De Directie zal zich bij dit advies aansluiten, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hier tegen verzetten, in welk geval de Directie zijn afwijkend besluit schriftelijk gemotiveerd dient te geven. Indien de Werkgever gemotiveerd afwijkt van het advies van de bezwarencommissie, kan de boventallige Werknemer de beslissing van de Werkgever voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

11 WERKNEMERS MET ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

11.1. Geen tussentijdse opzegging

Voor Werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst uiterlijk drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, geldt dat door de Werkgever geen gebruik zal worden gemaakt van de tussentijdse opzegmogelijkheid. De Werkgever heeft het recht de betrokken Werknemer te ontheffen van de verplichting tot het verrichten van zijn werkzaamheden met behoud van salaris en overige aanspraken anders dan opbouw van vakantiedagen.

11.2 Wel tussentijdse opzegging

Voor Werknemers die werkzaam zijn op basis van een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst niet uiterlijk na drie maanden na de vaststelling van Boventalligheid van rechtswege eindigt, kan de Werkgever gebruik maken van haar recht tot tussentijdse opzegging van de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de Werkgever niet zal opzeggen tegen een datum gelegen binnen vier maanden na de datum van vaststelling van Boventalligheid. De betrokken Werknemer heeft op grond van het Sociaal Plan geen aanspraak op enige (verdere) vergoeding ter zake van de beëindiging. Mogelijk dat de Werknemer op basis van de wet nog wel aanspraak kan maken op een transitievergoeding als opgenomen in artikel 7:673 BW.

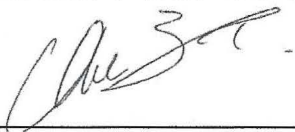


12. CAO

Het Sociaal Plan is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en zal, conform artikel 4 lid 3 Wet op de loonvorming, als zodanig worden aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

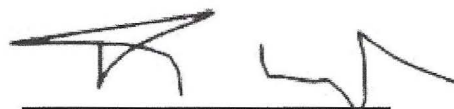
Dit Sociaal Plan is aangegaan op de datum aangegeven aan het begin van het Sociaal Plan.

Renewi Netherlands Holding B.V.



Door: de heer O.F. de Bont
Titel: CEO

Renewi Netherlands Holding B.V.



Door: de heer T.R. Woolrych
Titel: CFO

Federatie Nederlandse Vakbeweging



Door: de heer F. Veltink
Titel: Bestuurder Transport en Logistiek

CNV Vakmensen.nl



Door: de heer P.S. Fortuin
Titel: Voorzitter

CNV Vakmensen.nl



Door: de heer T. Orië
Titel: Bestuurder

De Unie



Door: de heer F. R. Castelein
Titel: Voorzitter

De Unie



Door: de heer D. van Gestel
Titel: Bestuurder