

Sociaal Plan Nobian Nederland

2026-2027

Inhoud

Inhoudsopgave

Inhoud	2
1. Definities.....	3
2. Looptijd.....	3
3. Werkingssfeer	3
4. Aankondigingsperiode	4
5. Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode) & outplacement	4
6. Ontslagvergoeding bij einde dienstverband.....	4
7. Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)	5
8. Faciliteiten	6
9. Verplichtingen Werknemer voor en gedurende boventalligheid	6
10. Interne sollicitaties	6
11. Einde dienstverband.....	6
12. Herindiensttreding	7
13. Hardheidsclausule.....	7
14. Begeleidingscommissie Sociaal Plan	7
Bijlage 1 – Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)	9

Nobian en vakorganisaties streven naar het behouden van werkgelegenheid bij reorganisaties. Voor die situaties waar behoud van werkgelegenheid onverhoopt niet mogelijk is, zijn er in dit Sociaal Plan maatregelen getroffen om de medewerker naar ander werk te begeleiden.

Wanneer de inspanningen ter voorkoming van werkloosheid zonder resultaat blijven, zijn in dit Sociaal Plan maatregelen opgenomen om de gevolgen van het ontslag te verzachten.

1. Definities

Besluit	Het besluit tot reorganisatie.
BW	Het Burgerlijk Wetboek.
Werkgever	De in de Nobian CAO's genoemde werkgevers in Nederland.
Werknemer	Degene met wie Werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en op wie een van de CAO's van Nobian in Nederland van toepassing is.
Maandinkomen (CAO)	het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4 van de CAO, voor zover deze een vast karakter dragen.
CAO	De op de Werknemer van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst voorafgaande aan de datum van boventalligheid, gesloten tussen werkgever en vakorganisaties.
Ontslagvergoeding	De vergoeding zoals omschreven onder paragraaf 6 van dit Sociaal Plan.
Transitievergoeding	De vergoeding conform artikel 7:673 BW e.v. van het BW die wordt berekend als 1/3 Bruto [Maandinkomen per volledig dienstjaar vanaf de eerste werkdag bij Werkgever.]
AOW gerechtigde leeftijd	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het recht op AOW ingaat.
Reorganisatie	Onder een reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie waarop artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. Van een reorganisatie is ook sprake wanneer niet aan het criterium 'belangrijk' van artikel 25 lid 1 onder c, d en e van de WOR is voldaan en de bestuurder heeft mogen afzien van een adviesaanvraag. Hieronder worden ook begrepen individuele werknemers die vanwege organisatorische wijzigingen boventallig worden.

2. Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

3. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers van Werkgever op wie de CAO van toepassing is en die als gevolg van een Reorganisatie(of daaraan gekoppelde standplaatswijziging) boventallig worden, waarbij de datum van het Besluit ligt voor 1 januari 2028 en de feitelijke boventalligheid ingaat in de periode 1 januari 2026 t/m 31 december 2027.

4. Aankondigingsperiode

De Werknemer wordt over de datum van boventalligheid één kalendermaand voordat de boventalligheid intreedt schriftelijk geïnformeerd. Gedurende de aankondigingsperiode behoudt de Werknemer de arbeidsvoorwaarden zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan het Besluit, met dien verstande dat tijdens de aankondigingsperiode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op de datum voorafgaand aan het Besluit van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de aankondigingsperiode niet aan de orde zijn.

5. Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode) & outplacement

De VWNW-periode begint zodra de boventalligheid ingaat. In de VWNW-periode heeft een boventallige Werknemer de tijd zich voor te bereiden op een andere functie. Gedurende deze periode is werknemer vrijgesteld van arbeid met behoud van de arbeidsvoorwaarden (waaronder in dit verband ook een eventuele jubileumuitkering wordt begrepen) zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan de boventalligheid, met dien verstande dat tijdens de VWNW-periode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op datum van het besluit van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de VWNW-periode niet aan de orde zijn.

Tijdens de VWNW-periode bouwt de Werknemer geen vakantie- en verlofrechten op. Deze uren worden geacht te zijn opgenomen tijdens de vrijstelling.

De VWNW-periode bedraagt drie maanden.

Gedurende de VWNW-periode is Werknemer niet gehouden aan de overeengekomen opzegtermijn. Indien het dienstverband wordt beëindigd gedurende de VWNW-periode, wordt het inkomen (volgens CAO definitie) over de resterende maanden van de betreffende periode uitbetaald.

De Werknemer kan direct nadat hij is aangezegd of kennis heeft kunnen nemen van het vervallen van zijn arbeidsplaats/boventalligheid-gebruik maken van het outplacementbudget. Nobian stelt hiervoor een budget beschikbaar van EUR 3.000,- exclusief BTW. Nobian beslist welk outplacementbureau gebruikt zal worden. Het budget kan ook ingezet worden voor de volgende doeleinden:

- Externe scholing en opleiding, gericht op het vinden van ander werk;
- Externe bemiddeling.

Het resterende of in het geheel niet opgenomen outplacementbudget zal uitgekeerd worden bij einde dienstverband in de vorm van een bruto uitkering.

6. Ontslagvergoeding bij einde dienstverband

De Werknemer van wie het dienstverband eindigt door een vaststellingsovereenkomst, ontvangt bij einde dienstverband een Ontslagvergoeding. Dit geldt bij einde dienstverband zowel binnen de aankondigingsperiode als ook gedurende de VWNW-periode.

De Ontslagvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 2 BW vermenigvuldigd met een factor 2. De transitievergoeding wordt conform artikel 7:673 lid 2 BW berekend als 1/3 Maandinkomen per volledig dienstjaar vanaf de eerste werkdag bij de Werkgever. De resterende dagen/maanden van het dienstverband worden naar rato berekend.

Wanneer het dienstverband met een werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een reorganisatie, dan bestaat er geen recht op de Ontslagvergoeding.

Eventuele wettelijke vergoedingen ter zake van einde dienstverband (bijvoorbeeld de Transitievergoeding) worden geacht in de Ontslagvergoeding te zijn opgenomen. Indien de Werknemer in de aankondigingsperiode of de VWNW-periode een functie binnen Nobian aanvaardt, geldt dat de Werknemer niet in aanmerking komt voor de Ontslagvergoeding bij einde dienstverband.

De ontslagvergoeding bij boventalligheid wordt voor de aangezegde werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt door een vaststellingsovereenkomst of door opzegging na verkregen toestemming van UWV, gebaseerd op de transitievergoeding zoals deze wordt vastgesteld conform het Burgerlijk Wetboek (artikelen 7:673 BW en volgende) waarbij de volgens de wettelijke bepalingen vastgestelde vergoeding wordt vermenigvuldigd met een correctiefactor.

De correctiefactor is vastgesteld op 2.

Berekening bruto ontslagvergoeding:

$A \times B \times C \times 1/3$

A= aantal dienstjaren

B= bruto maandinkomen inclusief vaste emolumenten

C= correctiefactor 2

Ten aanzien van B:

Bij de berekening van B wordt uitgegaan van het vaste maandinkomen volgens de definitie van de CAO vermeerderd met de spaarbijdrage en het gemiddelde aan beloningen in het kader van delen in het resultaat van de onderneming in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het kalenderjaar van de boventalligheid, waarbij gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wordt uitgegaan van een gemiddelde van 7,25%. Voor de berekening van B is de dag voorafgaand aan de boventalligheidsdatum bepalend, danwel de dag voorafgaand aan de datum einde dienstverband als deze eerder valt.

De ontslagvergoeding bedraagt altijd minimaal 3 maal het bruto maandinkomen met als ondergrens de wettelijke transitievergoeding

Maximering:

De Ontslagvergoeding bij einde dienstverband is **gemaximeerd**. De Ontslagvergoeding kan niet hoger zijn dan (i) EUR 200,000 of twee jaarsalarissen (indien dat hoger is) en (ii) het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW leeftijd. Bij de berekening van het inkomen tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt rekening gehouden met de WW-uitkering die Werknemer kan verwerven, uitgaande van de regels op de dag voorafgaande aan het einde van VWNW-periode.

De berekening van de maximering wordt vergeleken met de uitkomst van berekening van de Ontslagvergoeding bij einde dienstverband. De laagste van de twee berekeningen is de definitieve hoogte van de Ontslagvergoeding.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet kan worden beëindigd op de beoogde ontslagdatum doordat werknemer geen vaststellingsovereenkomst wenst af te sluiten zal de werkgever bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen. Hierbij wordt gestreefd naar tijdige opzegging binnen de termijnen van het sociaal plan. Indien deze termijn worden overschreden zal de ontslagvergoeding bij ontslag worden verminderd voor iedere hele kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst na de beoogde ontslagdatum heeft voortgeduurd met één bruto maandinkomen.

7. Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)

Tot 1 januari 2021 kende de Nouryon CAO in Bijlage 1 een overgangsregeling voor een bepaalde groep medewerkers met wie het dienstverband eindigt om reorganisatieredenen en op datum einde dienstverband 60 jaar of ouder zijn. Dit ter compensatie van de wijziging in de pensioenregeling in 2001 als gevolg waarvan voor

deze medewerkers een deel opbouw ouderdomspensioen wordt gemist tussen de leeftijd van 62 en 65 jaar. Deze overgangsregeling is per 1 juli 2021 komen ter vervallen en is vervangen door een eenmalige compensatie conform Bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

8. Faciliteiten

De Werknemer heeft in de aankondigingsperiode de mogelijkheid gebruik te maken van de door Werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining. In de VWNW-periode kan de Werknemer daarnaast gebruik maken van de door Werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot loopbaanbegeleiding en opleiding ten behoeve van het vinden van een andere functie.

De Werkgever zorgt ervoor dat de boventallige Werknemer beschikt over alle relevante interne vacatures. Voorts kan de werknemer aanspraak maken op vergoeding van juridische kosten tot een maximum van € 750 bruto (inclusief kantoorkosten en exclusief BTW). De lopende opleidingen en / of scholing kunnen op basis van de reeds gemaakte afspraken worden voortgezet.

Wanneer de Reorganisatie een standplaatswijziging tot gevolg heeft, dan is de binnen de onderneming geldende regeling in verband met standplaatswijziging van toepassing. Deze toepassing geldt eveneens indien de aanvaarding van een andere interne functie plaatsvindt in de aankondigingsperiode. Voor de inhoud van de regeling wordt verwezen naar de HR-Portal Nederland.

9. Verplichtingen Werknemer voor en gedurende boventaligheid

De Werknemer zet zich in voor het behoud en de ontwikkeling van zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en spant zich in om passend werk te verkrijgen.

Passend werk

Van intern passend werk is sprake indien het verschil in functieniveau tussen de oude en de nieuwe functie niet meer dan twee niveaus bedraagt en de aanvaarding van de functie in redelijkheid van de Werknemer medewerker verlangd kan worden gezien de aard van de functie, ervaring, opleidingsniveau en rekening houdende met eventuele bijzondere omstandigheden. Bij aanvaarding van een interne passende functie is enkel de CAO, en niet langer dit Sociaal Plan, op de Werknemer van toepassing. Een functie is niet passend als de reistijd toeneemt met meer dan 1,5 uur.

De Werknemer is niet verplicht een andere passende functie te aanvaarden. Bij weigering van een andere passende interne functie, vervalt het recht op de Ontslagvergoeding bij einde dienstverband.

10. Interne sollicitaties

Werknemers in de aankondigingsperiode en de VWNW-periode hebben bij geschiktheid voorrang op alle interne en externe kandidaten. Bij gelijke geschiktheid van kandidaten volgt Nobian ten allen tijde de wettelijke regels van het afspiegelingsbeginsel.

11. Einde dienstverband

Het dienstverband van de boventallige Werknemer wordt in overeenstemming met de wettelijke bepalingen beëindigd. De Werkgever streeft er naar het dienstverband met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. In de vaststellingsovereenkomst worden de bepalingen van dit Sociaal Plan gevolgd.

Einde dienstverband als gevolg van een Reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan wordt beschouwd als

onvrijwillig ontslag in het kader van de CAO.

Werknemers met wie het dienstverband onder toepassing van dit Sociaal Plan wordt beëindigd zullen vanaf het einde van het dienstverband niet worden gehouden aan een concurrentiebeding. De geheimhoudingsplicht blijft onverkort van kracht.

12. Herindiensttreding

Wanneer Werknemer binnen 24 maanden na datum einde dienstverband in dienst treedt bij, of als zelfstandige een overeenkomst aangaat met een van de rechtspersonen van Nobian Coöperatief U.A. alsmede bedrijven waar Nobian Coöperatief U.A. voor een significant gedeelte in deelneemt, dan geldt voor Werknemer een terugbetalingsverplichting van de volledige Ontslagvergoeding bij einde dienstverband. De inkomstenderving gedurende de periode na einde dienstverband bij Nobian tot een nieuwe overeenkomst met Nobian valt buiten de verplichting tot terugbetaling. De bewijslast over deze inkomstenderving ligt bij Werknemer, bij gebreke aan voldoende bewijs geldt een volledige verplichting tot terugbetaling. Ingeval van opnieuw in dienst treden bij een van de rechtspersonen van Nobian Coöperatief U.A. herleven de reeds opgebouwde dienstjaren voor zover dit niet is strijd is met enige wettelijke bepaling.

13. Hardheidsclausule

Indien strikte toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen leidt tot een kennelijk onredelijke situatie of in gevallen waarin dit plan niet voorziet, kan de betrokken Werknemer de Werkgever verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek zal door de Werkgever voor advies worden neergelegd aan de Begeleidingscommissie. De Werkgever kan na overleg met de Begeleidingscommissie in voor de Werknemer gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan.

14. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

De begeleidingscommissie wordt paritair samengesteld en zal bestaan uit twee vertegenwoordigers van de vakorganisaties en twee vertegenwoordigers van Nobian. Hierbij geldt dat (potentieel) boventallige Werknemers zelf geen onderdeel kunnen uitmaken van de begeleidingscommissie.

De begeleidingscommissie Sociaal Plan:

- ziet toe op juiste toepassing van het Sociaal Plan;
- overlegt met de Werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule;
- behandelt individuele bezwaren tegen toepassing van het Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie functioneert op basis van een tussen partijen overeengekomen reglement.

Ondertekening

Datum: 23 maart 2026

Namens de werkgeversdelegatie:

Nobian Industrial Chemicals B.V.

Namens de vakorganisaties:

FNV Procesindustrie

CNV

De Unie

Bijlage 1 – Overgangsregeling (in verband met het vervallen van de overgangsregeling pensioenopbouw geboortejaren voor 1966)

Indien een Werknemer aan de onderstaande voorwaarden voldoet, dan zullen onderstaande bedragen aan de Ontslagvergoeding worden toegevoegd (deze bedragen vallen niet onder het maximum):

1. Het dienstverband van de Werknemer eindigt om reorganisatiereden
2. Op datum einde dienstverband is de Werknemer 60 jaar of ouder
3. De Werknemer is geboren voor 1966
4. En de Werknemer is vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst

Einde dienstverband	Geboortejaren 1956 t/m 1960	Geboortejaren 1961 t/m 1965
Op 60, 61 of 62 jaar	EUR 18.750	EUR 12.950
Op 63 jaar	EUR 13.350	EUR 9.250
Op 64 jaar	EUR 6.850	EUR 4.750