

SOCIAAL PLAN SOCIALE EENHEID IJMUIDEN

Looptijd 1 januari 2026 tot 1 oktober 2027



Kenmerk: M2532.eb Sociaal Plan

Status: definitief

Datum: 24-12-2025

INHOUDSOPGAVE

1.	CONSIDERANS.....	4
2.	DOEL, VERHOUDING TOT WGP,WERKINGSSFEER, LOOPTIJD EN ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN	6
	2.1. Doel van het Sociaal Plan.....	6
	2.2. Verhouding Sociaal Plan tot WGP en uitstel einde geldigheidsduur WGP	6
	2.3. Werkingssfeer	6
	2.4. Looptijd	8
	2.5. Algemene bepalingen en uitgangspunten	8
3.	AANWIJSPROCEDURE, HERPLAATSINGSKANDIDATEN EN PLAATSMAKERSREGELING	10
	3.1. Aanwijspprocedure, Peildatum en Herplaatsingskandidaat	10
	3.2. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens Aanwijspprocedure	12
	3.3. Plaatsmakersregeling	12
4.	(HER)PLAATSINGSPROCES	16
	4.1. Algemeen	16
	4.2. Afstemmingsgesprek	16
	4.3. Stap 1: Plaatsing op functies met overlap	17
	4.4. Stap 2: Matchingsproces	17
	4.5. Stap 3: Plaatsingscommissie	18
	4.6. Voorwaarden bij herplaatsing	18
	4.7. Vervolg indien niet geplaatst	19
	4.8. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens het (her)plaatsingsproces	19
	4.9. Eerdere Boventalligen	19
5.	BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	21
	5.1. Aanbod Vaststellingsovereenkomst voor beëindiging met wederzijds goedvinden.....	21
	5.2. Inhoud Vaststellingsovereenkomst	21
	5.3. Beëindigingsvergoeding	24
	5.4. Geen nadelige gevolgen mislopen compensatie bij invaren op grond van Wet toekomst pensioenen	25

Handtekeningen	27
----------------------	----

1. CONSIDERANS

TSN zet in op een toekomst waarin op een duurzame wijze groen staal wordt gemaakt in een groene en schone omgeving. Voor het realiseren van deze groene toekomst is noodzakelijk dat TSN op korte termijn weer een financieel gezond bedrijf wordt met een goede concurrentiepositie ten opzichte van andere Europese staalbedrijven. TSN is daarom een grootschalig en organisatie breed Transformatieprogramma gestart, waarvan het terugbrengen van de personeelskosten een essentieel onderdeel is.

TSN heeft op 9 april 2025 een adviesaanvraag bij de Centrale Ondernemingsraad (COR) ingediend met een voorgenomen wijziging in de topstructuur binnen TSN en daarnaast een voorstel voor de invoering van een nieuw bedrijfsmodel, welke adviesaanvragen op 11 april 2025 zijn gesplitst in twee adviesaanvragen: topstructuur en het nieuwe bedrijfsmodel. Op 8 juli 2025 is vervolgens de detailadviesaanvraag ingediend bij de COR. In deze detailadviesaanvraag is toegelicht hoe TSN het nieuwe bedrijfsmodel wil gaan implementeren en wat hiervan de consequenties zijn voor aantal arbeidsplaatsen binnen TSN. Op 9 december 2025 heeft TSN van de COR advies ontvangen op deze laatste twee adviesaanvragen (bedrijfsmodel en detailadviesaanvraag), waarna TSN op 12 december 2025 een ondernemersbesluit heeft genomen tot uitvoering van deze organisatiewijzigingen.

TSN en de Vakverenigingen (Partijen) hebben met elkaar het WGP (Werkgelegenheidspact) afgesproken dat van toepassing is op reorganisaties die plaatsvinden in de periode tot 1 oktober 2026. Het WGP heeft als uitgangspunt dat boventallige Werknemers van werk naar werk worden begeleid. De nadruk ligt hierbij op het waar mogelijk begeleiden naar ander werk binnen de organisatie van TSN. Het WGP bepaalt dat Partijen met elkaar een Sociaal Plan kunnen afspreken als door onvoorziene omstandigheden het oplossend vermogen van het WGP ontoereikend is. Partijen onderkennen dat voor de organisatiewijzigingen als gevolg van het Transformatieprogramma het WGP ontoereikend is en een daarvan afwijkende Sociaal Plan noodzakelijk is. Het Sociaal Plan beoogt een tijdelijke afwijking te zijn van het WGP. Daarbij hebben Partijen afgesproken dat het WGP gedurende de looptijd van het Sociaal Plan wordt opgeschort en dat de gelding van het WGP, dat oorspronkelijk nog van toepassing zou zijn tot 1 oktober 2026, na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan per 1 oktober 2027 zal worden verlengd tot 1 juli 2028.

Het Sociaal Plan is bedoeld om de personele gevolgen op te vangen die voortvloeien uit de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma, en geldt ook in geval van een eventueel gefaseerde aanpak / uitrol van bepaalde organisatiewijzigingen

(zoals bij bepaalde automatiseringsinitiatieven) en ook voor eventuele vervolgadviessaanvragen die voortvloeien uit de eerder ingediende detailadviesaanvraag van 8 juli 2025 (zoals voor de afdeling PQI). Voor overige nieuwe reorganisaties geldt het WGP. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is het proberen te voorkomen van gedwongen ontslagen en begeleiden van werk naar werk, waarbij in eerste instantie maximaal gebruik zal worden gemaakt van de interne herplaatsingsmogelijkheden. Als interne herplaatsing niet mogelijk is, dan wordt gekeken naar externe herplaatsing en naar beëindiging van het dienstverband met TSN.

Bij de uitvoering van het Sociaal Plan zal door TSN zorgvuldigheid worden betracht.

Voor de leesbaarheid van het Sociaal Plan is gekozen voor de termen 'Werknemer', 'hij', 'hem', 'zijn' en 'Werkgever'. Deze termen zijn in het Sociaal Plan niet als genderspecifieke termen bedoeld en staan ook voor de vrouwelijke of genderneutrale variant. Met "schriftelijk" wordt in dit Sociaal Plan en de bijlagen tevens bedoeld per elektronische communicatie (e-mail).

Gedefinieerde begrippen in het Sociaal Plan worden met een hoofdletter aangeduid (inclusief in deze Considerans). Een overzicht van alle gedefinieerde begrippen is opgenomen in **Bijlage 1** bij dit Sociaal Plan.

2. DOEL, VERHOUDING TOT WGP,WERKINGSSFEER, LOOPTIJD EN ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

2.1. Doel van het Sociaal Plan

- 2.1.1. Partijen maken in het Sociaal Plan afspraken over de wijze waarop de personele gevolgen als gevolg van het Transformatieprogramma worden opgevangen.
- 2.1.2. Het streven van Werkgever is het zoveel mogelijk proberen te voorkomen van gedwongen ontslagen. De doelstelling is om Werknemers van wie de functie wordt geraakt door het Transformatieprogramma zo veel als mogelijk te begeleiden van werk naar werk. Om deze doelstelling te realiseren wordt ook van Werknemers flexibiliteit verwacht bij herplaatsing in een Passende Functie.
- 2.1.3. Het Sociaal Plan zal door Partijen zo snel mogelijk na ondertekening als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2.2. Verhouding Sociaal Plan tot WGP en uitstel einde geldigheidsduur WGP

- 2.2.1. Partijen spreken af dat de werking van het WGP gedurende de looptijd van het Sociaal Plan wordt opgeschort. Partijen spreken af dat het WGP na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan (weer) van toepassing zal zijn op reorganisaties en boventalligheid die zich voordoen gedurende een periode van negen maanden te rekenen vanaf einde looptijd Sociaal Plan. Concreet betekent dit dat bij einde looptijd van het Sociaal Plan op 1 oktober 2027, het WGP nog zal gelden voor de periode 1 oktober 2027 tot 1 juli 2028.

2.3. Werkingssfeer

- 2.3.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers (zoals in dit Sociaal Plan is gedefinieerd) van wie de functie wordt geraakt door de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma, ook in geval van een eventuele gefaseerde aanpak / uitrol van bepaalde organisatiewijzigingen (zoals bij bepaalde automatiseringsinitiatieven) en ook in geval van eventuele vervolgadviessaanvragen die voortvloeien uit de eerder ingediende detailadviesaanvraag van 8 juli 2025 (zoals voor de afdeling PQI). Voor overige nieuwe reorganisaties geldt het WGP.

2.3.2. Tenzij in het Sociaal Plan uitdrukkelijk anders is bepaald, blijven gedurende de looptijd van het Sociaal Plan de artikelen en bijlagen van de CAO die voor de toepassing van het Sociaal Plan relevant zijn (met uitzondering van het WGP) ongewijzigd en onverkort van toepassing op de Werknemers.

2.3.3. Het Sociaal Plan is, niet (meer) van toepassing op:

- a. werknemers van TSN die niet binnen de werkingssfeer van de CAO vallen (en dus een individuele arbeidsovereenkomst hebben);
- b. Werknemers van TSN die boventallig zijn verklaard als gevolg van een eerdere reorganisatie (dus een reorganisatie voorafgaand aan de adviesaanvragen ten aanzien van het Transformatieprogramma). Deze Eerdere Boventalligen, die vallen onder het WGP, zullen wel vanaf het matchingsproces tot en met de Plaatsingscommissie (stap 2 en 3 in het herplaatsingsproces, zie artikel 4.4 en 4.5 van dit Sociaal Plan) worden meegenomen in het herplaatsingsproces op dezelfde wijze als de Werknemers die *wel* onder het Sociaal Plan vallen, maar aan Eerdere Boventalligen komen verder geen rechten toe op grond van dit Sociaal Plan;
- c. Werknemers die, na afwijzing van een eerste aangeboden Passende Functie, een tweede aangeboden Passende Functie afwijzen (artikel 4.5.5 van dit Sociaal Plan);
- d. Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen, tenzij dit gebeurt nadat zij de aan hen aangeboden Vaststellingsovereenkomst voor akkoord ondertekend hebben geretourneerd aan Werkgever;
- e. Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan rechtsgeldig op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- f. Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen die geen verband houden met de organisatiewijzigingen in verband met het Transformatieprogramma;
- g. Werknemers van wie het dienstverband door Werkgever is of wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid van twee jaar of langer;
- h. Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is of wordt beëindigd;

- i. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- j. Vakantiewerkers, uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'ers), en stagiaires;
- k. Werknemers die voor of uiterlijk op 31 december 2026 de voor hen geldende AOW-leeftijd zullen bereiken;
- l. Werknemers die vóór of uiterlijk op 31 december 2026 (een vorm van) verlof voor pensioen gaan opnemen; en/of
- m. Werknemers van wie de ingangsdatum van (vervroegd) pensioen uiterlijk op 31 december 2026 is gepland.

2.4. Looptijd

- 2.4.1. Het Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 1 oktober 2027 zonder dat aan het Sociaal Plan nawerking toekomt.
- 2.4.2. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van het Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette juridische procedures door Werknemer of Werkgever tijdens het Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de looptijd is verstreken.

2.5. Algemene bepalingen en uitgangspunten

- 2.5.1. In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van (een regeling in) het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan Werkgever in voor de Werknemer gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.
- 2.5.2. Over eventuele wijzigingen van het Sociaal Plan, wordt door Partijen overleg gevoerd en wijzigingen worden schriftelijk overeengekomen tussen Partijen.
- 2.5.3. Op het Sociaal Plan is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen tussen Partijen die verband houden met- of voortvloeien uit het Sociaal Plan zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem.
- 2.5.4. Alle uitkeringen en vergoedingen opgenomen in het Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover dit uitdrukkelijk in dit Sociaal Plan staat en de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en dit niet tot extra kosten voor Werkgever leidt.
- 2.5.5. Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De regels betreffende de Begeleidingscommissie zijn opgenomen in **Bijlage 2** bij dit Sociaal Plan.

- 2.5.6. Partijen spreken een werkgeversbijdrage af op basis van het totale ledenbestand en de verhouding tussen de verschillende Vakverenigingen. Deze gegevens dienen als basis voor de bijdragen richting Vakverenigingen op een soortgelijke basis als de bepaling omtrent het budget voor juridische toetsing (EUR 1.000 exclusief BTW).

3. AANWIJSPROCEDURE, HERPLAATSINGSKANDIDATEN EN PLAATSMARKERSREGELING

3.1. Aanwijspprocedure, Peildatum en Herplaatsingskandidaat

- 3.1.1. Nadat de COR advies heeft uitgebracht naar aanleiding van de door TSN ingediende adviesaanvraag, zal TSN een ondernemersbesluit nemen. Met dit ondernemersbesluit worden de gevolgen van de reorganisatie in het kader van het Transformatieprogramma definitief vastgesteld (behoudens eventuele gefaseerde uitrol/aanpak of vervolgadvisaanvragen, zie artikel 2.3.1).
- 3.1.2. De eerste stap tot uitvoering van het ondernemersbesluit is het aanwijzen van arbeidsplaatsen die komen te vervallen. De uitwerking van de Aanwijspprocedure die TSN hanteert om de afbouw van arbeidsplaatsen in het kader van het Transformatieprogramma op een objectieve en transparante wijze vast te stellen is als **Bijlage 3** aan het Sociaal Plan toegevoegd. Deze Aanwijspprocedure is in lijn met de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV.
- 3.1.3. De (meeste) aanpassingen van de organisatie van TSN zullen naar verwachting binnen zes maanden na het ondernemersbesluit zijn afgerond. Voor Werknemers van wie in deze periode de functie vervalt of ingrijpend wijzigt, geldt daarom als Peildatum in het kader van de Aanwijspprocedure de datum van het ondernemersbesluit. Voor Werknemers van wie de functie op een later tijdstip vervalt, zal de Peildatum in het kader van de Aanwijspprocedure afhangen van het moment waarop de functie daadwerkelijk geheel komt te vervallen of het aantal formatieplaatsen in die functie gereduceerd wordt, omdat dit afhankelijk is van het invoeren van bepaalde maatregelen met betrekking tot automatisering of robotisering.
- 3.1.4. De Werknemer van wie de functie op basis van de Aanwijspprocedure komt te vervallen of ingrijpend wijzigt, wordt in eerste instantie aangewezen als Herplaatsingskandidaat met als doel om eerst te proberen de Werknemer intern bij Werkgever te herplaatsen.
- 3.1.5. In afwijking van artikel 3.1.4 van dit Sociaal Plan geldt voor alle Werknemers van TSN tot en met functiegroep 14 een interne baangarantie. Deze Werknemers zullen daarom niet worden aangewezen als Herplaatsingskandidaat. Op deze Werknemers zijn Hoofdstuk 4 en 5 van het Sociaal Plan daarom niet van toepassing, behoudens voor zover hierna anders is vermeld.
 - a. Alle Werknemers tot en met functiegroep 14 werkzaam op de afdeling Productie en Onderhoud van wie de functie door het Transformatieprogramma

wordt geraakt zullen door TSN intern worden geplaatst in een Passende Functie op basis van werkervaring en inhoudelijke expertise, eventueel met behulp van scholing. Tijdens een Plaatsingsgesprek ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats en de bevestiging in welke Passende Functie hij wordt geplaatst.

- b. Aan Werknemers tot en met functiegroep 14 die werkzaam zijn op andere afdelingen dan Productie en Onderhoud van wie de arbeidsplaats door het Transformatieprogramma komt te vervallen en die niet direct op een andere Passende Functie kunnen worden geplaatst, zal in een Plaatsingsgesprek de keuze worden voorgelegd tussen:
 - (i) onderzoeken of herplaatsing in een andere interne Passende Functie mogelijk is en, mocht dat (nog) niet mogelijk blijken, Boven Formatie worden geplaatst, of
 - (ii) beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met het bepaalde in Hoofdstuk 5.
- c. Tijdens het Plaatsingsgesprek ontvangt de Werknemer in functiegroep 14 die werkzaam is op een andere afdeling dan Productie en Onderhoud een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats en een aanbod voor een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met de bepalingen van Hoofdstuk 5. Tevens zal aan Werknemer informatie worden gegeven over het toepasselijke herplaatsingsproces, indien Werknemer niet kiest voor aanvaarding van de Vaststellingsovereenkomst. Voor Werknemer zal in dat geval aan het herplaatsingsproces uitvoering worden gegeven op de wijze zoals beschreven in artikel 4.4 en 4.5 van dit Sociaal Plan met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.6 en 4.8 van dit Sociaal Plan. Indien Werknemer aan het einde van het herplaatsingsproces niet op een Passende Functie kan worden geplaatst, zal Werknemer nogmaals de mogelijkheid worden gegeven om akkoord te gaan met beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een Vaststellingsovereenkomst in overeenstemming met de bepalingen van Hoofdstuk 5. Deze Vaststellingsovereenkomst dient hij, bij aanvaarding van het aanbod, uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever (digitaal) te retourneren. Indien Werknemer niet kiest voor de Vaststellingsovereenkomst, wordt Werknemer Boven Formatie geplaatst totdat hij op enig moment (alsnog)

geplaatst kan worden op een Passende Functie. De flowchart van het herplaatsingsproces, waarin de stappen staan voor Werknemers in functie-groep 8 tot en met 14, is als **Bijlage 7** toegevoegd aan het Sociaal Plan.

- 3.1.6. In Hoofdstuk 4 van het Sociaal Plan is de (her)plaatsingsprocedure beschreven voor Herplaatsingskandidaten. Indien herplaatsing van de Herplaatsingskandidaat gedurende het in Hoofdstuk 4 beschreven (her)plaatsingsproces niet lukt, dan wel bij voorbaat duidelijk is dat herplaatsing van een Herplaatsingskandidaat niet mogelijk zal zijn, wordt de Werknemer formeel boventallig verklaard en geldt Hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan. Zoals is vermeld in artikel 3.1.5 van het Sociaal Plan, worden Werknemers tot en met functiegroep 14 niet boventallig verklaard en voor hen gelden, voor zover in artikel 3.1.5 van dit Sociaal Plan niet uitdrukkelijk anders is bepaald, Hoofdstuk 4 en 5 van het Sociaal Plan niet.

3.2. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens Aanwijsprocedure

- 3.2.1. De functie van een langdurig arbeidsongeschikte Werknemer wordt meegenomen bij de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel gedurende de Aanwijsprocedure. Wanneer de Werknemer langdurig en duurzaam arbeidsongeschikt is en de verwachting is dat de Werknemer redelijkerwijs niet in staat zal zijn deel te nemen aan de herplaatsingsprocedure zoals beschreven in Hoofdstuk 4 en evenmin uitzicht is op herstel binnen die periode, kan Werkgever er voor kiezen de eerstvolgende Werknemer binnen het Afspiegelingsbeginsel als Herplaatsingskandidaat aan te wijzen omdat voor de langdurig zieke Werknemer een opzegverbod geldt.
- 3.2.2. Indien een langdurig arbeidsongeschikte Werknemer op basis van de Aanwijsprocedure wordt aangewezen als Herplaatsingskandidaat en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan zal Werkgever ten aanzien van re-integratie in de nieuwe functie in lijn handelen met de wettelijke kaders die hiervoor gelden.

3.3. Plaatsmakersregeling

- 3.3.1. Werkgever zal inventariseren welke werknemers in aanmerking willen komen voor de positie van Plaatsmaker. Hiervoor zal Werkgever een digitaal inschrijfformulier beschikbaar stellen.
- 3.3.2. De werknemer die gebruik wenst te maken van de Plaatsmakersregeling kan door middel van indiening van het digitaal inschrijfformulier een verzoek indienen om als Plaatsmaker te worden aangemerkt. De mogelijkheid tot aanmelding voor de Plaatsmakersregeling staat open totdat stap 2 (matchingsproces, artikel 4.4) van de (her)plaatsingsprocedure zoals beschreven in Hoofdstuk 4, is voltooid,

Op deze manier kunnen er in alle stappen van de (her)plaatsingsprocedure maximaal Plaatsmakers worden ingezet.

- 3.3.3. De Werkgever is vrij om het verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen of gemotiveerd af te wijzen. Werkgever is in geen geval verplicht een verzoek om deelname aan de Plaatsmakersregeling toe te wijzen. Tegen de beslissing van Werkgever op het verzoek om Plaatsmaker te worden kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld bij Werkgever. De Begeleidingscommissie kan worden gevraagd om te beoordelen of bij de afwijzing het juiste proces is doorlopen, maar heeft niet de bevoegdheid de grond van de afwijzing inhoudelijk te beoordelen.
- 3.3.4. Met de Plaatsmaker van wie het verzoek tot plaatsmaken door Werkgever wordt gehonoreerd, wordt een Vaststellingsovereenkomst Plaatsmaker (**Bijlage 6**) gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met Werkgever eindigt. De Plaatsmaker ontvangt een beëindigingsvergoeding gelijk aan de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 2,4, maar deze vergoeding zal niet hoger zijn dan EUR 300.000 bruto (op basis van een fulltime dienstverband en pro rata bij een parttime dienstverband). Bij de bepaling van het bedrag van de beëindigingsvergoeding is dus rekening gehouden met de maximale Transitievergoeding (dus dan wel EUR 98.000 bruto, dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag), vermenigvuldigd met de factor van 2,4. Voor Plaatsmakers die gebruik maken van de regeling van het Generatiepact zal de beëindigingsvergoeding worden gebaseerd op het voor hen toepasselijke doorbetalingspercentage inclusief de eventuele aanvulling uit het gespaarde verlofsaldo met het vaste percentage per jaar (zoals opgenomen in het individuele Generatiepact-contract). Dit betekent dat bij een Plaatsmaker die deelneemt aan het Generatiepact en op grond daarvan een Bruto Jaarsalaris ontvangt op basis van 80%, de beëindigingsvergoeding wordt gebaseerd op dit Bruto Jaarsalaris van 80% en dat de beëindigingsvergoeding wordt gemaximeerd op EUR 300.000 bruto. De Plaatsmaker kan ervoor kiezen na einde dienstverband zijn deelname aan de toepasselijke pensioenregeling bij de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) vrijwillig voort te zetten conform de voorwaarden die hiervoor door het pensioenfonds zullen worden vastgesteld. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds vragen deze mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting binnen de wettelijke kaders mogelijk te maken.
- 3.3.5. De vergoeding genoemd in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan zal nooit meer bedragen dan de te verwachte inkomstenderving van de Plaatsmaker tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de

ondertekening van het Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat). Hierbij zal geen rekening worden gehouden met aftrek van eventueel voor de Werknemer geldende sociale voorzieningen (o.a. WW, PAWW, WIA en WAO en IOW/IOAW).

- 3.3.6. Bij het vaststellen van de Einddatum van het dienstverband van de Plaatsmaker wordt rekening gehouden met de voor Werkgever geldende opzegtermijn (artikel 2.4.2 CAO), maar geldt ten minste een termijn van drie maanden.
- 3.3.7. De Plaatsmaker zal tijdens de eerste helft van de (opzeg)termijn als bedoeld in artikel 3.3.6 van dit Sociaal Plan doorwerken, tenzij de Plaatsmaker in goed overleg met de leidinggevende afsprekt vakantie- of verlofdagen te zullen opnemen (welke dan niet worden uitbetaald in het kader van de eindafrekening). Gedurende de tweede helft van de (opzeg)termijn als bedoeld in artikel 3.3.6 van dit Sociaal Plan wordt de Plaatsmaker vrijgesteld van werkzaamheden tot de Einddatum.
- 3.3.8. De Plaatsmaker die de in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan genoemde vaststellingsovereenkomst aanvaardt, en geen gebruik maakt van de bedenktijd, kan voor een bedrag van ten hoogste EUR 1.000 exclusief BTW (maar inclusief eventuele kantoorkosten) de kosten van rechtsbijstand en/of financieel advies bij Werkgever declareren op basis van overlegging van facturen. Dit bedrag wordt niet uitbetaald bij de eindafrekening indien Werknemer afziet van het declareren van kosten voor rechtsbijstand/financieel advies.
- 3.3.9. Indien de Plaatsmaker na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst maar voor de Einddatum in dienst treedt bij een andere werkgever of aan de slag gaat als zelfstandige, eindigt de arbeidsovereenkomst per deze datum. In dat geval wordt aan de Plaatsmaker een aanvullende vergoeding betaald van 75% van het bruto basis maandsalaris over de periode dat Werknemer vóór de Einddatum uit dienst treedt. Dit bruto basis maandsalaris wordt vermeerderd met (alleen) eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoeslag of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoeslag en pro rata 2% eindejaarsuitkering. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald.
- 3.3.10. Binnen een maand na de Einddatum zal een gebruikelijke eindafrekening worden opgemaakt. Hierbij vindt ook een (pro rata) betaling van opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering plaats. Voor de periode dat de Plaatsmaker is vrijgesteld van werkzaamheden, wordt het saldo verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere

verlofuren) dat geldt op de datum van vrijstelling van werkzaamheden bij de eindafrekening uitbetaald. De Plaatsmaker wordt geacht het verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat tijdens de periode van vrijstelling van werk wordt opgebouwd, direct op te nemen. Het tijdens vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), zal dus niet worden uitgekeerd.

- 3.3.11. De Plaatsmaker van wie het verzoek tot plaatsmaken wordt gehonoreerd, heeft (met uitzondering van de vergoeding als genoemd in artikel 3.3.4 van dit Sociaal Plan en de bijdrage in de kosten van juridisch en/of financieel advies genoemd in artikel 3.3.8 van dit Sociaal Plan) geen aanspraak op de overige voorzieningen in het Sociaal Plan.

4. (HER)PLAATSINGSPROCES

4.1. Algemeen

- 4.1.1. Werkgever heeft als doel Herplaatsingskandidaten maximaal en zo vroeg mogelijk in het (her)plaatsingsproces op een (nieuwe) Passende Functie binnen de organisatie te plaatsen.
- 4.1.2. De flowchart van het herplaatsingsproces, waarin de stappen staan om te komen tot herplaatsing van een Herplaatsingskandidaat voor Werknemers in functie-groep 15 tot en met 20, is als **Bijlage 5** toegevoegd aan het Sociaal Plan. Dit herplaatsingsproces wordt hieronder beschreven in de artikelen 4.2 t/m 4.5 van dit Sociaal Plan. Het streven van Werkgever is om dit herplaatsingsproces voor zoveel mogelijk Herplaatsingskandidaten gelijktijdig plaats te laten vinden.

4.2. Afstemmingsgesprek

- 4.2.1. De Werkgever zal met iedere Herplaatsingskandidaat een Afstemmingsgesprek hebben. De Herplaatsingskandidaat ontvangt in het Afstemmingsgesprek een schriftelijke bevestiging van het vervallen van zijn arbeidsplaats, dat hij als Herplaatsingskandidaat is aangemerkt en dat het Sociaal Plan op hem van toepassing is.
- 4.2.2. In het Afstemmingsgesprek wordt met de Herplaatsingskandidaat besproken of er in de nieuwe organisatie functies zijn die een overlap hebben met zijn huidige functie¹ én waarvoor de Herplaatsingskandidaat mogelijk geschikt is op basis van door Werkgever vastgestelde objectieve criteria (zie artikel 4.2.3 hierna).
- 4.2.3. Het vaststellen van geschiktheid wordt bepaald aan de hand van twee criteria: werkervaring en inhoudelijke expertise van de Werknemer waarbij een minimum geschiktheidspercentage geldt per criterium van 75%.
- 4.2.4. Herplaatsingskandidaten voor wie op basis van overlap en geschiktheid functies zijn waarvoor zij mogelijk in aanmerking komen, gaan verder in het (her)plaatsingsproces (zie artikel 4.3 van dit Sociaal Plan). Herplaatsingskandidaten voor wie op basis van overlap en geschiktheid geen functies zijn waarvoor zij in aanmerking komen, gaan door naar het matchingsproces (zie artikel 4.4 van dit Sociaal Plan).

¹ Huidige functie op basis van de ORBA functieomschrijving inclusief met eventueel aanvullend opgedragen werk

4.3. Stap 1: Plaatsing op functies met overlap

- 4.3.1. Werkgever zal de Herplaatsingskandidaat zo veel mogelijk herplaatsen op een functie met overlap waarvoor de Herplaatsingskandidaat geschikt is, zoals bedoeld in artikel 4.2.2 en 4.2.3 van dit Sociaal Plan. Indien er meer Herplaatsingskandidaten zijn die geschikt zijn dan er beschikbare arbeidsplaatsen zijn, dan wordt op basis van Omgekeerd Afspiegelen bepaald welke Herplaatsingskandidaat op de functie wordt geplaatst.
- 4.3.2. De Herplaatsingskandidaat kan binnen vier (4) werkdagen na de dag van het Afstemmingsgesprek zijn belangstelling doorgeven voor functies waarvan Werkgever heeft aangegeven dat deze overlap hebben met zijn huidige functie en waarvoor hij volgens Werkgever geschikt is. Bij de herplaatsing zal zo veel mogelijk rekening gehouden worden met de doorgegeven belangstelling.
- 4.3.3. Indien uit toepassing van artikel 4.3.1 en 4.3.2 van dit Sociaal Plan geen (her)plaatsing volgt, dan gaat de Herplaatsingskandidaat door naar het matchingsproces (zie artikel 4.4 van dit Sociaal Plan).

4.4. Stap 2: Matchingsproces

- 4.4.1. In de stap van het matchingsproces kunnen Herplaatsingskandidaten hun belangstelling registreren voor functies die beschikbaar zijn nadat het (her-)plaatsingsproces, zoals beschreven in artikel 4.3 van dit Sociaal Plan, is doorlopen. Zij kunnen hierbij een rangorde aanbrengen in de functies waarvoor zij belangstelling registreren.
- 4.4.2. De Herplaatsingskandidaat die belangstelling heeft geregistreerd, wordt uitgenodigd voor een gesprek bij de functie die zijn eerste voorkeur heeft. Indien de Herplaatsingskandidaat door Werkgever als geschikt wordt aangemerkt, of als meest geschikt wordt aangemerkt indien sprake is van meer belangstellenden dan beschikbare arbeidsplaatsen, wordt de Herplaatsingskandidaat geplaatst conform artikel 4.3.1.
- 4.4.3. Bij het bepalen of de Herplaatsingskandidaat geschikt is voor de betreffende beschikbare functie, wordt rekening gehouden met een (vooraf ingeschatte) aanleerperiode of scholingstraject van maximaal zes maanden vanaf plaatsing.
- 4.4.4. Eerst zal worden bepaald welke Herplaatsingskandidaten op de functie van hun eerste voorkeur kunnen worden geplaatst. Vervolgens zal voor de Herplaatsingskandidaten voor wie dat niet geldt, het proces zoals beschreven in artikel 4.4.2 en 4.4.3 van dit Sociaal Plan worden toegepast op de overige functie(s) waarvoor de Herplaatsingskandidaat zijn belangstelling heeft geregistreerd voor zover

deze functie(s) nog vacant is/zijn. Daarbij zal de door de Herplaatsingskandidaat aangegeven rangorde worden gevolgd. De Herplaatsingskandidaat wordt dan ook waar mogelijk geplaatst op de functie met zijn hoogste voorkeur.

- 4.4.5. Indien uit toepassing van de artikelen 4.4.2, 4.4.3 en 4.4.4 van dit Sociaal Plan geen (her)plaatsing volgt, dan gaat de Herplaatsingskandidaat door naar de Plaatsingscommissie (zie artikel 4.4.45 van dit Sociaal Plan).

4.5. Stap 3: Plaatsingscommissie

- 4.5.1. De Plaatsingscommissie, bestaande uit de vacaturehouder, een recruiter van Werkgever en Business HR van Werkgever, onderzoekt de (resterende) (her)plaatsingsmogelijkheden van de Herplaatsingskandidaten die in deze stap van het herplaatsingsproces nog niet op een functie zijn geplaatst. Onderdeel van dit onderzoek kan zijn één of meerdere gesprekken met de Herplaatsingskandidaat.
- 4.5.2. Bij het bepalen of de Herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst op een Passende Functie wordt rekening gehouden met een (vooraf ingeschatte) aanleerperiode of scholingstraject van maximaal zes maanden vanaf plaatsing.
- 4.5.3. Indien de Plaatsingscommissie vaststelt dat sprake is van een Passende Functie die beschikbaar is en waarvoor de Herplaatsingskandidaat geschikt is, dan wordt de Herplaatsingskandidaat hierop geplaatst.
- 4.5.4. Met schriftelijke onderbouwing van de redenen daarvoor kan de Herplaatsingskandidaat één keer een aangeboden Passende Functie weigeren. Bij het doen van een eventueel tweede aanbod wordt door Werkgever zo veel mogelijk rekening gehouden met de redenen voor afwijzing van de eerste functie door de Herplaatsingskandidaat.
- 4.5.5. Bij weigering van een andere/tweede aangeboden Passende Functie, kan de Herplaatsingskandidaat geen aanspraak meer maken op de voorzieningen in het Sociaal Plan, inclusief de daarin opgenomen financiële voorzieningen.
- 4.5.6. Werknemers die de op grond van artikel 4.7.1 van dit Sociaal Plan aangeboden Vaststellingsovereenkomst voor akkoord hebben ondertekend en geen gebruik hebben gemaakt van de bedenktijd zijn niet verplicht een later aanbod van een Passende Functie te aanvaarden.

4.6. Voorwaarden bij herplaatsing

- 4.6.1. Een Passende Functie kan maximaal één functiegroep hoger of lager zijn dan de functie waarop de Herplaatsingskandidaat werkzaam is. Indien een

Herplaatsingskandidaat al op basis van een inkomensgarantie werkzaam is en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan wordt deze inkomensgarantie ook bij een verschil van twee functiegroepen gehandhaafd.

- 4.6.2. Bij herplaatsing in een functie met een lagere functiegroep en/of een ander rooster, dan geldt voor Werknemers de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 8.4 en 8.6 van de CAO.

4.7. Vervolg indien niet geplaatst

- 4.7.1. Herplaatsingskandidaten die in het herplaatsingsproces niet zijn geplaatst, worden formeel boventallig verklaard. Deze Herplaatsingskandidaten ontvangen hiervan een schriftelijke bevestiging en worden uitgenodigd voor een Aanzeggesprek. Tijdens het Aanzeggesprek wordt aan de Herplaatsingskandidaat een Vaststellingsovereenkomst aangeboden, zoals bedoeld in Hoofdstuk 5, tenzij artikel 4.5.45 van dit Sociaal Plan van toepassing is.

4.8. Arbeidsongeschikte Werknemer tijdens het (her)plaatsingsproces

- 4.8.1. Werknemers die niet volledig arbeidsgeschikt of niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, gaan zo veel als mogelijk gelet op hun individuele situatie mee in het (her)plaatsingstraject zoals in dit Hoofdstuk 4 is beschreven. Er wordt hierbij rekening gehouden met een lopend re-integratietraject en de mogelijkheden om te werken bij het vinden van een andere functie. Is het voor een Werknemer vanwege de mate van arbeidsongeschiktheid niet mogelijk om aan het herplaatsingsproces deel te nemen, dan zal Werkgever (voor zover mogelijk) in overleg met de Werknemer komen tot een maatwerkoplossing rekening houdend met wat redelijk en billijk is. Arbeidsongeschikte Werknemers hebben voorrang in het (her)plaatsingsproces. De Plaatsingscommissie heeft hierin een toezichthoudende en sturende rol. Indien een arbeidsongeschikte Werknemer niet geplaatst kan worden, treden Werkgever en Werknemer met elkaar in overleg over de ontstane situatie en hoe met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving verder invulling kan worden gegeven aan ieders re-integratieverplichtingen.

4.9. Eerdere Boventalligen

- 4.9.1. Werknemers van TSN die boventallig zijn verklaard als gevolg van een eerdere reorganisatie (dus een reorganisatie voorafgaand aan de adviesaanvragen ten aanzien van het Transformatieprogramma), Eerdere Boventalligen, zullen vanaf het matchingsproces tot en met de Plaatsingscommissie (stap 2 en 3 in het herplaatsingsproces, artikel 4.4 en 4.5 behalve 4.5.5 en 4.5.6) worden meegenomen

in het herplaatsingsproces op dezelfde wijze als de Werknemers die *wel* onder het Sociaal Plan vallen.

- 4.9.2. Voor Eerdere Boventalligen die in het herplaatsingsproces niet zijn geplaatst blijven de regels en voorzieningen van het WGP gelden.

Aan Eerdere Boventalligen komen, behalve deelname aan het herplaatsingsproces zoals in 4.9.1 omschreven, verder geen rechten toe op grond van dit Sociaal Plan.

5. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

5.1. Aanbod Vaststellingsovereenkomst voor beëindiging met wederzijds goedvinden

- 5.1.1. Werkgever streeft ernaar met Werknemers die overeenkomstig artikel 4.7.1 van dit Sociaal Plan formeel schriftelijk als boventallig zijn aangemerkt, te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Hiertoe zal Werkgever bij het Aanzeggesprek een berekening van de Beëindigingsvergoeding (artikel 5.3) en de Vaststellingsovereenkomst (**Bijlage 4**) ter ondertekening voorleggen aan de Werknemer.
- 5.1.2. De Werknemer zal bij het Aanzeggesprek worden verzocht de Vaststellingsovereenkomst uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever (digitaal) te retourneren.
- 5.1.3. Indien die Werknemer ten tijde van het Aanzeggesprek al vakantie had gepland binnen deze termijn van 14 kalenderdagen, dan worden deze vakantiedagen niet meegeteld bij de vaststelling van de 14 kalenderdagen.
- 5.1.4. Indien de Werknemer de aangeboden Vaststellingsovereenkomst niet binnen genoemde termijn van 14 kalenderdagen ondertekent en aan Werkgever (digitaal) retourneert, dan wel de Vaststellingsovereenkomst ondertekent en een beroep doet op de bedenktijd van artikel 7:670b BW, dan zal Werkgever overgaan tot (voortzetting van) een ontslagprocedure bij het UWV. Indien dit ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt op een latere datum dan de Einddatum in de aangeboden Vaststellingsovereenkomst, dan komt op de Beëindigingsvergoeding een bedrag in mindering gelijk aan het bruto basis maandsalaris vermeerderd met de pro rata vakantietoeslag en pro rata eindejaarsuitkering over de periode dat de arbeidsovereenkomst later dan deze Einddatum eindigt.

5.2. Inhoud Vaststellingsovereenkomst

- 5.2.1. De inhoud van de aangeboden Vaststellingsovereenkomst zal in overeenstemming zijn met het model dat als **Bijlage 4** aan het Sociaal Plan is gehecht. Onderdeel van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst op grond van de Vaststellingsovereenkomst zal in ieder geval zijn:
 - (i) betaling van de Beëindigingsvergoeding binnen een maand na de Einddatum. De Beëindigingsvergoeding zal aan Werknemer worden uitbetaald. De Werknemer kan ervoor kiezen na einde dienstverband zijn

deelname aan de toepasselijke pensioenregeling bij de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) vrijwillig voort te zetten conform de voorwaarden die hiervoor door het pensioenfonds zullen worden vastgesteld. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds vragen deze mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting binnen de wettelijke kaders mogelijk te maken. ;

- (ii) na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst, in overleg met de leidinggevende, het meewerken aan een deugdelijke en zo spoedig mogelijke overdracht van werkzaamheden en daarna vrijstelling van werk tot de Einddatum;
- (iii) het inleveren van bedrijfseigendommen per de datum vrijstelling van werk en het inleveren van een eventuele bedrijfsauto uiterlijk op de laatste doordeweekse dag voor de Einddatum;
- (iv) een gebruikelijke eindafrekening wordt opgemaakt. Hierbij vindt ook een (pro rata) betaling van opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering plaats. Voor de periode dat de Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden, wordt het saldo verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat geldt op de datum van vrijstelling van werkzaamheden, uitbetaald. Werknemer wordt geacht het verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat tijdens de periode van vrijstelling van werk wordt opgebouwd, direct op te nemen. Het tijdens vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren), zal dus niet worden uitgekeerd;
- (v) betaling van een aanvullende vergoeding van 100% van het bruto basis maandsalaris over de periode dat Werknemer vóór de Einddatum uit dienst gaat bij indiensttreding bij een andere werkgever of aan de slag gaan als zelfstandige nadat de Vaststellingsovereenkomst is getekend. Dit bruto basis maandsalaris wordt vermeerderd met eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoeslag of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoeslag en pro rata 2% eindejaarsuitkering. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald;
- (vi) eventueel betaling van een Resultaatsafhankelijke uitkering conform de voorwaarden zoals opgenomen in bijlage III CAO;

- (vii) een outplacement- of opleidingstraject ter waarde van EUR 4.000 te vermeerderen met BTW, dan wel een bedrag van EUR 4.000 bruto uit te betalen bij de eindafrekening indien Werknemer afziet van het gebruik van dit outplacement- of opleidingstraject (eventuele eerdere of andere (opleidings)trajecten worden niet met dit budget verrekend);
- (viii) voor kennismigranten die vallen onder de Wet Modern Migratiebeleid zal een gespecialiseerd bureau worden ingezet om hen te ondersteunen ander werk voor deze Werknemers te vinden indien hun verblijfvergunning is gekoppeld aan het werk bij TSN en zal waar nodig naar een maatwerkoplossing worden gekeken;
- (ix) een budget van EUR 1.000 te vermeerderen met BTW (maar inclusief eventuele kantoorkosten) ter dekking van de kosten van rechtsbijstand en/of financieel advies, dan wel een bedrag van EUR 1.000 bruto uit te betalen bij de eindafrekening indien de Werknemer afziet van het gebruik maken en declareren van kosten voor rechtsbijstand en/of financieel advies bij Werkgever;
- (x) indien de Werknemer binnen een jaar na de Einddatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering, wordt het bedrag van die jubileumuitkering als bruto bedrag (dat wil zeggen: onder inhouding van loonheffing) uitbetaald;
- (xi) op verzoek het verstrekken van een waarheidsgetrouw positief getuigschrift;
- (xii) het vervallen van een eventueel studiekostenbeding en het vervallen van een eventueel studieschuld. Werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld een lopende studie gedurende maximaal één schooljaar na Einddatum te vervolgen op kosten van Werkgever; en
- (xiii) het vervallen van een eventueel relatie- en/of concurrentiebeding per de Einddatum (onder handhaving van andere beperkende bedingen en/of post-contractuele bedingen).

5.2.2. Bij het vaststellen van de in de Vaststellingsovereenkomst op te nemen Einddatum van het dienstverband zal rekening gehouden worden met de voor Werkgever geldende opzegtermijn (2.4.2 CAO), dan wel een termijn van zes maanden als de opzegtermijn van Werkgever korter is, te rekenen vanaf het einde van de maand waarin het Aanzeggesprek heeft plaatsgevonden.

- 5.2.3. Voor Werknemers met een gemeenschappelijke huishouding die beiden als Herplaatsingskandidaat worden aangemerkt en die beiden als boventallig worden aangemerkt, zal bij het bepalen van de Einddatum uit worden gegaan van de voor Werkgever geldende opzegtermijn vermeerderd met drie maanden, maar minimaal een termijn van negen maanden, te rekenen vanaf het einde van de maand waarin het Aanzeggesprek heeft plaatsgevonden.
- 5.2.4. Indien de 30%-regeling wordt toegepast op het salaris van een Werknemer geldt op grond van de verplicht toepasselijke fiscale regels dat de 30%-regeling alleen nog kan worden toegepast in de eerste maand nadat de Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. De 30%-regeling mag en kan niet worden toegepast op de Beëindigingsvergoeding. Het niet langer kunnen toepassen van, of in aanmerking komen voor toepassing van, de 30% regeling komt *niet* voor rekening van Werkgever en zal *niet* door Werkgever worden gecompenseerd.

5.3. Beëindigingsvergoeding

- 5.3.1. De Beëindigingsvergoeding is een eenmalige bruto vergoeding die is gebaseerd op de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 2,55. De Transitievergoeding is in 2025 gemaximeerd op EUR 98.000 bruto dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag. Bij de bepaling van het bedrag van de Beëindigingsvergoeding op basis van het Sociaal Plan wordt dus rekening gehouden met de maximale Transitievergoeding (dus dan wel EUR 98.000 bruto, dan wel één Bruto Jaarsalaris indien het jaarsalaris van de Werknemer hoger is dan dit bedrag), vermenigvuldigd met de factor van 2,55.
- 5.3.2. De Beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan EUR 300.000 bruto op basis van een fulltime dienstverband en pro rata bij een parttime dienstverband.
- 5.3.3. Voor Werknemers die gebruik maken van de regeling van het Generatiepact zal de Beëindigingsvergoeding (en het in artikel 5.3.2 van dit Sociaal Plan vermelde maximum) niet worden gebaseerd op het voor hen toepasselijke doorbetalingspercentage maar uitgaan van het parttime/fulltime percentage dat de Werknemer werkzaam was voorafgaand aan de deelname aan het Generatiepact.
- 5.3.4. De Beëindigingsvergoeding zal nooit meer bedragen dan de te verwachte inkomstenderving (gebaseerd op het Bruto Jaarsalaris) van de Werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van het Sociaal Plan (zoals ingeschat door de SVB). Hierbij zal geen rekening worden gehouden met aftrek van eventueel voor de Werknemer geldende sociale voorzieningen (o.a. WW, PAWW, WIA en WAO en IOW/IOAW).

- 5.3.5. Wijzigingen in de individuele AOW-datum na de Beëindigingsdatum van de Werknemer zijn niet van invloed op de rechten die de Werknemer aan het Sociaal Plan kan ontlenen, noch op de verplichtingen van de Werkgever op grond van het Sociaal Plan. Mogelijke wijzigingen in de AOW-datum kunnen nooit een extra financiële verplichting voor Werkgever opleveren.
- 5.3.6. Tezamen met de overige voorzieningen in het Sociaal Plan geldt de Beëindigingsvergoeding als een voorziening die bijdraagt aan het beperken van (de negatieve gevolgen van) werkloosheid en als een redelijke financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b lid 1 sub b BW. De Beëindigingsvergoeding treedt daarmee in de plaats van de Transitievergoeding, althans wordt geacht daarin te zijn inbegrepen. De Werknemer kan daarom naast de Beëindigingsvergoeding op grond van het Sociaal Plan geen aanspraak maken op de Transitievergoeding.
- 5.3.7. Een eventuele contractuele, wettelijke of door een rechter toegekende (bilijke)vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een Transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, strekt in mindering op de Beëindigingsvergoeding. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.
- 5.3.8. De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Doet een Werknemer dit niet, dan kan Werkgever besluiten Werknemer uit te sluiten van de voorzieningen van het Sociaal Plan inclusief terug betaling van het bruto bedrag van de Beëindigingsvergoeding.

5.4. Geen nadelige gevolgen mislopen compensatie bij invaren op grond van Wet toekomst pensioenen

- 5.4.1. Partijen zijn overeengekomen dat een Plaatsmaker dan wel een Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van dit Hoofdstuk 5 geen nadelige gevolgen dient te ondervinden als de arbeidsovereenkomst eindigt voordat er is ingevaren in het nieuwe pensioensysteem, waardoor de Plaatsmaker/ Werknemer de compensatie zou mislopen van het afschaffen van de doorsneesystematiek, zoals die door partijen is overeengekomen in het Transitieplan van Tata Steel IJmuiden (vastgesteld door Sociale Partners op 16 september 2025).
- 5.4.2. Partijen zullen het bestuur van het pensioenfonds verzoeken aan deze groep Werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst eindigt voordat er ingevaren is in

het nieuwe pensioensysteem, binnen de wettelijke mogelijkheden een compensatie toe te kennen. Deze compensatie, die in aanvulling is op de in dit Sociaal Plan opgenomen Beëindigingsvergoeding en overige voorzieningen, zal plaatsvinden conform de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek zoals opgenomen in het Transitieplan van Tata Steel in IJmuiden (zie paragraaf 6.2 pag. 29 – 32 met daarin opgenomen tabel 3 Compensatiestaffel op pag. 29). Bij het bepalen van de hoogte van deze compensatie wordt uitgegaan van de fictie dat Werknemer op het invaarmoment nog deelnemer is in de pensioenregeling van Tata Steel IJmuiden. Deze compensatie vindt niet plaats indien de pensioenaanspraken op het invaarmoment reeds zijn overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder.

HANDTEKENINGEN

Tata Steel IJmuiden BV

.....
J. Van den Berg

.....
J. Turkesteen

Tata Steel Nederland Technology BV

.....
S. Sharma

.....
B.M. Krul

FNV Metaal

.....
C. Lacin, bestuurder

CNV

.....
P. Fortuin, voorzitter

.....
M.E. Jukema, bestuurder

Tata Steel Nederland Services BV

.....
J. Van den Berg

.....
J. Turkesteen

De Unie

.....
R. Castelein, voorzitter

.....
H. Korver, belangenbehartiger

**VHP Tata Steel, de belangenorganisatie
voor middengroepen en hoger personeel
bij Tata Steel**

.....
J. Venema, voorzitter

.....
H.A. Langeweg, bestuurder

BIJLAGE 1 DEFINITIES

In het Sociaal Plan worden de volgende definities gehanteerd:

Aanwijspcedure

De procedure die is vastgesteld om de afbouw van arbeidsplaatsen in het kader van het Transformatieprogramma op een objectieve en transparante wijze vast te stellen, zoals is uitgewerkt in **Bijlage 3** bij dit Sociaal Plan.

Aanzegdatum / Aanzeggesprek

De datum waarop / het gesprek waarin de Werknemer een Vaststellingsovereenkomst wordt aangeboden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Afspiegeling(sbeginstel)

Het Afspiegelingsbeginstel zoals opgenomen in artikel 11 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Ontslag om Bedrijfseconomische Redenen van UWV versie juli 2025.

Afstemmingsgesprek

Het gesprek waarin aan de Werknemer wordt bevestigd dat zijn functie vervalt of ingrijpend wijzigt, dat de Werknemer als Herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt en waarin wordt besproken of er in de nieuwe organisatie functies zijn die een overlap hebben met de huidige functie van de Werknemer én waarvoor de Werknemer geschikt is bevonden op basis van objectieve criteria.

Beëindigingsvergoeding

De ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 5.3 van het Sociaal Plan.

Begeleidingscommissie

De commissie als bedoeld in artikel 2.5.5 en **Bijlage 2** van het Sociaal Plan.

Boven Formatie

Werknemers tot en met functiegroep 14 die werkzaam zijn op andere afdelingen dan Productie en Onderhoud van wie de arbeidsplaats door het Transformatieprogramma komt te vervallen worden boven formatie geplaatst. Dit houdt in dat Werkgever de Werknemer in zal zetten in het eigen werk, dan wel aangepaste passende werkzaamheden, totdat Werknemer geplaatst kan worden in een Passende Functie.

Eerdere Boventallige

De Werknemer die boventallig is verklaard als gevolg van een eerdere reorganisatie (dat wil zeggen een reorganisatie voorafgaand aan de adviesaanvraag van 8 juli 2025).

Bruto Jaarsalaris

Het Bruto Jaarsalaris is het bruto jaarsalaris, inclusief (voor zo ver van toepassing) ploegentoeslag, vergoeding voor consignatiedienst, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO), toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden (OT), garantie-uitkering op grond van artikel 8.4 en 8.6 CAO, ORBA-toeslag, RAU en AVR-uitkering. Voor de wijze waarop deze looncomponenten worden berekend gelden de referteperioden genoemd in het Besluit Loonbegrip aanzegtermijn en Transitievergoeding alsmede de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.

CAO

CAO Sociale Eenheid IJmuiden uitgave 2025 (looptijd 1 april 2025 - 31 maart 2026).

COR

De Centrale Ondernemingsraad van Werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Einddatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met een Werknemer eindigt op grond van een Vaststellingsovereenkomst als bedoeld in Hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan dan wel door dat toepassing wordt gegeven aan de Plaatsmakersregeling bedoeld in artikel 3.3 van het Sociaal Plan.

Generatiepact

Het Generatiepact zoals opgenomen als bijlage bij de CAO.

Herplaatsingsgesprek

Het gesprek tussen de Werkgever en de Herplaatsingskandidaat valt waarbij gezamenlijk wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn voor herplaatsing in een Passende Functie.

Herplaatsingskandidaat

De Werknemer in functiegroep 15 of hoger aan wie schriftelijk is bevestigd dat zijn functie vervalt, waarvan het aantal plaatsen wordt gereduceerd of van wie de functie ingrijpend wijzigt als gevolg van de reorganisatie die onderdeel is van het Transformatieprogramma.

Omgekeerd Afspiegelen

De wijze waarop wordt bepaald wie voor plaatsing in aanmerking komt in een functie die overlap vertoont met de huidige functie van Werknemer en waarvoor de Werknemer geschikt is bevonden door Werkgever, zoals nader is uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Ontslag om Bedrijfseconomische Redenen van UWV versie juli 2025.

Partijen

Werkgever en de Vakverenigingen.

Passende Functie

Een Passende Functie is een functie dat qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de huidige functie van Werknemer. Een Passende Functie kan maximaal één functiegroep hoger of lager zijn dan de functie waarop de Werknemer werkzaam is. Indien een Werknemer al op basis van een inkomensgarantie werkzaam is en op een nieuwe functie wordt geplaatst, dan wordt deze inkomensgarantie ook bij een verschil van twee functiegroepen gehandhaafd.

Peildatum

De datum die in het kader van de Aanwijsprocedure wordt gebruikt. De datum van het ondernemersbesluit geldt als peildatum. Voor Werknemers van wie de functie op een later tijdstip vervalt, zal de Peildatum in het kader van de Aanwijsprocedure afhangen van het moment waarop de functie daadwerkelijk geheel komt te vervallen of het aantal formatieplaatsen in die functie gereduceerd wordt, omdat dit afhankelijk is van het invoeren van bepaalde maatregelen met betrekking tot automatisering of robotisering.

Plaatsingscommissie

De commissie als bedoeld in artikel 4.5 van het Sociaal Plan.

Plaatsingsgesprek

Het gesprek waarin aan de Werknemer tot en met functiegroep 14 wordt bevestigd dat zijn functie vervalt. Aan Werknemers werkzaam op de afdeling Productie en Onderhoud zal tijdens dit gesprek worden bevestigd in welke Passende Functie zij worden herplaatst. Aan Werknemers werkzaam op andere afdelingen zal tijdens dit gesprek de keuze worden voorgelegd tussen beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst of herplaatsing/Boven Formatie worden geplaatst. De flowchart van het proces voor Werknemers tot en met functiegroep 14 is opgenomen in **Bijlage 7**.

Plaatsmaker

De Werknemer die op zijn verzoek door Werkgever als Plaatsmaker wordt aangewezen.

Plaatsmakersregeling

De regeling als bedoeld in artikel 3.3 van het Sociaal Plan op grond waarvan Werknemers een verzoek kunnen indienen om als Plaatsmaker te worden aangewezen.

Sociaal Plan

Het onderhavige tussen Partijen overeengekomen sociaal plan.

Transformatieprogramma

Het resultaatsverbeteringsprogramma bij Werkgever dat leidt tot organisatiewijzigingen, zoals die zijn beschreven in de adviesaanvragen die op 9 april 2025 (later op 11 juli 2025 gesplitst) en 8 juli 2025 bij de COR zijn ingediend en naar aanleiding waarvan Werkgever op [datum] een ondernemersbesluit heeft genomen. Onder het Transformatieprogramma worden tevens verstaan daarmee verband houdende organisatiewijzigingen in geval van onder andere een eventueel gefaseerde aanpak/uitrol (zoals bij bepaalde automatiseringsinitiatieven) en eventuele vervolgadvisaanvragen die voortvloeien uit de eerder ingediende detailadviesaanvraag van 8 juli 2025 en die door Werkgever in 2025 of 2026 worden ingediend (zoals voor de afdeling PQI). Voor overige nieuwe reorganisaties geldt het WGP.

Transitievergoeding

De ontslagvergoeding als berekend overeenkomstig artikel 7:673 e.v. BW.

Uitwisselbare Functie

Functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning, zoals is beschreven in de Uitvoeringsregels van UWV van juli 2025.

Vakverenigingen

FNV Metaal, CNV, de Unie en VHP Tata Steel.

Vaststellingsovereenkomst

De beëindigingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:670b BW waarmee de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer met wederzijds goedvinden op initiatief van Werkgever wordt beëindigd, met inachtneming van de inhoud van het Sociaal Plan. Het model voor de Vaststellingsovereenkomst is als **Bijlage 4** aan het Sociaal Plan gehecht.

Vaststellingsovereenkomst Plaatsmaker

De beëindigingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:670b BW waarmee de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Plaatsmaker met wederzijds goedvinden op initiatief van Werkgever wordt beëindigd, met inachtneming van de plaatsmakersregeling uit het Sociaal Plan. Het model voor de Vaststellingsovereenkomst is als **Bijlage 6** aan het Sociaal Plan gehecht.

Werkgelegenheidspact (WGP)

Het Werkgelegenheidspact dat tussen Partijen is afgesproken met als uitgangspunt boventalige Werknemers te begeleiden van werk naar werk en met een huidige geldingsduur tot 1 oktober 2026.

Werkgever / Tata Steel Nederland / TSN

De ondernemingen die onderdeel zijn van de Sociale Eenheid IJmuiden:

- Tata Steel IJmuiden B.V.
- Tata Steel Nederland Services B.V.
- Tata Steel Nederland Technology B.V.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever en die binnen de werkingssfeer van de CAO valt, inclusief Werknemers uit de doelgroep die in het kader van het project Participatiebanen (artikel 10.14 CAO) bij Werkgever werkzaam zijn.

BIJLAGE 2 BEGELEIDINGSCOMMISSIE

1. De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het plaatsingsproces en de toepassing van het Sociaal Plan.
2. De Begeleidingscommissie adviseert op verzoek van Werkgever, op verzoek van Werknemer dan wel op eigen initiatief, Werkgever met betrekking tot de uitvoering van het plaatsingsproces en de toepassing van het Sociaal Plan.
3. Werknemers kunnen – nadat zij eerst in een gesprek met hun leidinggevende en HR hebben geprobeerd tot een gezamenlijke oplossing te komen – de Begeleidingscommissie vragen een advies uit brengen indien Werknemer het niet eens is met het oordeel en besluit van Werkgever over één van de volgende onderwerpen:
 - a) kwalificatie van Werknemer als Herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 3.1.4 van het Sociaal Plan;
 - b) kwalificatie van functies als overlappend en (niet) geschikt voor Werknemer als bedoeld in artikel 4.2.2 van het Sociaal Plan;
 - c) kwalificatie van geschiktheid van Werknemer in het kader van het matchingsproces als bedoeld in artikel 4.2.3 van het Sociaal Plan;
 - d) kwalificatie van een functie als Passende Functie voor Werknemer;
 - e) indeling van Werknemer in een uitwisselbare functie;
 - f) de gegevens van Werknemer waarmee rekening is gehouden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel;
 - g) afwijking op grond van hardheidsclausule als bedoeld in artikel 2.5.1 van het Sociaal Plan;
 - h) de beoordeling of Werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft zoals bedoeld in de Aanwijsprocedure en zoals is uitgewerkt in **Bijlage 3** van het Sociaal Plan; en
 - i) de beoordeling of bij de afwijzing van een plaatsmaker het juiste proces is doorlopen (processuele toets, geen inhoudelijke toets van de grond voor afwijzing).

Het verzoek om advies aan de Begeleidingscommissie door een Werknemer wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend via een formulier dat hiervoor wordt opengesteld via de HR Portal, met selectievakjes voor de gronden voor advies en een sectie voor korte onderbouwing door de Werknemer. Dit formulier wordt vervolgens doorgestuurd naar een speciaal e-mail adres dat alleen toegankelijk is voor leden van de Begeleidingscommissie en de

secretaris. Details van het proces en contactgegevens zullen beschikbaar zijn op de HR-portal van Werkgever.

4. Een verzoek om advies, zoals hiervoor bedoeld in artikel 3, wordt door de Werknemer maximaal vier (4) werkdagen na de dag dat het oordeel en besluit van Werkgever schriftelijk aan Werknemer is meegedeeld, bij de Begeleidingscommissie ingediend. Werkgever kan binnen drie (3) werkdagen schriftelijk reageren op het bezwaar van de Werknemer. De reactie van Werkgever wordt tegelijkertijd aan de Begeleidingscommissie en de Werknemer toegezonden. De Begeleidingscommissie beslist op basis van de schriftelijke stukken. De Begeleidingscommissie geeft binnen drie (3) werkdagen na ontvangst van de reactie van Werkgever of binnen drie (3) werkdagen nadat Werkgever heeft meegedeeld geen reactie in te dienen een advies aan Werkgever en stuurt een afschrift van het advies ook aan de Werknemer.
5. Een advies dat door de meerderheid van de Begeleidingscommissie wordt gegeven, geldt als zwaarwegend advies, waarop Werkgever alleen op basis van zwaarwegende gronden kan afwijken. Werkgever beslist binnen drie (3) werkdagen na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie en deelt aan Werknemer mee wat de inhoud van de beslissing is. Als wordt afgeweken van het advies van de Begeleidingscommissie, dan brengt Werkgever de betreffende Werknemer en de Begeleidingscommissie hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte.
6. Om te verzekeren dat binnen de hierboven genoemde termijn zal worden beslist, kunnen meerdere Begeleidingscommissies worden ingesteld. Iedere Begeleidingscommissie bestaat steeds uit:
 - 2 leden aangewezen door de Werkgever;
 - 2 leden aangewezen door de Vakverenigingen; en
 - 1 onafhankelijk voorzitter met stemrecht, benoemd door Partijen.
7. Indien de Begeleidingscommissie dit noodzakelijk acht om tot een oordeel te komen, heeft zij de mogelijkheid om aanvullende informatie op te vragen bij Werkgever of Werknemer.

De leden van de Begeleidingscommissie zullen alle informatie die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komt, vertrouwelijk behandelen.

BIJLAGE 3 AANWIJSPROCEDURE

1. Aanwijspprocedure

De verschillende afdelingen binnen Tata Steel Nederland (TSN) hebben plannen uitgewerkt met als doel om werkzaamheden binnen het bedrijf te vereenvoudigen of weg te nemen en het werk slagvaardiger in te richten. Deze plannen zijn voor advies voorgelegd aan de COR van TSN.

De voorgestelde maatregelen en organisatiewijzigingen in deze plannen zullen leiden tot een afbouw van arbeidsplaatsen binnen TSN.

Deze Aanwijspprocedure is erop gericht om op een objectieve en transparante wijze vast te stellen welke arbeidsplaatsen in het kader van het Transformatieprogramma komen te vervallen. Deze Aanwijspprocedure is in lijn met de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV. De Aanwijspprocedure wordt toegepast binnen de Sociale Eenheid IJmuiden.

2. Afspiegelingsbeginsel

Bij het verminderen van het aantal arbeidsplaatsen in een Uitwisselbare Functie wordt het Afspiegelingsbeginsel toegepast om vast te stellen welke arbeidsplaatsen vervallen. Het Afspiegelingsbeginsel houdt in dat bij het aanwijzen van vervallen arbeidsplaatsen rekening wordt gehouden met het behouden van de huidige leeftijdsopbouw van de Werknemers in de betreffende Uitwisselbare Functie.

Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie (een functie die slechts door één Werknemer wordt bekleed) komt te vervallen of bij een categorie Uitwisselbare Functies die geheel komt te vervallen. Het gevolg van het vervallen van deze unieke functie of categorie Uitwisselbare Functies, is dat de arbeidsplaatsen van de Werknemers die deze functies vervullen direct komen te vervallen.

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies binnen de Sociale Eenheid IJmuiden. De (meeste) aanpassingen van de organisatie van TSN zullen naar verwachting binnen zes maanden na het ondernemersbesluit zijn afgerond. Voor Werknemers van wie in deze periode de functie vervalt of ingrijpend wijzigt, geldt daarom als Peildatum in het kader van deze Aanwijspprocedure de datum van het ondernemersbesluit. Voor Werknemers waarvan de functie op een later tijdstip komt te vervallen, zal de peildatum afhangen van het moment waarop de functie daadwerkelijk komt te vervallen of gereduceerd wordt, omdat dit afhankelijk is van het invoeren van bepaalde maatregelen met betrekking tot automatisering of robotisering.

Per categorie Uitwisselbare Functies binnen de Sociale Eenheid IJmuiden komt per leeftijdsgroep de arbeidsplaats van de Werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst te vervallen. De leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar en ouder.

Het toepassen van de Aanwijsprocedure is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.1).

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies². Uitwisselbare Functies moeten direct één op één wederzijds uitwisselbaar zijn. Uitwisselbare Functies zijn functies die vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn naar:

- Werkelijke functie-inhoud,
- vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en
- niveau en beloning.

Ook de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht (overdag/'s nachts, werkdruk, mate van precisie of concentratie) kunnen de vereiste kennis en vaardigheden en de vereiste competenties inkleuren, en kunnen daardoor mede bepalend zijn voor de uitwisselbaarheid van functies.

- Functie-inhoud

Uitgangspunt voor het vaststellen van de functie-inhoud is de functiebeschrijving van de Werknemer, zo nodig aangevuld met aandachtsgebieden. Het gaat hier om de kerntaken van de Werknemer. Wat moet de Werknemer daadwerkelijk doen? Indien de generieke ORBA functiebeschrijving onvoldoende onderscheidend is, moet op basis van objectieve gegevens worden onderbouwd waarom binnen deze functie sprake is van verschillende categorieën van Uitwisselbare Functies. De vergelijking moet uiteindelijk worden gemaakt op basis van de *werkelijke functie-inhoud*, niet alleen op basis van de ORBA-functieomschrijving. Het gaat hierbij om de inhoud van de functie in het algemeen, niet de specifieke invulling door een individuele werknemer.

- Kennis, vaardigheden en competenties

Kennis bestaat uit aantoonbaar opleidingsniveau en opleidingsrichting. Opleidingseisen zijn af te leiden uit de functiebeschrijving. Vaardigheden zijn die functie-eisen die betrekking hebben op de bekwaamheid, handigheid of bedrevenheid die nodig is voor het uitoefenen van de functie. Voor de vergelijking van de benodigde competenties wordt gekeken

² Een uitwisselbare functie is niet hetzelfde als een passende functie. De toets op uitwisselbaarheid is objectief gerelateerd aan de functie en niet subjectief aan de medewerker. Dit in tegenstelling tot een passende functie waar wordt gekeken naar de subjectieve/persoonlijke mogelijkheden van de medewerker. Nadat de functie van de medewerker is vervallen, moet in het kader van de wettelijke herplaatsingsverplichting van de werkgever worden gekeken of de medewerker binnen een redelijke termijn in een andere passende functie kan worden herplaatst. Het begrip 'passende functie' is dus anders en ruimer dan het begrip 'uitwisselbare functie'.

naar de bijzondere eisen aan de functieervulling die samenhangen met persoonskenmerken of moeilijk ontwikkelbare competenties.

- Niveau en beloning

Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschil in functieniveau zodat functies niet gelijkwaardig zijn. Bepalend hierbij is in welke functiegroep de functie is ingedeeld en niet de indeling van de Werknemer.

Het toepassen van het Afspiegelingsbeginsel is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.2).

3. Ingrijpende functiewijziging

Het kan zijn dat er geen sprake meer is van een Uitwisselbare Functie doordat een functie als gevolg van verbetermaatregelen ingrijpend wijzigt. Dit kan het geval zijn bij een wijziging van de functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en/of een verwachte verandering van het functieniveau en beloning.

Het gaat hierbij om structurele wijzigingen die werkelijk impact hebben op de functie en niet bepaalde accentverschuivingen. Bij een wijziging van de inhoud moet sprake zijn van relevante veranderingen in het takenpakket. Deze wijzigingen moeten dan naar voren komen in een nieuwe of aangepaste functiebeschrijving die zal worden getoetst door de afdeling Functiewaardering (R&R). De direct leidinggevende en BHR³ vullen hiervoor het formulier “Toets ingrijpende functiewijziging” in.

Wanneer in een ingrijpend gewijzigde functie onderdelen van de eerdere functie terugkomen, moet eerst worden vastgesteld of de Werknemers in die functie geschikt zijn voor de (nieuwe) ingrijpend gewijzigde functie. Dit moet worden vastgesteld op basis van objectieve selectiecriteria. Bij meerdere geschikte Werknemers moet de functie in omgekeerde afspiegelvolgorde worden aangeboden aan deze Werknemers.

Het toepassen van de ingrijpende functiewijziging is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.3).

De Werknemer van wie de functie op basis van deze Aanwijsprocedure komt te vervallen of ingrijpend wijzigt, wordt in eerste instantie aangewezen als Herplaatsingskandidaat met als doel om eerst te proberen de Werknemer intern bij Werkgever te herplaatsen.

4. Afwijking van afspiegeling

- Onmisbare Werknemer

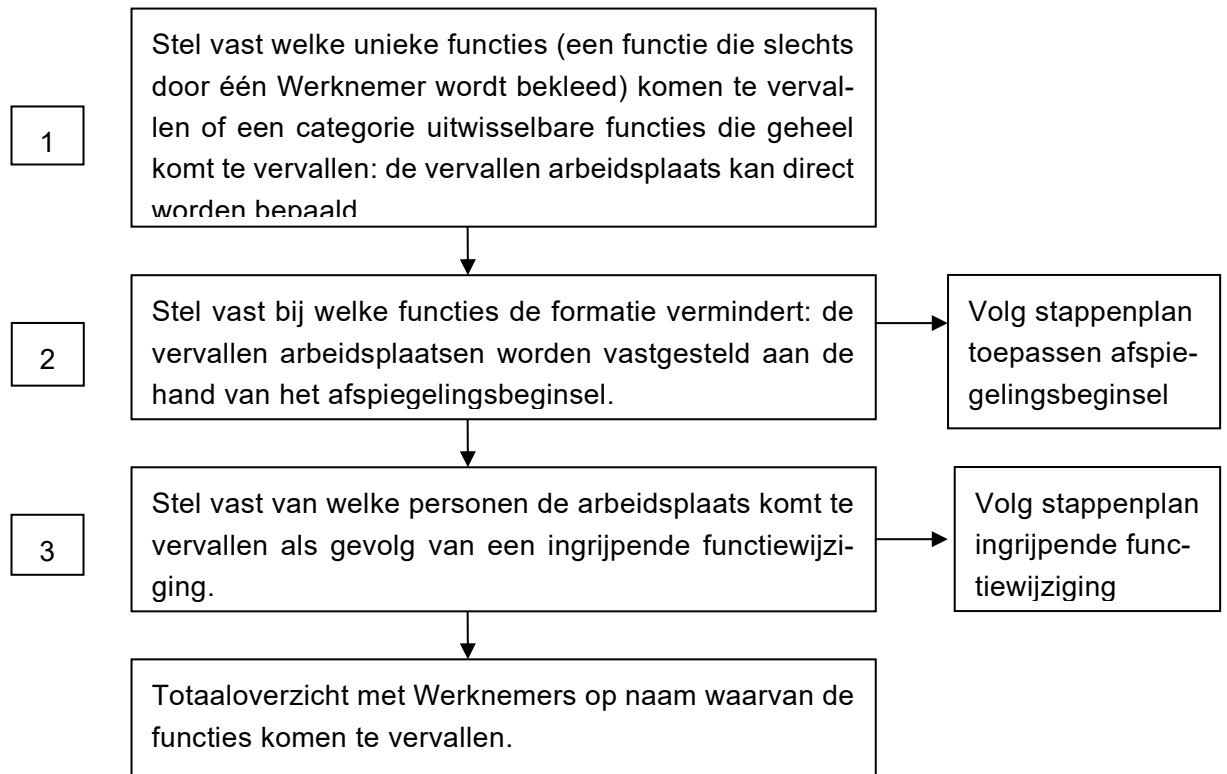
³ Business Partner, HR Manager of HR Adviseur

Een afwijking van afspiegeling is mogelijk indien een Werknemer voor de organisatie onmisbaar is. De bedrijfsleiding moet in dat geval aantonen dat deze Werknemer over zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt dat het vertrek van de Werknemer voor het functioneren van de betreffende de onderneming te bezwaarlijk is.

- Medewerker met een zwakke arbeidsmarktpositie

Een afwijking van afspiegeling is mogelijk als sprake is van een Werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld als gevolg van ernstige fysieke of medische beperkingen. Een beroep op deze afwijkingsgronden is slechts in bijzondere omstandigheden toegestaan en kan op verzoek van Werkgever van tevoren worden getoetst door de Begeleidingscommissie.

BIJLAGE 3.1: Stappenplan toepassen aanwijspcedure



**BIJLAGE 3.2: Stappenplan toepassen afspiegelingsbeginsel
(met behulp / invulling van beschikbare excel tool)**

Maak een volledig overzicht van de op de peildatum werkzame personen inclusief inleenkrachten



Stel de categorie uitwisselbare functies vast waarbinnen de vermindering van formatie zal plaatsvinden.



Neem daarna voor de vermindering van de formatie eerst afscheid van alle inleenkrachten in elke categorie uitwisselbare functies.



Stel vast hoeveel overige personen werkzaam zijn per categorie uitwisselbare functies.



Stel vast in welke leeftijdsgroep deze personen zitten.



Stel per leeftijdsgroep de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw vast.



Stel vast met hoeveel personen de categorie uitwisselbare functies in totaal moet verminderen.

De totale noodzakelijke vermindering moet in de eerste plaats worden gerealiseerd door de personen van wie op de peildatum vaststaat dat zij uiterlijk 31 december 2026 anderszins zullen vertrekken en waarvan de arbeidsplaats niet wordt ingevuld. Het gaat dan onder meer om personen:

- die een tijdelijk dienstverband hebben dat van rechtswege eindigt;
- die met vvp of pensioen gaan.

De resterende noodzakelijke vermindering wordt bereikt door aan te wijzen van welke Werknemers de functies komen te vervallen.



Stel per leeftijdsgroep vast met hoeveel personen de formatie wordt vermindert. De functie van de Werknemers met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt als eerste te vervallen.

Voorbeeld toepassing Afspiegelingsbeginsel

- Binnen een bepaalde categorie Uitwisselbare Functies zijn 12 Werknemers werkzaam.
- Deze categorie Uitwisselbare Functies zal met 4 Werknemers worden ingekrompen.

15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	Vanaf 55 jaar en ouder	Totaal
Vul het aantal werknemers per leeftijdsgroep in					
3	4	0	2	3	12 wn
Bereken de procentuele verdeling per leeftijdsgroep					
25%	33,33%	0%	16,66%	25%	100%
Bereken de noodzakelijke krimp per leeftijdsgroep					
$25\% \times 4 = 1,00$	$33,33\% \times 4 = 1,33$	$0\% \times 4 = 0,00$	$16,66\% \times 4 = 0,67$	$25\% \times 4 = 1,00$	4 wn
Na afronding op hele getallen wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen					
1	1	0	1	1	4 wn

- De arbeidsplaats van de Werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroepen komt te vervallen.

In dit voorbeeld bevinden zich drie Werknemers in de leeftijdscategorie vanaf 55 jaar en ouder. Deze groep moet met één Werknemer minder gaan werken als gevolg van de voorgestelde verbetermaatregelen. Als één van deze drie Werknemers uiterlijk 31 december 2026 met VVP of pensioen gaat, dan is de krimp binnen deze leeftijdsgroep al op deze manier gerealiseerd.

BIJLAGE 3.3: Stappenplan ingrijpende functiewijziging

De lijnmanager verstrekt aan Fuwa alle benodigde informatie om de toets te kunnen uitvoeren:

- Huidige functiebeschrijving
- Beschrijving wijzigingen in de functie door middel van het formulier t.a.v. Toets ingrijpende Functiewijziging



Fuwa stelt op basis van deze informatie de wijzigingen in de functie vast.



Fuwa toetst en stelt vast of de classificatie 'ingrijpend gewijzigd' toegekend kan worden.



Fuwa stuurt een rapport met de toetsresultaten inclusief de uitgewerkte analyse(s) aan de lijnmanager.



Oordeel 'ingrijpende functiewijziging': stel aan de hand van een objectief selectieproces vast welke Werknemers geschikt zijn voor de ingrijpend gewijzigd functie en welke Werknemers hiervoor niet geschikt zijn en van wie de arbeidsplaats daarom vervalt.

BIJLAGE 4 VASTSTELLINGSOVEREENKOMST BOVENTALLINGEN

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST / BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

- a. **TATA STEEL [IJMUIDEN / NEDERLAND SERVICES / NEDERLAND TECHNOLOGY] B.V.**, gevestigd te IJmuiden en kantoorhoudend te Velsen-Noord (hierna te noemen: de "Werkgever"), te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door **NAAM**, partij ter ene zijde; en
- b. **VOORLETTERS. ACHTERNAAM** (personeelsnummer: **CIJFERS**) wonende te (**POST-CODE**) **WOONPLAATS** aan de **STRAATNAAM HUISNUMMER** (hierna te noemen: de "Werknemer"), partij ter andere zijde;

hierna ieder afzonderlijk te noemen de "Partij" en tezamen als de "Partijen";
in aanmerking genomen dat:

- Werknemer met ingang van [] bij Werkgever in dienst is getreden, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van [] tegen een bruto salaris van €[] bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief overige emolumenten;
- Werkgever aan Werknemer heeft uitgelegd dat zij de arbeidsovereenkomst met Werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen, meer in het bijzonder een reorganisatie waarover zij advies heeft gevraagd en gekregen van de COR, wenst te beëindigen;
- Werkgever en Werknemer hebben gezocht naar een andere passende functie binnen de organisatie van Werkgever, maar deze is niet voorhanden gebleken waardoor herplaatsing niet mogelijk was;
- Werkgever daarom het initiatief heeft genomen de arbeidsovereenkomst met Werknemer te beëindigen;
- Werknemer treft ter zake de beëindiging geen verwijt. Er is ook geen sprake van een dringende reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ten tijde van het aangaan van deze beëindigingsovereenkomst (hierna te noemen: de "Overeenkomst") geldt er geen opzegverbod zoals bedoeld in onder artikel 7:670 BW en artikel 7:671b lid 2 BW;
- deze Overeenkomst is gebaseerd op het sociaal plan dat de Werkgever met de vakbonden is overeengekomen (hierna te noemen: het "Sociaal Plan");
- Werknemer heeft de tijd gekregen over de Overeenkomst na te denken en zich te laten adviseren door een juridisch adviseur en is zich bewust van de inhoud van deze Overeenkomst en de gevolgen van ondertekening van deze Overeenkomst; en
- Partijen beogen met deze Overeenkomst een uitputtende, alles omvattende, regeling te treffen ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zien met het aangaan hiervan af van alle overige afspraken die eventueel bestaan dan wel zouden hebben bestaan.

Partijen komen overeen als volgt:

1. De arbeidsovereenkomst tussen Partijen zal eindigen met wederzijds goedvinden per **DA-TUM UITDIENST** (hierna te noemen: de "Einddatum").
2. Werknemer zal na de totstandkoming van deze Overeenkomst in overleg met zijn leidinggevende zorgdragen voor een deugdelijke overdracht van zijn werkzaamheden en wordt daarna volledig vrijgesteld van werk. Werknemer zal binnen redelijke grenzen beschikbaar blijven voor het beantwoorden van vragen over verrichtte werkzaamheden. Het salaris en overige arbeidsvoorwaarden van Werknemer worden op de gebruikelijke wijze door

Werkgever voortgezet tot de Einddatum, tenzij in deze Overeenkomst anders is bepaald. De uitbetaling van onkosten-, reis- en/of thuiswerkvergoeding wordt echter beëindigd per de datum dat Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden.

3. Werkgever zal ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan Werknemer een eenmalige ontslagvergoeding betalen ten bedrage van € [] bruto (hierna te noemen: de "Vergoeding"), te betalen binnen een maand na de Einddatum onder inhouding van belastingen. De wettelijke transitievergoeding en een eventuele contractuele ontslagvergoeding wordt geacht te zijn inbegrepen in deze Vergoeding.
4. Werkaanvaarding door Werknemer elders (als werknemer of ZZP'er) kan na ondertekening van deze Overeenkomst en overdracht van werk geschieden zonder dat een opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen. Indien Werknemer eerder bij een andere werkgever in dienst treedt (of als ZZP'er begint), eindigt de arbeidsovereenkomst tussen Partijen met wederzijds goedvinden met ingang van de dag waarop Werknemer in dienst treedt bij de nieuwe werkgever of start als zelfstandige. Deze datum heeft dan te gelden als de (nieuwe) Einddatum in de zin van deze hele Overeenkomst. Werkgever zal in dat geval aan Werknemer, naast de eindafrekening en de Vergoeding, een aanvullende vergoeding betalen ter hoogte van 100% van het bruto basis maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoelage of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoelage en pro rata 2% eindejaarsuitkering vanaf de nieuwe Einddatum tot aan de (oorspronkelijke) Einddatum. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald.
5. Indien de arbeidsovereenkomst voor de Einddatum eindigt op een andere wijze dan op grond van artikel 1 of 4 van deze Overeenkomst, is Werkgever de Vergoeding niet verschuldigd. Onder een andere wijze van beëindiging valt bijvoorbeeld opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever vanwege een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Werkgever zal binnen een maand na de Einddatum een eindafrekening opmaken en aan Werknemer verstrekken. Hierbij zal voor wat betreft de positieve elementen van deze eindafrekening (op pro rata basis) de vakantietoelage en (op pro rata basis) de eindejaarsuitkering tot de Einddatum worden opgenomen. Een eventueel per de datum waarop Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden overeenkomstig artikel 2 positieve saldo van opgebouwde maar nog niet opgenomen verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) wordt uitbetaald. Verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat Werknemer zou opbouwen gedurende de periode van vrijstelling van werk wordt door Werknemer opgenomen en Werknemer doet uitdrukkelijk afstand van vergoeding van tijdens de periode van vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren).
7. De pensioenopbouw van Werknemer door de Werkgever stopt per de Einddatum.
8. Alle verzekeringen waaraan Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft deelgenomen eindigen per de Einddatum.
9. Werknemer heeft mogelijk aanspraak op de eventuele door de Werkgever vastgestelde Resultaatsafhankelijke Uitkering (RAU) over de boekjaren 2025 / 2026 en 2026 / 2027 conform de voorwaarden zoals opgenomen in Bijlage III bij de CAO van Werkgever. Een

eventuele uitkering van de RAU zal plaatsvinden in respectievelijk de maand juli 2026 en juli 2027.

10. Een eventueel overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding zal per de Einddatum als vervallen worden beschouwd. Andere eventueel overeengekomen beperkende en/of post-contractuele bedingen blijven in stand voor de overeengekomen duur inclusief een eventueel boeteding. In dat verband verklaart Werknemer zich tot en na de beëindiging van het dienstverband strikt te zullen houden aan de bepaling ter zake geheimhouding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen Partijen en/of de CAO van Werkgever.
11. Werknemer zal een outplacement traject of opleiding / cursus / training volgen voor een bedrag van maximaal €4.000,- exclusief BTW. De factuur voor het outplacementtraject of de opleiding / cursus / training dient vóór de Einddatum te zijn ontvangen door Werkgever.

OF

Werknemer zal bij de eindafrekening een aanvullend bedrag ontvangen van €4.000,- bruto, conform de voorwaarden van het Sociaal Plan.

12. Indien Werknemer binnen één jaar na de Einddatum een jubileumuitkering conform de bij Werkgever geldende jubileumregeling zou hebben ontvangen, ontvangt Werknemer bij de eindafrekening de betreffende jubileumuitkering. De jubileumuitkering wordt als bruto bedrag (dat wil zeggen: onder inhouding van loonheffing) uitbetaald.
13. Een eventueel lopend studiebeding op basis waarvan Werknemer een studieschuld aan Werkgever heeft, komt per Einddatum te vervallen. Een eventuele studieschuld komt daarmee geheel te vervallen per de Einddatum. Werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld een lopende studie gedurende maximaal één schooljaar na Einddatum te vervolgen op kosten van Werkgever.
14. Werknemer zal al hetgeen Werknemer van Werkgever en haar groep onder zich heeft, hieronder begrepen eventuele laptop, mobiele telefoon, pasjes, documenten, data en/of andere gegevensdragers uiterlijk op de laatste werkdag voor de vrijstelling van werk in goede staat bij Werkgever inleveren. Een eventuele leaseauto dient uiterlijk op de laatste doordeweekse dag voor de Einddatum conform de bepalingen van het leasereglement en/of de gebruikersovereenkomst te worden ingeleverd bij Werkgever of, op diens verzoek, de leasemaatschappij.
15. Op verzoek van Werknemer wordt door Werkgever een waarheidsgetrouw positief getuigschrift over Werknemer verstrekt.
16. Indien Werknemer voor de Einddatum een functie binnen het bedrijf van Werkgever, een groepsmaatschappij van Werkgever of een aan Werkgever gelieerde onderneming aanvaardt, dan vervalt deze Overeenkomst en eindigt de arbeidsovereenkomst niet per de Einddatum en kan Werknemer geen aanspraak maken op de betalingen uit hoofde van deze Overeenkomst waaronder de Vergoeding. Voor zover door Werknemer reeds gebruik is gemaakt van het outplacement/opleidings- budget en/of het budget voor juridisch/financieel advies, zullen deze kosten worden voldaan uit het betreffende budget.
17. Werkgever is bereid tot maximaal €1.000,- exclusief BTW maar inclusief kantoorkosten bij te dragen aan de kosten van rechtsbijstand of de kosten van financieel advies van

Werknemer indien Werknemer deze kosten daadwerkelijk heeft gemaakt. De jurist/advocaat/(financieel) adviseur van Werknemer zal de factuur voor dit bedrag aan kosten rechtstreeks aan de Werkgever sturen (naar transfercentrum@tatasteeleurope.com) waarop zal staan vermeld dat de diensten zijn verricht ten behoeve van Werknemer en niet ten behoeve van Werkgever. De Werkgever zal deze factuur vervolgens rechtstreeks aan de jurist/advocaat/(financieel) adviseur van Werknemer voldoen. Werkgever hanteert een betalingstermijn van 60 dagen.

OF

Werknemer zal bij de eindafrekening een aanvullend bedrag ontvangen van €1.000,- bruto, conform de voorwaarden van het Sociaal Plan.

18. Partijen zullen zowel over het aangaan als over de inhoud van deze Overeenkomst strikte geheimhouding betrachten ten opzichte van derden, tenzij de wet (één der) Partijen gebiedt (onderdelen van) deze Overeenkomst te openbaren.
19. Voor zover Werknemer in enig profiel in de sociale media op internet, waaronder maar niet beperkt tot LinkedIn, Facebook, X, Instagram, MySpace, Youtube en/of Slideshare, of in weblogs heeft vermeld dat Werknemer werkzaam is bij Werkgever, zal Werknemer uiterlijk per de Einddatum aangeven dat Werknemer per de Einddatum niet meer in dienst is van Werkgever.
20. Partijen erkennen dat behoudens de afspraken zoals vastgelegd in deze Overeenkomst geen andere afspraken meer bestaan. Met inachtneming van voorgaande bepalingen verklaren Partijen over en weer niets meer van elkaar te vorderen te hebben en elkaar over en weer finale kwijting te verlenen met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, de beëindiging hiervan of uit andere hoofde. Werknemer is de gelegenheid geboden om eventuele aanspraken die Werknemer buiten de finale kwijting wil houden aan te geven, maar heeft uitdrukkelijk aangegeven dat geen aanvullende aanspraken meer bestaan en dat Werknemer niets meer van Werkgever heeft te vorderen. De finale kwijting door Werknemer geldt ook jegens groepsmaatschappijen van Werkgever en aan Werkgever gelieerde ondernemingen.
21. Voor zover enige bepaling van deze Overeenkomst, of een onderdeel daarvan, niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. In dat geval zullen Partijen de nietige bepaling(en) vervangen, overeenkomstig doel en strekking van deze Overeenkomst, en wel zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.
22. Werknemer heeft het recht om deze Overeenkomst zonder opgaaf van redenen binnen veertien (14) dagen na de datum waarop deze Overeenkomst tot stand is gekomen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring. Deze verklaring moet worden gestuurd aan transfercentrum@tatasteeleurope.com.
23. Deze Overeenkomst is een 'vaststellingsovereenkomst' in de zin van artikel 7:900 BW. De artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing.
24. Deze Overeenkomst en alle eventueel daaruit voortvloeiende of daarmee verband houdende geschillen worden uitsluitend beheerst door Nederlands recht en zullen bij uitsluiting beslecht worden door de Nederlandse bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt:

[Werkgever entiteit] B.V.

Door: **NAAM**

Plaats:

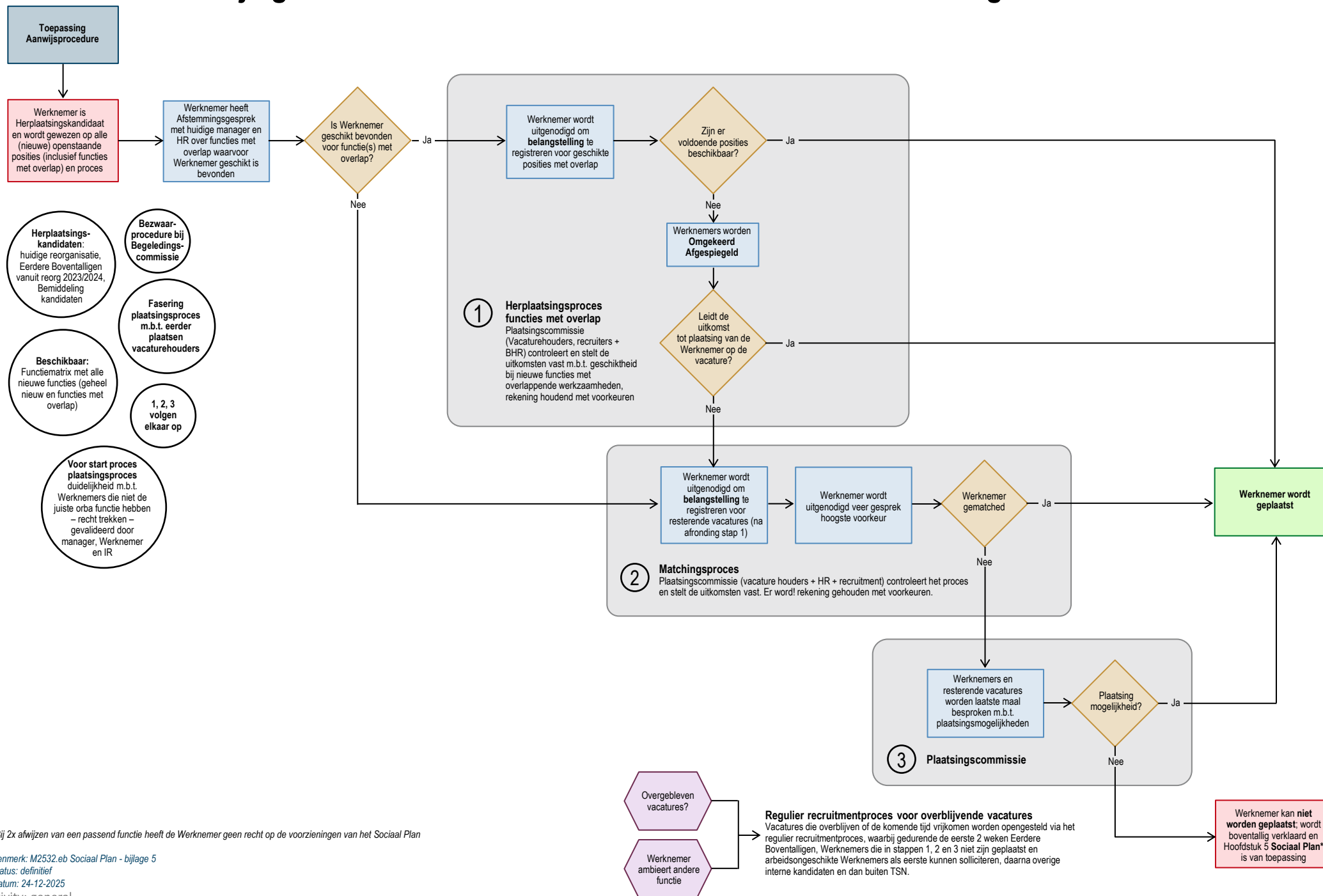
Datum:

NAAM

Plaats:

Datum:

Bijlage 5 - Flowchart Sociaal Plan Tata Steel SE IJmuiden fgr 15 t/m 20



*Bij 2x afwijzen van een passend functie heeft de Werknemer geen recht op de voorzieningen van het Sociaal Plan

Kenmerk: M2532.eb Sociaal Plan - bijlage 5

Status: definitief

Datum: 24-12-2025

Sensitivity: general

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST / BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

- a. **TATA STEEL [IJMUIDEN / NEDERLAND SERVICES / NEDERLAND TECHNOLOGY] B.V.**, gevestigd te IJmuiden en kantoorhoudend te Velsen-Noord (hierna te noemen: de "Werkgever"), te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door **NAAM**, partij ter ene zijde;
- en
- b. **VOORLETTERS. ACHTERNAAM** (personeelsnummer: **CIJFERS**) wonende te **(POSTCODE) WOONPLAATS** aan de **STRAATNAAM HUISNUMMER** (hierna te noemen: de "Werknemer"), partij ter andere zijde;

hierna ieder afzonderlijk te noemen de "Partij" en tezamen als de "Partijen";

in aanmerking genomen dat:

- Werknemer met ingang van [] bij Werkgever in dienst is getreden, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van [] tegen een bruto salaris van €[] bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief overige emolumenten;
- Werkgever aan Werknemer heeft uitgelegd dat zij de arbeidsovereenkomst met Werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen, meer in het bijzonder een reorganisatie waarover zij advies heeft gevraagd en gekregen van de COR, wenst te beëindigen;
- Werkgever en Werknemer hebben gezocht naar een andere passende functie binnen de organisatie van Werkgever, maar deze is niet voorhanden gebleken waardoor herplaatsing niet mogelijk was;
- Werkgever daarom het initiatief heeft genomen de arbeidsovereenkomst met Werknemer te beëindigen;
- Werknemer treft ter zake de beëindiging geen verwijt. Er is ook geen sprake van een dringende reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ten tijde van het aangaan van deze beëindigingsovereenkomst (hierna te noemen: de "Overeenkomst") geldt er geen opzegverbod zoals bedoeld in onder artikel 7:670 BW en artikel 7:671b lid 2 BW;
- deze Overeenkomst is gebaseerd op het sociaal plan dat de Werkgever met de vakbonden is overeengekomen (hierna te noemen: het "Sociaal Plan");
- Werknemer heeft de tijd gekregen over de Overeenkomst na te denken en zich te laten adviseren door een juridisch adviseur en is zich bewust van de inhoud van deze Overeenkomst en de gevolgen van ondertekening van deze Overeenkomst; en
- Partijen beogen met deze Overeenkomst een uitputtende, alles omvattende, regeling te treffen ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zien met het aangaan hiervan af van alle overige afspraken die eventueel bestaan dan wel zouden hebben bestaan.

Partijen komen overeen als volgt:

1. De arbeidsovereenkomst tussen Partijen zal eindigen met wederzijds goedvinden per **DATUM UITDIENST** (hierna te noemen: de "Einddatum").
2. Werknemer tot **DATUM** op de gebruikelijke wijze zijn werkzaamheden verrichten. Vanaf **DATUM** zal Werknemer in overleg met zijn leidinggevende zorgdragen voor een deugdelijke overdracht van zijn werkzaamheden en wordt daarna volledig vrijgesteld van werk. Werknemer zal binnen redelijke grenzen beschikbaar blijven voor het beantwoorden van vragen over verrichtte werkzaamheden.

Het salaris en overige arbeidsvoorwaarden van Werknemer worden op de gebruikelijke wijze door Werkgever voortgezet tot de Einddatum, tenzij in deze Overeenkomst anders is bepaald. De uitbetaling van onkosten-, reis- en/of thuiswerkvergoeding wordt echter beëindigd per de datum dat Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden.

3. Werkgever zal ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan Werknemer een eenmalige ontslagvergoeding betalen ten bedrage van € [] bruto (hierna te noemen: de "Vergoeding"), te betalen binnen een maand na de Einddatum onder inhouding van belastingen. De wettelijke transitievergoeding en een eventuele contractuele ontslagvergoeding wordt geacht te zijn inbegrepen in deze Vergoeding.
4. Werkaanvaarding door Werknemer elders (als werknemer of ZZP'er) kan na ondertekening van deze Overeenkomst en overdracht van werk geschieden zonder dat een opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen. Indien Werknemer eerder bij een andere werkgever in dienst treedt (of als ZZP'er begint), eindigt de arbeidsovereenkomst tussen Partijen met wederzijds goedvinden met ingang van de dag waarop Werknemer in dienst treedt bij de nieuwe werkgever of start als zelfstandige. Deze datum heeft dan te gelden als de (nieuwe) Einddatum in de zin van deze hele Overeenkomst. Werkgever zal in dat geval aan Werknemer, naast de eindafrekening en de Vergoeding, een aanvullende vergoeding betalen ter hoogte van 75% van het bruto basis maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegen-, BO-, OT- en garantietoeslag of eventuele vervangende uitkeringen op grond van de aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid, pro rata 8% vakantietoeslag en pro rata 2% eindejaarsuitkering vanaf de nieuwe Einddatum tot aan de (oorspronkelijke) Einddatum. De aanvullende vergoeding wordt bij een niet voltijds dienstverband pro rata berekend en uitbetaald.
5. Indien de arbeidsovereenkomst voor de Einddatum eindigt op een andere wijze dan op grond van artikel 1 of 4 van deze Overeenkomst, is Werkgever de Vergoeding niet verschuldigd. Onder een andere wijze van beëindiging valt bijvoorbeeld opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever vanwege een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Werkgever zal binnen een maand na de Einddatum een eindafrekening opmaken en aan Werknemer verstrekken. Hierbij zal voor wat betreft de positieve elementen van deze eindafrekening (op pro rata basis) de vakantietoeslag en (op pro rata basis) de eindejaarsuitkering tot de Einddatum worden opgenomen. Een eventueel per de datum waarop Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden overeenkomstig artikel 2 positieve saldo van opgebouwde maar nog niet opgenomen verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) wordt uitbetaald. Verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren) dat Werknemer zou opbouwen gedurende de periode van vrijstelling van werk wordt door Werknemer opgenomen en Werknemer doet uitdrukkelijk afstand van vergoeding van tijdens de periode van vrijstelling van werk opgebouwd verlof (VK, (S)ADV, flexuren en bijzondere verlofuren).
7. De pensioenopbouw van Werknemer door de Werkgever stopt per de Einddatum.
8. Alle verzekeringen waaraan Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft deelgenomen eindigen per de Einddatum.
9. Werknemer heeft mogelijk aanspraak op de eventuele door de Werkgever vastgestelde Resultaatsafhankelijke Uitkering (RAU) over de boekjaren 2025 / 2026 en 2026 / 2027 conform de voorwaarden zoals opgenomen in Bijlage III bij de CAO van Werkgever. Een eventuele uitkering van de RAU zal plaatsvinden in respectievelijk de maand juli 2026 en juli 2027.
10. Een eventueel overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding zal per de Einddatum als vervallen worden beschouwd. Andere eventueel overeengekomen beperkende en/of post-contractuele bedingen blijven in stand voor de overeengekomen duur inclusief een eventueel boetebeding. In dat verband verklaart Werknemer zich tot en na de beëindiging van het dienstverband strikt te zullen houden aan de bepaling ter zake geheimhouding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen Partijen en/of de CAO van Werkgever.

11. Indien Werknemer binnen één jaar na de Einddatum een jubileumuitkering conform de bij Werkgever geldende jubileumregeling zou hebben ontvangen, ontvangt Werknemer bij de eindafrekening de betreffende jubileumuitkering. De jubileumuitkering wordt als bruto bedrag (dat wil zeggen: onder inhouding van loonheffing) uitbetaald.
12. Een eventueel lopend (studie)beding of lening op basis waarvan Werknemer een (studie)schuld aan Werkgever heeft, wordt met de eindafrekening verrekend.
13. Werknemer zal al hetgeen Werknemer van Werkgever en haar groep onder zich heeft, hieronder begrepen eventuele laptop, mobiele telefoon, pasjes, documenten, data en/of andere gegevensdragers uiterlijk op de laatste werkdag voor de vrijstelling van werk in goede staat bij Werkgever inleveren. Een eventuele leaseauto dient uiterlijk op de laatste doordeweekse dag voor de Einddatum conform de bepalingen van het leasereglement en/of de gebruikersovereenkomst te worden ingeleverd bij Werkgever of, op diens verzoek, de leasemaatschappij.
14. Op verzoek van Werknemer wordt door Werkgever een waarheidsgetrouw positief getuigschrift over Werknemer verstrekt.
15. Indien Werknemer voor de Einddatum een functie binnen het bedrijf van Werkgever, een groepsmaatschappij van Werkgever of een aan Werkgever gelieerde onderneming aanvaardt, dan vervalt deze Overeenkomst en eindigt de arbeidsovereenkomst niet per de Einddatum en kan Werknemer geen aanspraak maken op de betalingen uit hoofde van deze Overeenkomst waaronder de Vergoeding. Voor zover door Werknemer reeds gebruik is gemaakt van het budget voor juridisch/financieel advies, zullen deze kosten worden voldaan uit het betreffende budget.
16. Werkgever is bereid tot maximaal €1.000,- exclusief BTW maar inclusief kantoorkosten bij te dragen aan de kosten van rechtsbijstand of de kosten van financieel advies van Werknemer indien Werknemer deze kosten daadwerkelijk heeft gemaakt. De jurist/advocaat/(financieel) adviseur van Werknemer zal de factuur voor dit bedrag aan kosten rechtstreeks aan de Werkgever sturen (naar transfercentrum@tatasteleurope.com) waarop zal staan vermeld dat de diensten zijn verricht ten behoeve van Werknemer en niet ten behoeve van Werkgever. De Werkgever zal deze factuur vervolgens rechtstreeks aan de jurist/advocaat/(financieel) adviseur van Werknemer voldoen. Werkgever hanteert een betalingstermijn van 60 dagen.
17. Partijen zullen zowel over het aangaan als over de inhoud van deze Overeenkomst strikte geheimhouding betrachten ten opzichte van derden, tenzij de wet (één der) Partijen gebiedt (onderdelen van) deze Overeenkomst te openbaren.
18. Voor zover Werknemer in enig profiel in de sociale media op internet, waaronder maar niet beperkt tot LinkedIn, Facebook, X, Instagram, MySpace, Youtube en/of Slideshare, of in weblogs heeft vermeld dat Werknemer werkzaam is bij Werkgever, zal Werknemer uiterlijk per de Einddatum aangeven dat Werknemer per de Einddatum niet meer in dienst is van Werkgever.
19. Partijen erkennen dat behoudens de afspraken zoals vastgelegd in deze Overeenkomst geen andere afspraken meer bestaan. Met inachtneming van voorgaande bepalingen verklaren Partijen over en weer niets meer van elkaar te vorderen te hebben en elkaar over en weer finale kwijting te verlenen met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, de beëindiging hiervan of uit andere hoofde. Werknemer is de gelegenheid geboden om eventuele aanspraken die Werknemer buiten de finale kwijting wil houden aan te geven, maar heeft uitdrukkelijk aangegeven dat geen aanvullende aanspraken meer bestaan en dat Werknemer niets meer van Werkgever heeft te vorderen. De finale kwijting door Werknemer geldt ook jegens groepsmaatschappijen van Werkgever en aan Werkgever gelieerde ondernemingen.
20. Voor zover enige bepaling van deze Overeenkomst, of een onderdeel daarvan, niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. In dat geval zullen Partijen de nietige bepaling(en) vervangen, overeenkomstig doel en strekking van deze Overeenkomst, en wel zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.
21. Werknemer heeft het recht om deze Overeenkomst zonder opgaaf van redenen binnen veertien (14) dagen na de datum waarop deze Overeenkomst tot stand is gekomen te ontbinden door een

schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring. Deze verklaring moet worden gestuurd aan transfercentrum@tatasteleurope.com.

22. Deze Overeenkomst is een 'vaststellingsovereenkomst' in de zin van artikel 7:900 BW. De artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing.
23. Deze Overeenkomst en alle eventueel daaruit voortvloeiende of daarmee verband houdende geschillen worden uitsluitend beheerst door Nederlands recht en zullen bij uitsluiting beslecht worden door de Nederlandse bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt:

[Werkgever entiteit] B.V.

Door: **NAAM**

Plaats:

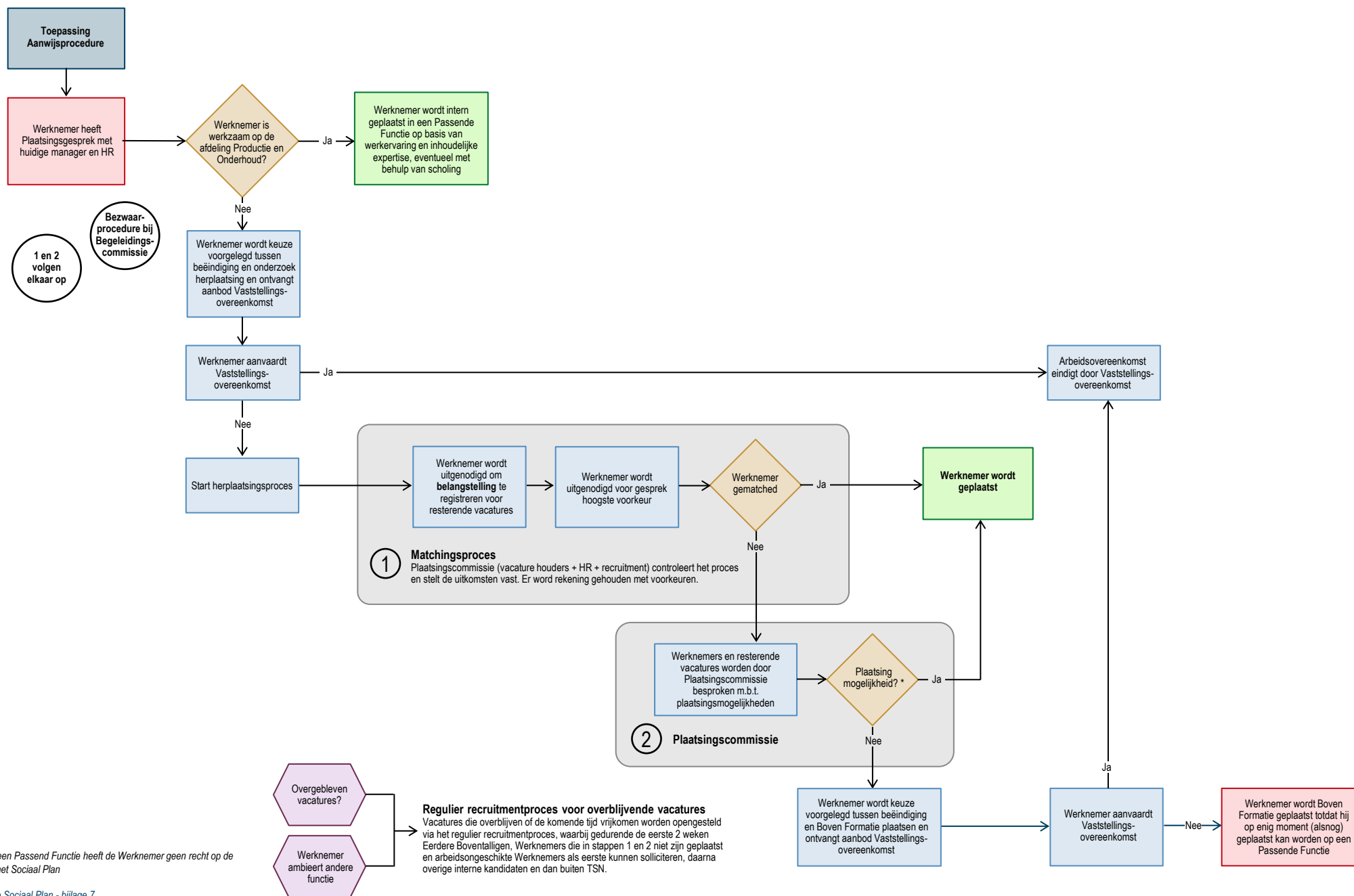
Datum:

NAAM

Plaats:

Datum:

Bijlage 7 - Flowchart Sociaal Plan Tata SE IJmuiden fgr 8 t/m 14



* Bij 2x afwijzen van een Passend Functie heeft de Werknemer geen recht op de voorzieningen van het Sociaal Plan

Kenmerk: M2532.eb Sociaal Plan - bijlage 7

Status: definitief

Datum: 24-12-2025

Sensitivity: general