

SOCIAAL PLAN

1 april 2014 tot en met 30 juni 2015

**Ashland Services B.V.
Ashland Nederland B.V.
Ashland Industries B.V.
(locaties Barendrecht en Dordrecht)**

INHOUDSOPGAVE

1. Algemene clausules	4
1.1 Doel	4
1.2 Bijlagen	4
1.3 Wijzigingen	4
1.4 Toepasselijk recht	4
2. Definities	4
a. Ashland	4
b. Beoogde Ontslagdatum	4
c. Dienstjaren	4
d. Kennisgeving van Ontslag	5
e. Leeftijd	5
f. Maandsalaris	5
g. Niet Herplaatsbare Werknemer	5
h. Ondernemingsraad	5
i. Passende Functie	5
j. Vaststellingsovereenkomst	5
k. Vergoeding	5
l. Werknemer	6
3. Omvang en looptijd van het plan	6
3.1 Looptijd	6
3.2 Omvang	6
4. Hardheidsclausule	6
5. Begeleidingscommissie	7
6. Herplaatsing en nieuwe vacatures	7
6.1 Herplaatsing	7
6.2 Nieuwe vacatures	7
7. Ontslagprocedure	7
7.1 Kennisgeving van Ontslag	7
7.2 Akkoord Werknemer	7
7.3 Vaststellingsovereenkomst	8
7.4 Gedwongen Ontslag	8
8. Werkzaamheden tijdens resterende periode van dienstverband	8
9. Verzuim in verband met sollicitatiegesprekken en juridische bijstand	8

10. Outplacement en Scholing	8
10.1 Uitgangspunt	8
10.2 Aanvang	9
10.3 Duur	9
10.4 Kosten en scholing	9
10.5 Alternatieve financiële voorziening	9
10.6 Informatieverschaffing	9
11. Vergoedingsregeling	10
11.1 Werking	10
11.2 Vergoeding	10
11.3 Hoogte Vergoeding	10
11.4 Minimale en maximale Vergoeding	11
11.5 Niet gevierd dienstjubileum	11
11.6 Bijdrage juridische advieskosten	11
12. Vertrek en Plaatsmakersregeling	11
12.1 Vrijwillig vertrek	11
12.2 Plaatsmakersregeling	11
13. Studiekosten en lease-auto	12
13.1 Studiekosten	12
13.2 Lease-auto	12
14. Getuigschrift en eindafrekening	12
14.1 Getuigschrift	12
14.2 Eindbetaling	12
15. Inleveren van eigendommen, geheimhouding en concurrentiebeding	13
15.1 Eigendommen	13
15.2 Geheimhouding	13
15.3 Opheffing concurrentiebeding	13
16. Pensioenregelingen	13
17. Werkgeversbijdrage zorgverzekering	14
17.1 Keuze voortzetting zorgverzekering voor de Niet Herplaatsbare Werknemer	14
17.2 Keuze voortzetting zorgverzekering voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt	14
Bijlage 1 Begeleidingscommissie	16
Bijlage 2 Akkoordverklaring Werknemer	17
Bijlage 3 Akkoordverklaring zorgverzekering door werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt	18

1. ALGEMENE CLAUSULES

1.1 Doel

Het doel van dit Sociaal Plan van toepassing voor de locaties Barendrecht en Dordrecht is Werknemers, zoals aangegeven in dit Sociaal Plan, een bijdrage aan te bieden met het oog op de financiële en sociale gevolgen van de verplaatsing van de Accounts Payable afdeling naar Warschau in 2014 en andere reorganisaties in de periode 1 april 2014 tot en met 30 juni 2015.

1.2 Bijlage(n)

De bijlagen 1, 2 en 3 bij dit Sociaal Plan maken onlosmakelijk deel uit van dit Sociaal Plan. Indien er aan dit Sociaal Plan wordt gerefereerd, betekent een dergelijke referentie automatisch een referentie aan de bijlagen 1, 2 en 3.

1.3 Wijzigingen

Dit Sociaal plan vormt de hele overeenkomst tussen partijen en mag uitsluitend worden gewijzigd of anderszins aangepast wanneer dit schriftelijk tussen partijen wordt overeengekomen.

1.4 Toepasselijk recht

Dit Sociaal Plan is onderworpen aan en wordt geïnterpreteerd volgens Nederlands recht.

2. DEFINITIES

a. Ashland

De vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid Ashland Services B.V., Ashland Nederland B.V en Ashland Industries Nederland B.V., gevestigd respectievelijk te Barendrecht, Dordrecht en Barendrecht.

b. Beoogde Ontslagdatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Niet Herplaatsbare Werknemer wordt beëindigd als gevolg van een onderlinge overeenkomst als hierna omschreven onder 2.j. (“Vaststellingsovereenkomst”).

c. Dienstjaren

Het totaal aantal dienstjaren dat een Niet Herplaatsbare Werknemer in dienst is geweest bij Ashland tot de laatste dag van het dienstverband. Bij het bepalen van de dienstduur wordt afgerond op hele dienstjaren, met dien verstande dat een periode van 6 maanden en 1 dag als een vol jaar wordt beschouwd, en een termijn van 6 maanden of korter buiten beschouwing wordt gelaten. Dienstjaren op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorafgaand aan een dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij het dienstverband niet langer dan 31 dagen onderbroken is geweest, worden meegenomen bij de berekening van het aantal Dienstjaren. Dienstjaren als freelancer, zelfstandige, vrijwilliger, stagiair(e) of enige andere functie waarbij geen

dienstverband wordt ondertekend, worden niet meegenomen in de berekening van het aantal Dienstjaren. De maanden die de Niet Herplaatsbare Werknemer als uitzendkracht onmiddellijk, derhalve zonder tussenpoos, voor aanvang van het dienstverband bij Ashland heeft gewerkt, zullen onder dit Sociaal Plan worden meegenomen in de berekening van het aantal Dienstjaren, factor A.

d. Kennisgeving van Ontslag

Een schriftelijke bevestiging door Ashland aan de Werknemer dat zijn functie is komen te vervallen.

e. Leeftijd

De leeftijd van de Niet Herplaatsbare Werknemer op de Beoogde Ontslagdatum.

f. Maandsalaris

Het maandelijksse bruto basissalaris op de laatste dag van het dienstverband met Ashland, verhoogd met de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden, maandelijks naar rato verdeeld: vakantietoeslag en, waar van toepassing, een 13^e maand, en voor Werknemers die recht hebben op een verkoopbonus, een gemiddelde van de uitbetaalde verkoopbonussen over de laatste 3 kalenderjaren (of wanneer de arbeidsovereenkomst van de betreffende Werknemer niet gedurende al die 3 kalenderjaren heeft bestaan, een gemiddelde van alle uitbetaalde verkoopbonussen).

g. Niet Herplaatsbare Werknemer

Iedere Werknemer als hierna omschreven onder 2.1. die niet intern binnen Ashland kan worden herplaatst en wier dienstverband als gevolg daarvan op initiatief van Ashland zal worden beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst.

h. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Ashland Services B.V., Ashland Nederland B.V. en Ashland Industries Nederland B.V. (locaties Barendrecht en Dordrecht).

i. Passende functie

Een functie die geschikt is voor de Werknemer gezien zijn opleiding, ervaring en capaciteiten.

Een functie op een niveau dat meer dan twee niveaus lager ligt voor de betrokken Werknemer dan dat van zijn huidige functie, wordt niet passend geacht.

j. Vaststellingsovereenkomst

De overeenkomst tussen Ashland en een Niet Herplaatsbare Werknemer die akkoord gaat met dit Sociaal Plan, in welk geval de Vaststellingsovereenkomst ertoe dient deze arbeidsovereenkomst te beëindigen, zoals aangegeven in artikel 7.2.

k. Vergoeding

Een aan de Niet Herplaatsbare Werknemer uit te betalen bruto bedrag ineens als compensatie voor het beëindigen van het dienstverband door Ashland.

1. **Werknemer**

Elke man of vrouw die (i) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaamheden verricht in dienst van Ashland met als standplaats Barendrecht of Dordrecht, of die werkzaamheden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst (met als standplaats Barendrecht of Dordrecht) voor bepaalde tijd die niet van rechtswege, maar uitsluitend door opzegging met voorafgaande toestemming van het UWV, of door gerechtelijke ontbinding kan worden beëindigd en (ii) wier functie komt te vervallen in verband met de verplaatsing van de AP afdeling naar Warschau in 2014 of een andere reorganisatie die in de periode 1 april 2014 tot en met 30 juni 2015 een aanvang neemt.

Opmerking: telkens wanneer de woorden "hij", "hem", "zijn", enz. in dit Sociaal Plan worden gebruikt, kan hier ook "zij", "haar", enz. worden gelezen.

3. **OMVANG EN LOOPTIJD VAN HET PLAN**

3.1 **Looptijd**

Het Sociaal Plan is geldig vanaf de datum dat het is ondertekend door alle partijen én nadat Ashland formeel het besluit tot de reorganisatie heeft genomen nadat het adviestraject met de Ondernemingsraad conform art. 25 van de Wet op de Ondernemingsraden is afgerond. Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 april 2014 tot en met 30 juni 2015. De einddatum van het Sociaal Plan is niet van toepassing op de rechten waarop Werknemers op grond van dit Sociaal Plan en binnen de looptijd daarvan aanspraak hebben gekregen; deze rechten blijven ook na de einddatum van het Sociaal Plan gelden.

3.2 **Omvang**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemers zoals deze zijn gedefinieerd in artikel 2.1. Voorts kent dit Sociaal Plan een plaatsmakersregeling in artikel 12.2, en een bepaling omtrent de collectieve zorgverzekering in artikel 17.2, die uitsluitend van toepassing zijn op de in de genoemde artikelen aangeduide werknemers.

4. **HARDHEIDSCLAUSULE**

Indien, in individuele gevallen, strikte toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een situatie die klaarblijkelijk moet worden beschouwd als onredelijk voor de betreffende Werknemer, staat het Ashland vrij om ten voordele van de betreffende Werknemer af te wijken van de regels in dit Sociaal Plan. Indien het Sociaal Plan voor een specifieke situatie niet in een regeling voorziet, zal Ashland in een redelijke regeling voorzien. Indien noodzakelijk kan de Begeleidingscommissie zoals hieronder vermeld in artikel 5, Ashland erop wijzen, dat bovengenoemde situatie van toepassing is.

5. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Een Begeleidingscommissie wordt benoemd om ervoor te zorgen dat dit Sociaal Plan juist wordt toegepast. De samenstelling, taken en procedures worden beschreven in Bijlage 1.

6. HERPLAATSING EN NIEUWE VACATURES

6.1 Herplaatsing

Ashland zal een uiterste inspanning leveren om een Werknemer over te plaatsen naar een andere Passende Functie binnen haar onderneming, alvorens de Werknemer een Kennisgeving van Ontslag voor te leggen. Een herplaatste Werknemer zal geen recht hebben op outplacement, scholing en Vergoeding zoals aangegeven in de artikelen 10 en 11, behoudens voor zover op een plaatsmakersvergoeding aanspraak bestaat met toepassing van artikel 12.2.

Indien het salarisniveau van de nieuwe functie lager is dan het salarisniveau van de oude functie, behoudt de Werknemer zijn oude salarisniveau gedurende maximaal 1 jaar.

6.2 Nieuwe vacatures

Indien, binnen 26 weken nadat de arbeidsovereenkomst van een Niet Herplaatsbare Werknemer is geëindigd op basis van een Vaststellingsovereenkomst, Ashland een Passende Functie beschikbaar heeft voor hem en welke functie Ashland niet via interne herplaatsing kan vervullen, zal Ashland deze Passende Functie onder de aandacht van de betreffende Niet Herplaatsbare Werknemer brengen. Deze heeft aldus de mogelijkheid naar de betreffende vacature te solliciteren. De Niet Herplaatsbare Werknemer zal dan op basis van de geldende sollicitatieprocedure worden behandeld, derhalve gelijk aan eventuele overige sollicitanten.

7. ONTSLAGPROCEDURE

7.1 Kennisgeving van Ontslag

Ashland zal de Werknemer eerst mondeling op de hoogte stellen of en wanneer zijn functie zal komen te vervallen. De Werknemer ontvangt vervolgens een schriftelijke Kennisgeving van Ontslag. De periode tussen de datum van de schriftelijke Kennisgeving van Ontslag en de Beoogde Ontslagdatum moet minimaal gelijk zijn aan de geldende opzegtermijn waaraan Ashland zich moet houden. Bij het bepalen welke Werknemers moeten afvloeien, zal Ashland zich houden aan Nederlands dwingend recht.

7.2 Akkoord Werknemer

In het geval de Werknemer op tijd en op de juiste manier akkoord gaat met dit Sociaal Plan, beëindigen hij en Ashland de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming per de Beoogde Ontslagdatum, tenzij de Werknemer door Ashland wordt herplaatst, zoals aangegeven in artikel 6.1. De Werknemer gaat op tijd en op de juiste manier akkoord met dit Sociaal Plan, indien hij binnen 1 maand nadat Ashland de Kennisgeving van Ontslag aan de Werknemer heeft verstuurd, een ondertekende verklaring heeft ingeleverd overeenkomstig Bijlage 2.

Partijen zullen ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst binnen 10 dagen nadat de Werknemer de verklaring in Bijlage 2 heeft ondertekend en geretourneerd, een Vaststellingsovereenkomst sluiten.

7.3 Vaststellingsovereenkomst

Per de Beoogde Ontslagdatum zal de arbeidsovereenkomst tussen Ashland en de Niet Herplaatsbare Werknemer worden beëindigd door middel van het door beide partijen ondertekenen van een Vaststellingsovereenkomst. Deze Vaststellingsovereenkomst zal aangeven dat de arbeidsovereenkomst, op instigatie van Ashland, eindigt met wederzijds goedvinden. Tevens zal in de Vaststellingsovereenkomst de hoogte van de aan de Niet Herplaatsbare Werknemer toegekende Vergoeding worden opgenomen conform het Sociaal Plan en melding worden gemaakt van het feit dat aan de Niet Herplaatsbare Werknemer geen enkel verwijt kan worden gemaakt van het feit dat zijn functie is komen te vervallen en dat dientengevolge de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

7.4 Gedwongen ontslag

In het geval dat de Werknemer niet akkoord gaat met dit Sociaal Plan, houdt Ashland zich aan alle wettelijke en contractuele verplichtingen in verband met de beëindiging van het dienstverband. In dit geval vindt ontslag plaats hetzij door ontslag na toestemming van het UWV met inachtneming van de geldende opzegtermijn, hetzij door gerechtelijke ontbinding. In dat geval zal Ashland zich alle rechten voorbehouden met betrekking tot het bieden van enigerlei vergoeding aan de Werknemer.

8. WERKZAAMHEDEN TIJDENS DE RESTERENDE PERIODE VAN HET DIENST- VERBAND

Van elke Werknemer wordt verwacht dat hij tijdens de resterende periode van het dienstverband zijn werkzaamheden uitvoert, tenzij de Werknemer door Ashland, hetzij geheel, hetzij gedeeltelijk, van deze verplichting wordt vrijgesteld.

9. VERZUIM IN VERBAND MET SOLLICITATIEGESPREKKEN EN JURIDISCHE BIJSTAND

Verzuim in verband met sollicitatiegesprekken en juridische bijstand voorafgaande aan het einde van het dienstverband wordt uitsluitend toegestaan indien de juiste documenten met betrekking tot de afspraak vooraf worden overlegd aan de afdeling Personeelszaken en indien het verzuim niet in strijd is met de belangen van Ashland.

10. OUTPLACEMENT EN SCHOLING

10.1 Uitgangspunt

Ashland zal de Niet Herplaatsbare Werknemer ondersteunen bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten Ashland. Deze ondersteuning vindt plaats in de vorm van outplacementbegeleiding. Ashland zal alles doen wat in redelijkheid van haar kan worden verwacht om deze outplacementbegeleiding te doen slagen. Van de Niet Herplaatsbare Werknemer wordt eveneens de volle medewerking verwacht bij de outplacementactiviteiten.

Uitvoering van de outplacementactiviteiten zal worden uitbesteed aan een extern professioneel bureau. De Niet Herplaatsbare Werknemer zal de keuze van het bureau bepalen in samenspraak met Ashland.

Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer voor outplacement kiest, een keuze die vóór het sluiten van de Vaststellingsovereenkomst moet worden gemaakt, geeft Ashland het outplacementbureau opdracht om een outplacementtraject te beginnen op een door Ashland in overleg met de Niet Herplaatsbare Werknemer te bepalen datum.

10.2 **Aanvang**

De outplacement start binnen drie maanden na de Beoogde Ontslagdatum. De Niet Herplaatsbare Werknemer wordt hier schriftelijk over geïnformeerd.

10.3 **Duur van de outplacement**

Ongeacht leeftijd, diensttijd, opleidings- en ervaringsniveau, krijgt iedere Niet Herplaatsbare Werknemer, die tijdig (d.w.z. binnen 1 maand nadat Ashland de Kennisgeving van Ontslag aan de Werknemer heeft verstuurd) en op de juiste manier (d.w.z. door het inleveren van een ondertekende verklaring overeenkomstig Bijlage 2) heeft aangegeven gebruik te willen maken van outplacement, een outplacementtraject aangeboden. Na het intakegesprek zal het outplacementbureau een aanbeveling doen over het vervolgtraject en de mogelijke duur.

10.4 **Kosten en scholing**

Niet Herplaatsbare Werknemers kunnen gebruik maken van outplacement en scholing (in het geval scholing wordt geadviseerd door het outplacementbureau en die scholing geschikt is voor het vinden van nieuw werk), tot een maximum van EUR 7.000 exclusief BTW. De kosten van outplacement, inclusief eventuele scholing, worden na facturering rechtstreeks door Ashland voldaan aan het outplacementbureau respectievelijk het scholingsinstituut. Niet Herplaatsbare Werknemers die geïnteresseerd zijn in outplacement kunnen voor meer informatie contact opnemen met de afdeling Personeelszaken. Personeelszaken zal een grondige uitleg geven over de dienstverlening van het door Ashland geprefereerde outplacementbureau.

10.5 **Alternatieve financiële voorziening**

Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer geen gebruik wenst te maken van outplacement, wordt de Vergoeding verhoogd met een bruto bedrag van EUR 3.500. Ook de keuze voor deze alternatieve financiële voorziening dient de Niet Herplaatsbare Werknemer tijdig en op de juiste manier kenbaar te maken, dat wil zeggen door middel van het inleveren van de ondertekende verklaring overeenkomstig Bijlage 2, en wel binnen 1 maand nadat Ashland de Kennisgeving van Ontslag aan de Niet Herplaatsbare Werknemer heeft verstuurd.

10.6 **Informatieverschaffing**

De Begeleidingscommissie en de Ondernemingsraad worden periodiek, regelmatig of op verzoek, in algemene zin geïnformeerd over het verloop van de outplacementactiviteiten (dus zonder vermelding van naar individuele personen terug te voeren informatie).

11. VERGOEDINGSREGELING

11.1 Werking

De Niet Herplaatsbare Werknemer komt in aanmerking voor een Vergoeding zoals hieronder beschreven. De Niet Herplaatsbare Werknemer ontvangt een Vergoeding op basis van de oude landelijke Kantonrechtersformule, zoals deze gold tot 1 januari 2009.

11.2 Vergoeding

De Vergoeding zal worden uitgekeerd als een (bruto) bedrag ineens, uit te betalen binnen één maand na de Beoogde Ontslagdatum. Ashland is bereid mee te werken aan het benutten van de mogelijkheid om de Vergoeding geheel of gedeeltelijk op een fiscaal vriendelijke manier uit te betalen, mits de gekozen wijze van uitbetalen fiscaal en juridisch correct is en niet tot extra kosten of risico's leidt voor Ashland. De Niet Herplaatsbare Werknemer dient in dat geval alle door Ashland gewenste bescheiden aan haar te verstrekken zodat kan worden geverifieerd of dwingende fiscale wetgeving wordt nageleefd. Uitbetaling van de Vergoeding vindt plaats binnen een maand na de Beoogde Ontslagdatum, mits de Niet Herplaatsbare Werknemer aanwijzingen geeft en, indien dit vereist is, alle relevante documenten ten minste een maand van tevoren verstrekt.

11.3 Hoogte Vergoeding

De oude landelijke Kantonrechtersformule is een algemene rekenformule ter bepaling van het bedrag van een eenmalige uitkering bij ontslag waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de Werknemer (A) wordt vermenigvuldigd met het laatst verdiende bruto maandsalaris (B) en met een correctiefactor (C).

A Voor de berekening van factor A wordt overeenkomstig de oude landelijke Kantonrechtersformule het aantal gewogen dienstjaren als volgt berekend:

- gewerkte Dienstjaren voor het 40^e levensjaar worden gewogen als 1
- gewerkte Dienstjaren van het 40^e tot het 50^e levensjaar worden gewogen als 1,5
- en elk gewerkt Dienstjaar vanaf het 50^e levensjaar worden gewogen als 2;

Hoewel volgens een zuiver tekstuele uitleg het 40ste en 50ste levensjaar begint op de 39ste respectievelijk 49ste verjaardag, gaat de 'verhoging' van het aantal dienstjaren in 1,5 of 2 bij de oude landelijke Kantonrechtersformule evenwel pas op de 40ste of 50ste verjaardag in. Voorts is van belang dat de leeftijd nooit naar boven wordt afgerond (bijvoorbeeld: iemand met een leeftijd van 54 jaar en 11 maanden is voor de landelijke Kantonrechtersformule 54 jaar).

B Voor de berekening van factor B wordt het Maandsalaris genomen, zoals genoemd in artikel 2.f.;

C Voor de correctiefactor wordt 1 gehanteerd.

Voorbeeldberekening:

- Leeftijd op de laatste dag van het dienstverband: 54 jaar
- Dienstjaren op dezelfde datum: 15 jaar
- Maandsalaris: EUR 5.000 bruto

$$A = (4 \times 2) + (10 \times 1,5) + (1 \times 1) = 24$$

$$B = \text{EUR } 5.000 \text{ bruto}$$

$$C = 1$$

$$\text{Vergoeding} = A \times B \times C = \text{EUR } 120.000 \text{ bruto.}$$

11.4 **Minimale en maximale Vergoeding**

De Vergoeding zal nimmer minder dan 3 Maandsalarissen bedragen, maar nimmer meer bedragen dan “X” vermenigvuldigd met het Maandsalaris, waarbij X staat voor het nog resterende aantal maanden dat het dienstverband zonder beëindiging daarvan zou hebben voortgeduurd vanaf de Beoogde Ontslagdatum tot aan de voor de betreffende Werknemer geldende pensioengerechtigde leeftijd. Naar keuze van Ashland kan ook geopteerd worden voor voortzetting van het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

11.5 **Niet gevierd dienstjubileum**

De Niet Herplaatsbare Werknemer die bij voortzetting van het dienstverband binnen één jaar na de Beoogde Ontslagdatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een dienstjubileumuitkering wegens 25-jarig dan wel 40-jarig dienstjubileum, ontvangt deze als bruto bedrag, binnen een maand na de Beoogde Ontslagdatum.

11.6 **Bijdrage juridische advieskosten**

Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer de Vaststellingsovereenkomst tekent, zal Ashland tot een bedrag van maximaal € 750,-- (inclusief verschotten, exclusief BTW) diens kosten van juridische advisering betalen, mits dat geschiedt op basis van rechtstreekse facturatie door de betrokken adviseur aan Ashland en voor zover de Niet Herplaatsbare Werknemer geen gebruik kan maken van een rechtsbijstandsverzekering of van rechtsbijstand door een vakbond.

12. **VRIJWILLIG VERTREK EN PLAATSMAKERSREGELING**

12.1 **Vrijwillig vertrek**

De Niet Herplaatsbare Werknemer die zijn dienstverband met Ashland vóór de Beoogde Ontslagdatum vrijwillig beëindigt, heeft recht op de Vergoeding zoals omschreven in Artikel 11, doch niet op outplacement en scholing zoals omschreven in Artikel 10.

12.2 **Plaatsmakersregeling**

Elke intern herplaatsbare Werknemer en elke man of vrouw die (i) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaamheden verricht in dienst van Ashland, of die werkzaamheden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet van rechtswege, maar uitsluitend door opzegging met voorafgaande toestemming van het UWV, of door gerechtelijke ontbinding kan worden beëindigd en (ii) wier functie niet komt te vervallen in verband met de verplaatsing van de AP afdeling naar Warschau in 2014 of in verband met een andere reorganisatie die in de periode 1 april 2014 tot en met 30 juni 2015 een aanvang neemt, kan in aanmerking komen voor de plaatsmakersregeling, inhoudende een aanspraak op bruto vergoeding van twee Maandsalarissen bij vrijwillig vertrek. Deze aanspraak bestaat indien:

- a) door het vrijwillige vertrek van die werknemer het ontslag van een of meer Niet Herplaatsbare Werknemers voor een gelijk aantal fte's, of voor een ander aantal fte's dat voor Ashland acceptabel is, daadwerkelijk wordt voorkomen, waarbij de selectie van de Niet Herplaatsbare

Werknemer wier arbeidsovereenkomst alsnog behouden kan blijven plaatsvindt op basis van het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV;

- b) de betreffende werknemer een schriftelijk verzoek doet aan Ashland om voor de plaatsmakersregeling in aanmerking te komen;
- c) het vrijwillig vertrek plaatsvindt op een datum waarmee Ashland schriftelijk instemt;
- d) Ashland schriftelijk instemt met het verzoek om voor de plaatsmakersregeling in aanmerking te komen. Daarbij geldt dat Ashland de volledige vrijheid heeft om al dan niet in te stemmen met voornoemd verzoek.

Indien Ashland schriftelijk instemt met het verzoek om voor de plaatsmakersregeling in aanmerking te komen, is de Niet Herplaatsbare Werknemer wier arbeidsovereenkomst daardoor alsnog behouden kan blijven gehouden daaraan mee te werken, ongeacht of hij reeds een Vaststellingsovereenkomst heeft getekend. Deze Niet Herplaatsbare Werknemer wordt dan geacht intern herplaatst te zijn zoals bedoeld in artikel 6.1. Daarmee komt de Kennisgeving van Ontslag als ook de Vaststellingsovereenkomst, zo die is getekend, te vervallen, en dus ook alle aanspraken op outplacement, scholing en Vergoeding zoals bedoeld in de artikelen 10 en 11.

13. STUDIEKOSTEN EN LEASE-AUTO

13.1 Studiekosten

Niet Herplaatsbare Werknemers die op verzoek en kosten van Ashland een opleiding hebben gevolgd of nog volgen, zullen niet verplicht worden tot het betalen van een boete of het terugbetalen van een vergoeding door de beëindiging van het dienstverband op basis van dit Sociaal Plan. Lopende studieverplichtingen worden voldaan door Ashland.

13.2 Lease-auto

Niet Herplaatsbare Werknemers met een lease-auto zullen niet verplicht worden tot het betalen van een boete of het terugbetalen van een vergoeding door beëindiging van het dienstverband op basis van dit Sociaal Plan, en daarmee vroegtijdige beëindiging van de lease-autoregeling.

14. GETUIGSCHRIFT EN EINDAFREKENING

14.1 Getuigschrift

Ashland zal de Niet Herplaatsbare Werknemer een getuigschrift verstrekken met betrekking tot zijn functioneren.

14.2 Eindbetaling

Ashland zal binnen een maand na de feitelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst een eindbetaling doen van het salaris en alle andere uitstaande secundaire arbeidsvoorwaarden, minus eventuele schulden en/of financiële verplichtingen van de Niet Herplaatsbare Werknemer aan Ashland. De eindbetaling is inclusief de eventueel door de Niet Herplaatsbare Werknemer verschuldigde kosten van de collectieve zorgverzekering vanaf de Beoogde Ontslagdatum tot einde van het lopende kalenderjaar en de door Ashland verschuldigde werkgeversbijdrage voor de collectieve zorgverzekering vanaf de Beoogde Ontslagdatum tot einde van het lopende kalenderjaar.

15. INLEVEREN VAN EIGENDOMMEN, GEHEIMHOUDING EN CONCURRENTIEBEDING

15.1 Eigendommen

Op de laatste feitelijke werkdag zal de Niet Herplaatsbare Werknemer alle eigendommen en kopieën daarvan die hem door Ashland of door derden namens Ashland ter beschikking zijn gesteld, inleveren. De eigendommen moeten in goede staat zijn.

15.2 Geheimhouding

De Niet Herplaatsbare Werknemer blijft gebonden aan de geheimhoudingsclausule, en in verband daarmee de boeteclausule, indien van toepassing, die in zijn arbeidsovereenkomst of in een ander document is vastgelegd.

In ieder geval zal de Niet Herplaatsbare Werknemer zowel tijdens het dienstverband als daarna geen vertrouwelijke informatie onthullen aan welke partij dan ook of enige vertrouwelijke informatie in zijn eigen voordeel gebruiken, in welke vorm dan ook, hetzij direct, hetzij indirect, met betrekking tot (handelingen van) Ashland en/of een van diens gelieerde bedrijven waarvan de Niet Herplaatsbare Werknemer op de hoogte is. Vertrouwelijke informatie omvat onder andere, maar is niet beperkt tot, alle bedrijfsinformatie, organisatieinformatie, technische kennis en knowhow, onderzoeksproducten en databases van producten, bedrijfsprocedures en andere procedures, beleid en protocollen, trainingsmaterialen, marketingplannen en mailinglijsten voor marketingdoeleinden, sponsorcontracten, bedrijfsplannen, budgetten en andere financiële informatie, licenties, prijzen, kosten, lijsten van onderzoekers, en klanten en zakenrelaties van Ashland en/of een van diens gelieerde bedrijven en enige andere informatie die uitsluitend door een bevoegd vertegenwoordiger van Ashland en/of het betreffende gelieerde bedrijf aan andere personen kenbaar mag worden gemaakt.

Partijen zullen geen negatieve of beschadigende informatie over de andere partij aan derden onthullen, openbaar maken of communiceren en, voor zover Ashland aangaat, zijn gelieerde bedrijven.

15.3 Opheffing concurrentiebeding

De Niet Herplaatsbare Werknemer hoeft zich na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet te houden aan het concurrentiebeding, indien van toepassing.

16. PENSIOENREGELINGEN

Ashland voldoet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een Niet Herplaatsbare Werknemer aan alle verplichtingen in het kader van de pensioenregeling en de Nederlandse Pensioenwet met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan.

17. WERKGEVERSBIJDRAGE ZORGVERZEKERING.

17.1 Keuze voortzetting zorgverzekering voor de Niet Herplaatsbare Werknemer

Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om de zorgverzekering, die afgesloten is in het collectief van Ashland, na de Beoogde Ontslagdatum voort te zetten tot aan het einde van het lopende kalenderjaar, dan zal Ashland de bruto werkgeversbijdrage eveneens voortzetten tot het einde van het lopende kalenderjaar.

De keuze voor het voortzetten van de deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering tot het einde van het lopende kalenderjaar dient de Niet Herplaatsbare Werknemer tijdig en op de juiste manier kenbaar te maken, dat wil zeggen door middel van het inleveren van de ondertekende verklaring overeenkomstig Bijlage 2, en wel binnen 1 maand nadat Ashland de Kennisgeving van Ontslag aan de Niet Herplaatsbare Werknemer heeft verstuurd.

17.2 Keuze voortzetting zorgverzekering voor de Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt.

Indien van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en die door Ashland niet gecontinueerd wordt als gevolg van een reorganisatie, waarop het Sociaal Plan van toepassing is verklaard, gelden uitsluitend artikel 14.2 en 17.1 op gelijke wijze. Deze werknemer dient, nadat hij verwittigd is dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt, binnen 1 week na deze verwittiging een ondertekende verklaring overeenkomstig Bijlage 3 in te leveren.

Getekend te Barendrecht op 4 april 2014

Ashland Services B.V.
Ashland Nederland B.V.
Ashland Industries Nederland B.V. voor de
locatie Barendrecht

Frank Jumelet

Ondernemingsraad Ashland Services B.V.,
Ashland Nederland B.V.
Ashland Industries Nederland B.V. voor
de locatie Barendrecht

Hans ter Hoek

BIJLAGE 1

BEGELEIDINGSKOMMISSIE

In voorkomende gevallen adviseert de Begeleidingscommissie over de implementatie en uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie is gerechtigd Werknemer en Ashland van advies te dienen ten aanzien van het feit of genoemde Werknemer een geschikte alternatieve functie is aangeboden. Verder mag de Begeleidingscommissie advies uitbrengen over een situatie zoals omschreven in artikel 4 van het Sociaal Plan.

De Begeleidingscommissie adviseert niet over een besluit dat een functie komt te vervallen;

Leden

De Commissie bestaat uit vijf leden. De Ondernemingsraad benoemt twee leden. Het Management van Ashland zal eveneens twee leden benoemen. Deze vier leden zullen een vijfde onafhankelijke persoon benoemen, die als Voorzitter zal fungeren.

Procedure

De Begeleidingscommissie komt samen na een schriftelijk verzoek van een Werknemer of van Ashland. De Begeleidingscommissie beslist door een meerderheid van stemmen. De Begeleidingscommissie hoort alle betrokken partijen voordat een besluit wordt genomen. De Begeleidingscommissie heeft het recht aanvullende informatie van de Werknemer en Ashland te vragen wanneer haar advies wordt gevraagd.

De Begeleidingscommissie verstrekt schriftelijk advies binnen 21 werkdagen na ontvangst van het door de Werknemer ingediende schriftelijke verzoek om advies.

Advies

Ashland neemt binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie een besluit en stelt de Begeleidingscommissie hiervan op de hoogte. Indien Ashland van het advies van de Begeleidingscommissie afwijkt, moet(en) de reden(en) voor het besluit schriftelijk kenbaar worden gemaakt.

Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie met betrekking tot de Werknemers, Ashland, en/of diens zaken, die zij ten behoeve van de uitvoering van dit Sociaal Plan ontvangen.

BIJLAGE 2

AKKOORDVERKLARING DOOR WERKNEMER

Hierbij verklaar ik akkoord te gaan met het Sociaal Plan Ashland van 1 april 2014.

Ik kies wel/niet voor outplacement.

Op dit moment volg ik wel/niet een opleiding die door Ashland wordt betaald.

Ik heb wel/niet een zorgverzekering (ziektenkostenverzekering) in de collectiviteit van Ashland.

Indien voorgaande vraag met “wel” is beantwoord, s.v.p. de volgende vraag beantwoorden.

Ik wens deze zorgverzekering met inachtneming van de artikelen 14.2 en 17.1 van het Sociaal Plan na einde dienstverband wel/niet voort te zetten tot einde van het thans lopende kalenderjaar.

Getekend te [plaats] _____ op [datum] _____ .

Naam Werknemer

BIJLAGE 3

**AKKOORDVERKLARING ZORGVERZEKERING DOOR WERKNEMER MET EEN
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD DIE VAN RECHTSWEGE EINDIGT**

Ik heb wel/niet een zorgverzekering (ziektenkostenverzekering) in de collectiviteit van Ashland.

Indien voorgaande vraag met “wel” is beantwoord, s.v.p. de volgende vraag beantwoorden.

Ik wens deze zorgverzekering met inachtneming van de artikelen 14.2 en 17.1 en 17.2 van het Sociaal Plan na einde dienstverband wel/niet voort te zetten tot einde van het thans lopende kalenderjaar.

Getekend te [plaats] _____ op [datum] _____ .

Naam Werknemer