

# Sociaal Plan 2021-2023

---

## SOCIAAL PLAN 2021-2023

bp Raffinaderij Rotterdam b.v.

Inhoudsopgave

**1. ALGEMEEN**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1.1 Inleiding                 | 3 |
| 1.2.Definities                | 3 |
| 1.3 Looptijd                  | 4 |
| 1.4 Werkingssfeer             | 4 |
| 1.5 Ingrijpende veranderingen | 4 |

**2 VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| 2.1 Mededeling boventalligheid | 5 |
|--------------------------------|---|

**3. INTERNE HERPLAATSING**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| 3.1 Inleiding                  | 5 |
| 3.2 Passende functie           | 5 |
| 3.3 Beperken externe vacatures | 6 |

**4. EINDE DIENSTVERBAND**

|  |   |
|--|---|
| 4.1 Einde dienstverband                              | 6 |
| 4.2 Beëindigingsvergoeding                           | 7 |
| 4.3 Tekenvergoeding                                  | 7 |
| 4.4 Beëindigingsvergoeding & part time dienstverband | 7 |

**5 MAXIMUM BEËINDIGINGSVERGOEDING**

|                        |   |
|------------------------|---|
| 5.1 Maximum vergoeding | 8 |
|------------------------|---|

**6 AANVULLENDE BEPALINGEN**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 6.1 Eindafrekening         | 8 |
| 6.2 Outplacementvergoeding | 8 |
| 6.3 Extern advies          | 9 |
| 6.4 Hardheidsclausule      | 9 |

**7. BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 7.1 Algemeen                         | 9 |
| 7.2 Taken                            | 9 |
| 7.3 Klachten uitvoering Sociaal Plan | 9 |
| 7.4 Samenstelling                    | 9 |

### **1.5 Ingrijpende veranderingen**

Indien tijdens de looptijd van het Sociaal Plan aantoonbaar sprake is van ingrijpende wijzigingen en onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld in de bedrijfseconomische of financiële positie van bp of ingrijpende wijzigingen in relevante wet – en regelgeving) waardoor dit Sociaal Plan niet meer passend is of toepassing van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen leidt of (op onderdelen) niet meer uitvoerbaar is, zullen partijen met elkaar in overleg treden om afspraken te maken over aanpassing van het Sociaal Plan.

## **2. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID**

### **2.1 Mededeling boventalligheid**

Indien de functie van de medewerker vervalt, zal de medewerker hierover persoonlijk worden geïnformeerd door de directe en/of naast hogere manager, in de aanwezigheid van de People Advisor.

Tijdens dit gesprek zal de medewerker geïnformeerd worden over de redenen die aan het vervallen van de arbeidsplaats ten grondslag liggen. Het is de bedoeling dat, indien mogelijk, in onderling overleg, wordt vastgesteld op welke datum de normale werkzaamheden zullen worden beëindigd en per welke datum het dienstverband met wederzijds goedvinden eindigt.

Tijdens het gesprek zal de medewerker een kopie van het Sociaal Plan ontvangen en geïnformeerd worden over de rechten die daaraan ontleend kunnen worden, samen met de hoogte van de beëindigingsvergoeding. Tevens zal de concept beëindigingsovereenkomst worden uitgereikt en de verdere procedure inclusief het tijdpad worden toegelicht. Aan de medewerker zal van dit gesprek een gespreksverslag verstrekt worden.

De intentie van bp is om bij het vervallen van de functie de medewerker zo snel mogelijk zijn of haar werk over te laten dragen. Daarna wordt de medewerker door bp vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

Het bovengenoemde gesprek zal binnen één week schriftelijk per brief worden bevestigd.

## **3. INTERNE HERPLAATSING**

### **3.1 Inleiding**

Het streven van bp is erop gericht om gedwongen ontslagen te voorkomen. Daartoe zal bp, nadat de medewerker is geïnformeerd over de boventalligheid, zich inzetten om alsnog een baan te vinden binnen bp Raffinaderij of bij zuster- en dochtermaatschappijen.

### **3.2 Passende functie**

Indien sprake is van herplaatsing binnen bp, dan zal herplaatsing plaatsvinden in een passende functie.

Het aanbod van een passende functie wordt aan de medewerker schriftelijk bevestigd. Aan de medewerker wordt ten hoogste eenmaal een aanbod gedaan. Bij het uitblijven van een reactie binnen 2 weken wordt het aanbod als aanvaard beschouwd.

Indien een medewerker van mening is dat een functie niet als passend kan worden beschouwd, dan kan de medewerker bezwaar aantekenen bij de begeleidingscommissie binnen 2 weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging.

Bij een succesvolle herplaatsing kan de medewerker geen aanspraak maken op materiële vergoedingen uit het Sociaal Plan.

Indien een functie wordt aanvaard die in principe passend is, maar waarvoor aanvullende training en/of scholing vereist is, worden hiervoor doelstellingen geformuleerd. Indien bij één van de tussentijdse evaluatiemomenten danwel bij de eindevaluatie blijkt dat de doelstellingen door de medewerker niet gehaald kunnen worden of gehaald zijn, kan het dienstverband met de medewerker eventueel worden beëindigd, mits door de werkgever alle gemaakte afspraken zijn nagekomen. De verstreken periode valt niet aan te merken als een proeftijd. De medewerker heeft alsdan onverkort recht op de regelingen van dit Sociaal Plan.

### **3.3 Beperken externe vacatures**

Indien boventalligheid zich voordoet, dan zal bp het vervullen van vacatures door middel van externe werving zoveel mogelijk beperken en trachten deze door middel van interne herplaatsing te vervullen.

Externe werving zal zich voornamelijk toespitsen op die gevallen waarin naar het oordeel van de betrokken manager, in samenspraak met de directie en/of de P&C afdeling, de benodigde expertise intern niet beschikbaar is, of door bij- of omscholing binnen redelijke termijn niet kan worden bereikt.

De OR zal hierover, volgens nader te maken afspraken, geïnformeerd worden.

## **4. EINDE DIENSTVERBAND**

### **4.1 Einde dienstverband**

Wanneer de functie van de medewerker komt te vervallen en de medewerker er niet in slaagt vóór de datum waarop de werkzaamheden komen te vervallen een andere functie binnen bp te vinden dan wel niet geplaatst wordt op een andere functie binnen bp, wordt het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigd via een beëindigingsovereenkomst per de datum van het vervallen van de functie, rekening houdend met de in acht te nemen wettelijke opzegperiode.

**Partijen:**

Rotterdam Raffinaderij B.V. vertegenwoordigd door de Refinery Manager mevrouw K. de Lathouder, die in dezen optreedt als bestuurder in de zin van artikel 1 lid 1 sub e van de Wet op de Ondernemingsraden, hierna te noemen: "Bestuurder"

en

De Ondernemingsraad van bp Rotterdam Raffinaderij B.V. vertegenwoordigd door zijn voorzitter de heer A. Bakels, hierna te noemen: "OR"

zijn het navolgende overeengekomen

**1. ALGEMEEN**

**1.1. Inleiding**

In dit Sociaal Plan worden de personele (sociale en financiële) gevolgen geregeld voor medewerkers die een functie vervullen ingedeeld in de grades J t/m E voor wie de functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of die herplaatst worden als gevolg van een reorganisatie.

**1.2 Definities**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Begeleidingscommissie | Paritaire commissie bestaande uit vertegenwoordigers van bp en van de OR die tot taak heeft toe te zien op de correcte uitvoering van het Sociaal Plan.  |
| Boventaligheid        | De situatie waarin de functie van de medewerker is vervallen en waarover de medewerker schriftelijk is geïnformeerd.   |
| Dienstjaar            | Een aaneengesloten periode van 12 maanden die de medewerker in dienst van bp is geweest.   |
| Diensttijd            | De som van de dienstjaren.   |
| Gewijzigde functie    | Een functie die als gewijzigd wordt aangemerkt in de adviesaanvraag.   |
| Jaarsalaris           | Twaalf keer het bruto basis-maandsalaris op de laatste dag van het dienstverband, vermeerderd met de 13 <sup>e</sup> en 14 <sup>e</sup> maand-uitkering en waar van toepassing de ploegentoeslag en/of compensatieregelingen (tenzij anders aangegeven in dit Sociaal Plan). |
| Leeftijd              | Leeftijd, gerekend in jaren en maanden, die de medewerker heeft bereikt op de laatste dag van het dienstverband.   |
| Maandsalaris          | Het jaarsalaris gedeeld door 12.   |
| Medewerker            | Een medewerker is een persoon met een dienstverband met bp Raffinaderij Rotterdam B.V. voor onbepaalde tijd en ingedeeld in de niet-CAO gerelateerde grades J t/m E.   |

|                  |   |
|------------------|---|
| Passende functie | <p>Een functie wordt voor een medewerker als passend aangemerkt wanneer aan beide hierna genoemde voorwaarden wordt voldaan:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De functie is voor wat betreft de inhoud verwant aan de vorige functie en de medewerker kwalificeert zich voor de functie gezien zijn opleiding, ervaring, persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden van om-, her- of bijscholing. Een functie is ook passend indien kwalificatie binnen maximaal zes maanden mogelijk is.</li><li>2. De functie wijkt maximaal 1 level af van de vorige functie. Bij inschaling in een lager ingeschaalde functie of in een hoger ingeschaalde functie is respectievelijk het bestaande demotie- of promotiebeleid van toepassing.</li><li>3. Van een passende functie is alleen sprake indien de reistijd voor woon-werkverkeer voor het uitoefenen van de nieuwe functie niet langer is dan 1,5 uur enkele reis en de werklocatie zich binnen Nederland bevindt.</li></ol> |
|------------------|---|

### 1.3 Looptijd

Dit Sociaal Plan wordt aangegaan voor een periode van 26 maanden. Het treedt in werking op 1 februari 2021 en loopt tot en met 31 maart 2023. Het Sociaal Plan eindigt per die datum zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Verkregen rechten voortvloeiend uit het Sociaal Plan blijven van kracht nadat de looptijd is verstreken.

### 1.4 Werkings sfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker waarbij in het kader van een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd omdat diens huidige functie komt te vervallen of de inhoud van de functie zodanig wijzigt dat niet langer gesproken kan worden van een passende functie en hij of zij niet herplaatst kan worden.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt of voor wie door bp, om redenen anders dan de reorganisatie, een aanvraag voor een ontslagvergunning of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt of is ingediend of die vanwege een dringende reden is of wordt ontslagen.

Ook medewerkers die een aangeboden passende functie weigeren, komen niet in aanmerking voor dit Sociaal Plan<sup>1</sup>. Het dienstverband wordt dan beëindigd via een procedure bij de kantonrechter of het UWV, zonder dat er een vergoeding op basis van dit Sociaal Plan tegenover staat.

---

<sup>1</sup> Indien een medewerker vindt dat hem een niet passende functie wordt aangeboden, zich vervolgens wendt tot de begeleidingscommissie en deze hem ongelijk geeft en de medewerker de aangeboden functie blijft weigeren, dan geldt dat de medewerker geen recht heeft op het Sociaal Plan.

Indien partijen overeenstemming hebben bereikt over het beëindigen van het dienstverband kan het wettelijk noodzakelijk zijn om de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, dan wel het UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn indien de positie van de medewerker die arbeidsongeschikt is, komt te vervallen.

Als er geen overeenstemming wordt bereikt over beëindiging van het dienstverband, dan behoudt bp zich het recht voor om een verzoek bij het UWV in te dienen tot afgifte van een ontslagvergunning om de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder aanbieding van het Sociaal Plan.

### **4.2 Beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding bestaat uit twee deelvergoedingen:

#### **Deelvergoeding 1**

De hoogte van de deelvergoeding is afhankelijk van de diensttijd volgens onderstaande staffel:

1. Voor de tijd in dienst kleiner dan of gelijk aan 9 jaar: een vergoeding van 0,75 maandsalarissen per jaar;
2. Voor de dienstjaren in dienst langer dan 9 jaar: een vergoeding van 1,25 maandsalarissen per jaar; Onvolledige dienstjaren tellen naar rato mee waarbij een gedeelte van een maand naar boven wordt afgerond. De optelsom van de sub 1 en 2 bedoelde vergoedingen levert het totaalbedrag van deelvergoeding 1 op.

#### **Deelvergoeding 2**

Deelvergoeding 2 is afhankelijk van dienstjaren bij uitdiensttreding en moet beschouwd worden als een vergoeding ter compensatie van een outplacement periode:

- tot 10 jaar 2 maandsalarissen;
- van 10 tot 20 jaar 4 maandsalarissen;
- van 20 tot 25 jaar 6 maandsalarissen;
- van 25 tot 30 jaar 8 maandsalarissen;
- vanaf 30 jaar 10 maandsalarissen;

De beëindigingsvergoeding bestaande uit de deelvergoedingen 1 en 2 is een bruto-bedrag, dat binnen één maand na het einde van het dienstverband zal worden uitgekeerd onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

### **4.3 Tekenvergoeding**

Indien de medewerker binnen twee weken na de datum van ontvangst van de vaststellingsovereenkomst, inclusief alle overige informatie zoals bedoeld in paragraaf 2 van dit Plan, getekend retourneert, wordt de aanvullende bruto uitkering toegekend van € 2.000,-. Deze wordt tegelijk uitgekeerd met de beëindigingsvergoeding.

#### **4.4 Beëindigingsvergoeding & part time dienstverband**

Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt het op de datum van uitdiensttreden geldende contractuele parttime percentage gehanteerd. In het geval een medewerker in de 24 maanden voorafgaand aan de uitdiensttredingsdatum van parttime percentage is gewijzigd, zal het hoogste contractuele parttime percentage in deze periode van 24 maanden worden gehanteerd voor de berekening van de beëindigingsvergoeding.

### **5. MAXIMALE BEËINDIGINGSVERGOEDING**

#### **5.1 Maximum vergoeding**

De beëindigingsvergoeding berekend op basis van de artikelen 4.2 van dit Sociaal Plan 2020-2023 zal nooit meer bedragen dan:

- a. 70% van de som van de jaarsalarissen die de medewerker zou hebben ontvangen als deze tot AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zou zijn gebleven, en
- b. 5 maal het geldende vaste jaarsalaris op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Op verzoek van de medewerker kan de aan hem toekomende beëindigingsvergoeding op basis van de artikelen 4 en 5 op een andere, wettelijk toelaatbare, wijze worden uitbetaald mits dit fiscaal toelaatbaar en voor bp niet kostenverhogend is.

### **6. AANVULLENDE BEPALINGEN**

#### **6.1 Eindafrekening**

Op het moment van beëindiging van het dienstverband wordt een eindafrekening opgemaakt bestaande uit de volgende onderdelen:

- Pro rata afrekening van het 13<sup>e</sup> of 14<sup>e</sup> maandsalaris;
- De bonus conform de geldende richtlijnen;
- Uitbetaling van niet opgenomen (boven)wettelijke vakantiedagen en ADV dagen. Te veel opgenomen dagen worden verrekend.

Nog openstaande saldi (bijvoorbeeld voorschotten) zullen in mindering worden gebracht op de eindafrekening en indien noodzakelijk op de beëindigingsvergoeding. Indien een negatief saldo resteert, zal over de betaling daarvan op voorstel van bp een nadere afspraak tussen partijen worden gemaakt. Deze afspraak zal als addendum bij de beëindigingsovereenkomst worden gevoegd en vormt daarmee een onlosmakelijk geheel.



### **6.2 Outplacementvergoeding**

bp neemt de kosten voor outplacement - bij een door bp geaccordeerd outplacement bureau – tot een maximum van € 7.000,- exclusief BTW voor haar rekening. Het outplacementbureau zal de kosten rechtstreeks bij bp in rekening brengen.

### **6.3 Extern (financieel) advies**

Als de medewerker boventallig is verklaard, vergoedt bp tot max. € 750,- exclusief BTW voor advies door een externe (financieel) adviseur. De medewerker kan hiertoe een declaratie indienen met daarbij een op naam van de medewerker gestelde factuur als bijlage.

### **6.4 Hardheidsclausule**

Indien zich omstandigheden voordoen waarin het Sociaal Plan niet of onvoldoende voorziet, dan wel toepassing tot individuele onbillijke situaties of ongewenste gevolgen zou leiden kan de medewerker bij de begeleidingscommissie aanpassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen vragen om tot een redelijke oplossing te komen.

## **7. BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

### **7.1 Algemeen**

Ter begeleiding van de uitvoering van dit Sociaal Plan is een begeleidingscommissie samengesteld. Het management verplicht zich de leden van deze commissie zo volledig mogelijk te informeren omtrent alle voor haar relevante informatie. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding omtrent alle persoonlijke en zakelijke gegevens, die hen bij het uitoefenen van hun taken ter kennis zijn gekomen.

### **7.2 Taken**

Tot de taken van de begeleidingscommissie behoren:

1. bevorderen van een correcte uitvoering van het Sociaal Plan;
2. op verzoek van een medewerker en/of bp geven van advies inzake de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen;
3. al dan niet op verzoek uitbrengen van advies in die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel in gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan tot onbillijke of ongewenste situaties zou leiden.

### **7.3 Klachten uitvoering Sociaal Plan**

Iedere medewerker die van mening is dat het Sociaal Plan in zijn of haar situatie onjuist wordt toegepast kan dit schriftelijk kenbaar maken aan de secretaris van de begeleidingscommissie binnen twee weken nadat de medewerker een schriftelijke bevestiging van een besluit heeft ontvangen.

Uiterlijk binnen vier weken nadat de begeleidingscommissie het verzoek van de medewerker heeft ontvangen wordt het verzoek behandeld en wordt een advies gegeven aan bp.

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om zijn klacht mondeling toe te lichten in de vergadering van de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie behandelt de klacht in een formele vergadering. Voor geldige besluitvorming moeten alle leden van de begeleidingscommissie aanwezig zijn. Het advies wordt binnen een week na de vergadering schriftelijk medegedeeld aan de medewerker en bp. Dit advies is zwaarwegend en indien unaniem genomen bindend. Indien het advies niet unaniem is genomen, zal de directie in samenspraak met P&C vervolgens met inachtneming van het advies binnen 14 dagen een definitieve beslissing nemen.

Het indienen van een verzoek bij de begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking.

#### 7.4 Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit:

- 2 door bp aan te wijzen leden, te weten de P&C manager (of vertegenwoordiger) en een business manager;
- 2 door de OR aan te wijzen leden;
- 1 door de begeleidingscommissie aan te wijzen onafhankelijke adviseur, zonder stemrecht.

De OR-leden worden benoemd voor de duur van het Sociaal Plan met inachtneming van het volgende:

- de leden moeten een dienstverband hebben met bp;
- als een OR-lid in de begeleidingscommissie zitting heeft die geen deel uitmaakt van een volgende OR, heeft de OR het recht een nieuwe vertegenwoordiger aan te wijzen.

De begeleidingscommissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.

Aldus overeengekomen op 21 januari 2021 te Europoort Rotterdam en ten bewijze daarvan ondertekend door partijen.

Mevrouw K. de Lathouder



Bestuurder

De heer A. Bakels



Voorzitter OR