



SOCIAAL CONTRACT GROEN STAAL

INHOUDSOPGAVE

DEFINITIES EN AFKORTINGEN	3
PREAMBULE.....	6
HOOFDSTUK 1: VOORWAARDEN	8
HOOFDSTUK 2: DOEL, LOOPTIJD EN WERKINGSSFEER, ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN.....	9
Artikel 1 – Doel van het SCGS	9
Artikel 2 – Looptijd en werkingssfeer	9
Artikel 3 – Algemene bepalingen en uitgangspunten	9
HOOFDSTUK 3: INSTRUMENTEN.....	10
Artikel 1 – Werkgelegenheidspact	10
Artikel 2 – Persoonlijke begeleiding	10
Artikel 3 – Blijf- en sluitpremies HOO en KGF.....	11
Artikel 5 - Blijf- en sluitpremies DSF	15
Artikel 6 - Regeling maatwerkoplossing	15
HOOFDSTUK 4: OVERIGE ONDERWERPEN.....	17
Artikel 1 - Hardheidsclausule	17
Artikel 2 - Begeleidingscommissie	17
Artikel 3 - Slotbepalingen	17
ONDERTEKENING.....	18
BIJLAGE 1: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies HOO en KGF	20
BIJLAGE 2: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies AOW.....	21
BIJLAGE 3: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies VVP	22
BIJLAGE 4: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies SIFA	23
BIJLAGE 5: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies DSF	24

DEFINITIES EN AFKORTINGEN

- A) *Sociaal Contract Groen Staal (SCGS)*
Dit Sociaal Contract Groen Staal.
- B) *Overgang naar groen staal*
Het vervangen van de Fabrieken met als doel het maken van CO₂-neutraal staal.
- C) *Fabrieken*
HOO 6 en HOO 7 (Hlsarna uitgezonderd), KGF 1, KGF 2, DSF en (het te sluiten deel van de) SIFA.
- D) *Final investment decision ("FID")*
Een definitief besluit met betrekking tot het in de preambule beschreven voornemen voor de Overgang naar groen staal. Dit besluit wordt, na goedkeuring van de aandeelhouder(s) van TSN, genomen door haar Raad van Bestuur. Voor zowel Fase 1 als Fase 2 zal een separate FID moeten worden genomen door de Raad van Bestuur van TSN.
- E) *Fase 1 en Fase 2*
Het voornemen is om over te gaan tot sluiting van HOO 6 en HOO 7 (Hlsarna uitgezonderd), KGF 1 en KGF 2 in 2 Fases. In Fase 1 zullen HOO 7 en KGF 2 worden gesloten en in Fase 2 HOO 6 en KGF 1.
- F) *Werkgever (ook wel Tata Steel Nederland / TSN)*
De ondernemingen behorende tot de Sociale Eenheid IJmuiden (SEIJ) zoals genoemd in de CAO.
- G) *Vakbonden*
FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP Tata Steel.
- H) *Partijen*
Werkgever en de Vakbonden.
- I) *Medewerker*
Met 'Medewerker' wordt in dit SCGS bedoeld een persoon die:
- in Actieve Dienst is bij Werkgever,
 - op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de CAO van toepassing is met Werkgever, en
 - van wie de arbeidsplaats in een Fabriek komt te vervallen door de (gedeeltelijke) sluiting van deze Fabriek als gevolg van de Overgang naar groen staal.
- Om te bepalen of de Medewerker bij een Fabriek werkzaam is, is de kostenplaats van de Medewerker bepalend.
- J) *Medewerker die niet werkzaam is bij de Fabrieken*
Met 'Medewerker die niet werkzaam is bij de Fabrieken' wordt in dit SCGS bedoeld een persoon die:
- in Actieve Dienst is bij Werkgever,
 - op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de CAO van toepassing is met Werkgever, en

- die niet werkzaam is bij een Fabriek maar van wie de arbeidsplaats grotendeels komt te vervallen als gevolg van de (gedeeltelijke) sluiting van een Fabriek (of meerdere Fabrieken) als gevolg van de Overgang naar groen staal.

K) Actieve Dienst

Een Medewerker is in Actieve Dienst wanneer hij:

- o niet langer dan twee jaar volledig arbeidsongeschikt is,
- o geen Verlof Voorafgaand aan Pensioen (VVP) opneemt.

L) Uitzendmedewerker

Met Uitzendmedewerker wordt in het SCGS bedoeld een persoon die bij een Fabriek werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst.

M) Vervallen van arbeidsplaats

Het moment van het vervallen van de arbeidsplaats van een Medewerker als gevolg van de Overgang naar groen staal, is het moment van sluiting van de Fabriek (of in het geval van de SIFA de gedeeltelijke sluiting) waar de betreffende Medewerker werkzaam is. De Fabriek wordt als gesloten aangemerkt nadat de laatste productie is gedraaid.

N) Passende functie

Bij de begeleiding van werk naar werk en herplaatsing van de Medewerker zal maximaal rekening worden gehouden met de voorkeuren en het huidige rooster van de Medewerker ten aanzien van de passendheid van de functie. Een Passende functie is werk dat qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, arbeidsduur vergelijkbaar is met het oude werk. Een Passende functie kan maximaal één functiegroep lager zijn ingedeeld. Hierbij wordt uitgegaan van indeling vanuit het functiewaarderingssysteem. Bij herplaatsing in een functie met een lagere functiegroep en/of een ander rooster, geldt de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 8.4 en 8.6 van de CAO.

O) Career Development Centre (CDC)

Het CDC richt zich op de doorstroom van Medewerkers bij Werkgever en zal Medewerkers die te maken krijgen met Vervallen van arbeidsplaats als gevolg van de Overgang naar groen staal, begeleiden naar een nieuwe arbeidsplaats.

P) Opleiding in dienstopdracht

De opleiding die een Medewerker volgt:

- o als gevolg van het Vervallen van arbeidsplaats, waarbij het gaat om een opleiding die noodzakelijk is voor de toekomstige arbeidsplaats bij Werkgever, of
- o een opleiding die wordt aangeboden als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging.

Alle opleidingskosten (collegegeld, boeken, examenkosten etc.) worden door Werkgever vergoed, alsook de reiskosten naar examen(s) en reiskosten naar collegedagen o.b.v. kilometervergoeding. De Medewerker kan de Opleiding in dienstopdracht volgen tijdens werktijd en de opleidingsuren buiten de normale werkuren worden vergoed in tijd of geld. Het gaat hier om vergoeding van opleidingsuren (dus de lesuren / cursus- of opleidingsdagen). Voor het afleggen van een examen/tentamen wordt bijzonder verlof toegekend.

Q) *Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)*

De CAO Sociale Eenheid IJmuiden uitgave 2022 (looptijd vanaf 1 april 2022 tot en met 30 september 2023) met Bijlagen, het Werkgelegenheidspact (looptijd tot aan 1 oktober 2026), het Generatiepact (looptijd tot 1 januari 2027) en de toekomstige versies van deze documenten. Indien in dit SCGS wordt verwezen naar een bepaalde regeling in de CAO wordt daarmee bedoeld op de ten tijde van de toepassing daarvan geldende regeling. Dit laat echter onverlet dat schriftelijk gemaakte afspraken onder een eerdere versie van een regeling, gestand zullen worden gedaan.

R) *Begeleidingscommissie*

De Begeleidingscommissie heeft tot taak te toetsen of de afspraken uit het SCGS correct worden toegepast.

S) *Commissie Maatwerkoplossingen*

De Commissie Maatwerkoplossingen brengt, op verzoek van een Medewerker, zwaarwegend advies uit aan Werkgever indien Medewerker volgens Werkgever niet in aanmerking komt voor een maatwerkoplossing of indien een Medewerker meent dat het gedane aanbod geen recht doet aan de individuele omstandigheden.

PREAMBULE

Aanleiding

Tata Steel Nederland (TSN) zet in op een toekomst op weg naar groen staal in een schone omgeving. TSN wil weer koploper zijn: door een goede buur te zijn met onder andere de uitvoering van de Roadmap Plus. Door CO₂-neutraal staal te maken met grote ambities en door te behoren tot de top 3 van winstgevende staalbedrijven in Europa om investeringen mogelijk te maken.

De visie van TSN is een schoon, groen en circulair staalbedrijf te zijn dat duurzaam is in alle opzichten. Met duurzaam staal wordt de manier waarop mensen in de hele wereld werken, leven en bewegen, verbeterd. TSN blijft hierbij een rol van betekenis spelen voor alle stakeholders door als schoon, groen en circulair staalbedrijf waarde te creëren, een goede werkgever te zijn voor haar medewerkers en door voortdurend in gesprek te zijn met de omgeving.

In september 2021 is besloten om versneld te vergroenen en op die manier de leidende positie ook in de toekomst te behouden. Dit is ook de beste optie voor de omgeving. De Hoogovens en Kooks- en Gasfabrieken worden vervangen door een combinatie van de DRI-technologie en elektrische ovens. Dit maakt een versnelde CO₂-reductie mogelijk. Hiermee wil TSN de CO₂-uitstoot met 35-40% reduceren in 2030 TSN wil in 2045 CO₂-neutraal zijn.

TSN heeft de ambitie eerst in Fase 1 Hoogoven 7 (HOO 7) en Kooks- en Gasfabriek 2 (KGF 2) te vervangen door nieuwe, schonere installaties. Na oplevering van de nieuwe installaties worden deze stap voor stap opgestart. Wanneer alles goed functioneert, kunnen de HOO 7 en KGF 2 worden gesloten. De volgende Fase, Fase 2, is het vervangen van Hoogoven 6 (HOO 6) en Kooks- en Gasfabriek 1 (KGF 1) door nieuwe, schonere installaties.

Vanwege de beoogde sluiting van de Hoogovens (met uitzondering van Hisarna) en de Kooks- en Gasfabrieken, verliezen de medewerkers hun werkplek bij deze Fabrieken. TSN en de Vakbonden hebben in dit Sociaal Contract Groen Staal (SCGS) met elkaar afspraken gemaakt met als doel om de betrokken medewerkers duidelijkheid en perspectief te geven over hun toekomst binnen ons bedrijf. Deze afspraken zien op werkzekerheid, beloningen en ook toekomstperspectief. Door dit al in een vroegtijdig stadium voor de sluiting van de Fabrieken te doen, is er voldoende tijd om goed te inventariseren wat medewerkers zelf willen en kan de begeleiding naar ander werk bij TSN in IJmuiden op tijd wordt opgestart.

De afspraken in het SCGS hebben betrekking op medewerkers die als gevolg van de Overgang naar groen staal hun arbeidsplaats verliezen. Dit geldt voor medewerkers die werken bij de hiervoor genoemde fabrieken (KGF 1 en KGF 2; HOO 6 en HOO 7). De afspraken zijn ook van toepassing op de medewerkers die worden getroffen door de sluiting van de Dolomietsteenfabriek (DSF) eind 2023 en voor de medewerkers die als gevolg van de Overgang naar groen staal op termijn hun arbeidsplaats bij de Sinterfabriek (SIFA) zullen verliezen. Ook zal de persoonlijke begeleiding (hoofdstuk 3 artikel 2), beschikbaar worden gemaakt voor medewerkers die niet werkzaam zijn bij één van de voornoemde Fabrieken, maar wel hun arbeidsplaats (grotendeels) verliezen vanwege het sluiten van deze Fabrieken.

Het gehele traject van de Overgang naar groen staal heeft een zeer lange looptijd. Volgens de ten tijde van het afspraken van dit SCGS beoogde planning zullen de laatste Fabrieken pas medio 2035 gaan sluiten. Verschillende aspecten in het decarbonisatietraject zijn op dit

moment ook nog niet volledig duidelijk of onzeker. Daarom is in het SCGS een aantal voorwaarden opgenomen, zoals hoe zal worden omgegaan met definitieve besluiten van de Raad van Bestuur TSN, Tata Steel Limited (TSL) en de aandeelhouder over toekomstige investeringen en sluitingen van Fabrieken. Deze aspecten kunnen er namelijk toe leiden dat de huidige plannen en het ingezette decarbonisatietraject gaandeweg worden aangepast en bijgesteld. Partijen zijn zich hiervan bewust. Daarom hebben Partijen afgesproken om gedurende het gehele traject nauw contact met elkaar te houden om te bekijken of en waar eventuele bijstelling van de afspraken in het SCGS noodzakelijk en wenselijk is.

HOOFDSTUK 1: VOORWAARDEN

Inleiding

Partijen onderkennen dat eerst vanuit TSN/TSL een definitief besluit in Fase 1 en Fase 2 moet worden genomen met betrekking tot het in de preambule beschreven voornemen voor de Overgang naar groen staal. Totdat deze definitieve besluiten (in de vorm van een *final investment decision* / "FID"), zijn genomen, is het nog niet volledig zeker en definitief of en op welke wijze de Overgang naar groen staal zal plaatsvinden. Omdat de Overgang naar groen staal in twee Fasen zal plaatsvinden, zal er ook tweemaal een FID moeten worden genomen. Een FID om te kunnen starten met Fase 1 en een FID om te starten met Fase 2.

Opschortende voorwaarde

Dit SCGS wordt – met uitzondering van de afspraken met betrekking tot de sluiting van DSF – aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat de FID voor Fase 1 wordt genomen. De afspraken in dit SCGS die betrekking hebben op Fase 2, worden aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat de FID voor Fase 2 wordt genomen.

Ontbindende voorwaarden

Partijen onderkennen dat de afspraken in dit SCGS uitgaan van de sluiting van (eerst) HOO 7 en KGF 2 in Fase 1 en (daarna) HOO 6 en KGF 1 in Fase 2, alsmede DSF en een deel van de SIFA (de Fabrieken), in verband met de Overgang naar groen staal. Hierbij is overigens niet gegeven dat HOO 7 en KGF 2 of HOO 6 en KGF 1 gelijktijdig zullen sluiten, enkel dat de sluiting van deze gezamenlijk genoemde fabrieken onderdeel uitmaakt van dezelfde Fase.

Indien door van buiten TSN/TSL komende oorzaken die geen direct verband houden met de Overgang naar groen staal (bijvoorbeeld een gerechtelijk bevel tot sluiting of in verband met vergunning gerelateerde voorwaarden) een of meer van de Fabrieken worden gesloten, gelden de afspraken in dit SCGS niet (meer) voor de sluiting van de betreffende Fabrik(en). Eventueel ten tijde van deze sluiting reeds aan Medewerkers betaalde (termijnen van de) blijf- en sluitpremies, zullen vanzelfsprekend niet worden teruggevorderd. Partijen zullen met elkaar in overleg treden over de gevolgen van de ontbinding van het SCGS.

Wijziging van uitgangspunten en (verdere) onvoorziene omstandigheden

Partijen onderkennen dat de afspraken in dit SCGS zien op een lange periode en plannen die – ten tijde van het maken van de afspraken in dit SCGS – nog niet volledig of in detail zijn uitgewerkt en onzeker zijn. Door allerlei omstandigheden, zowel binnen als buiten TSN/TSL gelegen, kan er sprake zijn van ingrijpende wijziging in de Overgang naar groen staal. TSN/TSL zal regelmatig de Vakbonden informeren over (verwachte) wijzigingen in de Overgang naar groen staal en de (verwachte) gevolgen daarvan voor de in de preambule beschreven voorgenomen sluiting van de Fabrieken. Indien een van Partijen daarom verzoekt, zullen Partijen met elkaar in overleg treden over aanpassing c.q. bijstelling van de afspraken in dit SCGS naar aanleiding van deze (verwachte) gewijzigde omstandigheden.

HOOFDSTUK 2: DOEL, LOOPTIJD EN WERKINGSFEEER, ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

Artikel 1 – Doel van het SCGS

1. Doelstelling van het SCGS is duidelijkheid geven en perspectief bieden aan Medewerkers van wie de arbeidsplaats (op termijn) vervalt als gevolg van het sluiten van de Fabrieken door de Overgang naar groen staal. Partijen leggen in dit SCGS samen vast hoe voor de betrokken Medewerkers tijdig een goede oplossing wordt gevonden. Uitgangspunt is hierbij de begeleiding van deze Medewerkers van werk naar werk binnen TSN in IJmuiden, terwijl ook wordt gewaarborgd dat alle installaties tot het laatste moment van sluiting goed bemand zijn.

Artikel 2 – Looptijd en werkingssfeer

1. Het SCGS geldt vanaf ondertekening van het SCGS door Partijen en eindigt van rechtswege nadat de laatste Fabrieken zijn gesloten (Fase 2) en een goede en passende oplossing is gevonden voor de Medewerkers die hierdoor hun arbeidsplaats verliezen.
2. Het SCGS is van toepassing op alle Medewerkers die vallen onder de definitie van Medewerker zoals opgenomen in “Definities en afkortingen” onder sub I van dit SCGS. Hoofdstuk 3, artikel 2 (persoonlijke begeleiding) is tevens van toepassing op de Medewerker die niet werkzaam is bij de Fabrieken.

Artikel 3 – Algemene bepalingen en uitgangspunten

1. Vanwege de lange looptijd van het SCGS en de onzekerheden het verloop van het decarbonisatieproces, zijn Partijen in hoofdstuk 1 een aantal voorwaarden met elkaar overeengekomen.
2. Partijen spreken dit SCGS af naast het bestaande Werkgelegenheidspact.
3. Afwijking van de afspraken in dit SCGS kan alleen in overleg tussen Partijen.
4. In het SCGS worden de instrumenten opgenomen die maximaal benut zullen worden om de doelstelling zoals genoemd in artikel 1 van dit hoofdstuk, te realiseren.
5. Inzet van instrumenten gebeurt in goed overleg tussen Werkgever en de betrokken Medewerker.

HOOFDSTUK 3: INSTRUMENTEN

In het kader van het oplossen van de personele gevolgen van de Overgang naar groen staal, zal een aantal specifieke regelingen worden gehanteerd. Deze regelingen worden ingezet om Medewerkers maximaal van werk naar werk te begeleiden.

Artikel 1 – Werkgelegenheidspact

1. Het huidige Werkgelegenheidspact (WGP) is gedurende de looptijd ook van kracht op de Medewerkers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen vanwege de sluiting van een Fabriek door de Overgang naar groen staal.
2. Aanvullend geldt voor deze Medewerkers een extra garantie van gegarandeerd werk. Deze werkgarantie beperkt zich nadrukkelijk tot een volgende arbeidsplaats binnen TSN in IJmuiden die niet is bij HOO 6 of 7, KGF 1 of 2, DSF of de (te sluiten onderdelen van) SIFA en geldt niet voor daarna opvolgende mogelijke nieuwe arbeidsplaatsen of herplaatsingen.

Artikel 2 – Persoonlijke begeleiding

1. Medewerkers waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen vanwege de sluiting van een Fabriek door de Overgang naar groen staal, krijgen een voorkeursbehandeling bij de begeleiding van werk naar werk. Dit betekent onder meer dat deze Medewerkers voorrang hebben op interne vacatures en door het CDC actief worden begeleid naar een andere Passende functie binnen TSN in IJmuiden. Doel van deze begeleiding is om gezamenlijk te komen tot een individuele passende oplossing, waarbij de Medewerker de regie heeft. De passende oplossing zal in sommige gevallen inhouden dat de mogelijkheid van een maatwerkregeling wordt onderzocht, zoals nader omschreven in hoofdstuk 3 artikel 6 van het SCGS.
2. Het CDC zal intakegesprekken op locatie voeren met alle Medewerkers van de Fabrieken. Het doel van deze gesprekken is kennismaking met en uitleg geven over de ondersteuning door het CDC en het bespreken van de persoonlijke ambities en voorkeuren van de Medewerker.
3. Voor Medewerkers van de DSF geldt, dat de begeleiding zoals bedoeld in dit artikel reeds voor de inwerkingtreding van het SCGS is aangevangen.
4. Het CDC zal voor iedere Medewerker een op maat gemaakt plan opstellen. Afspraken over tussentijdse evaluatie van het op maat gemaakte plan zullen van dit plan deel uitmaken. Het CDC zal de Medewerkers periodiek benaderen met de uitnodiging om het plan te evalueren. De Medewerker zal vervolgens met het CDC bespreken of evaluatie van het plan op dat moment nodig is.
5. Indien een Medewerker een opleiding gaat volgen in het kader van de begeleiding van werk naar werk, zal tijdig voorafgaand aan het Vervallen van arbeidsplaats met deze opleiding worden gestart. De opleiding dient zo veel mogelijk te zijn afgerond of zich in de afrondende fase te bevinden ten tijde van overgang naar de nieuwe arbeidsplaats. De opleidingen die worden aangeboden in het kader van voornoemde begeleiding door het CDC zullen worden aangemerkt als Opleiding in dienstopdracht.
6. Bij de intensieve persoonlijke begeleiding die wordt aangeboden, kan het CDC de volgende middelen inzetten (o.a.):
 - a) een periodiek inloopspreekuur op locatie;
 - b) één op één gesprekken met een gecertificeerde loopbaancoach;

- c) diverse persoonlijke tests (zoals een persoonlijkheidstest, niveautest, interessesettest en/of een werkvermogenscan);
 - d) opleidingsadvies (in samenwerking met TSTC);
 - e) financieel (pensioen)advies;
 - f) bemiddeling naar stageplekken;
 - g) bemiddeling naar detachering;
 - h) interne doorverwijzing voor advies over Generatiepact.
7. Werkgever en Medewerker streven er naar om uiterlijk zes maanden voorafgaande aan het sluiten van een Fabriek cq. het Vervallen van een bepaalde arbeidsplaats, duidelijkheid te hebben over de individuele oplossing voor de Medewerker.
8. Als de Medewerker in het kader van de begeleiding van werk naar werk een Passende functie krijgt aangeboden, dan geldt als uitgangspunt dat deze functie wordt geaccepteerd. Bij deze herplaatsing zal uitdrukkelijk rekening worden gehouden met de voorkeuren van de Medewerker. Bij herplaatsing in een functie met een lagere functiegroep en/of een ander rooster, geldt de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 8.4 en 8.6 van de CAO.
9. Dit artikel is tevens van toepassing op Medewerker die niet werkzaam is bij de Fabrieken.

Artikel 3 – Blijf- en sluitpremies HOO en KGF

Algemeen

1. Het doel van de blijf- en sluitpremies is om Medewerkers te stimuleren om tot de dag van de sluiting bij de betreffende Fabrieken te blijven werken. Op deze wijze blijven de huidige Fabrieken zorgen voor continuïteit in de bedrijfsvoering, totdat de nieuwe schonere Fabrieken volledig operationeel zijn.
2. Vanaf 4 jaar voorafgaand aan de sluiting, wordt jaarlijks een blijfpremie uitgekeerd aan Medewerkers van de betrokken Fabrieken. Deze Medewerkers ontvangen, met inachtneming van de hierna genoemde voorwaarden, tevens een sluitpremie. De betaling van de blijf- en sluitpremies is zowel voor Fase 1 als Fase 2 nader uitgewerkt in de volgende artikelen.¹

Blijf- en sluitpremies bij Fase 1 (sluiting HOO 7 en/of KGF 2)

3. De blijf- en sluitpremies voor de sluiting van HOO 7 en/of KGF 2 zijn 64,8% van functiegroep 12.7 zoals opgenomen in de CAO SEIJ (per 1 januari 2023: €40.000,- bruto).
4. Van dit bedrag zal de helft als blijfpremie in vier jaarlijkse termijnen aan de Medewerkers van KGF 1, KGF 2, HOO 6 en/of HOO 7 worden uitgekeerd.
5. De tweede helft van het bedrag (dus 50% van het hiervoor in lid 3 genoemde bedrag) zal als sluitpremie worden uitgekeerd aan de Medewerkers van KGF 1, KGF 2, HOO 6 en/of HOO 7, nadat HOO 7 cq. KGF 2 daadwerkelijk is gesloten. Indien de sluiting van HOO 7 en KGF 2 op verschillende tijdstippen plaatsvindt, dan ontvangen bij de sluiting van KGF 2 alle Medewerkers van KGF 1 en KGF 2 deze sluitpremie en bij de sluiting van HOO 7 ontvangen alle Medewerkers van HOO 6 en HOO 7 deze sluitpremie.

¹ Zie ook het rekenvoorbeeld in Bijlage 1

Blijf- en sluitpremies bij Fase 2 (sluiting HOO 6 en/of KGF 1)

6. De blijf- en sluitpremies voor de sluiting van HOO 6 en/of KGF 1 zijn 32,4% van functiegroep 12.7 zoals opgenomen in de CAO SEIJ (per 1 januari 2023: €20.000,- bruto).
7. Van dit bedrag zal de helft als blijfpremie in vier jaarlijkse termijnen aan de Medewerkers van HOO 6 en/of KGF 1 worden uitgekeerd.
8. De tweede helft van het bedrag (dus 50% van het hiervoor in lid 6 genoemde bedrag) zal als sluitpremie worden uitgekeerd aan de Medewerkers van HOO 6 en/of KGF 1, nadat HOO 6 cq. KGF 1 daadwerkelijk is gesloten.

Voorwaarden

9. De blijfpremie over het lopende kalenderjaar wordt alleen uitbetaald indien de Medewerker op het moment van uitbetaling van de blijfpremie in Actieve Dienst is. De sluitpremie wordt alleen uitbetaald indien de Medewerker op het moment sluiting van de betreffende Fabriek in Actieve Dienst is.
10. Medewerkers die vóór de sluitingsdatum van de Fabriek waarbij zij werkzaam zijn bij Werkgever uit dienst gaan vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd en maximaal één jaar verlof opnemen voorafgaand aan deze AOW-leeftijd, ontvangen de blijfpremie over de gewerkte jaren alsook 100% van de blijfpremie over de verlofperiode. Deze medewerkers ontvangen tevens een pro rata sluitpremie op basis van de gewerkte jaren inclusief de voornoemde verlofperiode. Deze sluitpremie zal bij de eindafrekening vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, worden uitbetaald.² Deze afspraak wordt gefixeerd zodra het eerste jaar van de blijfpremie is gestart. Als de fabriek onverhoopt per een latere dan de aanvankelijk geplande datum sluit, dan behoudt de medewerker aanspraak op uitbetaling van de blijfpremie over de verlofperiode en pro rata sluitpremie op basis van de oorspronkelijke tijdslijn. Het tijdstip van uitbetaling blijft dus ongewijzigd en wordt niet aangepast vanwege en op basis van de nieuwe sluitingsdatum van de fabriek.
11. Medewerkers die vóór de sluitingsdatum van de Fabriek waarbij zij werkzaam zijn Verlof Voorafgaand aan Pensioen (VVP) opnemen, ontvangen geen sluitpremie maar ontvangen over de periode waarin zij VVP opnemen wel 50% van de blijfpremie die zij zouden hebben ontvangen indien zij *geen* VVP zouden hebben opgenomen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de betreffende Medewerkers tenminste twee van de vier jaren voorafgaand aan de sluitingsdatum, bij de betreffende Fabriek hebben gewerkt.³ Deze afspraak wordt gefixeerd zodra het eerste jaar van de blijfpremie is gestart. Als de fabriek onverhoopt per een latere dan de aanvankelijk geplande datum sluit, dan behoudt de medewerker aanspraak op uitbetaling van 50% blijfpremie over VVP-periode op basis van deze oorspronkelijke tijdslijn. Het tijdstip van uitbetaling blijft dus ongewijzigd en wordt niet aangepast vanwege en op basis van de nieuwe sluitingsdatum van de fabriek.
12. De sluitpremie wordt uitgekeerd binnen 3 maanden na sluiting van de betreffende Fabriek.
13. Indien de sluiting eerder dan de geplande sluitingsdatum plaatsvindt, zal de jaarlijkse betaling van de blijfpremie eerder worden beëindigd. Er zullen dan maximaal twee

2 Zie ook het rekenvoorbeeld in Bijlage 2

3 Zie ook het rekenvoorbeeld in Bijlage 3

- termijnbetaling(en) van de blijfpremie minder worden uitbetaald en de betaling van de sluitpremie zal eerder plaatsvinden.
14. Indien de sluiting later dan de geplande sluitingsdatum plaatsvindt, zal de jaarlijkse betaling van de blijfpremie later worden beëindigd. Er zullen dan maximaal twee termijnbetaling(en) van de blijfpremie meer worden uitbetaald en de betaling van de sluitpremie zal later plaatsvinden. Als het ernaar uit gaat zien dat de vertraging en sluiting van een Fabriek langer dan twee jaar zal gaan duren, zullen Partijen tijdig voordat deze tweejaarstermijn afloopt met elkaar in gesprek gaan om een passende oplossing te vinden voor de periode na deze twee jaar. Medewerkers die nieuw in dienst treden bij een te sluiten Fabriek (dus nadat het jaar van de eerste blijfpremie is aangevangen), ontvangen de jaarlijkse blijfpremie over dat instapjaar naar rato van de werkzame periode bij de te sluiten Fabriek. Ook ontvangen deze Medewerkers een pro rata sluitpremie berekend over de maanden waarin zij werkzaam zijn geweest bij de desbetreffende te sluiten Fabriek.
 15. De bedragen van de blijf- en sluitpremies zijn brutobedragen in euro's en worden verhoogd met toekomstige structurele CAO-verhogingen.
 16. De blijf- en sluitpremies worden niet aangemerkt als pensioengevend salaris.
 17. Over de blijf- en sluitpremies wordt geen uitkering gedaan zoals bedoeld artikel 7.4 (Vakantietoeslag) en artikel 8.1 (Eindejaarsuitkering) van de CAO.
 18. De blijf- en sluitpremies vallen niet onder het inkomen voor het vaststellen van de resultaat afhankelijke uitkering (Bijlage III van de CAO).
 19. Indien een Medewerker in opdracht van Werkgever een nieuwe functie aanvaardt en daardoor voor de dag van sluiting zijn arbeidsplaats bij de te sluiten Fabriek verlaat, behoudt hij zijn recht op de volledige blijf- en sluitpremies.
 20. De blijf- en sluitpremies worden bij een parttime dienstverband naar rato uitbetaald, tenzij sprake is van de situatie zoals bedoeld in lid 21 van dit artikel. Met parttime dienstverband wordt voor dit SCGS gelijkgesteld het door de Medewerker opnemen van onbetaald verlof. Als het parttime percentage wijzigt (of het dienstverband wijzigt van fulltime naar parttime of andersom) dan wordt per jaarlijkse termijn het pro rata bedrag van de blijfpremie voor dat jaar berekend. Voor de sluitpremie wordt in dat geval het pro rata bedrag berekend over de periode tussen de eerste jaarlijkse termijn voor de blijfpremie en het daadwerkelijke moment van sluiting van de Fabriek.
 21. Zo lang Medewerkers deelnemen aan het Generatiepact, ontvangen zij een percentage van de blijf- en sluitpremies, gelijk aan het salarispercentage dat zij uit hoofde van het Generatiepact ontvangen. Medewerkers die gebruik maken van de Deeltijd Ouderenregeling, ontvangen over het eerste jaar 90% en over het tweede jaar 80% van de blijf- en sluitpremies.
 22. Stagiaires, participatiemedewerkers en leerlingen die als onderdeel van hun stage vanuit de bedrijfsschool werkzaamheden verrichten bij één van de te sluiten Fabrieken kunnen geen aanspraak maken op de blijf- en sluitpremies.
 23. Uitzendmedewerkers maken aanspraak op een (eventueel pro rata) uitkering van de blijfpremie indien zij in een kalenderjaar minimaal 6 maanden bij een Fabriek werkzaam zijn geweest. Uitzendmedewerkers maken aanspraak op de sluitpremie indien zij bij een Fabriek werkzaam zijn op het moment van sluiting van de Fabriek. Deze sluitpremie wordt dan pro rata berekend over de maanden waarin de uitzendmedewerker werkzaam is geweest bij de desbetreffende Fabriek.
 24. De maanden waarin een uitzendmedewerker werkzaam is geweest bij de desbetreffende te sluiten Fabriek voorafgaand aan indiensttreding bij Werkgever, worden meegerekend bij de (pro rata) berekening van de blijf- en sluitpremies over het betreffende jaar.

Verdeling Medewerkers tussen HOO 6 en HOO 7

25. De Medewerkers die werken voor de Hoogovens rouleren over beide Fabrieken en zijn daarom niet specifiek aan één van deze Fabrieken toegewezen. Bij sluiting van de HOO 7 zal deze verdeling en toewijzing wel moeten plaatsvinden, omdat door deze sluiting van ongeveer de helft van de Medewerkers binnen de afdeling Hoogovens de arbeidsplaats komt te vervallen. De andere helft van de Medewerkers behoudt het werk tot aan de sluiting van HOO 6.
26. Om deze verdeling objectief vast te stellen, zullen de volgende stappen worden gevolgd:
 - het afspiegelingsbeginsel wordt per uitwisselbare functie toegepast op het Medewerkersbestand van HOO 6 en HOO 7 gezamenlijk. De peildatum voor deze afspiegeling is de sluitdatum van HOO 7. Partijen zullen de exacte peildatum twee jaar voor de sluiting van de HOO 7 definitief vaststellen, zodat op dat moment het afspiegelingsbeginsel kan worden toegepast en medewerkers weten waar ze aan toe zijn.
 - de Medewerkers van wie op basis van het afspiegelingsbeginsel wordt vastgesteld dat de arbeidsplaats als eerst komt te vervallen, worden toegewezen aan HOO 7. De overige Medewerkers worden toegewezen aan HOO 6,
 - na toepassing van het afspiegelingsbeginsel zal worden geïnventariseerd wat de voorkeuren van de betrokken Medewerkers zijn, zodat Medewerkers waar mogelijk kunnen wisselen van HOO 7 naar HOO 6 en andersom.

Artikel 4 – Blijf- en sluitpremies SIFA

1. De blijf- en sluitpremies voor de sluiting van een deel van de SIFA zijn 64,8% van functiegroep 12.7 zoals opgenomen in de CAO SEIJ (per 1 januari 2023: €40.000,- bruto).
2. Van dit bedrag zal de helft als blijfpremie in vier jaarlijkse termijnen worden uitgekeerd aan de Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA worden uitgekeerd.
3. De tweede helft van het bedrag (dus 50% van het hiervoor in lid 1 genoemde bedrag) zal als sluitpremie worden uitgekeerd aan de Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA.⁴
4. De leden 1, 2 en 19 t/m 24 van artikel 3, hoofdstuk 4 van het SCGS zijn van overeenkomstige toepassing op de blijf- en sluitpremies die zullen worden uitbetaald aan Medewerkers van de SIFA.

4 Zie ook het rekenvoorbeeld in Bijlage 4

Toewijzing Medewerkers SIFA aan het te sluiten deel van de SIFA

5. De Medewerkers die werken voor de SIFA rouleren tussen de diverse lijnen en zijn daarom niet specifiek aan één lijn toe te wijzen. Bij sluiting van een deel van de SIFA zal deze verdeling en toewijzing *wel* moeten plaatsvinden, omdat door deze sluiting voor een deel van de Medewerkers binnen de afdeling SIFA de arbeidsplaats komt te vervallen.
6. Om deze verdeling objectief vast te stellen, zullen de volgende stappen worden gevolgd:
 - het afspiegelingsbeginsel worden toegepast op het Medewerkersbestand van de SIFA. De peildatum voor deze afspiegeling is de sluitdatum van het te sluiten onderdeel van de SIFA (zoals vastgesteld op het moment van de FID),
 - van de Medewerkers van wie op basis van het afspiegelingsbeginsel wordt vastgesteld dat de arbeidsplaats als eerst komt te vervallen, worden toegewezen aan het te sluiten deel van de SIFA.

Artikel 5 - Blijf- en sluitpremies DSF

1. Medewerkers van de DSF ontvangen in de maand na ondertekening van het SCGS een blijfpremie van €5.000,- bruto en in december 2023 een blijfpremie van €5.000,- bruto.
2. Medewerkers die op het moment van sluiting van de DSF in de deze Fabriek werkzaam zijn, ontvangen tevens uiterlijk drie maanden na sluiting van de DSF een sluitpremie van €20.000,- bruto.⁵
3. De leden 1, 2 en 19 t/m 24 van artikel 3, hoofdstuk 4 van het SCGS zijn van overeenkomstige toepassing op de blijf- en sluitpremies die zullen worden uitbetaald aan Medewerkers van de DSF.

Artikel 6 - Regeling maatwerkoplossing

1. Het uitgangspunt van het onderhavige SCGS is, dat alle betrokken Medewerkers van werk naar werk kunnen en zullen worden begeleid. Partijen erkennen desalniettemin, dat er omstandigheden kunnen zijn die maken dat voor een individuele Medewerker de overgang van werk naar werk (al dan niet met inzet van scholing) niet reëel is, dan wel niet van de betreffende Medewerker kan worden gevegd. Voor deze Medewerkers zal in voorkomende gevallen worden gezocht naar een maatwerkoplossing.
2. Partijen hebben in het kader van deze maatwerkoplossingen afgesproken het instrument van de MEPD van de cao Metalekro waar mogelijk aan Medewerkers aan te bieden.
3. Werkgever beslist of, naar aanleiding van het verzoek van de Medewerker en na het CDC te hebben gehoord, een aanbod voor een individuele maatwerkoplossing aan de Medewerker zal worden gedaan. De inhoud van een aanbod voor een individuele maatwerkoplossing wordt door Werkgever bepaald. Het aanbod voor een maatwerkoplossing is individueel en komt tot stand na overleg met de Medewerker waarin de wensen, ambities, mogelijkheden en belangen van de Medewerker zijn besproken.
4. Het aanbod van een individuele maatwerkoplossing zal toegesneden zijn op de Medewerker en kan bijvoorbeeld inhouden een beëindiging van het dienstverband met

5 Zie ook het rekenvoorbeeld in Bijlage 5

- een vergoeding ineens, een beëindiging van het dienstverband met een suppletie van het inkomen voor een bepaalde periode, opname van verlof, vrijstelling van werk met behoud van (een deel van het) salaris tot een af te spreken beëindigingsdatum, voortgezette pensioenopbouw dan wel een combinatie van voornoemde componenten.
5. Indien een Medewerker een aanbod voor een individuele maatwerkoplossing aanvaardt, kan de Medewerker geen rechten ontleen aan andere alsdan geldende regelingen zoals bijvoorbeeld het WGP en/of Generatiepact, tenzij dit uitdrukkelijk als onderdeel van de maatwerkoplossing is overeengekomen.
 6. Zowel het besluit van Werkgever om in een specifiek geval geen aanbod te doen voor een individuele maatwerkoplossing als een eventueel aanbod van Werkgever, wordt door Werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de Medewerker bevestigd.
 7. Indien de Medewerker het niet eens is met het besluit van Werkgever om geen aanbod te doen voor een individuele maatwerkoplossing, of een Medewerker meent dat het gedane aanbod geen recht doet aan de individuele omstandigheden, dan kan de Medewerker aan de Commissie Maatwerkoplossing vragen om advies.
 8. De Commissie Maatwerkoplossing bestaat uit vijf leden:
 - a) één lid aangewezen door de vakverenigingen;
 - b) één lid aangewezen door de COR;
 - c) twee leden aangewezen door Werkgever, en
 - d) één voorzitter aangezocht en aangewezen door de overige vier leden.
- De Commissie Maatwerkoplossing hoort zowel de Medewerker als Werkgever en brengt een schriftelijk zwaarwegend advies uit aan de verantwoordelijke directeur bij Werkgever met een afschrift aan de Medewerker. Werkgever is niet verplicht het advies van de Commissie Maatwerkoplossing te volgen, maar indien Werkgever het advies van de Commissie Maatwerkoplossing niet opvolgt, dan zal zij dit gemotiveerd schriftelijk aan de Medewerker en de Commissie Maatwerkoplossing meedelen.

HOOFDSTUK 4: OVERIGE ONDERWERPEN

Artikel 1 - Hardheidsclausule

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Medewerker gunstige zin.

Artikel 2 - Begeleidingscommissie

1. De Begeleidingscommissie bestaat uit de bestuurders van de vier Vakbonden en vertegenwoordiging vanuit de Werkgever.
2. De Begeleidingscommissie toetst of de afspraken uit het SCGS correct worden toegepast en adviseert in voorkomende gevallen. Dit laat onverlet individuele ledenbehartiging door de Vakbonden.
3. Eventuele bezwaren met betrekking tot de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij HOO 6, HOO 7 en/of de SIFA en een beroep door een Medewerker op de hardheidsclausule worden door de Begeleidingscommissie behandeld. De Begeleidingscommissie geeft over deze kwesties een zwaarwegend advies aan de Werkgever, waarna de Werkgever een beslissing neemt. Indien de beslissing van de Werkgever afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie, zal het advies worden gemotiveerd.
4. TSN en Vakbonden zullen periodiek de effectiviteit van het SCGS monitoren.

Artikel 3 - Slotbepalingen

1. De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit SCGS verplicht zich aan de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.
2. Alle uitkeringen en vergoedingen opgenomen in het SCGS zijn bruto, tenzij anders vermeld.

ONDERTEKENING

Tata Steel IJmuiden BV

.....

J. van den Berg

.....

G.H.W. Bockting

FNV Metaal

.....

C. Lacin, bestuurder

Tata Steel Nederland Technology BV

.....

V. Ritman

CNV Vakmensen

.....

P. Fortuin, voorzitter

.....

M.E. Jukema, bestuurder

Tata Steel Nederland Services BV

.....

A.J. van Citters

De Unie

.....

R. Castelein, voorzitter

.....

H. Korver, belangenbehartiger

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

.....

J. van Eenennaam, voorzitter

.....

H.A. Langeweg, bestuurder

Aldus overeengekomen en getekend

IJmuiden, **DATUM**

BIJLAGE 1: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies HOO en KGF

<i>Voorbeeld 1: sluiting KGF 2 en HOO 7 (fase 1) per 1-4-2030 en KGF 1 en HOO 6 (fase 2) per 1-4-2035</i>			
Uitbetalingsmoment	Bedrag	Wat	Wie
April 2026	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
April 2027	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
April 2028	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
April 2029	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
		1-4-2030: sluiting fase 1	
April-juni 2030	€20.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
April 2031	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
April 2032	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
April 2033	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
April 2034	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
		1-4-2035: sluiting fase 2	
April-juni 2035	€10.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6

<i>Voorbeeld 2: sluiting KGF 2 en HOO 7 (fase 1) per 31-12-2029 en KGF 1 en HOO 6 (fase 2) per 31-12-2035</i>			
Uitbetalingsmoment	Bedrag	Wat	Wie
December 2025	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
December 2026	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
December 2027	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
December 2028	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
		31-12-2029: sluiting fase 1	
Januari-maart 2030	€20.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers KGF 1, KGF 2, HOO 6 en HOO 7
December 2031	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
December 2032	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
December 2033	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
December 2034	€2.500,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6
		31-12-2035: sluiting fase 2	
Januari-maart 2036	€10.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers KGF 1 en HOO 6

BIJLAGE 2: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies AOW

<i>Voorbeeld: fase 1, medewerker bereikt AOW-leeftijd in jaar voor sluiting en neemt voorafgaand maximaal één jaar verlof op</i>			
Uitbetalingsmoment	Bedrag	Wat	Toelichting
Jaar 4 voor sluiting	€5.000,-	Blijfpremie	Medewerker werkzaam bij Fabriek
Jaar 3 voor sluiting	€5.000,-	Blijfpremie	Medewerker werkzaam bij Fabriek
Jaar 2 voor sluiting	€5.000,-	Blijfpremie	Medewerker neemt maximaal één jaar verlof op voor zijn AOW-leeftijd en ontvangt over dit jaar 100% blijfpremie
Jaar 1 voor sluiting	€0,-	-	Medewerker bereikt de AOW-leeftijd en gaat op grond van de CAO uit dienst. Medewerker krijgt over dit jaar geen blijfpremie (geen werk en geen verlof).
Sluiting fabriek	€15.000,-	Sluitpremie	Werknemer krijgt pro rata (75%) sluitpremie van € 20.000,-, dus € 15.000,-. Deze pro rata sluitpremie wordt bij einde dienstverband uitbetaald.

BIJLAGE 3: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies VVP

<i>Voorbeeld: fase 1, medewerker gaat met VVP vóór sluiting van de Fabriek</i>			
Uitbetalingsmoment	Bedrag	Wat	Toelichting
Jaar 4 voor sluiting	€5.000,-	Blijfpremie	Medewerker werkzaam bij Fabriek
Jaar 3 voor sluiting	€5.000,-	Blijfpremie	Medewerker werkzaam bij Fabriek
Jaar 2 voor sluiting	€2.500,-	Blijfpremie 50%	Medewerker met VVP en ontvangt over dit jaar 50% blijfpremie, dus € 2.500,-
Jaar 1 voor sluiting	€2.500,-	Blijfpremie 50%	Medewerker met VVP en ontvangt over dit jaar 50% blijfpremie, dus € 2.500,-
Sluiting fabriek	€0,-	-	Medewerker met VVP of uit dienst vanwege bereiken pensioenleeftijd. Werknemer kan geen aanspraak maken op de sluitpremie.

BIJLAGE 4: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies SIFA

<i>Voorbeeld 1: sluiting deel van SIFA per 1-4-2035</i>			
Wanneer	Bedrag	Wat	Wie
April 2031	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
April 2032	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
April 2033	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
April 2034	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
		1-4-2035: sluiting deel SIFA	
April-juni 2035	€20.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA

<i>Voorbeeld 2: sluiting deel van SIFA per 31-12-2035</i>			
Wanneer	Bedrag	Wat	Wie
December 2031	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
December 2032	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
December 2033	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
December 2034	€5.000 ,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA
		31-12-2035: sluiting deel SIFA	
Januari-maart 2036	€20.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers van het te sluiten onderdeel van de SIFA

BIJLAGE 5: rekenvoorbeeld blijf- en sluitpremies DSF

<i>Voorbeeld: rekenvoorbeeld bij sluiting DSF per december 2023</i>			
Wanneer	Bedrag	Wat	Wie
In de maand na ondertekening SCGS	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers DSF
December 2023	€5.000,-	Blijfpremie	Alle Medewerkers DSF
Maart 2024	€20.000,-	Sluitpremie	Alle Medewerkers DSF