

## SOCIAAL PLAN NME EN NIS

### Ondergetekenden:

1. de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid:

- a. **Neways Micro Electronics B.V.**, statutair gevestigd te Sittard en kantoorhoudende te Echt, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, de heer J.E. Knol (hierna verder te noemen: "**NME**"); en
- b. **Neways Industrial Systems B.V.**, statutair gevestigd te Eindhoven en kantoorhoudende te Son en Breugel, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, de heer B.J. Konings (hierna verder te noemen: "**NIS**");

### ENERZIJD

En

2. de vakbonden:

- a. **De Unie**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar voorzitter, de heer R. Castelein;
- b. **FNV**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder de heer G. Maenen; en
- c. **CNV**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar voorzitter de heer P. Fortuin;

### ANDERZIJD

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

### 1. ALGEMEEN

#### 1.1 Werkingsfeer

Dit sociaal plan (hierna verder te noemen: het "**Sociaal Plan**") is uitsluitend van toepassing op:

- (i) werknemers die tijdens de looptijd van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij NME en NIS; én
- (ii) die als gevolg van een reorganisatie bij NME en/of NIS tijdens de looptijd van het Sociaal Plan schriftelijk boventallig worden verklaard door hun werkgever als gevolg van het verval van hun functies en/of arbeidsplaatsen.

Het Sociaal Plan is (derhalve) niet van toepassing op werknemers van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan de reorganisatie als hiervoor bedoeld eindigt of wordt beëindigd, zoals maar niet beperkt tot:

- a) ontslag op staande voet (vanwege een dringende reden in de zin der wet);
- b) disfunctioneren;
- c) (ernstig) verwijtbaar gedrag;
- d) verstoorde arbeidsverhouding;
- e) twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid;

Het Sociaal Plan is (derhalve) evenmin van toepassing op/ingeval van:

- f) werknemers die (om welke reden dan ook) in hun proeftijd worden ontslagen;
- g) werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt en (om welke reden dan ook) niet wordt voortgezet/verlengd, dan wel waarvan de



- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (om welke reden dan ook) tussentijds eindigt, c.q. wordt beëindigd;
- h) werknemers die (uit eigen beweging) het initiatief hebben genomen tot opzegging (ontbinding daaronder begrepen) van het dienstverband met hun werkgever, behalve wanneer zij door hun werkgever als boventallig zijn aangemerkt ingevolge de reorganisatie als hiervoor bedoeld;
  - i) vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'ers) en stagiaires;
  - j) een combinatie van de hiervoor (onder a tot en met k) opgesomde situaties.

Deze regeling is ook niet van toepassing op kleine organisatorische wijzigingen waar geen ontslag uit voortvloeit.

### **1.2 Geldigheidsduur**

Het Sociaal Plan treedt na ondertekening in werking met ingang van 1 maart 2021 en kent een looptijd van 18 maanden, mitsdien tot 1 september 2022.

### **1.3 Definities**

#### **Aanzegging**

De schriftelijke mededeling aan de werknemer waarin staat op/per welke datum de werknemer boventallig wordt en of er een passende functie beschikbaar is waarin de boventallige werknemer herplaatst zou kunnen worden.

#### **Boventalligheidsdatum**

De datum waarop de functie en/of arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen.

#### **Bruto Maandsalaris**

Het met de werknemer overeengekomen periodiek (nl. maandelijks) te betalen bruto bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door de werknemer uitgeoefende functie.

Voor het berekenen van de transitievergoeding wordt in het Sociaal Plan rekening gehouden met de wettelijk vereiste elementen zoals aangegeven door de rijksoverheid. Concreet zijn de volgende elementen hierin meegenomen: bruto maandsalaris, vakantietoeslag (8%), winstdeling en aanvullende winstdeling, bonussen, ploegentoeslag, overwerktoeslag en toeslag ISF.

#### **Contracturen**

Het met de werknemer contractueel overeengekomen aantal te werken uren per maand.

#### **Dienstjaren**

Het aantal jaren geteld vanaf de historische datum in dienst. Deze start in voorkomende gevallen per de eerste dag waarop de werknemer werkzaam was via een uitzend- of tijdelijk arbeidscontract bij NME, NIS of een van de (andere) Neways OC's, indien (en voor zover) deze periode naadloos – dus zonder tussenpoze – aansluit op de (uiteindelijke) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij NME of NIS.

#### **Directie**

De directie van de naamloze vennootschap Neways Electronics International N.V., statutair gevestigd te Eindhoven en kantoorhoudende te Son en Breugel.

#### **Herplaatsing**

De plaatsing van een aangezegde, c.q. boventallig verklaarde werknemer van NME of NIS in een passende functie in één van de (andere) Neways OC's.

#### **Operating Company (OC)**

De dochters van Neways Electronics International N.V. in binnen en buiten Nederland.



### **Overgangsbepalingen uit het regelingenboek**

Overgangsbepalingen in het Neways regelingenboek en de addenda van NME die ten gunste zijn van de werknemer blijven van toepassing op de situatie zoals deze golden voor de herplaatsing.

### **Persoonlijke toeslag (PT)**

Het verschil tussen het salaris horende bij de nieuwe functie en het salaris voor overplaatsing, indien dit laatste salaris hoger was. Over deze toeslag zal pensioenpremie worden betaald en deze telt daardoor mee voor de pensioenopbouw.

### **Sociale Begeleidingscommissie (SBC)**

Commissie samengesteld door NME, NIS, de vakbonden en de OR. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de SBC zijn opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

### **Transitievergoeding**

De wettelijke transitievergoeding zoals bepaald in artikel 7:673 BW.

### **Vrijstellingstermijn**

De periode tussen de Boventaligheidsdatum en de datum einde dienstverband, waarin de werknemer – die niet kan worden herplaatst in een andere passende functie – is vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten met behoud van salaris (inclusief vakantietoeslag, ploegentoeslag en/of vaste toeslagen), maar zonder opbouw van vrije tijd. In de Vrijstellingstermijn is de voor de werknemer wettelijke geldende opzegtermijn inbegrepen. De opzegtermijn is minimaal 2 maanden.

### **1.4 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie waar dit Sociaal Plan niet in voorziet, kan de werkgever (NME of NIS) van de bepalingen uit dit Sociaal Plan afwijken in een voor de werknemer gunstige zin zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan. Uitgangspunt daarbij is dat de verzoeken voor afwijking schriftelijk bij de SBC worden ingediend.

### **1.5 CAO**

De betrokken werknemers vallen onder de CAO Metalektro (Groot Metaal).

## **2. HERPLAATSING**

Om te bepalen of een werknemer voor herplaatsing in aanmerking komt worden de 'Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen' van het UWV toegepast.

De werknemer die een herplaatsing aangeboden krijgt heeft een termijn van 10 werkdagen om te besluiten of hij/zij hiervoor in aanmerking wil komen. Indien na die bedenktijd blijkt dat de functie niet passend is zal het sociaal plan van toepassing zijn.

### **2.1 Voorrang bij vacatures bij Neways-bedrijven**

Indien er binnen een Neways-onderneming een vacature ontstaat en deze vacante functie op basis van de in dit Sociaal Plan geldende bepalingen voor een geïnteresseerde werknemer als passend kan worden gezien, dan heeft deze werknemer – mits wordt voldaan aan de in paragraaf 2.2 gestelde voorwaarden – voorrang bij het invullen van deze vacature. Deze voorrang geldt voor de duur van de opzegtermijn, gerekend vanaf de datum van boventaligheid van de werknemer.

### **2.2 Passende functie**

Herplaatsing van een boventallige werknemer kan enkel aan de orde zijn indien en voor zover er:

- (i) een passende functie beschikbaar is voor de betreffende boventallige werknemer; of
- (ii) een vacante functie binnen een redelijke termijn passend kan worden.

Of een functie passend is wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria.

1. De mate waarin de functie en de aard van het werk overeenstemt met de ervaring, opleiding en capaciteiten van de werknemer en het niveau van de huidige functie van de werknemer.

2. De mate waarin de werknemer aan de functie-eisen kan voldoen of daaraan kan voldoen door binnen een redelijke termijn, zijnde de opzegtermijn, succesvol doorlopen van de noodzakelijk geachte opleidingen. De werkgever (NME of NIS) heeft de mogelijkheid om hier ten gunste van de werknemer vanaf te wijken zonder dat hiervan een precedentwerking uitgaat.
3. De functie gelijkwaardig of vergelijkbaar is en maximaal één salarisgroep afwijkt van de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld voorafgaand aan de herplaatsing.
4. De functie heeft een (min of meer) vergelijkbaar aantal contracturen.
5. De reistijd naar de nieuwe locatie bedraagt maximaal 2 x 1 uur per dag, tenzij de werknemer in de oude functie al een langere reistijd had.
6. Indien werkgever, tijdens de looptijd van het Sociaal Plan, de overeengekomen standplaats van een werknemer wil wijzigen en werknemer niet boventallig wordt verklaard, treden werkgever en werknemer in overleg over de passendheid van de gewijzigde standplaats. Wanneer werknemer en werkgever, na een eventuele proefperiode van maximaal 3 maanden en advies van SBC, besluiten dat met de gewijzigde standplaats de functie niet meer passend is, zal artikel 5 van dit sociaal plan in werking treden.

De beoordeling van de passendheid zal plaatsvinden per afzonderlijk criterium (als bedoeld in onderhavig artikel 2.2) én in onderlinge samenhang. Echter, indien een functie niet voldoet aan het criterium vermeld in artikel 2.2.3 van het Sociaal Plan, dan wordt deze (in alle gevallen) niet als passend beschouwd.

### 2.3 Salaris bij herplaatsing

Werknemers die in een andere passende functie worden herplaatst met een lager salaris zullen een persoonlijke toeslag (PT) ontvangen voor het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Deze toeslag zal worden afgebouwd met 1/3 van elke toekomstige loonsverhogingen (zowel CAO- als promotieverhoging). Dit betekent bijvoorbeeld dat bij een salarisverhoging van 1% de PT afgebouwd wordt met 1/3 van 1%.

Werknemers die in een andere passende functie worden herplaatst die is ingedeeld in een hogere functiegroep zullen tenminste het huidige salaris behouden mits passend in de salarisschaal van de nieuwe functie en anders op het minimum van die schaal ingedeeld worden. Indien deze werknemer binnen een jaar niet op het gewenste niveau van de nieuwe functie functioneert kunnen partijen alsnog in onderling overleg besluiten om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen waarbij de uitgangspunten van de minnelijke regeling zullen worden gevormd door dit Sociaal Plan, uitgezonderd de mogelijkheden die gelden voor herplaatsing.

### 2.4 Reiskosten en reistijdregeling

Indien werknemers als gevolg van de herplaatsing in een nieuwe, passende functie meer moeten reizen dan in hun oude functie geldt het navolgende.

**Reiskosten** (voor een periode van 12 maanden)

Indien als gevolg van de herplaatsing de enkele reisafstand (enkele reis) meer gaat bedragen dan 28 km (maximale aantal kilometers waarop de reiskostentabel binnen Neways van toepassing is) wordt naast de reguliere vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer voor elke extra kilometer boven de 28 km een vaste netto kilometervergoeding betaald van € 0,19 per gereden kilometer gebaseerd op de snelste route van de ANWB-routeplanner.

### 2.5 Verhuiskostenregeling

Werknemers die herplaatst worden en willen verhuizen omdat de reistijd enkele reis langer wordt dan 1 uur komen in aanmerking voor een verhuiskostenregeling.

Om voor de vergoeding in aanmerking te komen dient voldaan te zijn aan al de navolgende criteria.

- De verhuizing vindt plaats binnen 12 maanden na de start van de nieuwe functie.
- Het huidige woonadres bevindt zich buiten een straal van 1 uur reistijd van het nieuwe werkadres.



- Het nieuwe woonadres is gelegen binnen een straal van 1 uur reistijd van het nieuwe werkadres, waarbij de reisafstand van het huidige woonadres naar het nieuwe werkadres met tenminste 0,5 uur reistijd wordt bekort.

De reisduur als hiervoor bedoeld wordt bepaald aan de – in tijd gemeten – snelste route volgens de ANWB-routepanner.

Met werknemers die een baan accepteren bij een zusterbedrijf in Duitsland of Slowakije zullen individuele afspraken worden gemaakt in de geest van dit artikel.

De verhuiskostenregeling bestaat uit de navolgende vergoedingen.

- Transportkosten van de inboedel (op voorwaarde dat Neways de verhuisfirma bepaalt en de opdracht tot transport verstrekt).
- Herinrichtingskosten ter hoogte van € 5.000,-. Indien en voor zover fiscaal toegestaan wordt dit bedrag netto (dus zonder inhouding van premies en/of belastingen) aan werknemer betaald.

## 2.6 Omvang dienstverband

### Parttimers

De boventallige parttimer die binnen een ander Neways-bedrijf kan worden herplaatst, en daardoor meer reistijd krijgt ten opzichte van de oorspronkelijke OC, kan in overleg met en na schriftelijke toestemming van zijn werkgever de omvang van de werktijden en werkduur aanpassen.

Indien uit de praktijk blijkt dat de parttimer de op een grotere reisafstand gelegen functie niet kan combineren met de redenen waarom er parttime wordt gewerkt, kan de parttimer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Dit verzoek zal dan worden ingewilligd waarbij er aanspraak bestaat op de voorwaarden uit dit Sociaal Plan die zien op de beëindiging van het dienstverband van boventallig verklaarde werknemers die niet kunnen worden herplaatst.

De aanpassing van de werktijden en arbeidsduur alsmede de praktijktestperiode en de mogelijkheid om terug te vallen op het sociaal plan geldt voor een periode van maximaal 3 maanden gerekend vanaf de eerste dag waarop de werknemer in de nieuwe rol/functie is gestart. De aanpassingen dienen te passen binnen de bij het betreffende Neways-bedrijf geldende werktijdenregeling.

### Fulltimers

Voor Fulltimers geldt bovenstaande ook, met dien verstande dat ook hier de aanpassingen dienen te passen binnen de bij het betreffende Neways-bedrijf geldende werktijdenregeling.

## 3. OUTPLACEMENT

Aan boventallige werknemers waarvoor geen herplaatsingsmogelijkheden zijn wordt – op kosten van de werkgever – een outplacementprogramma aangeboden. Het outplacementprogramma is er op gericht werknemers te begeleiden bij het vinden van een andere functie buiten Neways. Het outplacementprogramma start aan het begin van de voor werknemer geldende opzegtermijn en kent een begeleidingsduur van 6 maanden. Indien blijkt dat het outplacementprogramma langer dan 6 maanden dient te duren, kan voor een tijdelijke verlenging een schriftelijk verzoek, voorzien van een positief advies vanuit de outplacementbegeleider, worden ingediend bij Corporate Head HR.

De inhoud van het programma zal op de dag van aanzegging schriftelijk aan de werknemer meegegeven worden.

Indien er tijdens het outplacementprogramma behoefte blijkt te zijn aan een opleiding die de positie van de boventallige werknemer op de arbeidsmarkt verbetert zal een verzoek hiertoe, voorzien van een positief advies van de outplacement begeleider, schriftelijk worden voorgelegd aan de Corporate Head HR. Verzoeken voor opleidingen met kosten tot 1500 euro zullen na een korte inhoudelijke toets goedgekeurd worden. Het verzoek tot een opleiding met kosten boven de 1500 euro moet inhoudelijk onderbouwd worden en eveneens zijn voorzien van een positief advies van de outplacement begeleider.



Voor boventallige werknemers die niet meedoen aan het outplacement traject is bovenstaande (ten aanzien van een opleiding) ook van toepassing. In plaats van de outplacement begeleider moet dan de desbetreffende HR manager het schriftelijk verzoek aan de Corporate Head HR ondersteunen.

#### **4. BEEINDIGINGSVERGOEDING**

##### **4.1 Financiële vergoeding**

Boventallige werknemers waarvoor geen herplaatsingsmogelijkheden zijn komen na de beëindiging van hun dienstverband in aanmerking voor een financiële vergoeding welke met de eindafrekening aan de betrokken werknemer wordt uitbetaald na toepassing van de wettelijk verplichte inhoudingen. De transitievergoeding is in deze financiële vergoeding opgenomen, c.q. is hiermee verdisconteerd. Deze vergoeding is gebaseerd op het bruto maandsalaris van de werknemer en wordt berekend aan de hand van de volgende staffel:

- 0,33 maandsalaris per gewerkt dienstjaar voor de eerste 10 gewerkte jaren,
- 0,75 maandsalaris per gewerkt dienstjaar voor de dienstjaren vanaf 10 tot 20 jaar,
- 1,25 maandsalaris per dienstjaar voor de dienstjaren vanaf 20 jaar.

De maximale financiële vergoeding is € 100.000 bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het bruto loon over 12 maanden, indien dat loon hoger is dan het hiervoor genoemde maximum brutobedrag ad € 100.000.

##### **4.2 Opzegtermijn**

Vanaf de datum boventalligheid geldt de wettelijke opzegtermijn. De minimale opzegtermijn is 2 maanden. Gedurende deze opzegtermijn is de boventallige werknemer vrijgesteld van werk met behoud van het gebruikelijke salaris en emolumenten.

##### **4.3 Opzegging door werknemer voorafgaand aan of tijdens de opzegtermijn**

De conform dit Sociaal Plan boventallig verklaarde werknemer die voorafgaand aan of tijdens de voor hem geldende opzegtermijn op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt ontvangt het salaris over de voor de werknemer geldende resterende opzegtermijn als extra beëindigingsvergoeding.

##### **4.4 Vergoeding juridische kosten**

De werknemer kan maximaal € 500 (exclusief BTW en kantoorkosten) declareren als tegemoetkoming voor juridische kosten.

#### **5. SOCIALE BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

##### **5.1 Doel**

De SBC ziet toe op de juiste uitvoering van de afspraken en bedoelingen zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

##### **5.2 Taken**

Een werknemer kan de SBC verzoeken om de uitwerking van het Sociaal plan op zijn individuele status te toetsen. De SBC moet dit verzoek om toetsing honoreren.

##### **5.3 Samenstelling commissie**

De SBC bestaat uit 5 leden: twee leden uit de gelederen van de OR-en van NME en NIS of uit de vakbonden, 2 leden uit het management of de HR afdeling van NME en NIS en een externe, onafhankelijke voorzitter.

##### **5.4 Advies**

De SBC brengt adviezen uit aan de Corporate Head HR die op basis hiervan beslissingen neemt. De SBC stemt over het door haar uit te brengen advies. Indien een advies door een meerderheidsbesluit van de SBC onderbouwd is en de Corporate Head HR besluit van het advies af te wijken dan zal zij dit schriftelijk motiveren en aan de SBC doorgeven.

Paraaf NME:

Paraaf NIS:

6/8

Parafen Vakbonden:

### 5.5 Raadplegen deskundigen

De SBC kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn worden deze door Neways vergoed indien hierover – vooraf – overeenstemming is bereikt met de directie als bedoeld in dit Sociaal Plan.

### 5.6 Geheimhoudingsplicht

De commissieleden van de SBC zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen hetzij de werkgever en/of de Neways-groep nadeel kan berokkenen.

### 5.7 Werkwijze

- De SBC neemt alleen maar schriftelijke verzoeken, bij voorkeur per e-mail, in behandeling.
- Nadat een verzoek is ontvangen zorgt de secretaris van de SBC – die door de leden van SBC is gekozen en geen oordeelvormende taken/bevoegdheden heeft – binnen 1 week voor een schriftelijke ontvangstbevestiging.
- Indien de SBC t.a.v. het verzoek aanvullende vragen heeft zullen deze vragen schriftelijk, bij voorkeur per email, aan de betrokken werknemer worden voorgelegd. De werknemer dient eveneens schriftelijk hierop te reageren.
- Binnen 2 weken na binnenkomst van een verzoek zal de SBC het verzoek behandelen en – voor zover mogelijk – advies uitbrengen.
- Het advies wordt voorgelegd aan de Corporate Head HR. Deze zal binnen 1 week het uiteindelijke besluit nemen.
- Binnen 1 week nadat de Corporate Head HR het besluit heeft genomen wordt dit aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld.

### 5.8 Termijnstellingen

De leden van de SBC worden uiterlijk 6 maanden na beëindiging van de looptijd van het Sociaal Plan ontheven uit hun functies.

## 6. NADERE BEPALINGEN

### 6.1 Studieschuld

Een eventueel schuld inzake een terug te betalen studiekostenvergoeding wordt bij de beëindiging van het dienstverband kwijtgescholden.

### 6.2 Pensioen

De boventallige werknemer heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en na het aanvaarden van een dienstbetrekking bij een andere werkgever het recht op de opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever conform de wettelijke bepalingen daaromtrent.

NME en NIS zullen binnen twee weken na de aanzegging een informatiebijeenkomst of spreekuur met betrekking tot pensioenen organiseren voor die boventalligen die hier behoefte aan hebben. De werknemers worden hierover bij de aanzegging geïnformeerd.

### 6.3 UWV

NME en NIS zullen binnen twee weken na de aanzegging een informatiebijeenkomst of spreekuur met betrekking de regelingen van het UWV organiseren voor die boventalligen die hier behoefte aan hebben. De werknemers worden hierover bij de aanzegging geïnformeerd.

### 6.4 Concurrentiebeding

Indien de boventallige werknemer een concurrentiebeding heeft getekend – op grond waarvan het hem/haar is verboden na einde dienstverband voor bepaalde tijd bij/voor een concurrent van zijn/haar werkgever te werken – wordt hij hiervan per datum einde dienstverband ontheven.

Paraaf NME:

Paraaf NIS:

7/8

Parafen Vakbonden:



### 6.5 Jubileumuitkering

Indien de boventallige werknemer in het kalenderjaar waarin hij boventallig is een dienstjubileum zou meemaken wordt de financiële compensatie vermeerderd met de jubileumuitkering waarop hij recht zou hebben, indien en voor zover fiscaal toegestaan.

### 6.6 Plaatsmakersregeling

Indien een niet boventallige werknemer plaats wil maken voor een boventallige werknemer kan dat onder de volgende voorwaarden.

- Het gaat om plaatsmaken binnen één en dezelfde functie.
- Wie er voor de plaatsmaker in de plaats zijn functie behoudt wordt vastgesteld door het afspiegelingsprincipe.
- Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Corporate Head HR.
- De Corporate Head HR beslist of het verzoek om plaats te maken gehonoreerd wordt.

Voor de plaatsmaker geldt dit Sociaal Plan op basis van de voor hem/haar geldende arbeidsvoorwaarden.

### 6.7 Vakbondscontributie

Boventallige werknemers die lid zijn van een van de drie vakbonden, die partij zijn bij dit Sociaal Plan, zullen in het jaar dat dit sociaal plan is afgesloten eenmalig de vakbondscontributie netto ontvangen. De eenmalige netto bijdrage is circa € 225 euro, die Werkgever zal voldoen bij de eindafrekening na overlegging van de rekening dan wel bankafschrift.

Aldus tot stand gekomen op ..... januari 2021 en in vijfvoud getekend.

**Neways Micro Electronics B.V.**

**Neways Industrial Systems B.V.**

.....  
J.E. Knol  
Managing Director

.....  
B.J. Konings  
Managing Director

**De Unie**

**CNV**

**FNV**

.....  
R. Castelein  
Voorzitter

.....  
P. Fortuin  
Voorzitter

.....  
G. Maenen  
Bestuurder

Paraaf NME:

Paraaf NIS:

8/8

Parafen Vakbonden: