



Sociaal Plan NXP 2021-2023

voor het personeel van

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

Looptijd: 1 juli 2021 tot en met 30 augustus 2023
Datum: 12 mei 2021





Inhoudsopgave

- 1 Definities
- 2 Inleiding en uitgangspunten
- 3 Werkingssfeer en looptijd
- 4 Ingrijpende/onvoorziene omstandigheden
5. Aanzegging en boventalligheid
- 6 Vangnetperiode
- 7 Passende functie/interne herplaatsing
- 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst
- 9 Beëindigingsvergoeding
- 10 Plaatsmakersregeling
- 11 NXT Job
- 12 Opleiding en scholing
- 13 Overige voorzieningen en bepalingen
- 14 Begeleidingscommissie
- 15 Verstrekken van inlichtingen
- 16 Hardheidsclausule



Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

1.1 **NXP Semiconductors Netherlands B.V.**, gevestigd te Eindhoven,
hierna te noemen “NXP” of “werkgever”

en

2. **FNV Metaal**, gevestigd te Utrecht;
3. **CNV Vakmensen.nl**, gevestigd te Utrecht;
4. **De Unie**, gevestigd te Culemborg;
5. **VHP2**, gevestigd te Eindhoven;

hierna te noemen “de vakorganisaties”





Artikel 1 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever**
NXP Semiconductors Netherlands B.V gevestigd te Eindhoven, hierna te noemen "NXP".
- b. **Medewerker**
Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art.7:610 BW en vallend onder de werkingssfeer van de op het moment van aanzegging geldende NXP CAO, voor onbepaalde tijd werkzaamheden voor deze werkgever verricht.
- c. **Vakorganisaties**
FNV Metaal, CNV Vakmensen.nl, De Unie en de VHP2.
- d. **Begeleidingscommissie**
De commissie bedoeld in artikel 14 van dit Sociaal Plan;
- e. **Aanzegging**
De mededeling aan de individuele medewerker inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat hij boventallig wordt per een bepaalde datum.
- f. **Boventalligheidsdatum**
De datum waarop de werkzaamheden van de desbetreffende medewerker zijn vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting deze werkzaamheden te verrichten;
- g. **Diensttijd (duur dienstverband)**
De periode gedurende welke de medewerker in ononderbroken dienstbetrekking werkzaamheden heeft verricht in dienst van (de rechtsvoorgangers van) werkgever. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal dienstjaren geldt de laatste kalenderdag van het dienstverband, waarbij deze dag wordt meegerekend.
De periode waarin de medewerker direct voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst met NXP en/of zijn rechtsvoorgangers werkzaam was als uitzendkracht of als gedetacheerde bij NXP telt mee voor de berekening van het aantal dienstjaren/duur dienstverband.
Dienstjaren die bij een vennootschap behorend tot het NXP concern (of de rechtsvoorganger daarvan) in het buitenland zijn doorgebracht tellen mee als de medewerker aansluitend aan het dienstverband in het buitenland bij NXP in Nederland in dienst is gekomen.
- h. **Opzegtermijn**
De door NXP, respectievelijk medewerker in acht te nemen termijn, die ingaat op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werkgever, respectievelijk de medewerker, de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor werkgever en medewerker geldende opzegtermijn is opgenomen in art. 3.2 van de NXP CAO.
- i. **Salaris**
Het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag, vaste bijzondere uren toeslag. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt dit bruto loon per maand vastgesteld conform Bijlage A van de CAO. Daar waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over jaarsalaris wordt bedoeld 12 maal het bruto loon per maand inclusief de elementen als genoemd in dit artikel.
- j. **Bestuurder**

De bestuurder, zoals bedoeld in art. 1, eerste lid, sub e, van de Wet op de Ondernemingsraden;

k. Onkostenvergoedingen

Representatiekostenvergoeding, reiskostenvergoeding, incl. RAV105 en ploegen-reiskosten, de vaste autokostenvergoeding, de compensatietoelage en de hindertoelage.

l. Ontslagregeling

Daar waar in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar de Ontslagregeling, wordt bedoeld de geldende Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en transitievergoeding

m. CAO

Daar waar in dit Sociaal Plan wordt verwezen naar artikelen in de CAO wordt bedoeld de tekst van artikelen van de NXP CAO van 1 september 2020 tot en met 31 oktober 2022.

n. Transitievergoeding

Definitie voor berekening beëindigingsvergoeding art 9.2

Daar waar in artikel 9.2 wordt verwezen naar de transitievergoeding, wordt bedoeld de wettelijke transitievergoeding (opgenomen in de artikelen 7:673 en 673a van het Burgerlijk Wetboek) zoals deze geldt op 1 juli 2015.

Mocht de wettelijke transitievergoeding worden aangepast gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, dan zal dat gedurende de looptijd geen invloed hebben op de hoogte van de beëindigingsvergoeding in dit specifieke artikel.

Voor wat betreft de in lid 673 lid 2 laatste zin opgenomen maximering (thans Euro84.000,-,- bruto of een jaarsalaris indien het salaris hoger is dan dat bedrag) zijn partijen overeengekomen dat deze niet van toepassing is. Daarvoor in de plaats geldt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een andere maximeringsregeling, welke is opgenomen in artikel 9.4 van dit Sociaal Plan.

Definitie voor berekening minimum beëindigingsvergoeding art 9.4.2

Daar waar in artikel 9.4.2 van het Sociaal Plan wordt verwezen naar de wettelijke transitievergoeding, wordt uitgegaan van de wettelijke transitievergoeding opgenomen in Boek 7 BW, zoals geldt op het moment dat het dienstverband van de medewerker wordt beëindigd. De berekening van wettelijke transitievergoeding is aan verandering onderhevig en kan derhalve gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan anders c.q. lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding zoals deze geldt op het moment van het sluiten van dit Sociaal Plan.

o. Tijdelijke medewerker:

Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:610 BW en vallend onder de werkingssfeer van de NXP CAO, voor bepaalde tijd op de datum van aanzegging minimaal 2 jaar werkzaamheden voor deze werkgever verricht en op grond van artikel 12b aanspraak kan maken op een outplacementtraject en opleidingsbudget.

Artikel 2 Uitgangspunten van dit Sociaal Plan

- Het streven van NXP is gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen.
- Medewerkers van wie de functie komt te vervallen, mogen bij voorrang solliciteren op vacatures binnen NXP. NXP beoordeelt de geschiktheid van de sollicitant ten opzichte van de vacante functie. Bij gelijke geschiktheid van sollicitanten dient voor wat betreft de uiteindelijke keuze de volgorde van de Ontslagregeling te worden aangehouden.



- Om de doelstelling “van werk naar werk” te kunnen realiseren, wordt ook van medewerkers flexibiliteit en veranderingsbereidheid verwacht bij wijziging of verval van hun functie;
- Van de medewerkers die boventallig worden verklaard wordt verwacht dat zij actief op zoek gaan naar ander passend werk;
- Boventallige medewerkers krijgen een professioneel begeleidings- en bemiddelingstraject aangeboden via een extern Outplacementbureau.
- Indien en voor zover geen passend werk binnen de organisatie van NXP beschikbaar is, geldt als uitgangspunt dat de boventallig verklaarde medewerker een beëindigingsvergoeding volgens dit Sociaal Plan wordt aangeboden.
- Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over medewerkers, wordt tevens bedoeld medewerksters.

Artikel 3 Werkings sfeer en looptijd

3.1 Werkings sfeer

3.1.1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke medewerker als genoemd in artikel 1 sub b, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan schriftelijk is aangezegd dat zijn arbeidsplaats is of zal vervallen. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing indien op het verval van de functie reeds een ander Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

3.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2021 en vervangt het Sociaal Plan 2019-2021 dat op 30 juni 2021 van rechtswege is geëindigd.
Dit nieuwe Sociaal Plan 2021-2023 eindigt van rechtswege op 30 augustus 2023, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist. Individuele rechten die voortvloeien uit dit plan blijven ook van kracht nadat de looptijd is verstreken.

Artikel 4 Ingrijpende/onvoorziene omstandigheden en informatieverstrekking

4.1 Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden

Eventuele overheidsmaatregelen, die op het moment van het sluiten van dit Sociaal Plan niet bekend waren en die consequenties hebben voor de medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, leiden tot nader overleg tussen partijen, zo spoedig mogelijk nadat een of meerdere der partijen de wens daartoe aan de andere partijen kenbaar heeft gemaakt.

Uitgangspunt bij dit overleg is gelijkwaardigheid in de opvang van de sociale consequenties.

4.2 Informatieverstrekking aan vakorganisaties

Vakorganisaties worden door NXP schriftelijk, periodiek geïnformeerd over de voortgang de reorganisatie.

Vakorganisaties dienen deze informatie als vertrouwelijk te behandelen.

Artikel 5 Aanzegging en boventalligheid

5.1 Selectiecriteria

Bij de bepaling van welke medewerkers de arbeidsplaats komt te vervallen, worden de selectiecriteria van de Ontslagregeling toegepast.

5.2 Procedure aanzegging en boventalligheid

De medewerker is boventallig met ingang van de datum waarop zijn werkzaamheden vervallen en hij is vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten.

5.3 De medewerker die boventallig wordt, ontvangt een mondelinge aanzegging van boventalligheid. Hij wordt daarbij geïnformeerd over de datum en, voor zover relevant, het tijdstip waarop de boventalligheid ingaat.

5.4 De in het eerste lid bedoelde boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd binnen een week na de aanzegging van boventalligheid.

Artikel 6 Vangnetperiode

6.1 De vangnetperiode vangt aan op de eerste dag waarop de medewerker boventallig is en heeft een duur van zes maanden.

6.2 Gedurende de vangnetperiode is de medewerker volledig vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

6.3 De medewerker spant zich gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid in om een andere werkkring binnen dan wel buiten de organisatie van werkgever te vinden.

6.4 Werkgever ondersteunt de medewerker gedurende de vangnetperiode naar redelijkheid en billijkheid bij het zoeken naar een andere werkkring.

6.5 Medewerker behoudt gedurende de vangnetperiode aanspraak op zijn volledige salaris, inclusief emolumenten, behoudens onkostenvergoedingen, tenzij deze kosten door de medewerker daadwerkelijk gemaakt worden in de uitoefening van zijn functie.

6.6 De vakantiedagen die tijdens de vangnetperiode worden opgebouwd worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten. Er volgt dus bij het einde van het dienstverband geen uitbetaling meer voor deze dagen.

6.7 Het saldo van niet-genoten vakantiedagen op de datum van boventalligheid zal bij het einde van het dienstverband worden uitbetaald.

Artikel 7 Passende functie/interne herplaatsing

7.1 De medewerker, die de aanzegging van boventalligheid, zoals bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal Plan, heeft ontvangen, zal -indien mogelijk- een andere passende functie worden aangeboden. NXP spant zich naar redelijkheid en billijkheid in om gedwongen werkloosheid te vermijden van medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalt.

7.2 Een passende functie is een functie binnen de organisatie van NXP, die voor wat betreft salaris, samenstelling en aard van de werkzaamheden en het vereiste opleidings- en ervaringsniveau, aansluit bij de kwalificaties van de medewerker. Indien de medewerker

- een inwerk- en/of trainingsperiode van 6 maanden of minder nodig heeft, om de aangeboden functie zelfstandig te kunnen vervullen, is in beginsel sprake van een passende functie.
- 7.3 Voor de toepassing van het tweede lid geldt een functie als passend indien sprake is van maximaal twee vakgroepen verschil (indien het vakgroep 10 t/m 45 betreft) of één vakgroep verschil (indien het de vakgroepen 50 t/m 80 (G2 t/m G6) betreft), in vergelijking met het indelingsniveau van de functie die door de medewerker op het moment van aanzegging van de boventaligheid werd uitgeoefend. Ook functies die worden uitgeoefend in een ander (ploegen)rooster kunnen passende functies zijn voor medewerkers, die boventalig werden uit een functie met een ander rooster dan het rooster van de aangeboden functie. Functies met een andere standplaats kunnen in voorkomende gevallen eveneens passende functies zijn, tenzij de reistijd woon-werkverkeer met openbaar vervoer meer bedraagt dan de voor reistijd door UWV Werkbedrijf gestelde normen.
- 7.4 Een passende functie kan uitsluitend een arbeidsplaats betreffen, waarvoor op het moment waarop deze functie aan de medewerker wordt aangeboden, een vacature bestaat.
- 7.5 De medewerker, die wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende vakgroep, conform de daartoe in de NXP-CAO opgenomen regels. In geval van herplaatsing in een passende functie op een lager functieniveau behoudt de medewerker zijn salaris. NXP spant zich in om de medewerker binnen een jaar terug te brengen op het functieniveau waarop de medewerker op het moment van aanzegging werkzaam was.
- 7.6 Een aanbod tot herplaatsing in een passende functie dient door de medewerker binnen een termijn van twee weken na de schriftelijke bevestiging van het aanbod schriftelijk te worden aanvaard. Deze termijn van twee weken kan op grond van zwaarwegende redenen, zulks ter beoordeling van NXP, met een week worden verlengd.
- 7.7 Indien de medewerker een aanbod tot herplaatsing in een passende functie niet of niet tijdig schriftelijk aanvaardt, zonder dat de medewerker tegen het aanbod een bezwaar heeft ingediend of nadat de bestuurder (na advies van de Begeleidingscommissie) dit bezwaar ongegrond heeft geoordeeld, vervallen de aanspraken van de medewerker op grond van dit Sociaal Plan.
- 7.8 De medewerker kan zich voor het maken van bezwaar, indien NXP het 7e lid van dit artikel tegen de medewerker inroept, richten tot de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in artikel 14 van dit Sociaal Plan. De bestuurder beslist op basis van het advies van de Begeleidingscommissie binnen een termijn van 5 werkdagen.
- 7.9 De medewerker, die van mening is dat werkgever hem ten onrechte een passende functie niet aanbiedt, kan de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 14 van dit Sociaal Plan, advies vragen.

Artikel 8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 8.1.1 NXP streeft er naar met de boventallige medewerker(s) te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Daartoe zal NXP zo spoedig mogelijk na de schriftelijke aanzegging van boventaligheid een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen aan de medewerker.



- 8.1.2 Indien de medewerker binnen 14 kalenderdagen na voorlegging de beëindigingsovereenkomst tekent, ontvangt de medewerker een extra bruto vergoeding van Euro 1.000,--, welk bedrag gelijktijdig met de eindafrekening zal worden betaald. Indien gewenst kan de medewerker er voor kiezen om een deel van deze Euro 1.000,- bruto (maximaal Euro 250,- ex BTW) aan te wenden voor een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand, mits de factuur rechtstreeks aan NXP gericht wordt en mits de juridische bijstand niet is verleend/vergoed door een rechtsbijstandsverzekering of een vakorganisatie.
- 8.1.3 In deze vaststellingsovereenkomst is de wettelijke bedenkttermijn van 14 dagen (artikel 7: 670b BW) opgenomen. Deze bedenkttermijn houdt in dat de medewerker het recht heeft de getekende vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na ondertekening te ontbinden door middel van een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring. Indien de medewerker de getekende vaststellingsovereenkomst ontbindt, vervalt de aanspraak op de extra vergoeding van Euro 1.000,- bruto als genoemd in artikel 8.1.2.
- 8.2 In de vaststellingsovereenkomst zal de beëindigingsvergoeding als genoemd in artikel 9 worden opgenomen.
- 8.3 Voor wat betreft de ontslagdatum in de aangeboden vaststellingsovereenkomst wordt uitgegaan van de eerste kalenderdag na afloop van de vangnetperiode van zes maanden.
- 8.4 Indien de medewerker geen vaststellingsovereenkomst tekent, zal een inhoudelijke ontslagprocedure worden opgestart, waarbij gestreefd wordt naar een opzegging tegen de eerste kalenderdag na afloop van de vangnetperiode van zes maanden. Het is NXP derhalve uitdrukkelijk toegestaan om voor het einde van de vangnetperiode (en voor het einde van begeleidings- of bemiddelingstermijn als bedoeld in art 11) een ontslagaanvraag in te dienen teneinde te komen tot een beëindiging van het dienstverband op de beoogde ontslagdatum als bedoeld in artikel 8.3.
- 8.5 Vertrekstimulering
De boventallige medewerker die na de datum van boventalligheid het dienstverband zelf opzegt dan wel een beëindigingsovereenkomst sluit om het dienstverband eerder te laten eindigen dan de in lid 3 van dit artikel beoogde ontslagdatum, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding als genoemd in het volgende artikel van dit Sociaal Plan een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt 50% van het inkomen over deze maanden, tot een maximum van 50% van zes maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld als het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag en vaste bijzondere urentoeslag. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren en de hoogte van het inkomen wordt uitgegaan van de beoogde ontslagdatum.
De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

De arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval niet eerder beëindigd dan tegen de datum van boventalligheid.



Artikel 9 Beëindigingsvergoeding

- 9.1 Indien de boventallige medewerker niet intern herplaatst kan worden in een passende functie en de arbeidsovereenkomst om die reden beëindigd moet worden per of na de datum van boventaligheid, ontvangt de medewerker bij uitdiensttreding een eenmalige beëindigingsvergoeding.
- 9.2 De beëindigingsvergoeding als genoemd in art. 9.1 valt uiteen in twee delen, die op verschillende wijzen worden berekend:

9.2.1 Deel 1: berekening beëindigingsvergoeding over periode t/m 30 juni 2015

Over de periode vanaf de datum indiensttreding tot en met 30 juni 2015 wordt deel 1 van de beëindigingsvergoeding berekend op de formule $A \times B \times C$:

A = Aantal gewogen dienstjaren

Voor de vaststelling van het aantal gewogen dienstjaren in de periode vanaf de datum indiensttreding tot en met 30 juni 2015 wordt uitgegaan van Aanbeveling 3.2 van "De Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters" voor de vaststelling van een ontslagvergoeding bij een ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW, zoals deze aanbeveling is vastgesteld op 30 oktober 2008.

Voor de berekening van A (het aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd op 30 juni 2015, waarbij:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar voor 0,5 tellen;
2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 voor 1 tellen;
3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 voor 1,5 tellen;
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar voor 2 tellen;

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven.

B= Beloning

Onder beloning wordt verstaan: het brutoloon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag, vaste bijzondere uren toeslag en –indien van toepassing- het CAO (on target) bonuspercentage als genoemd in artikel 5.3 lid 3 van de CAO.

Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt dit bruto loon per maand vastgesteld conform Bijlage A van de CAO.

C= Correctiefactor

De correctiefactor is 1.

9.2.2 Deel 2: berekening beëindigingsvergoeding over periode 1 juli 2015 tot einde dienstverband

9.2.2.1 Over de periode vanaf 1 juli 2015 tot en met de laatste dag van het dienstverband wordt deel 2 van de beëindigingsvergoeding berekend op basis van de per 1 juli 2015 geldende wettelijke transitievergoeding, nader omschreven in de navolgende wetsartikelen van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek,

9.2.2.2 Artikel 7:673 lid 2 BW:

Over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst bedraagt de vergoeding een zesde van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden.

9.2.2.3 Artikel 7:673a lid 1 BW

Indien de medewerker op de laatste dag van het dienstverband 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.

9.2.2.4 Voor de bepaling of de arbeidsovereenkomst tenminste 120 maanden heeft geduurd (artikel 9.2.2.2 en 9.2.2.3) wordt gekeken naar de volledige periode gelegen tussen de datum indiensttreding en de laatste dag van het dienstverband.

9.2.2.5 Voor het loon per maand (als genoemd in lid 9.2.2.1 en 9.1.2.2.3) wordt uitgegaan van het bruto loon per maand dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief persoonlijk budget als genoemd in artikel 5.2.4 van de CAO, ploegentoeslag, vaste bijzondere urentoeslag en –indien van toepassing- het CAO (on target) bonuspercentage als genoemd in artikel 5.3 lid 3 van de CAO.
Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt dit brutoloon per maand vastgesteld conform Bijlage A van de CAO.

9.3 De beëindigingsvergoeding (deel 1 en 2 tezamen) wordt berekend naar rato van het deeltijdpercentage zoals deze geldt op de laatste dag van het dienstverband.

9.4 Maximale vergoeding

9.4.1 De totale beëindigingsvergoeding (deel 1 en 2 tezamen) zal nooit meer bedragen dan:
I De inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen het ontslag van de medewerker en de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij de inkomstenderving als volgt wordt gedefinieerd: de som van bruto maandsalarissen (als gedefinieerd in artikel 1i) vermeerderd met het on target bonuspercentage vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, verminderd

met de som van de maandelijkse WW-uitkeringen waarop de werknemer gezien zijn arbeidsverleden recht zou hebben indien hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos zou zijn (en blijven).

Indien de medewerker schriftelijk heeft gekozen voor een individuele pensioneringsdatum die is gelegen vóór diens AOW-gerechtigde leeftijd, dan geldt in afwijking van de vorige zin dat de inkomstenderving wordt berekend over de periode tot de dag waarop de medewerker de door hem gekozen eerdere pensioneringsdatum heeft bereikt.

Bij de maandelijkse WW-uitkeringen als hierboven genoemd, zijn inbegrepen de uitkeringen van de Stichting PAWW, indien en voorzover van toepassing.¹

- II Indien de schriftelijke aanzegging heeft plaatsgevonden onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, geldt in aanvulling op bovenstaande maximering een volledige maximering van de totale beëindigingsvergoeding op een bedrag van Euro 250.000,- bruto. Indien de totale beëindigingsvergoeding hoger is dan Euro 250.000,- bruto én de som van 2 jaarsalarissen inclusief on target bonuspercentage eveneens hoger is dan Euro 250.000,- bruto, wordt de beëindigingsvergoeding niet gemaximeerd op Euro 250.000,- bruto. In dat geval zal de totale beëindigingsvergoeding echter nooit meer bedragen dan de som van 2 jaarsalarissen vermeerderd met het on target bonuspercentage.

9.4.2 Minimale vergoeding

Indien de wettelijke transitievergoeding (zoals opgenomen in Boek 7 BW), die geldt op het moment van beëindiging van het dienstverband, hoger is dan de uitkomst van de hierboven opgenomen bepalingen omtrent de berekening en maximering van de beëindigingsvergoeding, heeft de medewerker recht op de wettelijke transitievergoeding in plaats van de beëindigingsvergoeding.

9.5 Anti-cumulatie

Voor zover van toepassing worden uitkeringen en/of (de kosten van) voorzieningen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot betaling waarvan de werkgever op grond van de Wet Werk en Zekerheid is gehouden, geacht te zijn inbegrepen in de beëindigingsvergoeding en/of andere voorzieningen, dan wel strekken, indien de uitkering of voorziening wordt genoten, de kosten daarvan in mindering op de beëindigingsvergoeding en andere voorzieningen.

9.6 De medewerker komt niet in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding en de overige aanspraken in dit Sociaal Plan indien:

- de medewerker een aangeboden passende functie heeft geweigerd zoals omschreven in artikel 7;
- de medewerker de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen een datum die ligt vóór de datum boventalligheid;

Omdat NXP per 1 augustus 2018 is aangesloten bij de Stichting PAWW, kan een uitkering van PAWW volgen op de wettelijke WW-uitkering door het UWV. Voor meer informatie, zie <https://spaww.nl/werknemers/> komt in aanmerking voor een PAWW uitkering.

Artikel 10 Plaatsmakersregeling

- 10.1 De medewerker die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies en een leeftijdscategorie behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan een beroep doen op de plaatsmakersregeling als omschreven in dit artikel.
- 10.2 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een verzoek in bij werkgever. Werkgever beslist positief op dit verzoek, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker tot gevolg heeft dat een medewerker, behorend tot dezelfde leeftijdscategorie, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat deze aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever.
- 10.3 Met de medewerker wiens verzoek, bedoeld in het tweede lid, wordt gehonoreerd, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst aldus eindigt, ontvangt conform artikel 9 van dit Sociaal Plan een beëindigingsvergoeding van minimaal 65% en maximaal 75% indien en voorzover de beëindigingsvergoeding van de plaatsmaker niet meer bedraagt dan de (volledige) beëindigingsvergoeding van de oorspronkelijk aangezegde medewerker.
- 10.4 Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet leidt tot strijd met de wet of de Ontslagregeling en/of de daarop gebaseerd Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf en/of andere toepasselijke wet- en regelgeving.
- 10.5 De medewerker, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Artikel 11 Project NXT Job

- 11.1 NXP schakelt een extern outplacementbureau in.
- 11.2 Dit externe outplacementbureau heeft tot taak de boventallige medewerker te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkkring buiten de organisatie van werkgever. Daarbij worden tevens de mogelijkheden voor het starten van een eigen onderneming betrokken. De medewerker en het outplacementbureau zijn tezamen verantwoordelijk voor het nemen van voldoende initiatieven ten aanzien van het vinden van een andere werkkring.
- 11.3 De medewerker, die de schriftelijke bevestiging van de aanzegging van boventaligheid, zoals bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal Plan ontvangt, wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van maximaal 6 maanden, na de aanzegdatum, gebruik te maken van de faciliteiten van het outplacementbureau. Tot de boventaligheidsdatum wordt de tijd, die de medewerker aan begeleidings- of bemiddelingsactiviteiten kan besteden, door werkgever bepaald.
- 11.4 De kosten van de activiteiten van het outplacementbureau, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, komen voor rekening van NXP.
- 11.5 NXP wendt alle mogelijkheden aan om een goede voortgang van het proces van begeleiding en bemiddeling te bevorderen. NXP komt met het outplacementbureau overeen dat maandelijks een overzicht verstrekt wordt aan werkgever, waaruit de



- voortgang en het aantal plaatsingen blijkt. NXP deelt deze informatie met vakorganisaties en medezeggenschap.
- 11.6 De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld gedurende een langere periode dan bedoeld in het derde lid, gebruik te maken van de faciliteiten van het outplacementbureau. In ruil hiervoor wordt de bruto vergoeding, zoals bedoeld in artikel 9 van dit Sociaal Plan verlaagd met het bedrag van de desbetreffende extra outplacementkosten (excl. BTW), onder de voorwaarde dat de desbetreffende factuur op naam van NXP wordt gesteld en rechtstreeks aan hem wordt toegezonden.
- 11.7 De medewerker dient NXP uiterlijk vier weken voor het einde van de bemiddelingsperiode te laten weten, dat hij gedurende een langere periode gebruik wenst te maken van de faciliteiten van het outplacementbureau. Vervolgens sluiten NXP en medewerker hieromtrent een overeenkomst.
- 11.8 De medewerker mag een ander dan het door NXP geselecteerde outplacementbureau inschakelen voor een outplacementtraject van maximaal 3.000,- Euro ex BTW, mits de factuur op naam van NXP komt te staan en rechtstreeks aan NXP wordt gezonden.

Artikel 12 Opleiding en scholing

- 12.1 NXP biedt medewerkers die onder het Sociaal Plan vallen, de mogelijkheid hun employability te vergroten door hun ontwikkeling financieel en in tijd te ondersteunen.
- 12.2 In nauw overleg met HR en management wordt een individueel en beargumenteerd scholingsplan (format) opgesteld.
- 12.3 Dit individueel scholingsplan dient ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de toetsingscommissie.
- 12.4 De toetsingscommissie streeft ernaar binnen 2 weken na indienen van een verzoek een beargumenteerd antwoord te geven. De commissie kan besluiten een aanvrager een mondelinge toelichting te laten geven op zijn verzoek en extern om advies vragen.
- 12.5 De financiële bijdrage vanuit NXP is gebudgetteerd op 1500 euro per persoon.
- 12.6 Indien de uitvoering van het scholingsplan (deels) onder werktijd plaats moet vinden zal maximaal 10% van de werktijd door middel van betaald verzuim daar aan kunnen worden besteed. De overige tijd wordt ingevuld door het inzetten van vakantiedagen en/of kooldagen of onbetaald verzuim. Dit dient altijd in overleg met de leidinggevende plaats te vinden.
- 12.7 De medewerker kan aanspraak maken op het opleidingsbudget tot maximaal 2 jaar na de ontslagdatum, mits de medewerker op het moment van indiening van het individueel scholingsplan (zoals genoemd in artikel 12.3) onvrijwillig werkloos is en een WW- of PAWW- uitkering ontvangt.

Artikel 12a Extra budget voor verlenging outplacement of verhoging opleidingsbudget

- 12a.1 De medewerker heeft aanspraak op een extra budget van Euro 500,- en kan er voor kiezen om dit budget aan te wenden voor een verlenging van het outplacementtraject (als genoemd in artikel 11) met 2 maanden of een verhoging van het opleidingsbudget (als genoemd in artikel 12).
- 12a.2 Indien de medewerker kiest voor een verlenging van het outplacementtraject dient hij dit vóór het einde van het reguliere outplacementtraject schriftelijk kenbaar te aan NXP.

Artikel 12b Outplacement en scholing voor tijdelijke medewerkers

Tijdelijke medewerkers die op de datum van aanzegging tenminste 2 jaar in dienst zijn bij NXP op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met NXP en wiens dienstverband tussentijds wordt beëindigd danwel niet wordt verlengd wegens het verval van de functie hebben aanspraak op een outplacementtraject als genoemd in artikel 11 en een scholingsbudget van Euro 1.500,- als opgenomen in artikel 12.

Artikel 13 overige voorzieningen en bepalingen

a. Betaaltermijn beëindigingsvergoeding

NXP zal de beëindigingsvergoeding in beginsel binnen één maand na uitdiensttreding voldoen, onder inhouding van eventueel verschuldigde loonbelasting en sociale premies.

b. Ziekte

De in dit Sociaal Plan beschreven aanspraken worden uitsluitend toegekend indien de beëindiging plaatsvindt vanwege reorganisatie en niet indien de reden is gelegen in andere oorzaken als functioneren en/of ziekte, ongeacht of de medewerker in een eerder stadium wel is aangezegd.

c. Jubileumuitkering

De boventallige medewerker die niet intern herplaatst kan worden en wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ontvangt, indien hij binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een diensttijdjubileum zou hebben gevierd, de bij dit jubileum behorende gratificatie bij de eindafrekening van het dienstverband. Op deze uitkering zijn de daarvoor geldende fiscale regels van toepassing.

d. Verplichtingen voortvloeiend uit een concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding en beding van intellectuele eigendom.

Werkgever ontslaat de medewerker, voor wie een concurrentiebeding geldt, zoveel als mogelijk van de verplichtingen voortvloeiende uit dit beding. De verplichtingen zoals die voortvloeien uit een tussen NXP en medewerker overeengekomen geheimhoudingsverplichting en het beding van Intellectuele eigendom blijven bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverminderd in stand.

e. Eindafrekening

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld, rekening houdend met de toepasselijke CAO bepalingen.

f. Bedrijfseigendommen

Medewerker is gehouden alle eigendommen van NXP die hij onder zich heeft (inclusief eventuele lease-auto, laptop, mobiele telefoon alsook bedrijfsvertrouwelijke (digitale) bestanden) aan NXP te retourneren uiterlijk op de datum van boventalligheid.

g. Financieel advies

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om een onafhankelijk financieel advies in te winnen bij een door NXP aan te wijzen consultant. De kosten hiervan zullen door NXP rechtstreeks aan de consultant worden voldaan.

h. Bonus

NXP zal over de bonusperiode waarin de boventalligheid plaatsvindt tot aan de datum van boventalligheid aan de medewerker naar rato de on target bonus uitbetalen. De uitbetaling van deze bonus vindt gelijktijdig met de eindafrekening plaats.

Artikel 14 Begeleidingscommissie

- 14.1 NXP stelt een Begeleidingscommissie in.
- 14.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit acht leden, van wie vier vertegenwoordigers van NXP en vier vertegenwoordigers van medewerkers.
- 14.3 De vertegenwoordigers van NXP worden door NXP benoemd. Een van de vier vertegenwoordigers van NXP is werkzaam op het gebied van HRM. De vier vertegenwoordigers van medewerkers worden door vakorganisaties aangewezen. NXP en vakorganisaties waarborgen de objectiviteit van de leden van de Begeleidingscommissie. Besluitvorming binnen de Begeleidingscommissie is slechts mogelijk in aanwezigheid van minimaal vier leden van de commissie, in paritaire samenstelling bijeen. Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen.
- 14.4 De Begeleidingscommissie heeft tot taak:
 - a. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan NXP, over de toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen;
 - b. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan NXP over de toepassing van de hardheidsclausule, bedoeld in artikel 16.
- 14.5 Bovengenoemde werkzaamheden van de Begeleidingscommissie laten onverlet de individuele belangenbehartiging van medewerkers door de vakorganisaties.
- 14.6 NXP stelt de Begeleidingscommissie alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren.
- 14.7 Adviezen van de Begeleidingscommissie hebben een zwaarwegend karakter. NXP kan in zijn besluitvorming slechts gemotiveerd afwijken van het advies van de Begeleidingscommissie.
- 14.8 NXP rapporteert maandelijks over de voortgang van het reorganisatieproces aan de Begeleidingscommissie.
- 14.9 De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij kennis neemt, tenzij het informatie van algemene bekendheid betreft.
- 14.10 Persoonlijke gegevens worden uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt indien de medewerker met deze gegevensverstrekking instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van door de Begeleidingscommissie aan NXP te verstrekken persoonlijke gegevens.
- 14.11 De door vakorganisaties aangewezen leden van de Begeleidingscommissie, zoals bedoeld in het tweede lid, genieten bescherming conform het bepaalde in art. 21, eerste tot en met derde lid, WOR.

Artikel 15 Verstrekken van inlichtingen

- 15.1 De medewerker, die een beroep doet op dit Sociaal Plan, verplicht zich aan NXP de voor de toepassing van dit Sociaal Plan alle noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.
- 15.2 Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede het misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.



Artikel 16 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een voor een medewerker onaanvaardbare situatie en/of indien dit Sociaal Plan in een voorkomend geval geen oplossing biedt, zulks ter beoordeling van werkgever, beslist NXP, na advies van de Begeleidingscommissie, over de wijze waarop een dergelijke situatie wordt opgelost.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Eindhoven op 12 mei 2021.

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

FNV Metaal

CNV Vakmensen.nl

De Unie

VHP2