Bosch Transmission Technology BV

Sociaal Plan

Algemeen

Het Sociaal Plan is opgesteld door Bosch Transmission Technology B.V ("**Bosch**").

Nemen in aanmerking:

I. Bosch is voornemens om een reorganisatie door te voeren vanwege bedrijfseconomische omstandigheden waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen ("**Voorgenomen Besluit**"). De ondernemingsraad is op 15 mei 2023 conform artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden om advies gevraagd met betrekking tot dit Voorgenomen Besluit. De ondernemingsraad heeft op 27 juli 2023 advies gegeven over het Voorgenomen Besluit. De vakbonden zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao Metalektro en de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO).

II. Met de vakverenigingen is overeengekomen dat dit sociaal plan een langere looptijd krijgt, met het oog op de transformatie in de automobielindustrie en de daaruit volgende transitie van Bosch Transmission Technology B.V. en een mogelijk, thans onvoorzien, verval van arbeidsplaatsen.

III. Dit Sociaal Plan is bedoeld om eventuele nadelige gevolgen voor betrokken Werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te verzachten en te beperken. Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het voorkomen van gedwongen ontslagen en de begeleiding van "werk naar werk".

IV. Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan zal de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht worden genomen door Bosch.

V. Dit Sociaal Plan is in overeenstemming met de betrokken Vakverenigingen tot stand gekomen.

VI. Bij iedere verwijzing in dit Sociaal Plan naar Werknemer en naar hij/hem wordt uiteraard ook een werkneemster en zij/haar bedoeld.

VII. Daar waar in dit Sociaal Plan het woord ''schriftelijk" wordt gebruikt mag ook "per e-mail" worden gelezen.

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
Hoofdstuk 2 Definities/Begripsomschrijving	5
Hoofdstuk 3 Algemene Bepalingen	8
Hoofdstuk 4 Herplaatsing	11
Hoofdstuk 5 Externe Bemiddeling	13
Hoofdstuk 6 Financiële Vergoedingen	15
Handtekeningenblad	18
Bijlage 1 Begeleidingscommissie	19
Bijlage 2 Voorbeeldberekeningen	20

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. De directie van Bosch (hierna ook: "**Werkgever**") en de vertegenwoordigers van FNV, De Unie en CNV Vakmensen.nl ("**Vakverenigingen**"), hebben op 8 juli 2023 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan. Op 5 december 2025 zijn er enkele aanpassingen overeengekomen. De overeengekomen aanpassingen van 5 december 2025 gelden niet met terugwerkende kracht.

1.2. Toepassing
Het Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de cao Metalektro uitsluitend van toepassing op:

1. Werknemers die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan en op de Aanzegdatum voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Bosch en:
2. waarvan als gevolg van een Voorgenomen Besluit de arbeidsplaats bij Bosch vervalt.

1.3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf voorafgaand aan de Aanzegdatum al hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan op staande voet zijn of worden ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (BW);
- Werknemers jegens wie voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de reorganisatie;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door Werkgever wordt beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid van twee jaar of langer;
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er),expats en stagiaires;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd op de Aanzegdatum al hebben bereikt (medewerkers nog werkzaam na bereiken van AOW gerechtigde leeftijd);
- Werknemers die een Passende Functie, die ook door de Begeleidingscommissie als passend is aangemerkt, aangeboden hebben gekregen, maar deze hebben geweigerd.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd
Het treedt in werking op 1 september 2023 en kent een looptijd tot en met 31 december 2029 (de oorspronkelijke looptijd is overeenkomstig advies van de OR verlengd) en eindigt van rechtswege zonder voorafgaande kennisgeving of dat opzegging nodig is ('Vervaldatum'). Er is geen nawerking van toepassing.

Voorgaande betekent dat voor eventueel toekomstige reorganisaties vóór 31 december 2029 waarbij arbeidsplaatsen komen te vervallen dit Sociaal Plan van toepassing zal zijn.

Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van de in gang gezette procedures blijven van kracht voor Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

In mei 2029 zullen Partijen (de uitvoering van) het Sociaal Plan evalueren. Zo nodig kunnen Partijen overeenkomen het Sociaal Plan te verlengen en/of te wijzigen.

1.5. Begeleidingscommissie

Er zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld. De samenstelling, werkwijze en taken van de Begeleidingscommissie zijn geregeld in **bijlage 1**.

1.6. Overleg en kosten Sociaal Plan

Partijen zullen over de toepassing van het Sociaal Plan alsmede over situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg hebben. Hierbij zullen Partijen zich inspannen om, waar nodig, in goed overleg tot een passende oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen van het Sociaal Plan kunnen plaatsvinden als een Partij meent dat er onvoorziene maar wezenlijke veranderingen zijn ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp. Hieronder wordt verstaan veranderingen in wet- en regelgeving. Uitgangspunt is dan een kostenneutrale wijziging.

Indien tussen Bosch en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen Partijen dit geschil in goed overleg proberen op te lossen.

1.7. Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor een Werknemer, kan Bosch van het Sociaal Plan afwijken in een voor Werknemer gunstige zin.

1.8. Verstrekken van inlichtingen

Werknemer, die een beroep doet op het Sociaal Plan, zal aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid verstrekken. Bij het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen kan Werknemer uitgesloten worden van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Definities/Begripsomschrijving

Aanzegdatum/Aanzegging	De datum waarop Werknemer schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen.
Afspiegelingsbeginsel	Het Afspiegelingsbeginsel zoals bedoeld in artikel 11 Ontslagregeling. Het Afspiegelingsbeginsel houdt in dat bij het verval van meerdere arbeidsplaatsen door middel van een rekenmethode op basis van leeftijd van werknemers en lengte dienstverband wordt bepaald welke Werknemer binnen een uitwisselbare functie het eerst voor ontslag in aanmerking komt. De Werknemers van een uitwisselbare functie worden ingedeeld in leeftijdsgroepen, te weten • Van 15 tot 25 jaar • Van 25 tot 35 jaar • Van 35 tot 45 jaar • Van 45 tot 55 jaar • Van 55 tot de AOW gerechtigde leeftijd. De verdeling over de leeftijdsgroepen dient zo te zijn dat de leeftijdsopbouw binnen de uitwisselbare functie vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen. Als alle arbeidsplaatsen binnen een functiegroep vervallen vindt geen afspiegeling plaats. Alle Werknemers binnen die functiegroep zijn dan immers boventallig.
Beëindigingsvergoeding	De vergoeding berekend in overeenstemming met artikel 6.1. van dit Sociaal Plan. De vergoeding wordt berekend op basis van het salaris en de bijbehorende componenten op de Einddatum.
Begeleidingscommissie	De op grond van **bijlage 1** van dit Sociaal Plan ingestelde commissie.
Werknemer	De werknemer die een arbeidsovereenkomst met Bosch heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW

van wie de arbeidsplaats als gevolg van de in dit Sociaal Plan omschreven reorganisatie komt te vervallen.

Bruto Maandsalaris

Het kale bruto maandsalaris van Werknemer, uitsluitend te vermeerderen met voor zover aan de orde de looncomponenten conform de thans van toepassing zijnde regelgeving namelijk 8% bruto vakantietoeslag, 5% bruto gratificatie, vaste persoonlijke toeslagen en indien van toepassing de overwerkvergoeding (referentieperiode 1 jaar), ploegen- en SAO toeslag. (Voor de wijze waarop deze looncomponenten worden berekend gelden de referteperioden genoemd in het Besluit Loonbegrip aanzegtermijn en Transitievergoeding alsmede de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.)

Dienstjaren

Het aantal aaneengesloten dienstjaren dat Werknemer bij Bosch op de Einddatum werkzaam is te berekenen conform art. 7: 673 lid 4 BW namelijk het aantal dienstjaren dat Werknemer per de Einddatum bij Bosch en/of de daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Voor zover van toepassing wordt de periode meegerekend waarin Werknemer binnen de geldende wettelijke termijn voorafgaand aan de datum van indiensttreding bij Bosch op basis van een uitzendovereenkomst voor Bosch werkzaam is geweest.

Einddatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Bosch en Werknemer eindigt door een Vaststellingsovereenkomst dan wel door opzegging van de arbeidsovereenkomst door Bosch na toestemming van het UWV.

Groep

Het Bosch-concern, dat wil zeggen Bosch Transmission Technology B.V en haar zuster-, moeder- en dochtervennootschappen.

Vergoedingen

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld -bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

Passende Functie

Een beschikbare functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer zoals bedoeld in artikel 9 lid 3 van de ontslagregeling en - waar nodig - waarvoor Werknemer binnen een redelijke termijn van 4 maanden door interne of externe scholing geschikt is te

	maken. Hierbij kan een functie die maximaal één functiegroep lager of hoger is ingedeeld dan de vervallen functie ook als passend worden beschouwd. Indien de woon-werk reisafstand van Werknemer daardoor meer gaat bedragen dan 60 minuten (routeplanner ANWB.nl, snelste reistijd zonder files) enkele reis met de auto wordt de functie niet als passend beschouwd.
Peildatum:	De datum zoals bedoeld in artikel 12 van de Ontslagregeling.
Retentiebonus	Een aanblijfvergoeding om te stimuleren dat een Werknemer niet voortijdig uit dienst treedt.
Sociaal Plan	Het tussen Bosch en de Vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan.
Transitievergoeding	De wettelijke transitievergoeding zoals die formule anno 2023 van toepassing is en zoals beschreven in het huidige artikel 7:673 e.v. BW (dit betekent hele jaren, hele maanden plus aantal resterende dagen). In 2023 bedraagt de maximale transitievergoeding EUR 89.000 bruto (of een jaarsalaris als dat jaarsalaris dit bedrag overstijgt). Als dit maximumbedrag in de periode tot en met 31 december 2029 wordt geïndexeerd, zal van het geïndexeerde maximumbedrag worden uitgegaan.
Vakverenigingen	FNV, De Unie, CNV Vakmensen.nl
Werkgever/Bosch	Bosch Transmission Technology B.V
Vaststellingsovereenkomst	De beëindigingsovereenkomst waarmee de arbeidsovereenkomst tussen Bosch en Werknemer met wederzijds goedvinden op initiatief van Bosch en met inachtneming van de inhoud van dit Sociaal plan zoals bedoeld in artikel 7:670b BW. In de overeenkomst zal worden opgenomen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aan Werknemer te wijten is en dat Werknemer niet verwijtbaar heeft gehandeld. Voorts zal de wettelijke (fictieve) Opzegtermijn in acht worden genomen en zal aan Werknemer een beëindigingsvergoeding worden toegekend.
Opzegtermijn (Werkgever)	De door Bosch in acht te nemen opzegtermijn die is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van Werknemer of bij gebreke hiervan de wettelijke opzegtermijn als omschreven in artikel 7:672 BW.

Hoofdstuk 3 Algemene Bepalingen

3.1. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Bosch streeft er naar om met de Werknemer tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen op basis van wederzijds goedvinden. Hiertoe zal Bosch een Vaststellingsovereenkomst voorleggen aan Werknemer.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zullen de afspraken in een Vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd waarin – onder meer - is opgenomen dat:

1. het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Bosch ligt;
2. er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag;
3. de beëindiging geen verband houdt met een opzegverbod;
4. Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie en:
5. er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

De Werknemers zullen door Bosch op één moment worden aangezegd (de Aanzegdatum). Bij het bepalen van de Einddatum zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die Bosch jegens Werknemer in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.

Werknemer zal bij Aanzegging worden geïnformeerd dat aan hem een Vaststellingsovereenkomst zal worden voorgelegd. Nadat Werknemer de Vaststellingsovereenkomst daadwerkelijk heeft ontvangen, zal hij 14 werkdagen de tijd krijgen om de Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en aan Bosch te retourneren. Indien Bosch niet binnen 14 werkdagen een getekend exemplaar van de Vaststellingsovereenkomst heeft ontvangen, vervalt de Vaststellingsovereenkomst en zal Bosch de ontslagprocedure bij het UWV volgen.

Werknemer heeft het recht om de Vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Bosch gerichte verklaring. In dat geval zal Bosch de ontslagprocedure bij het UWV opstarten.

Na verkregen toestemming van het UWV zegt Bosch met inachtneming van de Opzegtermijn de arbeidsovereenkomst met Werknemer op. Bij het bepalen van de duur van de Opzegtermijn zal de proceduretijd bij UWV in mindering worden gebracht op de Opzegtermijn, waarbij tenminste één maand Opzegtermijn resteert.

3.2. Pensioenverzekering

De deelneming van Werknemer in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt per de Beëindigingsdatum. Meer informatie over pensioen is te vinden op www.metalektropensioen.nl. Bosch zal PME vragen informatiesessies over pensioen bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te verzorgen.

3.3. Concurrentie- relatiebeding/geheimhouding
Een eventueel overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding van Werknemer zal per de Einddatum als vervallen worden beschouwd. Daar waar overeengekomen blijft het geheimhoudingsbeding van toepassing.

3.4. Bedrijfseigendommen
Alle bedrijfseigendommen van Bosch dient Werknemer uiterlijk op de laatste werkdag voorafgaand aan de Einddatum in te leveren bij Bosch. De bedrijfseigendommen worden gespecificeerd in de Vaststellingsovereenkomst.

3.5 Getuigschrift
Uiterlijk op de Einddatum zal Bosch aan Werknemer op diens verzoek een positief getuigschrift overhandigen.

3.6 Verzekeringen
Alle verzekeringen waaraan Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft deelgenomen nemen uiterlijk per de Einddatum een einde.

3.7 Studiekostenbeding/studieschuld
Een eventueel studiekostenbeding en daarmee samenhangende studieschuld komen per Einddatum te vervallen.

3.8 Jubileumuitkering
Indien Werknemer binnen een half jaar na de Einddatum een jubileumuitkering conform de bij Bosch geldende jubileumregeling zou hebben gehad, ontvangt Werknemer bij de eindafrekening de daarbij behorende jubileumuitkering.

3.9 Plaatsmakersregeling
Een Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet is aangezegd (en van wie de arbeidsplaats dus niet komt te vervallen) maar die wél tot een uitwisselbare functie behoort waarbinnen een of meer arbeidsplaatsen komen te vervallen, kan een beroep doen op de Plaatsmakersregeling zoals beschreven in dit artikel.

De Werknemer als bedoeld in dit artikel dient een schriftelijk verzoek bij Bosch in waarin hij aangeeft plaatsmaker te willen zijn. Bosch beslist of het verzoek wordt gehonoreerd. Bosch is hier geheel vrij in. Een dergelijk verzoek kan uitsluitend worden gehonoreerd indien het vertrek van de Werknemer tot gevolg heeft dat een Boventallige Werknemer behorend tot dezelfde uitwisselbare functie die wél is aangezegd zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Daarbij geldt als voorwaarde dat de Boventallige Werknemer instemt met de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst bij Bosch.

Met de Werknemer wiens verzoek door Bosch wordt gehonoreerd, wordt een Vaststellingsovereenkomst gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt. Deze Werknemer ontvangt

daarbij een Beëindigingsvergoeding overeenkomend met 75% van de Beeindigingsvergoeding art.6.1 welke vergoeding hij, als ware hij Boventallig geweest, zou hebben ontvangen.

De (75%) Beëindigingsvergoeding voor plaatsmakers zal in alle gevallen voorts nooit hoger zijn dan het maximumbedrag van de Transitievergoeding (2025: € 98.000,- bruto), tenzij het feitelijk bruto jaarsalaris van Werknemer hoger is. In dat geval geldt het bruto jaarsalaris als maximumbedrag. In die situatie zal de vergoeding nooit meer kunnen bedragen dan € 155.000,- bruto. Het maximum bedrag zal vanaf 1 januari 2027 worden geindexeerd met de overeengekomen CAO verhogingen. Bij part- time functies wordt het maximum naar evenredigheid van de arbeidsduur berekend.

Toepassing van de Plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit niet leidt tot strijd met de wet en regelgeving.

De Werknemer wiens verzoek op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

3.10 Sollicitatiebezoek

De Werknemer wordt tot de Einddatum binnen redelijke grenzen tijdens werktijd in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan sollicitatiegesprekken, mits hij dit tijdig met Bosch (zijn leidinggevende) afstemt.

3.11 Opleiding BBL-leerlingen

Werkgever zal in voorkomende gevallen BBL-leerlingen faciliteren hun opleiding bij Bosch af te ronden.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1 Herplaatsing

Bosch zal onderzoeken of herplaatsing in een Passende Functie binnen Bosch en/of de Groep mogelijk is. Voor de Werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 niet van toepassing.

In het geval dat Werknemer reeds de Vaststellingsovereenkomst zoals in 3.1 beschreven heeft ondertekend en alsnog wordt herplaatst, komt de Vaststellingsovereenkomst te vervallen en kan Werknemer hierop geen beroep meer doen.

Indien binnen 3 maanden na herplaatsing in een Passende Functie wordt geconcludeerd door Werknemer of Bosch dat de herplaatsing niet succesvol is, dan kan Werknemer alsnog een beroep doen op de voorzieningen uit het Sociaal Plan, tenzij het niet-succesvol zijn in de Passende Functie aan Werknemer kan worden verweten.

4.2 Arbeidsvoorwaarden

Bij aanvaarding van een Passende Functie wordt het salaris, zijnde het kale bruto maandsalaris, van Werknemer ingeschaald in de nieuwe salarisschaal behorende bij de Passende Functie.

Indien het salaris behorende bij de Passende Functie lager is dan het salaris, dat Werknemer direct voorafgaand aan de Aanzegging had, zal de hiervoor van toepassing zijnde regeling als omschreven in artikel 3.2.2 uit de CAO Metalektro 2022/2024 van toepassing zijn. Aansluitend op de periode gedefinieerd in art. 3.2.2. uit de CAO Metalektro 2022/2024, zal het verschil met het laatstgenoten salaris worden aangevuld met een koude persoonlijke toeslag. Dit betekent dat deze persoonlijke toeslag niet zal worden geindexeerd.

Bij een herplaatsing van Werknemer buiten Bosch (Werkgever) maar binnen de Groep zullen vanaf het moment van indiensttreding bij de nieuwe werkgever de daar van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardelijke regelingen op Werknemer van toepassing zijn. In dit geval zijn de hoofdstukken 5 en 6 op deze Werknemer niet van toepassing. De bij Bosch opgebouwde Dienstjaren (anciënniteit) van Werknemer zullen door de nieuwe werkgever worden gerespecteerd. Dat betekent dat de nieuwe werkgever zal uitgaan van de oorspronkelijke datum van indiensttreding bij Bosch.

4.3 Bedenktijd

Voor de herplaatsing in de Passende Functie ontvangt Werknemer een schriftelijke bevestiging onder vermelding van een omschrijving van de Passende Functie en van de consequenties. Werknemer heeft 14 werkdagen vanaf de dag van het aanbod bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

Indien Werknemer van mening is dat de aangeboden functie geen Passende Functie is, kan hij hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie. Werknemer geeft binnen 10 werkdagen na uitspraak van de Begeleidingscommissie aan of hij het aanbod aanvaardt. Uitleg over de Begeleidingscommissie is opgenomen in **bijlage 1**.

4.4 Afwijzen van het aanbod

Indien Werknemer het aanbod tot herplaatsing niet aanvaardt, zal Werkgever op basis van art. 3.1 van het Sociaal Plan overgaan tot indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV. In geval van het weigeren van een Passende Functie maakt Werknemer niet langer aanspraak op de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Werknemer heeft na toestemming van het UWV uitsluitend recht op de Transitievergoeding.

Hoofdstuk 5 Externe Bemiddeling

5.1 Procedure

De in dit hoofdstuk opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling Werknemers, die daarvoor kiezen, te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe werkkring.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij Bosch en Werknemer samen. Het gecontracteerde outplacementbureau is verantwoordelijk voor de uitvoering. Bosch zal samen met de ondernemingsraad een outplacementbureau kiezen.

De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van Bosch, indien en deze niet gedragen worden door andere instanties zoals de overheid.

Werknemer kan er niet voor kiezen om het bedrag dat Bosch voor outplacement en/of eventuele scholing ter beschikking stelt, uit te laten keren in geld.

Er zal door Bosch een voorlichtingsbijeenkomst worden georganiseerd door het outplacementbureau waarbij deelname verplicht is. Werknemer dient zijn keuze of hij al dan niet verdere ondersteuning wenst te ontvangen schriftelijk aan Bosch mede te delen tot en met 14 werkdagen na de voorlichtingsbijeenkomst. Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat Werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats of akkoord gaat met een Vaststellingsovereenkomst.

5.2 Bemiddelingsduur

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings-of bemiddelingstermijn van maximaal 6 maanden gebruik te maken van de diensten van het door Werkgever ingeschakelde bemiddelings-/outplacementbureau. Voor Medewerkers van 60 jaar en ouder (op Beëindigingsdatum) geldt in plaats van maximaal 6 maanden een duur van maximaal 10 maanden.

Voor zover noodzakelijk en ter goedkeuring door Werkgever zal voormelde termijn van 6 respectievelijk 10 maanden (voor Werknemers van 60 jaar en ouder) met maximaal 2 maanden worden verlengd. Om de noodzaak hiervoor aan te tonen zal het outplacementbureau een schriftelijk gemotiveerde rapportage aan Bosch ter beschikking stellen. Bosch zal het advies van het outplacementbureau opvolgen.

5.3 Kern van de activiteit

Bosch zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de bemiddeling te laten slagen. Door Bosch zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van Werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

De navolgende onderdelen zullen deel uitmaken van de externe bemiddeling;

- Intake
- Verwerken van het baanverlies
- Loopbaanoriëntatie
- Opstellen CV
- Sollicitatietraining
- Social media
- Job coaching

Bosch zal Werknemer op basis van redelijkheid en ter beoordeling door Bosch, in de gelegenheid stellen om deze onderdelen onder werktijd te volgen.

5.4 Scholing

Om de kansen van succesvolle bemiddeling te vergroten, kan een Werknemer (ook) worden ondersteund middels scholing. Wanneer (arbeidsmarkt gerelateerde) scholing wenselijk is om de arbeidsmarktpositie van Werknemer te bevorderen is dit mogelijk, mits dit plaats zal vinden op voordracht van het outplacementbureau en door scholing de kansen op de arbeidsmarkt voor Werknemer daadwerkelijk toenemen.

Een scholingsverzoek van Werknemer dient gedurende de periode van outplacementbegeleiding schriftelijk te worden ingediend bij Bosch, vergezeld van de voordracht van het outplacementbureau en een offerte met de gespecificeerde kosten. Bosch is vrij om het verzoek tot scholing al dan goed te keuren, maar zal goedkeuring alleen weigeren als niet aannemelijk is dat door de beoogde scholing de kansen op de arbeidsmarkt van Werknemer toenemen. Het maximale scholingsbudget bedraagt € 2500,- exclusief BTW per Werknemer.

Hoofdstuk 6 Financiële Vergoedingen

6.1 Beëindigingsvergoeding

Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden of via een UWV ontslagprocedure wordt beëindigd conform dit Sociaal Plan komt in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding.

Bosch zal aan Werknemer in de maand na de Einddatum een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding toekennen die is gebaseerd op de Transitievergoeding.

De eenmalige Beëindigingsvergoeding is de Transitievergoeding die vermenigvuldigd wordt met een factor 2.3 Hierbij wordt voor het salaris uitgegaan van de definitie van het Bruto Maandsalaris zoals opgenomen in dit Sociaal Plan.

6.2 Aftopping Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1. zal nooit meer bedragen dan de te verwachten inkomstenderving van Werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd (zoals door de SVB gesteld). Hierbij rekening houdend met de voor Werknemer geldende (loongerelateerde, o.a. WW,WIA en WAO) voorzieningen en IOW/IOAW.
Met betrekking tot de beëindigingsvergoeding geldt dat de werknemer minimaal recht heeft op de voor werknemer geldende neutrale Transitievergoeding (factor 1.0)

Wijzigingen in de individuele AOW-datum na de Beëindigingsdatum van werknemer zijn niet van invloed op de rechten die de Werknemer aan dit Sociaal Plan kan ontlenen, noch op de verplichtingen van de Werkgever op grond van dit Sociaal Plan. Mogelijke wijzigingen in de AOW-datum kunnen dus geen extra financiële verplichtingen voor Werkgever opleveren. Daarmee wordt dus uitgegaan van de AOW-datum voor Werknemer op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1 zal in alle gevallen voorts nooit hoger zijn dan € 155.000,- bruto, tenzij het feitelijk bruto jaarsalaris van Werknemer hoger is. Het maximum bedrag zal vanaf 1 januari 2027 worden geïndexeerd met de overeengekomen CAO verhogingen Bij part-time functies wordt het maximum naar evenredigheid van de arbeidsduur berekend.

In de Beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde Transitievergoeding. Werknemer kan daarom, naast de Beeindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan, geen aanspraak maken op de Transitievergoeding en evenmin op een eventuele contractuele Beëindigingsvergoeding. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende (billijke)vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een Transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, komt in mindering op de Beëindigingsvergoeding aanspraken in verband met de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

6.3 Tekenbonus

Als Werknemer binnen de gestelde termijn van 14 werkdagen de Vaststellingsovereenkomst tekent en aan Werkgever retourneert en de arbeidsovereenkomst met Werknemer daardoor daadwerkelijk eindigt, ontvangt Werknemer hiervoor een eenmalige vergoeding van € 500,- bruto.

6.4 Kosten juridische bijstand/Financieel advies

Er wordt door Bosch een bedrag beschikbaar gesteld van maximaal € 1000,- exclusief btw en inclusief kantoorkosten voor het juridisch toetsen van de Vaststellingsovereenkomst (de beëindiging dient dan ook daadwerkelijk via een Vaststellingsovereenkomst te geschieden) en/of voor financieel advies over de Beëindigingsvergoeding. Werknemer kan de factuur declareren bij Bosch. De betreffende factuur dient op naam zijn gesteld van Werknemer en te zijn voorzien van een degelijke specificatie. Bosch zal zorgen voor betaling van de declaratie.

6.5 Betaling van de Beëindigingsvergoeding

De betaling van de Beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden binnen één maand na de Einddatum.

6.6 Beëindiging arbeidsovereenkomst op verzoek Werknemer na Aanzegdatum

Indien de Werknemer de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wenst te beëindigen per een datum die gelegen is na de Aanzegdatum, maar vóór de Einddatum, zal Bosch daar waar mogelijk aan meewerken. Deze Werknemer heeft dan recht op een Beëindigingsvergoeding overeenkomstig de Transitievergoeding en dus niet op de Beëindigingsvergoeding als omschreven in artikel 6.1 van dit Sociaal Plan.

Hiernaast heeft de Werknemer recht op een additioneel bedrag van € 1000,- bruto per volledige kalendermaand dat de arbeids-over-eenkomst eerder eindigt dan de (oorspronkelijke) Einddatum.

Voor wat betreft de berekening van de Transitievergoeding wordt uitgegaan van de oorspronkelijke beoogde Einddatum. In deze situatie heeft de Werknemer geen aanspraak (meer) op de overige voorzieningen van het Sociaal Plan.

6.6 Retentiebonus

Voor de periode tot en met 31 december 2024 (reorganisatie 2023): Werknemer heeft recht op een additioneel bedrag (retentiebonus) van € 500,- bruto per volledige kalendermaand vanaf 1 januari 2024 tot en met de Einddatum dan wel – in geval ver-

zoek van Werknemer om een vaststellingsovereenkomst na aanzegging de tot en met door de Werknemer gewenste eerdere einddatum die door Bosch is goedgekeurd.
Voor periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2029. Werknemer heeft recht op een additioneel bedrag (retentiebonus) van € 500,- bruto per volledige kalendermaand indien tussen de Aanzegdatum en de (oorspronkelijke beoogde) Einddatum 12 maanden of meer ligt en ingaande 9 maanden voorafgaand aan de (oorspronkelijke beoogde) Einddatum. Dit betekent dat als de arbeidsovereenkomst op verzoek van Werknemer met een vaststellingsovereenkomst ná de Aanzegdatum maar vóór de Einddatum eindigt (conform hiervoor artikel 6.6), de € 500,- bruto per kalendermaand van toepassing is vanaf 9 maanden voorafgaand aan de (oorspronkelijke beoogde) Einddatum tot de door Werknemer gewenste eerdere einddatum die door Bosch is goedgekeurd. De retentiebonus zal nooit meer dan EUR 4.500 bruto kunnen bedragen.

Alleen volledig gewerkte kalendermaanden tellen mee.

6.8 Lidmaatschap vakorganisatie
Bosch zal op schriftelijk verzoek van Werknemer die aantoonbaar lid is van een vakorganisatie die betrokken is bij dit Sociaal Plan de kosten van het lidmaatschap voor het betreffende kalenderjaar betalen. De administratieve afwikkeling van betaling zal geschieden doordat de Bosch medewerker de factuur van de vakbondscontributie bij Bosch indient. De factuur dient van een degelijke specificatie te worden voorzien.

6.9 Uitkering vergoeding bij overlijden
Indien Werknemer na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst maar vóór de Einddatum onverhoopt komt te overlijden, betaalt Werkgever de Beëindigingsvergoeding aan zijn wettelijke erfgenamen. Eventuele andere voorzieningen uit hoofde van dit Sociaal Plan komen alsdan te vervallen.

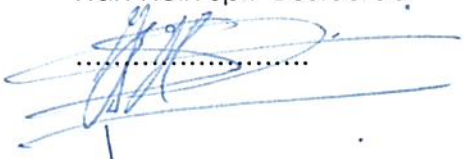
6.10 Overige bepalingen
Toepasselijk recht en geschillen; Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die verband houden met of voortvloeien uit dit Sociaal Plan zullen zoveel mogelijk in goed overleg worden opgelost. Als dit niet mogelijk is kan een geschil worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Handtekeningenblad

Aldus overeengekomen en in drievoud ondertekend op 5 december 2025

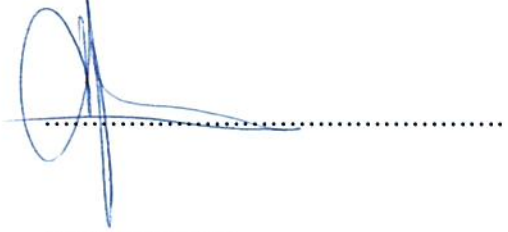
Bosch Transmission Technology B.V

Han-Hein Spit Bestuurder



.....

Han Kandelaars Director HR



.....

Vakbond FNV

Patrick Meerts



.....

Vakbond CVN Vakmensen.nl

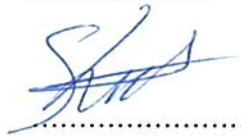
Arjan Huizinga



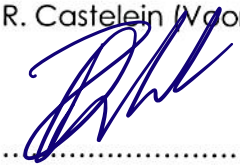
.....

Vakbond De Unie

Suat Koetloe / R. Castelein (Voorzitter)



..... /



.....

NB: iedere pagina behoort van een paraaf te worden voorzien

Bijlage 1: Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de samenstelling.

2. De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van de Werknemers optimaal worden behartigd.

3. De begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie over het uitvoeren van het Sociaal Plan.
   - De commissie brengt advies uit aan de directie, waarna door de directie een beslissing zal worden genomen.
   - Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich in de regel bij dit oordeel aansluiten.

4. De commissie bestaat uit een door Werkgever aangewezen personeelslid alsmede een door de ondernemingsraad aangewezen personeelslid uit de ondernemingsraad na voorafgaand overleg met de vakorganisaties. Verder zal een voorzitter, die bij Werkgever werkzaam is, worden aangewezen die met unanimiteit is benoemd door de hiervoor benoemde leden.
5. Werknemers die een verzoek in willen dienen bij de Begeleidingscommissie, kunnen zich daarvoor wenden tot de afdeling Human Resources van Werkgever.
6. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
7. De commissie zal uiterlijk binnen 4 weken na indiening van het verzoek een schriftelijk gemotiveerd advies aan Werkgever uitbrengen, waarna Werkgever uiterlijk binnen 2 weken het besluit aan betrokkene meedeelt.
8. De Begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door deskundigen voor een bedrag van maximaal € 2.000,- exclusief BTW, zulks indien hierover voorafgaand met Werkgever overeenstemming is bereikt.

Bijlage 2: Voorbeeldberekeningen

VSO SCENARIO'S						
Items	Normale VSO afwikkeling	Plaatsmaker	Zelf eerder uit dienst	AOW	Maximum vergoeding (bovengrens)	Verlengd
Datum in dienst	1 Jan 2015	1 Jan 2015	1 Jan 2015	1 Jan 2015	1 Jan 2000	1 Jan 2015
Gewogen of rekensalaris **	€ 5.000,-	€ 5.000,-	€ 5.000,-	€ 5.000,-	€ 9.000,-	€ 5.000,-
Aanzegdatum	11 Dec 2025	11 Dec 2025	11 Dec 2025	11 Dec 2025	11 Dec 2025	11 Dec 2025
Teldatum opzegtermijn	1 Jan 2026	1 Jan 2026	1 Jan 2026	1 Jan 2026	1 Jan 2026	1 Jan 2026
Einddatum standaard	31 Mar 2026	31 Mar 2026	~~31 Mar 2026~~	31 Mar 2026	31 Mar 2026	~~31 Mar 2026~~
Einddatum nieuw			31 Jan 2026			31 Mei 2026
Opzegtermijn	3 maanden	3 maanden	3 maanden	3 maanden	4 maanden	3 maanden
BEREKENINGEN						
Transitievergoeding - factor 2,3	€ 43.125,00		~~€ 43.125,00~~		~~€ 161.115,00~~	€ 43.783,89
Transitievergoeding - factor 2,3*75%		€ 32.343,75				
Transitievergoeding - factor 1,0			€ 18.472,22	€ 18.472,22		
Eerder uit dienst (€ 1.000- per maand)			€ 2.000,00			
Tekenbonus	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
Retentievergoeding (€ 500,- per maand)						€ 1.000,00
(Gemaximaliseerde) beeindigingsvergoeding	**€ 43.625,00**	**€ 32.843,75**	**€ 20.972,22**	**€ 18.972,22**	**€ 155.500,00**	**€ 45.263,89**

** Gewogen salaris = maandsalaris + ploegentoeslag + ISF/persoonlijke toeslag * gratificatie + vakantiegeld

berekend via www.ontslag.nl