

Sociaal Plan VolkerWessels
1 januari 2017 – 31 december 2018

Inhoudsopgave

	<u>Pagina</u>
Artikel 1 Aanleiding sociaal plan	3
Artikel 2 Werkingssfeer	3
Artikel 3 Werkingsduur	4
Artikel 4 Definities	4
Artikel 5 Overleg	5
Artikel 6 Boventalligheid	5
Artikel 7 Werk naar werk: mobiliteitscentrum	6
Artikel 8 Transitievergoeding	7
Artikel 9 Eenmalige uitkering	7
Artikel 10 Versnellersregeling	7
Artikel 11 Plaatsmakersregeling	8
Artikel 12 Toetsingscommissie	8
Artikel 13 Hardheidsclausule	9
Artikel 14 Varia	9
Bijlage 1 Overzicht van vennootschappen	10





Artikel 1 Aanleiding sociaal plan

1. De ondernemingen van VolkerWessels Nederland B.V. (VolkerWessels) zijn actief in snel veranderende markten. Vanzelfsprekend speelt VolkerWessels in op de veranderingen. Om hierop te kunnen anticiperen, is het in het kader van goede bedrijfsvoering (helaas) soms noodzakelijk om (onderdelen van) ondernemingen te reorganiseren. Dit betekent onder meer dat arbeidsplaatsen kunnen komen te vervallen vanwege aanpassingen van de organisatie en/of herschikking van functies en taken. Vanwege de decentrale structuur van VolkerWessels is een dergelijke reorganisatie de verantwoordelijkheid van de betreffende onderneming. Echter, in 2012 hebben zowel de Centrale Ondernemingsraad van VolkerWessels als de gezamenlijke werknemersorganisaties de Raad van Bestuur van VolkerWessels verzocht om één sociaal plan van toepassing te verklaren op al haar ondernemingen. De Raad van Bestuur van VolkerWessels heeft aan dat verzoek gehoor gegeven, hetgeen heeft geresulteerd in elkaar opvolgende sociaal plannen met een looptijd tot 1 januari 2017.
2. Het laatste sociaal plan, dat eindigde per 1 januari 2017, is overeengekomen met CNV Vakmensen, Vakvereniging Het Zwarte Corps en de Centrale Ondernemingsraad. Op 28 maart 2017 hebben partijen overleg gevoerd over de wenselijkheid van continuatie van het sociaal plan en de voorwaarden waaronder. FNV Bouwen & Wonen was hierbij aanwezig. Partijen hebben geconcludeerd dat continuatie van het sociaal plan wenselijk is. Voorts hebben partijen geconcludeerd dat het mobiliteitscentrum, een belangrijk onderdeel van het oude sociaal plan, goed heeft gefunctioneerd bij het begeleiden van medewerkers van werk naar werk. Zij achtten het daarom wenselijk dat het mobiliteitscentrum in dit sociaal plan wordt gecontinueerd.
3. Dit sociaal plan is de uitwerking van het onderhandelingsresultaat dat bereikt is op 28 maart 2017 tussen VolkerWessels, CNV Vakmensen, Vakvereniging Het Zwarte Corps en de Centrale Ondernemingsraad VolkerWessels. Partijen constateren dat met dit nieuwe sociaal plan wordt voldaan aan de thans geldende wetgeving en dat bovendien het mobiliteitscentrum wordt voortgezet, waardoor voor boventallige medewerkers de kans op een nieuwe baan aanzienlijk wordt vergroot.
4. Dit sociaal plan is opgesteld om de nadelige gevolgen zo veel mogelijk te beperken voor Werknemers waarvan buiten hun schuld om als gevolg van een reorganisatie vanwege bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsplaats komt te vervallen.
5. Dit sociaal plan wordt aangemeld als Cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (artikel 4 Wet op de loonvorming).

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op Werknemers die op de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en waarvan de arbeidsovereenkomst als gevolg van een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden wordt beëindigd. Volledigheidshalve wordt benadrukt dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet onder dit sociaal plan vallen maar wel aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding indien zij daarop een wettelijk recht hebben.



2. Dit sociaal plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op situaties waarin een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden in de zin van de wet of in gevallen waarin een arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of ontbonden op een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW, niet zijnde een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden als in dit sociaal plan bedoeld (waaronder doch niet beperkt tot een beëindiging wegens de ongeschiktheid van Werknemer voor de bedongen arbeid of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid).
3. Dit sociaal plan is, gedurende de in artikel 3 lid 1 genoemde periode, van toepassing op vennootschappen behorende tot het concern van VolkerWessels, indien VolkerWessels op het moment dat een beroep wordt gedaan op dit sociaal plan, direct of indirect, 100% van de aandelen van de desbetreffende vennootschap in eigendom heeft (zie bijlage 1 voor een overzicht van de bedoelde vennootschappen ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan).

Artikel 3 Werkingsduur

1. Dit sociaal plan treedt in werking per 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018. Dit sociaal plan wordt automatisch met nog een vol kalenderjaar ongewijzigd verlengd (waardoor het per 31 december 2019 eindigt), tenzij alle bij dit sociaal plan betrokken partijen na afloop van het in artikel 5 lid 4 bedoelde evaluatieoverleg doch uiterlijk op 15 november 2018) elkaar schriftelijk berichten dat zij verlenging tot en met 31 december 2019 niet wenselijk achten.
2. Individuele afspraken met Werknemers in het kader van dit sociaal plan kunnen verder reiken dan de einddatum van dit sociaal plan.

Artikel 4 Definities

In dit sociaal plan worden de volgende definities gehanteerd:

- a. *VolkerWessels*
VolkerWessels Nederland B.V. en alle met haar in een groep verbonden rechtspersonen en vennootschappen als bedoeld in artikel 2:24b BW.
- b. *Werkgever*
Een vennootschap behorende tot het concern van VolkerWessels, waarvan VolkerWessels op het moment dat een beroep wordt gedaan op dit sociaal plan, direct of indirect, 100% van de aandelen in eigendom heeft (zie bijlage 1 voor een overzicht van de bedoelde vennootschappen ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan).
- c. *Werknemer*
De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van Werkgever is.
- d. *Bruto maandsalaris*
Het op het moment van beëindiging van het dienstverband geldende vast overeengekomen bruto salaris van Werknemer per maand, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding, een vaste ploegentoeslag en, uitsluitend voor medewerkers waarop de Cao Bouw & Infra van toepassing is, de bijdrage levensloopregeling als bedoeld in artikel 48 van genoemde Cao.

4

Tot het bruto maandsalaris worden in ieder geval niet gerekend het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.

e. *Transitievergoeding*

De vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 of 7:673a BW, zoals dit artikel vanaf 1 juli 2015 luidt.

f. *Dienstjaren*

Het aantal jaren dat Werknemer ten tijde van de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij (een rechtsvoorganger van) Werkgever. Het aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren, met dien verstande dat een periode van ten minste zes maanden plus één dag telt als een heel dienstjaar. Een periode van zes maanden of korter wordt buiten beschouwing gelaten.

N.B. Waar in dit sociaal plan gesproken wordt van "Werknemer", "hij", "zijn", etc. wordt steeds ook bedoeld "Werkneemster", "zij", "haar", et cetera.

Artikel 5 Overleg

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van dit sociaal plan alsmede over die gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet, zo nodig nader overleg te plegen.
2. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit sociaal plan geregeld onderwerp.
3. Eventuele overheidsmaatregelen die consequenties hebben voor de regeling zoals in dit sociaal plan genoemd, zullen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Indien hieruit eventuele negatieve gevolgen voortvloeien zal tussen partijen naar een passende oplossing worden gezocht.
4. Ongeacht het in lid 1 tot en met 3 van dit artikel gestelde, zullen partijen jaarlijks in de maand oktober een tussentijds evaluatieoverleg over dit sociaal plan voeren.

Artikel 6 Boventalligheid

1. In geval van het verval van arbeidsplaatsen als gevolg van een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden als in dit sociaal plan bedoeld, bepaalt Werkgever, volgens de Regeling van de Minister van SZW van 23 april 2015 (Ontslagregeling) en de daarbij horende regelgeving van het UWV welke Werknemers per wanneer boventallig zijn.
2. De op grond van lid 1 van dit artikel boventallig verklaarde Werknemer wordt hiervan mondeling en schriftelijk op de hoogte gesteld. Tevens wordt meegedeeld of en zo ja vanaf welk moment hij vrijgesteld wordt van zijn werkzaamheden. Aan de boventallige Werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarin de transitievergoeding (artikel 8) wordt aangeboden en de Werknemer bovendien aanspraak kan maken op de eenmalige uitkering (artikel 9), de Versnellersregeling (artikel 10) en vrijwillige van werk naar werk begeleiding via het mobiliteitscentrum (artikel 7).

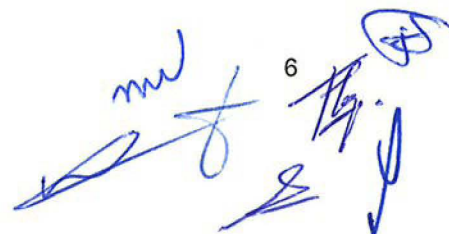
5



3. Indien Werknemer niet bereid is de vaststellingsovereenkomst aan te gaan (of deze later wordt ontbonden) en hij niet door tussenkomst van het mobiliteitscentrum binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst, zal toestemming voor ontslag worden verzocht aan het UWV. Zodra toestemming is verleend, wordt de arbeidsovereenkomst opgezegd, met inachtneming van de (nog resterende) opzegtermijn. Op de duur van de opzegtermijn wordt door het UWV de proceduredtijd van de ontslagprocedure in mindering gebracht. De opzegtermijn kan echter nooit minder dan één maand zijn.

Artikel 7 Werk naar werk: mobiliteitscentrum

1. Werknemers kunnen – op vrijwillige basis – worden ondersteund om elders een (andere) functie te vinden. Hiertoe heeft VolkerWessels een mobiliteitscentrum opgericht met als doel om boventallige Werknemers hierbij optimaal te ondersteunen.
2. Op het moment dat Werknemer wordt geïnformeerd over zijn boventalligheid, kan Werknemer – op vrijwillige basis – zich aanmelden bij het mobiliteitscentrum. Werknemer kan vanaf het moment waarop hij over zijn boventalligheid is geïnformeerd, maximaal twee jaar gebruik maken van de ondersteuning van het mobiliteitscentrum. Werknemer treedt niet in dienst bij het mobiliteitscentrum.
3. Het mobiliteitscentrum werkt samen met Cedeo-gecertificeerde professionele bemiddelingsorganisaties en heeft de bevoegdheid gebruik te maken van beschikbare arbeidsmarktinstrumenten, zoals scholingstrajecten. In overleg met het mobiliteitscentrum en afhankelijk van de wensen en het profiel van de betreffende medewerker wordt door het mobiliteitscentrum vastgesteld van welke van de volgende instrumenten/modules Werknemer gebruik kan maken, te weten: screening Werknemer en arbeidsmarkt, sollicitatietraining, training CV- en briefopmaak, netwerktraining, vacaturebank, speeddates, 360 graden feedback of bedrijfsbezoek. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van het mobiliteitscentrum, met uitzondering van reiskosten, kosten van drukwerk, postzegels en buitenlandse (telefoon)gesprekken.
4. Werknemers op wie een van de cao's uit de Metaal & Techniek van toepassing is, behoort de inzet van de scholingsfondsen in de vorm van begeleiding door een bestuurder Arbeidsmarkt en Ontwikkeling tot de mogelijkheden.
5. Onverlet de ondersteuning van het mobiliteitscentrum is Werknemer verplicht zich optimaal in te spannen om een andere functie te verkrijgen.
6. Gedurende de looptijd van dit sociaal plan worden alle vacatures (voorzien van vereiste competenties, functievereisten en standplaats) bij vennootschappen zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aangemeld bij het mobiliteitscentrum. Daarom verzorgt het mobiliteitscentrum ook de herplaatsing als bedoeld in artikel 6 lid 3 met inachtneming van paragraaf 3 van de Ontslagregeling.
7. Indien Werknemer elders in dienst treedt en deze arbeidsovereenkomst wordt in een later stadium beëindigd, kan Werknemer wederom gebruik maken van de faciliteiten van het mobiliteitscentrum tot de oorspronkelijke termijn waarop de betreffende Werknemer, op grond van artikel 7 lid 2 van dit sociaal plan, daarvan gebruik kon maken. Expliciet zij vermeld dat de betreffende Werknemer geen aanspraak kan maken op het gestelde in de overige artikelen van dit sociaal plan.
8. Indien Werkgever en/of het mobiliteitscentrum gebruik kan maken van Europese en/of Nederlandse subsidieregelingen, is Werknemer verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.



Artikel 8 Transitievergoeding

1. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Werknemer als gevolg van een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden als bedoeld in de werkingssfeerbepaling van dit sociaal plan, ontvangt Werknemer de wettelijke Transitievergoeding, ongeacht eventuele inkomensderving en ongeacht het moment waarop een eventuele andere baan gevonden wordt.
2. De kosten van het mobiliteitscentrum worden niet in mindering gebracht op de Transitievergoeding.
3. Voor zover wet- en regelgeving dit toestaat kan de in dit artikel bedoelde Werknemer desgewenst (een deel van) de Transitievergoeding aanwenden voor (gedeeltelijke) continuatie van de pensioenopbouw bij de pensioenregeling waaraan Werknemer deelnam ten tijde van zijn dienstverband bij Werkgever.

Artikel 9 Eenmalige uitkering

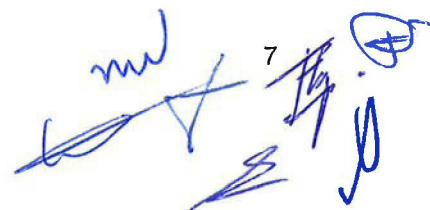
In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Werknemer als gevolg van een reorganisatie of bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische reden als bedoeld in de werkingssfeerbepaling van dit sociaal plan, ontvangt Werknemer – naast de wettelijke Transitievergoeding als bedoeld in artikel 8 van dit sociaal plan – een eenmalige bruto uitkering op basis van zijn aantal dienstjaren conform onderstaande staffel:

- 0 tot en met 10 dienstjaren: 1 bruto weksalaris;
- 11 tot en met 20 dienstjaren: 2 bruto weksalarissen;
- 21 tot en met 30 dienstjaren: 4 bruto weksalarissen;
- 31 of meer dienstjaren: 6 bruto weksalarissen.

Artikel 10 Versnellersregeling

Indien Werknemer binnen drie weken na aanzegging boventalligheid instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn) middels ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, ontvangt Werknemer naast de Transitievergoeding een extra vergoeding ter grootte van bruto zes weken salaris. Deze extra vergoeding wordt berekend door het Bruto maandsalaris van de betreffende Werknemer te vermenigvuldigen met 12, de uitkomst te delen door 52 en die uitkomst te vermenigvuldigen met 6. De extra vergoeding bedraagt te allen tijde minimaal bruto € 2.000,- op basis van een fulltime dienstverband. Indien Werknemer een parttime dienstverband heeft, wordt deze minimale vergoeding van bruto € 2.000,- naar rato van het dienstverband vastgesteld.

Aan Werknemer wordt desgevraagd alle informatie ter beschikking gesteld die in geval van een ontslaanvraagprocedure aan het UWV zou zijn overhandigd teneinde de correcte bepaling van boventalligheid aannemelijk te maken.





Artikel 11 Plaatsmakersregeling

1. Een Werknemer die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een Werknemer die boventallig is geworden kan blijven, kan in aanmerking komen voor de Transitievergoeding, zoals beschreven in artikel 8, indien hij binnen 5 werkdagen nadat de boventalligheid van zijn collega bekend is geworden hierop een beroep heeft gedaan.
2. Voor de plaatsmakersregeling gelden de volgende strikte voorwaarden:
 - a. een Werknemer kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien de betreffende Werknemers uitwisselbare functies als bedoeld in de Ontslagregeling d.d. 23 april 2015 bij Werkgever bekleden;
 - b. een Werknemer zal niet als plaatsmaker kunnen vertrekken als Werknemer naar het oordeel van Werkgever voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit of indien Werkgever gebruikmaking van de plaatsmakersregeling om een andere reden niet wenselijk acht;
 - c. de Werknemer die in eerste instantie als boventallig is aangewezen kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft die Werknemer boventallig zoals bedoeld in dit sociaal plan.

Artikel 12 Toetsingscommissie

Er wordt een toetsingscommissie ingesteld om de uitvoering van het sociaal plan te begeleiden. De toetsingscommissie heeft tot taken:

1. Het begeleiden, bevorderen en toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het sociaal plan.
2. Op verzoek van een Werknemer een oordeel geven over de uitvoering door Werkgever van bepalingen uit het sociaal plan.
3. Op verzoek van Werkgever een oordeel geven over de opstelling van een Werknemer bij de uitvoering van bepalingen uit het sociaal plan.

Tot de taken van de Toetsingscommissie hoort niet het toetsen van de rechtsgeldigheid van het vervallen van arbeidsplaatsen of van het vaststellen van de boventalligheid.

Zowel Werkgever als Werknemer zullen op zodanige wijze informatie verstrekken dat de toetsingscommissie zich een oordeel kan vormen over de in de punten 1 tot en met 3 genoemde kwesties. In de gevallen genoemd onder de punten 1 tot en met 3 brengt de commissie een advies uit aan Werkgever. Werkgever beslist na kennis te hebben genomen van het uitgebrachte advies. Indien er door Werkgever een van het advies afwijkend besluit wordt genomen zal dit besluit met redenen omkleed en schriftelijk aan de toetsingscommissie en de betrokken Werknemer worden kenbaar gemaakt.

De toetsingscommissie bestaat uit vijf leden:

- Twee leden namens VolkerWessels;
- Twee leden namens de ondertekenende werknemersorganisaties en Centrale Ondernemingsraad;
- Eén onafhankelijke voorzitter.

VolkerWessels draagt de onafhankelijke voorzitter voor. Op de voordracht heeft de Centrale Ondernemingsraad van VolkerWessels adviesrecht, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

8



Artikel 13 Hardheidsclausule

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van dit sociaal plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, zal Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor Werknemer gunstige zin.

Artikel 14 Varia

1. Voor de Werknemer met wie in het kader van dit sociaal plan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd én ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan tevens lid is van een van de ondertekenende werknemersorganisaties, zal Werkgever een vergoeding overmaken naar de betreffende werknemersorganisatie ter grootte van twee jaar lidmaatschap.
2. Indien Werknemer de in artikel 10 bedoelde vaststellingsovereenkomst laat beoordelen door een externe hierin gespecialiseerde advocaat, vergoedt Werkgever deze kosten tot een maximum bedrag van € 400,- inclusief kantoorkosten en 21% BTW. Werkgever ontvangt daarvoor van de advocaat van Werknemer een op naam van Werknemer gestelde declaratie. Werkgever betaalt de declaratie binnen één maand.
3. Eventuele afspraken die met Werknemer (wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van dit sociaal plan) zijn gemaakt over terugbetaling van studiekosten bij einde van het dienstverband, komen te vervallen. De studie wordt niet afgemaakt indien dit tot extra kosten voor Werkgever leidt.
4. Werknemer zal niet worden gehouden aan een eventueel overeengekomen concurrentiebeding.
5. Op boventallige Werknemer die bij een Werkgever wordt herplaatst is de Jubileumregeling van toepassing indien aan het daarin gestelde wordt voldaan. Voorts kan de nieuwe werkgever besluiten om Werknemer een verhuiskostenregeling toe te kennen.

Aldus overeengekomen te Amersfoort, op 12 mei 2017

Namens CNV Vakmensen:
J. Piqué

Namens Vakvereniging Het Zwarte Corps:
H.R. Scholte ter Horst

Namens de Centrale Ondernemingsraad
VolkerWessels:
F.T.M. Engelen

Namens VolkerWessels:
H.J. van der Kamp

Namens VolkerWessels:
J.W. Ligterink

Namens VolkerWessels:
M.J.P. Veldt

Namens VolkerWessels:
F.J.H. Smid

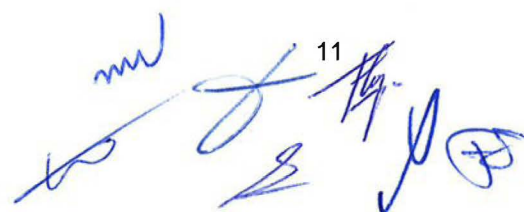
Bijlage 1 Overzicht vennootschappen zoals bedoeld in artikel 2 lid 3

Aannemersbedrijf Jongen B.V.
Aannemersbedrijf Jongen-Meulen B.V.
Aannemersbedrijf Jongen Venlo B.V.
Aannemersbedrijf van Agtmaal B.V.
Aannemersbedrijf Van der Poel B.V.
Aannemings- en Transportbedrijf M.J. Oomen B.V.
Aannemingsbedrijf W. Gleijm B.V.
Aannemingsmaatschappij M.J. Oomen B.V.
Aerea B.V.
Aveco de Bondt B.V.
Aveco de Bondt Holding B.V.
B.V. Bouw CyberCenters
Bebouw Midreth B.V.
Biesterbos B.V.
Boele & Van Eesteren B.V.
Boele Commandiet I B.V.
Bouwbedrijf Wessels Rijssen B.V.
Bouwbedrijf Wessels Zeist B.V.
Bouwbedrijven Jongen B.V.
Bouwmaatschappij Ufkes Apeldoorn B.V.
Bouwontwikkeling Jongen B.V.
Compositie 5 Stedenbouw B.V.
Credo Integrale Planontwikkeling B.V.
De Groot Vroomshoop B.V.
De Groot Vroomshoop Bouwsystemen B.V.
De Groot Vroomshoop Gelijmde Houtconstructies B.V.
De Groot Vroomshoop Houtbouw B.V.
De Groot Vroomshoop Houthandel B.V.
De Mors B.V.
De Mors Houtbouw B.V.
G & S Bouw B.V.
G & S Vastgoed B.V.
Gebr. Van Kessel B.V.
Gebr. Van Kessel Bouw B.V.
Gebr. Van Kessel Buren B.V.
Gebr. Van Kessel Speciale Technieken en Produkten B.V.
Gebr. Van Kessel Wegenbouw B.V.
Goossen Te Pas Bouw B.V.
Handelsmaatschappij de Keerkring B.V.
Holding De Nieuwe Combinatie B.V.
Holland Scherm B.V.
Hollandwire B.V.
HOMIJ Technische Installaties B.V.
Houthandel Waanders B.V.
IBB Kondor B.V.
IJsbaan Twente B.V.
Ijzerman B.V.
Koenen Bouw- en Aannemingsmaatschappij B.V.
Kondor Wessels Amsterdam B.V.
Kondor Wessels Oost B.V.
KondorWessels Vastgoed B.V.
Koudasfalt B.V.
Koudasfalt Staphorst B.V.
Kroon & De Koning B.V.
Kroon & De Koning Ontwikkeling B.V.
KWA De Baronie B.V.



KWS Infra B.V.
Loostad B.V.
MapXact B.V.
M. J. Oomen Inspectie B.V.
M. J. Oomen Inspectie Beheer B.V.
M. J. Oomen Leidingtechniek B.V.
M.J. Oomen Bouw Beheer B.V.
M.J.O. Holding B.V.
Oakite B.V.
Overslag- en Handelsbedrijf Julianahaven
PCH Holding B.V.
PCH Integrated Facility Management & Services B.V.
PCH Parking & Facility Services B.V.
PCH Parking & Facility Services Schiphol B.V.
PGB Holding B.V.
PGB Operations B.V.
Pipeline Refinery Services B.V.
Plus Wonen Jongen Limburg B.V.
Primum B.V.
RailCom B.V.
Recognize B.V.
Reinaerdt Deuren B.V.
Rijnland B.V., Grond- en Zand Expl. mij. B.V.
Romers Transport B.V.
Rottinghuis' Aannemingsbedrijf B.V.
SDK Vastgoed Personeelsdiensten B.V.
Smits Neuchatel Infrastructuur B.V.
Stam + De Koning Bouw B.V.
Stapel B.V.
Stemat B.V.
Stemat Holding B.V.
Stemat Support Services B.V.
Systabo B.V.
Tecson Inspections B.V.
Tegnis B.V.
Timeco B.V.
Timmer-Verzijl B.V.
TMP Business Services B.V.
Van de Ven Bouw en Ontwikkeling B.V.
Van Eijk Beheer B.V.
Van Hattum & Blankevoort B.V.
Van Kessel Sport en Cultuurtechniek B.V.
Vastgoed Ontwikkelings Combinatie Middelharnis II B.V.
Veluwezoom Verkerk Bouw B.V.
Vervoort Transport- en Verhuurbedrijf B.V.
Vialis B.V.
Vialis IT&M B.V.
Vialis Public Transport B.V.
Vialis Verkeer & Mobiliteit B.V.
Visser & Smit Bouw B.V.
Visser & Smit Design and Services B.V.
Visser & Smit Hanab B.V.
Visser & Smit Hanab Distributie B.V.
Visser & Smit Hanab Installatie B.V.
Volker Construction International B.V.
Volker International B.V.
Volker Safe Guard B.V.
Volker Staal en Funderingen B.V.
Volker Stevin Civil Engineering B.V.

11



Volker Stevin Construction Europe B.V.
 Volker Stevin Construction International B.V.
 Volker Stevin Materieel B.V.
 Volker Stevin Nederland B.V.
 Volker Stevin Netwerken B.V.
 VolkerWessels iCity
 Volker Wessels Personeelsdiensten B.V.
 Volker Wessels Telecom Aansluitingen B.V.
 Volker Wessels Telecom B.V.
 Volker Wessels Telecom Connect B.V.
 Volker Wessels Telecom Infratechniek B.V.
 Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions B.V.
 Volker Wessels Telecom Services B.V.
 Volker Wessels Telecom Services_SI B.V.
 VolkerInfra B.V.
 VolkerRail Nederland B.V.
 VolkerWessels Bouw & Vastgoedontwikkeling Zuid B.V.
 VolkerWessels Bouwmaterieel B.V.
 VolkerWessels Bouw Schiphol B.V.
 VolkerWessels DEC B.V.
 VolkerWessels Telecom Datacenters B.V.
 VolkerWessels Vastgoed B.V.
 VWS Pipeline Control B.V.
 VWS Railinfra en Civiele Bouw B.V.
 VWS Transportinfra B.V.
 VWS Verbindingen & Netwerken B.V.
 VWS Verkeer- en Infratechniek B.V.
 VWS Verkeersinfra B.V.
 WarmCo Invest B.V.
 Wilchem B.V.
 Workforce B.V.
 ZorgID B.V.