

Aan onze leden bij Keppel Verolme Positief onderhandelingsresultaat over Sociaal Plan

*Uitnodiging ledenvergadering woensdag 16 november 2016, 15.00 uur
in de kantine van het bedrijf*

Rotterdam, 11 november 2016

Beste mensen,

Wij nodigen jullie uit voor een ledenvergadering die wordt gehouden in de kantine van het bedrijf op **woensdag 16 november 2016, aanvang 15.00 uur.**

Wij hebben een resultaat bereikt over een sociaal plan voor werknemers die boventallig zijn in het kader van de inkrimping.

Het resultaat op hoofdlijnen:

- Werknemers die boventallig zijn ontvangen een beëindigingsvergoeding die gebaseerd is op de kantonrechtersformule. De formule is AXBXC. A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor het bruto maandsalaris (inclusief vaste toeslagen) en de C factor= 1.
- Een volwaardig outplacement traject dat wordt aangeboden om werknemers te ondersteunen met het zoeken naar een andere baan.
- Ook is er een opleidingsbudget afgesproken van maximaal € 1500,-.
- Werknemers die binnen twee jaar na de beëindigingsdatum nog een 25- of 40-jarig jubileum zouden hebben, ontvangen de jubileumuitkering als een bruto bedrag.
- Ook over juridische ondersteuning en financieel advies zijn afspraken gemaakt.

De complete tekst van het sociaal plan zenden wij mee en wordt ook door de kaderleden in het bedrijf uitgedeeld.

Gezien de situatie waar het bedrijf in verkeert, vinden wij dit een positief resultaat.

Neem het sociaal plan goed door! Tijdens de ledenvergadering volgt een uitgebreide toelichting en kunnen jullie je vragen stellen en opmerkingen plaatsen. Aan het einde van de vergadering vragen wij jullie om over het sociaal plan te stemmen.

Alleen leden stemmen, mocht je lid willen worden en mee kunnen stemmen, doe dit dan vooraf aan de ledenvergadering. Lid worden kan altijd, bezoek daarvoor onze website www.fnv.nl, www.cnvvakmensen.nl of www.unie.nl.

Wij rekenen op jullie aanwezigheid!

FNV Metaal, Jan Meeder
CNV Vakmensen, Piet Verburg
Vakbond De Unie, Dirk van Gestel

Bijl.: - Sociaal plan
- Juridisch Advies FNV leden

Sociaal Plan

Keppel Verolme B.V.

Gevestigd te Rotterdam Botlek

Inhoudsopgave

- 1. Algemene bepalingen**
 - 1.1. Definities in dit Sociaal Plan
 - 1.2. Looptijd, werkingssfeer en wijzigingen
 - 1.3. Begeleidingscommissie

- 2. Boventalligheid**

- 3. Herplaatsing**

- 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

- 5. Beëindigingsvergoeding**

- 6. Overige voorwaarden en voorzieningen**
 - 6.1. Opzegtermijn
 - 6.2. Outplacement, opleiding, financieel en juridisch advies
 - 6.3. Werkzaamheden tot de einddatum
 - 6.4. Sollicitatieactiviteiten
 - 6.5. Eindafrekening
 - 6.6. Getuigschrift en referenties
 - 6.7. Inleveren bedrijfseigendommen
 - 6.8. Deelname personeelsregelingen en pensioen
 - 6.9. Bruto bedragen
 - 6.10. (Post)contractuele verplichtingen

- 7. Slotbepalingen**
 - 7.1. Verschaffen van inlichtingen
 - 7.2. Hardheidsclausule
 - 7.3. Gewijzigde omstandigheden

Bijlage: Reglement Begeleidingscommissie

Inleiding

De ondergetekenden:

Keppel Verolme B.V., gevestigd te Professor Gerbrandyweg 25, 3197KK. Rotterdam-Botlek

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

Overwegende:

- dat partijen de wenselijkheid van een sociaal plan hebben besproken;
- dat dit plan uitsluitend van toepassing is op de werknemers werkzaam binnen Keppel Verolme van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden wordt beëindigd op basis van de op 13 oktober 2016 ingediende adviesaanvraag met referentie Dir/HR/LSC
- dat tijdens de besprekingen tussen partijen over dit sociaal plan duidelijk is geworden dat een personeelsreductie ("de Inkrimping") van de personeelsbezetting onvermijdelijk is.

Verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten:

1. Algemene bepalingen

1.1. Definities in dit Sociaal Plan

Term	Beschrijving
Beëindigingsvergoeding	De eenmalige bruto beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan.
Boventallige werknemer	De Werknemer in dienst van de Werkgever wiens functie of arbeidsplaats bij de Werkgever komt te vervallen als gevolg van de 'Inkrimping'.
Bruto maandsalaris	Het bruto basismaandsalaris, vermeerderd met de vakantie-, de SAO- en de Multifunctionele-toeslag zoals deze voor de werknemer gelden op de datum van einde dienstverband (incl. de cao verhoging van 1 januari 2017 van 1,25%).
Dienstjaren	Alle aaneengesloten dienstjaren bij Keppel Verolme BV en haar rechtsvoorgangers, inclusief de aaneengesloten dienstjaren voor het faillissement van 1987.
Passende functie	<p>Onder passende functie wordt verstaan een functie binnen de onderneming (rechtspersoon) van de Werkgever die voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer en die voldoende verwant is aan de functie die de Werknemer vóór de 'Inkrimping' laatstelijk vervulde.</p> <p>Hierbij geldt dat een functie niet als passend wordt aangemerkt indien deze meer dan een (1) salarisschaal lager is ingedeeld dan de functie die de Werknemer vóór de 'Inkrimping' laatstelijk vervulde.</p> <p>Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niet als passend worden beschouwd indien naar het oordeel van de Werkgever zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Werknemer zich daartegen verzetten en daarom de vervulling van die passende functie niet van de Werknemer gevergd kan worden.</p>
Sociaal Plan	Onderhavig sociaal plan.
Transitievergoeding	De eenmalige bruto transitievergoeding ex artikel 7:673 e.v. BW.
Vakverenigingen	FNV, CNV Vakmensen.nl, De Unie.
Werkgever Werknemer	Keppel Verolme BV, gevestigd te Rotterdam-Botlek Degene die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst is bij de Werkgever.

1.2. Looptijd, werkingssfeer en wijzigingen

- 1.2.1. Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening hiervan en eindigt van rechtswege op 31-12-2017. Rechten die op grond van het Sociaal Plan zijn verkregen tijdens de looptijd van het Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.
- 1.2.2. Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die op de datum van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan in dienst is van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van wie gedurende de looptijd van het Sociaal Plan ingevolge de 'Inkrimping' de boventalligheid door Werkgever wordt vastgesteld.
- 1.2.3. Het Sociaal Plan is – in afwijking van het bepaalde in artikel 1.2.2 – niet van toepassing op de Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met de Werkgever om een andere reden dan de 'Inkrimping' eindigt of wordt beëindigd, zoals (doch niet uitsluitend) ontslag op staande voet, disfunctioneren, twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid, (pre)pensioen en het eindigen en niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.,
- 1.2.4. Wijzigingen van het Sociaal Plan zijn uitsluitend mogelijk en geldig indien de Werkgever en de Vakverenigingen hiermee schriftelijk hebben ingestemd.

1.3. Begeleidingscommissie

Er zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld die tot taak heeft de Werkgever op diens verzoek of op verzoek van de Werknemer te adviseren met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan. De taken en bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen in de bijlage ('Reglement Begeleidingscommissie') van het Sociaal Plan.

2. Boventalligheid

- 2.1. De Werkgever zal de Boventallige werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling doen welke van de onderstaande situaties voor hem heeft te gelden:
 - a) interne herplaatsing: de huidige functie en/of arbeidsplaats van de Boventallige werknemer komt te vervallen, maar de Werkgever kan de Boventallige werknemer een andere Passende functie binnen zijn onderneming (rechtspersoon) aanbieden. Op de Boventallige werknemer is dan hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan van toepassing;
 - b) beëindiging arbeidsovereenkomst: de huidige functie en/of arbeidsplaats van de Boventallige werknemer vervalt en de Werkgever kan de Boventallige werknemer geen Passende functie binnen zijn onderneming (rechtspersoon) aanbieden, zodat de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer zal worden beëindigd. Op de Boventallige werknemer zijn dan de hoofdstukken 4 tot en met 7 van het Sociaal Plan van toepassing.
- 2.2. De boventalligheid van de Werknemer wordt door de Werkgever vastgesteld met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving. De Peildatum voor de afspiegeling is 13 oktober 2016.

3. Herplaatsing

- 3.1. Indien vacant, biedt de Werkgever aan de Boventallige werknemer als bedoeld in artikel 2.1 sub a van het Sociaal Plan schriftelijk een Passende functie aan. Ingeval meerdere Boventallige werknemers voor de Passende functie kwalificeren, beslist de Werkgever wie voor de Passende functie het meest geschikt is en aan wie hij het schriftelijk aanbod als hiervoor bedoeld doet.
- 3.2. De Boventallige werknemer dient uiterlijk binnen tien (10) werkdagen schriftelijk kenbaar te maken of hij het aanbod van de Werkgever tot herplaatsing al dan niet aanvaardt. Nadien komt het aanbod van Werkgever te vervallen en kan de Boventallige werknemer hierop in, noch buiten rechte een beroep doen.
- 3.3. Indien een Boventallige werknemer door de Werkgever in een Passende functie wordt herplaatst, dan zullen de Werkgever en de Boventallige werknemer binnen de eerste drie (3) maanden van de vervulling van deze functie de voortgang evalueren. Indien tijdens dit tijdvak van drie (3) maanden blijkt dat de Boventallige werknemer ongeschikt is voor de Passende functie, dan zullen de Werkgever en de Boventallige werknemer bespreken hoe aan deze herplaatsing verder inhoud wordt gegeven via onder meer begeleiding en/of scholing, dan wel kan de Werkgever de Boventallige werknemer alsnog (in afwijking van het bepaalde in artikel 3.5 van het Sociaal Plan) voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking laten komen met inachtneming van het bepaalde in de hoofdstukken 4 tot en met 7 van het Sociaal Plan.
- 3.4. Indien de Boventallige werknemer een Passende functie krijgt en deze lager is ingeschaald dan de functie die hij voorafgaand aan de Inkrimping laatstelijk vervulde (maximaal één (1) functieniveau lager), dan zal hij worden ingeschaald op het salaris behorende bij de Passende functie. Wanneer deze inschaling tot gevolg heeft dat de Werknemer een lager salaris (exclusief toeslagen) ontvangt dan het bruto salaris (exclusief toeslagen) dat hij direct voorafgaand aan zijn herplaatsing in de Passende functie ontving, dan wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag (welke wordt gerekend tot het uurloon) wordt aangepast met toekomstige cao verhogingen. Echter, indien de Boventallige werknemer promotie maakt naar een functie ingedeeld in een hogere functieschaal en hij daardoor aanspraak maakt op een hoger salaris, dan wordt de persoonlijke toeslag wel evenveel afgebouwd als het salaris stijgt.
- 3.5. Bij herplaatsing kan de Boventallige werknemer geen rechten ontleen aan het bepaalde in de hoofdstukken 4 tot en met 6 van het Sociaal Plan. Indien de boventallige werknemer het aanbod van een passende functie weigert zal de Begeleidingscommissie door Werkgever worden verzocht het aanbod van een passende functie te beoordelen. In geval dat de Begeleidingscommissie unaniem van oordeel is dat een aanbod van een passende functie niet passend is, zal Werkgever dit oordeel in haar besluit overnemen. In dat geval kan de boventallige werknemer onverkort aanspraak maken op de regelingen zoals vastgelegd in dit sociaal plan. Indien het oordeel van de Begeleidingscommissie niet unaniem is, besluit de Werkgever.
Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat een aanbod van een passende functie voor de boventallige werknemer passend is, heeft de boventallige werknemer vanaf de datum van het oordeel 5 werkdagen bedenktijd om het aanbod alsnog te accepteren. Indien hij/zij

volhardt in de weigering dan kan de boventallige werknemer geen rechten ontlenen aan het sociaal plan.

4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 4.1 Onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 2.1 sub b van het Sociaal Plan kan de Werkgever het UWV verzoeken toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer op te zeggen (dan wel de kantonrechter (nadien) verzoeken de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer te ontbinden).
- 4.2 Alvorens hiertoe over te gaan, zal de Werkgever de Boventallige werknemer een op het Sociaal Plan gebaseerd beëindigingvoorstel doen, met als doel de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tot een einde te laten komen, op basis van de voorwaarden zoals in de hoofdstukken 5 en 6 van het Sociaal Plan geformuleerd.
- De Boventallige werknemer dient de afdeling HR van de Werkgever binnen uiterlijk tien (10) kalenderdagen schriftelijk te informeren of hij het beëindigingsvoorstel van de Werkgever accepteert. Nadien komt het beëindigingsvoorstel van de Werkgever te vervallen en kan de Boventallige werknemer hierop in, noch buiten rechte een beroep doen.

5. Beëindigingsvergoeding

- 5.1. De Boventallige werknemer krijgt een beëindigingsvoorstel aangeboden als bedoeld in artikel 4.2 van het Sociaal Plan waarin vermeldt een Beëindigingsvergoeding ter zake beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de volgende formule:

$A \times B \times C$

A = gelijk aan het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren, dat als volgt wordt berekend. Voor de berekening van het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren wordt de aaneengesloten diensttijd van de Boventallige werknemer afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven. De dienstjaren worden vervolgens als volgt gewogen:

- elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5;
- elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 45 jaar = 1,0;
- elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 jaar tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5;
- elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2.

Indien en voor zover de Boventallige werknemer direct voorafgaand (zonder enige onderbreking) aan zijn indiensttreding bij de Werkgever gedurende een bepaalde periode op basis van een uitzendovereenkomst, dan wel via een detacheringsovereenkomst voor de Werkgever werkzaam is geweest en de Boventallige werknemer dit (schriftelijk) aannemelijk kan maken, dan geldt dat deze uitzend- c.q. detacheringperiode voor maximaal een (1) jaar wordt meegenomen voor de berekening van de A-factor (als hiervoor toegelicht);

B = gelijk aan het Bruto maandsalaris;

C = de correctiefactor. Deze wordt gesteld op: 1

5.2 De Beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan het moment waarop de Boventallige werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten.

Onder *inkomstenderving* wordt in dit artikel verstaan het verschil tussen:

- enerzijds het Bruto maandsalaris, dat de Boventallige werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen; en
- anderzijds *de te verwachten inkomsten* van de Boventallige werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Ten aanzien van *de te verwachte inkomsten* als hiervoor bedoeld, wordt uitgegaan van de volgende fictie:

- de Boventallige werknemer ontvangt de eerste twee (2) maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

De vergoeding zal nooit lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding.

5.3 Indien de Boventallige werknemer op grond van enige regeling, waaronder een collectieve arbeidsovereenkomst of enige (toekomstige) wettelijke regeling, aanspraak kan maken op wachtgeld of enige andere (al dan niet inkomens vervangende of -aanvullende) uitkering of (scholings)voorziening, dan wel op een (transitie- en/of schade)vergoeding, wordt deze geacht te zijn afgekocht met de Beëindigingsvergoeding, c.q. wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de Beëindigingsvergoeding (zodat Werknemer hierop jegens Werkgever (alsdan) geen aanspraak (meer) kan maken).

5.4 De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding, zo deze aan de Boventallige werknemer verschuldigd is, voldoen – met in achtneming van de krachtens toepasselijke wet- en regelgeving voorgeschreven inhoudingen – door overmaking van het netto equivalent van de Beëindigingsvergoeding - op het bij de Werkgever bekend zijnde bankrekeningnummer van de Boventallige werknemer, en wel binnen een (1) maand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer tot een einde is gekomen.

5.5 Tekenpremie

Indien de Boventallige werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen nadat deze is aangeboden accepteert, dan ontvangt hij bij zijn eindafrekening een eenmalige Tekenpremie van € 2.000,- bruto bovenop zijn vergoeding.

5.6 Verrekening bij overschrijden datum einde dienstverband.

Als de Boventallige werknemer langer in dienst is dan op grond van de einddatum zoals opgenomen in het beëindigingsvoorstel van artikel 4.2, dan wordt de beëindigingsvergoeding zoals hierboven vastgesteld verlaagd met het bruto maandsalaris over de periode van die overschrijding. Dit kan zich onder meer voordoen als er een beëindigingsprocedure dient te worden opgestart bij de rechter of het UWV, omdat de Boventallige werknemer weigert de aan hem/haar aangeboden beëindigingsovereenkomst te tekenen.

6. Overige voorwaarden en voorzieningen

6.1. Opzegtermijn

De Werkgever zal bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer rekening houden met de alsdan geldende opzegtermijn (en de wettelijke bepalingen dienaangaande) dan wel deze geheel of gedeeltelijk uitbetalen aan werknemer.

De arbeidsovereenkomst van de werknemer zal per deze einddatum, of zoveel eerder als de Werknemer – in of buiten dienstverband – elders betaalde arbeid aanvaardt, (met wederzijds goedvinden) eindigen.

6.2. Outplacement, opleiding en juridische advies

Outplacement

De Werkgever biedt aan de Boventallige werknemer, die het door de Werkgever aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 4.2. van het Sociaal Plan tijdig accepteert, bemiddeling aan door een extern outplacementbureau (ter waarde van € 3.500,- exclusief btw). Deze bemiddeling is gericht op het vinden van een passende functie elders.

Het outplacementbureau zal de Boventallige werknemer desgewenst onder meer ondersteunen bij:

- het opstellen van een curriculum vitae;
- het solliciteren;
- het benaderen van de arbeidsmarkt, bevriende relaties (van de Werkgever), uitzendorganisaties en het UWV.

De Werkgever zal de Boventallige werknemer tijdens de aanzegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst informeren over deze faciliteit.

Indien de Boventallige werknemer wenst deel te nemen aan outplacement zoals hiervoor bedoeld dan dient hij dit uiterlijk vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst per e-mail kenbaar te maken bij de afdeling HR van de Werkgever.

De periode van outplacement zal maximaal zes maanden bedragen, welke termijn éénmalig met maximaal drie maanden kan worden verlengd, mits de Boventallige werknemer zich naar het oordeel van het outplacementbureau gedurende de eerste periode van zes maanden naar behoren heeft ingezet voor het vinden van een passende functie buiten de onderneming van

de Werkgever.

Het outplacementtraject neemt een aanvang uiterlijk op de dag waarop de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer tot een einde komt.

Gedurende dit traject zal OR en VV periodiek (per kwartaal) op de hoogte worden gehouden van de voortgang van het traject op hoofdlijnen.

De Werkgever zal een voorselectie maken van erkende outplacementbureaus en vervolgens in overleg met zijn ondernemingsraad twee outplacementbureaus kiezen. Indien de Boventallige werknemer gebruik maakt van de diensten van een ander outplacementbureau dan komen de daarmee gemoede kosten voor zijn eigen rekening.

Opleiding

De boventallige medewerker krijgt de beschikking over een scholingsbudget ter waarde van € 1.500,- exclusief BTW. Deze scholing dient gericht te zijn op het vinden van een passende functie elders. Werkgever selecteert het scholingsinstituut en geeft vooraf toestemming.

Financieel advies

De boventallige medewerker krijgt de beschikking over een budget voor financieel advies ter waarde van € 500,- exclusief BTW in het geval hij/zij niet deelneemt aan het outplacement traject, op basis van een op naam van de Boventallige werknemer gestelde en deugdelijk gespecificeerde declaratie, door Werkgever te ontvangen uiterlijk voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer.

Juridisch advies

Behoudens ingeval de Boventallige werknemer zijn belangen laat behartigen door een rechtsbijstandsverzekeraar stelt de Werkgever de Boventallige werknemer, die het door de Werkgever aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 4.2 van het Sociaal Plan tijdig accepteert, een compensatie beschikbaar van maximaal € 500,-, inclusief btw en eventuele kantoorkosten, voor juridisch advies, op basis van een op naam van de Boventallige werknemer gestelde en deugdelijk gespecificeerde declaratie, door Werkgever te ontvangen uiterlijk voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer.

6.3. Werkzaamheden tot de einddatum

- 6.3.1. In beginsel dient de Boventallige werknemer zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze tot de einddatum voort te zetten. De Werkgever behoudt zich evenwel het recht voor om de Boventallige werknemer op enig moment vrij te stellen van de verplichting om zijn overeengekomen werkzaamheden te verrichten.
- 6.3.2. In geval van vrijstelling van werkzaamheden heeft de Boventallige werknemer – vanaf het moment van vrijstelling – geen recht op onkostenvergoedingen (waaronder, maar niet beperkt tot een reiskostenvergoeding, vaste onkostenvergoeding, stimuleringsvergoeding (EHBO/BHV)).
- 6.3.3. In geval van vrijstelling van werkzaamheden ontvangt de Boventallige werknemer – vanaf het moment van vrijstelling tot het einde van de arbeidsovereenkomst – het voor hem geldende Bruto maandsalaris.

6.4. Sollicitatieactiviteiten

- 6.4.1. Alle voor de Bovenallige werknemer uit hoofde van zijn sollicitatie elders van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek aan (een) door hem aan te wijzen derde(n) verstrekt.
- 6.4.2. De Bovenallige werknemer krijgt – in voorkomende gevallen – vrijaf voor sollicitatieactiviteiten, mits hij daarvoor de voorafgaande goedkeuring van zijn direct-leidinggevende heeft gevraagd en gekregen.

6.5. Eindafrekening

- 6.5.1. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de Werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de Bovenallige werknemer is verschuldigd en/of van hetgeen de Bovenallige werknemer aan de Werkgever is verschuldigd. Binnen een (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de Bovenallige werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.
- 6.5.2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in het kader van de eindafrekening enkel worden meegenomen (voor zover aan de orde c.q. op de Bovenallige werknemer van toepassing):
 - a. een verrekening van eventueel lopende voorschotten aan de Bovenallige werknemer, eventuele leningen aan de Bovenallige werknemer en eventueel te veel door de Bovenallige werknemer genoten vakantiedagen (de door de Werkgever aan de Bovenallige werknemer reeds verstrekte tegemoetkomingen in de studie- of opleidingskosten zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Bovenallige werknemer niet worden verrekend, mits de Bovenallige werknemer deze studie of opleiding in opdracht van de Werkgever volgt of heeft gevolgd);
 - b. de pro rato, tot het einde van de arbeidsovereenkomst opgebouwde, vakantietoeslag;
 - c. het batig saldo aan verlof- of vakantiedagen.
- 6.5.3. Alle eventuele opgebouwde, maar niet genoten ADV-dagen van de Bovenallige werknemer worden op de einddatum van de arbeidsovereenkomst geacht te zijn genoten, zodat geen vergoeding in dit kader plaatsvindt.
- 6.5.4. Jubileumuitkering
Indien Bovenallige werknemer binnen 2 jaar na de ontslagdatum zijn 25- of 40-jarig jubileum zou hebben gehad, ontvangt de Bovenallige werknemer bij de eindafrekening de daarbij behorende jubileumuitkering conform de KeVe personeelsregeling.

6.6.1 Getuigschrift en referenties

- 6.6.1 De Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Bovenallige werknemer dit wenst, aan de Bovenallige werknemer op diens verzoek een getuigschrift verstrekken.
- 6.6.2 Op verzoek van de Bovenallige werknemer, zal de Werkgever referenties afgeven aan

potentiële nieuwe werkgevers van de Boventallige werknemer.

6.7 Inleveren bedrijfseigendommen

De Boventallige werknemer is verplicht uiterlijk op zijn laatste, feitelijke werkdag alle zaken die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en die behoren tot het eigendom van de Werkgever aan de Werkgever in goede staat te retourneren.

6.8 Deelname personeelsregelingen en pensioen

Per de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer worden alle personeelsvoorzieningen en -regelingen waarvan de Boventallige werknemer gebruik maakt, beëindigd. De deelname van de Boventallige werknemer aan de pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen eindigt eveneens per datum einde arbeidsovereenkomst.

6.9 Bruto bedragen

Alle bedragen c.q. vergoedingen in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

6.10. (Post)contractuele verplichtingen

De eventuele (post)contractuele verplichtingen (waaronder project specifieke afspraken) die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer zoals die voortvloeien uit een geheimhoudingsbeding blijven onverkort van kracht. Indien van toepassing komt een concurrentie- dan wel relatiebeding te vervallen.

7. Slotbepalingen

7.1.1 Verschaffen van inlichtingen

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen zoals opgenomen in het Sociaal Plan, verplicht zich om op verzoek van de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede het maken van misbruik van de geboden regelingen uit het Sociaal Plan zal uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan tot onverkorte terugvordering van ten onrechte genoten vergoedingen en voorzieningen leiden.

7.1.2 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een objectief vast te stellen onbillijke situatie voor een individuele Werknemer, kan de Werkgever ten gunste van de betrokken Werknemer afwijken van het Sociaal Plan, zonder dat hiervan precedentwerking zal uitgaan.

7.2 Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen de Werkgever en de Vakvereniging tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van het Sociaal Plan, gericht op het vinden van een voor de Werkgever en de Vakvereniging aanvaardbare oplossing.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 16 november 2016 te Rotterdam-Botlek

Keppel Verolme B.V.

Namens deze
H.W.M. Linssen
Managing Director

Namens de Werknemersvertegenwoordiging:

FNV
J. Meeder

CNV Vakmensen.nl
P. Verburg

De Unie
D. Van Gestel en R. Castelein

Bijlage: Reglement Begeleidingscommissie

1. Er zal met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. De Begeleidingscommissie heeft als taak om in individuele gevallen aan de Werkgever advies uit te brengen. In elk geval zal niet aan de Begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd:
 - a. de beslissing en mededeling (met motivering) van de Werkgever dat de functie en/of arbeidsplaats van de Werknemer komt te vervallen;
 - b. het (wel of niet) aanbieden van een vaststellingsovereenkomst door de Werkgever aan de Werknemer;
 - c. het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de Werkgever, dan wel (nadien) het verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door de Werkgever.
2. De Begeleidingscommissie bestaat uit drie (3) leden van wie er een (1) wordt aangewezen door de Werkgever en een (1) door de ondernemingsraad van de Werkgever. Deze twee (2) leden kiezen vervolgens unaniem een derde lid, dat optreedt als voorzitter van de commissie.
3. Indien de Werknemer het niet eens is met een besluit van de Werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan, dan dient de Werknemer zijn standpunt eerst schriftelijk voor te leggen aan (de afdeling HR van) de Werkgever, en wel binnen tien (10) dagen nadat de Werkgever zijn besluit heeft kenbaar gemaakt. De Werkgever verplicht zich om hierop binnen tien (10) dagen inhoudelijk en schriftelijk te reageren richting de Werknemer.
4. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer of de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies. De Werknemer is pas ontvankelijk in zijn verzoek aan de Begeleidingscommissie wanneer hij aan het bepaalde in artikel 3 van deze bijlage heeft voldaan. Een schriftelijk advies van de Begeleidingscommissie volgt in beginsel binnen twee (2) weken na ontvangst van het verzoek daartoe.
5. De Begeleidingscommissie kan de Werknemer en de Werkgever zo nodig horen en/of in de gelegenheid stellen hun (wederzijdse) standpunten schriftelijk (nader) toe te lichten.
6. Indien de Begeleidingscommissie tot een unaniem oordeel is gekomen, zullen de Werkgever en de Werknemer zich bij dit oordeel aansluiten en neerleggen. In alle andere gevallen, hebben de Werkgever en de Werknemer de vrijheid om het advies van de Begeleidingscommissie naast zich neer te leggen.
7. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens en informatie die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.