

Sociaal Plan
Damen Shiprepair Rotterdam

CONCEPT
Mei 2021

Sociaal Plan DSR

Ondergetekenden:

Enerzijds

1. Damen Shiprepair Rotterdam B.V. (hierna te noemen 'Werkgever'), te weten
 - a. De heer JK. Pilaar, Managing Director Damen Verolme Rotterdam;
 - b. De heer N. Vermeulen, HR Director Damen Shiprepair & Conversion;
 - c. De heer D. de Bruin, HR Director Damen Shipyards Group

en anderzijds

2. De vakverenigingen, te weten
 - a. Het FNV, ten deze vertegenwoordigd door de heer C. Kraijenoord, bestuurder Scheepsbouw FNV Metaal;
 - b. Het CNV, ten deze vertegenwoordigd door de mevrouw C. Hensen, bestuurder CNV Vakmensen;
 - c. De Unie, ten deze vertegenwoordigd door de heer D. van Gestel, bestuurder De Unie;en
 - d. RMU Werknemers, ten deze vertegenwoordigd door de mevrouw M. Blonk, onderhandelaar RMU Werknemers.

(hierna te noemen: de Vakverenigingen)

Hierna gezamenlijk te noemen: "partijen".

Overwegende dat:

- A. Werkgever te maken heeft met negatieve resultaten over de voorgaande 5 jaren, waarbij gewijzigde marktomstandigheden resulterend in een teruglopende omzet en bezettingsgraad ons hebben genoodzaakt om andere markten dan scheepsreparatie te betreden; zijnde de wat meer complexe projecten met een hoog risico, waarin we helaas niet succesvol zijn geweest.
- B. De ontstane financiële situatie en vooruitzichten leiden ertoe dat wij niet kunnen blijven opereren op dezelfde wijze;
- C. Voornoemde redenen een noodzaak creëren voor Werkgever om een reorganisatie door te voeren;
- D. De reorganisatie gevolgen zal hebben voor Werknemers. Werkgever wenst deze gevolgen voor Werknemers zoveel als mogelijk te beperken. Uitgangspunt is dat Werkgever Werknemers zal begeleiden van werk naar werk. Daarnaast zal Werkgever voorzieningen treffen om de nadelige gevolgen van de organisatiewijzigingen op te vangen;
- E. De Ondernemingsraad _____ geadviseerd heeft over het besluit tot reorganisatie;

Komen partijen als volgt overeen:

Inhoudsopgave

I. Algemene bepalingen	5
Artikel 1. Begripsbepalingen	5
Artikel 2. Doel	6
Artikel 3. Werkingsfeer	6
Artikel 4. Werkingsduur	7
Artikel 5. Plichten van Werkgever en Werknemer	7
Artikel 6. Arbeidsongeschiktheid	8
Artikel 7. Toetsingscommissie	8
<hr/>	
II. Boventalligheid	8
Artikel 8. Boventalligheid als gevolg van personele krimp of vervallen van functie	8
<hr/>	
III. Herplaatsing	8
Artikel 9. Mobiliteitscentrum en herplaatsingskader	8
Artikel 10. Plaatsmakersregeling	10
Artikel 11. Plaatsing in een Passende functie	10
Artikel 12. Vaststellingsovereenkomst	11
Artikel 13. Einddatum dienstverband	11
Artikel 14. Beëindigingsvergoeding	11
Artikel 15. Outplacement	13
Artikel 16. Training en ontwikkeling	13
Artikel 17. Ouderenregeling	14
Artikel 18. Jubileum	15
Artikel 19. Uitkering Beëindigingsvergoeding	15
Artikel 20. Non-concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding	15
Artikel 21. Getuigschrift en referenties	15
Artikel 22. Niet accepteren Vaststellingsovereenkomst	16
<hr/>	
V. Overige bepalingen	16
Artikel 23. Hardheidsclausule	16
Artikel 24. Juridisch advies	16
Artikel 25. Studiekosten, lease-auto en mobiele telefoon e.d.	16
Artikel 26. Overlijden	17

Artikel 27. Nederlandse versie Sociaal Plan	17
<hr/>	
BIJLAGE 1: REGLEMENT TOETSINGSCOMMISSIE	19
Artikel 1. Toetsingscommissie	19
Artikel 2. Samenstelling Toetsingscommissie	19
Artikel 3. Indiening verzoek	19
Artikel 4. Werkwijze Toetsingscommissie	19
Artikel 5. Besluit Werkgever	20
Artikel 6. Geheimhouding	20
<hr/>	
BIJLAGE 2: SPELREGELS DAMEN PRODUCTION SUPPORT	20

I. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Afspiegelingsbeginsel: verdeling van de optredende personele krimp vindt zo plaats, dat de leeftijdsopbouw binnen een Uitwisselbare functie vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt Werknemer met het kortste dienstverband in een leeftijdsgroep boventallig. Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast conform de uitvoeringsregels die het UWV hiervoor stelt. De onderneming omvat de activiteiten van Damen Shiprepair Rotterdam, waarop dit Sociaal Plan van toepassing is.
2. Boventalligheid: situatie waarbij een functie niet terugkomt in de nieuwe situatie of het aantal FTE in een functie is verminderd (personele krimp) ten opzichte van de oorspronkelijke situatie, met als gevolg dat niet alle Werknemers uit een bepaalde functie hun werkzaamheden kunnen voortzetten.
3. Boventalligverklaring: verklaring omtrent de vaststelling van de boventalligheid.
4. Boventallige Werknemer: Werknemer die een Boventalligverklaring in de zin van dit Sociaal Plan heeft ontvangen.
5. Beëindigingsvergoeding: een vergoeding gelijk als bedoeld in artikel 14 van dit Sociaal Plan.
6. Damen Groep: de werkmaatschappijen die onderdeel uit maken van de groep van ondernemingen in de zin van artikel 2:24b BW.
7. Dienstjaren: het aantal jaren in dienst bij (een rechtsvoorganger van) Werkgever, inclusief een eventuele uitzendperiode direct voorafgaand aan het vaste dienstverband. Wanneer een dienstverband zes maanden of langer wordt onderbroken, geldt er een nieuwe indiensttredingsdatum. Aangezien Werkgever ten behoeve van jubileumuitkeringen ook dienstjaren voorafgaande aan een (langdurige) onderbreking meeteelt, kan het zijn dat het aantal dienstjaren bij het bepalen van een jubileum hoger is.
8. Functie: het geheel van werkzaamheden en taken door Werknemer te verrichten, zoals o.a. vermeld in het laatst overeengekomen functieprofiel en zoals door de Werkgever is opgedragen.
9. Maandsalaris: Het bruto basismaandsalaris, vermeerderd met de vakantie-, de SAO- en de multifunctionele-toeslag zoals deze voor de werknemers gelden op de peildatum. Ingeval Werknemer Adv-dagen heeft ingeleverd voor een hoger salaris, is dit hogere salaris onderdeel van het Maandsalaris. Ingeval een Werknemer een toeslag ontvangt omdat hij heeft afgezien van een lease-auto wordt deze toeslag niet meegerekend als onderdeel van het Maandsalaris.
10. Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad van Damen Shiprepair Rotterdam B.V.
11. Organisatiewijziging: de organisatiewijziging die plaatsvindt zoals beschreven in een adviesaanvraag en ingediend bij de Ondernemingsraad en die tot Boventalligheid leidt voor Werknemers.

12. Passende functie: een functie die – eventueel na een opleiding gedurende redelijke termijn - aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een Werknemer en waarvoor Werknemer een geschikte kandidaat is. Als redelijke termijn wordt een periode van 6 maanden gehanteerd. Voor de vraag of de reistijd naar de nieuwe functie passend is, wordt een totale reistijd (heen en terug) van 2 uur per dag gehanteerd.
13. Peildatum: Voor zowel het vaststellen van het bruto maandsalaris als bij de toepassing van het Afspiegelingsbeginsel zal als peildatum 1 juli 2021 worden aangehouden.
14. Toetsingscommissie: een commissie ingesteld door vakbonden en Werkgever met betrekking tot het toezicht op de correcte uitvoering van het Sociaal Plan. Zie **bijlage 1**.
15. Transitievergoeding: Transitievergoeding 2020: De vergoeding conform het in november 2020 geldende artikel 7:673 BW.
16. Uitwisselbare functie: een functie die vergelijkbaar is voor zover betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie, het niveau van de functie en de bij de functie horende beloning.
17. Vakantiedagen: het saldo aan wettelijk en bovenwettelijk vakantie uren met uitzondering van tijd voor tijd uren, per de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
18. Vaststellingsovereenkomst: een overeenkomst tussen Werkgever en een Werknemer waarin gemaakte afspraken over het ontslag met wederzijds goedvinden worden vastgelegd.
19. Vervaldatum: de datum waarop de functie van Werknemer daadwerkelijk vervalt. Dit kan zijn na het gehele verval van de functie, ofwel na toepassing van het Afspiegelingsbeginsel ingeval van een krimp van het aantal functies.
20. Werkgever: Damen Shiprepair Rotterdam B.V.
21. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek met genoemde Werkgever heeft.
22. Rotterdamse werven zijnde Damen Verolme Rotterdam en Damen Shiprepair Rotterdam.

Artikel 2. Doel

1. Door wijzigingen van de organisatiestructuur kan er personele krimp plaatsvinden in functies of kunnen functies in het geheel komen te vervallen.
2. Het Sociaal Plan heeft als doel:
 - a. Werknemers die onder het bereik van het Sociaal Plan vallen maximaal te begeleiden bij het zoeken naar en te stimuleren in het vinden van een nieuwe functie, intern dan wel extern, en;
 - b. Te bepalen hoe aan de eventueel nadelige sociale gevolgen tegemoet wordt gekomen voor de Werknemer als gevolg van de Organisatiewijziging.

Artikel 3. Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers die als gevolg van de Organisatiewijziging zoals beschreven in de bij de Ondernemingsraad ingediende adviesaanvraag aangaande de reorganisatie van DVR boventallig worden verklaard. Dit

betreft Boventallige Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de arbeidsovereenkomst in de tussentijd wordt beëindigd ten gevolge van een Organisatiewijziging.

2. Dit Sociaal Plan geldt expliciet niet voor de Werknemer, die;
 - a. met Werkgever een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, die niet wordt verlengd en van rechtswege eindigt;
 - b. een arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever die zal worden beëindigd op een andere grond dan voortvloeiend uit een Organisatiewijziging, zoals onder meer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van disfunctioneren, dan wel vanwege een dringende reden of (ernstig) verwijtbaar handelen;
 - c. met Werkgever een arbeidsovereenkomst heeft die van rechtswege zal eindigen als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - d. op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt, zonder gebruik te maken van de plaatsmakersregeling conform artikel 10.

Artikel 4. Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en eindigt zodra de Organisatiewijzigingen als gevolg van de reorganisatie van DVR zijn geëindigd doch uiterlijk op 31 december 2021. Uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd zullen partijen bij dit Sociaal Plan in overleg treden over eventuele verlenging.

Daarnaast is afgesproken dat boventalligen het recht behouden in het geval nog geen definitieve plaatsing of beëindiging heeft plaatsgevonden.

Artikel 5. Plichten van Werkgever en Werknemer

1. Werkgever zal onderzoeken of de Boventallige Werknemer kan worden herplaatst in een Passende functie. Indien herplaatsing binnen Werkgever niet tot de mogelijkheden behoort, zullen Werkgever en Boventallige Werknemer zich tot het uiterste inspannen om de Boventallige Werknemer te begeleiden van werk naar werk om daarmee werkloosheid te voorkomen.
2. Werkgever begeleidt de Boventallige Werknemer bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en het zoeken naar ander werk binnen of buiten Werkgever.
3. Werkgever geeft de Boventallige Werknemer zo optimaal mogelijk de gelegenheid om via de genoemde begeleiding naar werk te zoeken dan wel de arbeidsmarktpositie van de Werknemer te verbeteren. Werkgever zal de Boventallige Werknemer in ieder geval tijdens de voor hem geldende opzegtermijn gedurende één dag in de week vrijstellen van werk, zodat de Boventallige Werknemer zich die dag volledig op het zoeken van ander werk kan richten. Werknemer zal voorts in de gelegenheid worden gesteld de activiteiten voor het Mobiliteitscentrum (zie artikel 9 en 15 hierna) tijdens werktijd uit te voeren.
4. De Boventallige Werknemer zal zich tot het uiterste inspannen om een nieuwe werkplek te vinden.

5. Van de Boventallige Werknemer wordt tevens verwacht dat hij met zijn leidinggevende afspraken maakt om voldoende tijd te nemen een gedegen werkoverdracht te doen en volledige medewerking te verlenen aan een correcte afwikkeling van lopende zaken. Een overdrachtsperiode zal in beginsel niet meer dan twee weken bedragen.
6. De Boventallige Werknemer die een beroep doet op de voorzieningen in het Sociaal Plan, verplicht zich alle gevraagde en anderszins van belang zijnde gegevens naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige informatie, evenals het misbruik maken van de geboden regelingen, kan uitsluiting van de voorzieningen van het Sociaal Plan tot gevolg hebben. Indien Werkgever hiertoe besluit, wordt de Boventallige Werknemer voorafgaand aan de uitvoering van het besluit in de gelegenheid gesteld de Toetsingscommissie om advies te vragen.

Artikel 6. Arbeidsongeschiktheid

1. Wanneer een Boventallige Werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is en deelneemt of gaat deelnemen aan een re-integratietraject, dan zal zo goed en zorgvuldig mogelijk getracht worden om in samenspraak tussen Boventallige Werknemer, Arbo-dienstverlener en Werkgever tot een passende oplossing binnen of buiten Werkgever te komen.

Artikel 7. Toetsingscommissie

Werknemer kan bezwaar maken bij de Toetsingscommissie conform de procedure zoals is uitgelegd in de **bijlage 1** Reglement Toetsingscommissie.

II. Boventaligheid

Artikel 8. Boventaligheid als gevolg van personele krimp of vervallen van functie

1. De Werknemer die boventalig wordt verklaard na toepassing van het Afspiegelingsbeginsel in het geval van personele krimp, dan wel als gevolg van het vervallen van zijn functie, ontvangt een Boventaligverklaring met daarbij het Sociaal Plan
2. Vervolgens zal de medewerker worden uitgenodigd voor een vervolgggesprek, waarbij de concept Vaststellingsovereenkomst zal worden toegelicht en uitgereikt.

III. Herplaatsing

Artikel 9. Mobiliteitscentrum en herplaatsingskader

1. Werkgever richt een Mobiliteitscentrum op. Het Mobiliteitscentrum ondersteunt Boventallige Werknemers ten aanzien van mogelijke interne herplaatsing bij Werkgever, binnen de Damen Groep, alsmede externe herplaatsing buiten de Damen Groep.
2. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zullen alle openstaande vacatures beschikbaar zijn via de Damen Career site.
3. De Boventallige Werknemer wordt bij het Mobiliteitscentrum aangemeld en wordt uitgenodigd voor een gesprek waarin zijn ervaring, opleiding, capaciteiten en ambities worden geïnventariseerd in het kader van eventuele herplaatsingsmogelijkheden.

4. De Boventallige Werknemer wordt waar mogelijk herplaatst in een Passende functie. Het Mobiliteitscentrum zal onderzoeken of de Boventallige Werknemer kan worden herplaatst in een Passende functie.
5. Indien de Boventallige Werknemer zelf een vacature kwalificeert als een mogelijk Passende functie, zal het Mobiliteitscentrum het functieprofiel en bijbehorende arbeidsvoorwaardenpakket van de mogelijk Passende functie aan de Boventallige Werknemer verstrekken.
6. De Boventallige Werknemer en het Mobiliteitscentrum zullen vanaf het moment van Boventalligverklaring tot aan het einde dienstverband de tijd nemen om zich te oriënteren op een Passende interne functie voor de Boventallige Werknemer.
7. Ingeval een Passende functie aan de Boventallige Werknemer wordt aangeboden, en de Boventallige Werknemer weigert het aanbod, kan de Werknemer zijn aanspraak op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan verliezen en volgt beëindiging van het dienstverband middels de ontslagprocedure bij het UWV. Voor de vraag of de reistijd naar de nieuwe functie passend is, wordt een totale reistijd (heen en terug) van 2 uur per dag gehanteerd.
8. Van de Boventallige Werknemer wordt verwacht dat hij/zij zo snel mogelijk doch uiterlijk binnen 10 werkdagen na aanbieding van een Passende functie een schriftelijke mededeling doet over zijn bereidheid om de functie te vervullen.
9. Indien in een Passende functie delen van de oude vervallen functie terugkomen en meerdere Boventallige Werknemers geschikt worden bevonden voor die functie, dan zal omgekeerde afspiegeling plaatsvinden.
10. Pas nadat de selectieprocedure voor de Boventallige Werknemers is afgerond, komen eventueel andere Werknemers in beeld voor de betreffende functies.
11. Wanneer de Boventallige Werknemer in een Passende functie wordt herplaatst, dan zullen 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 Werkgever en de Boventallige Werknemer bespreken of en hoe aan deze herplaatsing verder inhoud kan worden gegeven via onder meer begeleiding en/of scholing dan wel of de Werknemer alsnog kan opteren voor een vaststellingsovereenkomst op grond van dit Sociaal Plan een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen.
12. Als de Boventallige Werknemer een Passende functie aanvaardt en deze lager is ingeschaald dan de functie die hij laatstelijk vervulde (maximaal één (1) functieniveau lager), dan zal hij worden ingeschaald op het salaris behorende bij de Passende functie met aanvulling van de afbouwregeling conform artikel 11. Als de Boventallige Werknemer wordt herplaatst in een functie die hoger is ingeschaald dan de Functie die hij laatstelijk vervulde, zal hij direct worden ingeschaald op het salaris behorende bij de nieuwe (hogere) functie.
13. Ingeval de Boventallige Werknemer op proef een functie bij een andere werkgever (juridische entiteit) binnen de Damen Groep kan en wil vervullen, zal Werkgever medewerking verlenen aan een detachering voor de duur van maximaal 6 maanden. Indien na de detachering geen definitieve herplaatsing plaatsvindt, heeft de Boventallige

Werknemer alsnog aanspraak op de voorzieningen als genoemd in hoofdstuk IV van dit Sociaal Plan.

Artikel 10. Plaatsmakersregeling

1. Een niet-Boventallige Werknemer in dienst van Werkgever kan zich aanbieden als plaatsmaker voor een Boventallige Werknemer. De plaatsmaker die gebruik wenst te maken van deze plaatsmakersregeling dient het plaatsmakersverzoek schriftelijk in bij Werkgever uiterlijk 10 werkdagen na openbaarmaking van het besluit Organisatiewijziging. Voorwaarde is in ieder geval dat de Boventallige Werknemer bereid is te ruilen met de plaatsmaker om daarmee zijn boventaligheid te laten opheffen en dat de Boventallige Werknemer een geschikte kandidaat is voor de functie.
2. Werkgever neemt elk plaatsmakersverzoek in overweging waarbij een eventueel besluit van toekenning op bovenstaande criteria zal worden gebaseerd.
3. Indien het plaatsmakersverzoek wordt toegewezen, dan zal uiterlijk binnen 10 werkdagen na toewijzing van het verzoek een Vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden aangeboden. De plaatsmaker ontvangt na uitdiensttreding eenmalig de Beëindigingsvergoeding conform artikel 14 en de overige voorzieningen uit dit Sociaal Plan die niet hoger kan zijn dan die van de betreffende boventallige medewerker m.u.v. medewerkers die in aanmerking komen voor de ouderenregeling.
4. De plaatsmaker verliest het recht op de vergoeding als hij gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkttermijn. De wettelijke bedenkttermijn is het recht voor de plaatsmaker om zich binnen veertien dagen na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst te bedenken en heeft als gevolg dat de plaatsmaker alsnog in dienst blijft. De plaatsmaker kan in dat kader zonder opgave van redenen de Vaststellingsovereenkomst ontbinden volgens artikel 7:670b BW.
5. Pas nadat deze bedenkttermijn voor de plaatsmaker is verstreken kan de functie ook definitief aan de Boventallige Werknemer worden toegezegd, die vanaf dat moment niet langer als Boventallig wordt aangemerkt.

Artikel 11. Plaatsing in een Passende functie

Bij plaatsing in een Passende functie binnen de Rotterdamse werven met een lager salarisoniveau 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.

Bij plaatsing in een Passende functie buiten Damen Shiprepair Rotterdam met een lager salarisoniveau zal Werknemer gedurende twee jaar een toeslag ontvangen ter compensatie van het lagere salaris. De toeslag bedraagt 100% van het verschil in salaris tussen de (oude) Functie en de (nieuwe) Passende functie.

IV. Voorzieningen bij beëindiging van het dienstverband

Artikel 12. Vaststellingsovereenkomst

Aan de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst binnen de Damen Groep in een Passende functie, wordt door Werkgever een Vaststellingsovereenkomst aangeboden.

Artikel 13. Einddatum dienstverband

1. Bij het bepalen van de einddatum van het dienstverband in de Vaststellingsovereenkomst wordt rekening gehouden met de opzegtermijn die Werkgever ten aanzien van de Boventallige Werknemer in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.
2. De Boventallige werknemer zal zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze tot de einddatum voort 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.
3. Het restant saldo Vakantiedagen, wordt uitbetaald bij uitdiensttreding. Ook het eventuele saldo van nog niet genoten tijd voor tijd uren zal worden uitbetaald bij uitdiensttreding.
4. Tijdens de periode van vrijstelling van werkzaamheden ontvangt Boventallige Werknemer geen onkostenvergoedingen.

Artikel 14. Beëindigingsvergoeding

1. In de Vaststellingsovereenkomst wordt een eenmalige Beëindigingsvergoeding aangeboden. Deze beëindigingsvergoeding 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 dienstdaag 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 45 jaar = 1,0;
- elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 jaar tot 55 jaar = 1,5;
- elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2,0;

B = gelijk aan bruto maandsalaris,

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. detacheringsperiode voor maximaal een (1) jaar wordt meegenomen voor de berekening van de A-factor;

C = de correctiefactor. Deze wordt gesteld op: 1

2. De Beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan € 150.000,-- bruto, dan wel (voor zover dit bedrag lager is dan € 150.000,-- bruto) de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving (loonkosten en door Werknemer te betalen pensioenpremies) tot aan het moment waarop Werknemer de geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (of een reeds overeengekomen eerdere pensioneringsdatum), rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten en de vergoedingen uit hoofde van dit Sociaal Plan.
3. 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.
4. De wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding.
5. Indien de Boventallige Werknemer voor de einddatum, zoals overeengekomen in de Vaststellingsovereenkomst, elders buiten de Damen Groep een nieuwe baan vindt, zal de arbeidsovereenkomst eindigen op de datum van aanvang van het nieuwe dienstverband. Boventallige Werknemer behoudt de aanspraak op de Beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan.
6. Indien de Boventallige Werknemer voor de Vervaldatum en voor het overeenkomen van een Vaststellingsovereenkomst, elders buiten de Damen Groep een nieuwe baan vindt, zal de arbeidsovereenkomst eindigen op de datum van aanvang van het nieuwe dienstverband. De Boventallige Werknemer behoudt de aanspraak op de Beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan. De Boventallige Werknemer wordt in dat geval niet aan een opzegtermijn gehouden, maar dient wel voor een zorgvuldige werkoverdracht te zorgen. Werkgever stelt de Boventallige Werknemer zoveel mogelijk in staat een openstaand verlofsaldo voor de einddatum op te nemen en een eventueel restant wordt in de eindafrekening uitgekeerd.
7. 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

Artikel 15. Outplacement

1. De Boventallige Werknemer wordt als onderdeel van het Mobiliteitscentrum - indien gewenst – op kosten van Werkgever ondersteund door een outplacementbureau bij het zoeken naar werk bij een andere Werkgever.
2. Het outplacementbureau ondersteunt de Boventallige Werknemer met advies bij sollicitaties en bij het vinden van een nieuwe werkgever gedurende een outplacementtraject van maximaal zes maanden. Ingeval na deze periode nog geen succesvolle herplaatsing heeft plaatsgevonden zal deze ondersteuning nog voor 3 maanden worden verlengd en nadien nogmaals 3 maanden.
3. Werkgever heeft als outplacementbureau RiseSmart ingehuurd om dit outplacement traject te verzorgen.
4. Het outplacementbureau adviseert de Boventallige Werknemer over de concrete invulling van het traject en biedt de mogelijkheid om uit diverse modules te kiezen waardoor een 'op maat' outplacementtraject kan worden aangeboden.
5. De Boventallige Werknemer krijgt een 'maatwerk' outplacementtraject aangeboden en kan invulling geven aan het traject op basis van zijn of haar individuele wensen en behoeften. In het outplacementtraject komen diverse modules aan bod waaronder:
 - a. Intakegesprek
 - b. De mogelijkheden van detachering binnen de Damen Groep (artikel 9.15 hiervoor)
 - c. Loopbaan coaching;
 - d. Opmaak en optimaliseren van CV en LinkedIn profiel;
 - e. Advies met betrekking tot arbeidsmarktkansen;
 - f. Sollicitatievaardigheden;
 - g. Job-hunten & bemiddeling.
6. Indien de Boventallige Werknemer gebruik wenst te maken van de diensten van een ander outplacementbureau dan zal uitsluitend in uitzonderlijke gevallen door Werkgever goedkeuring worden gegeven om dit op kosten van Werkgever te doen tot een maximumbedrag van € 2.700,--ex BTW. De Boventallige Werknemer dient in dat geval een goed gemotiveerd verzoek in te dienen bij HR.
7. Indien de Boventallige Werknemer zich naar het oordeel van het outplacementbureau onvoldoende inzet tijdens het outplacementtraject, dan heeft Werkgever het recht om het outplacementtraject van de Boventallige Werknemer voortijdig te beëindigen. Als de Boventallige Werknemer het niet eens is met het oordeel dan heeft hij de mogelijkheid advies te vragen aan de Toetsingscommissie.

Artikel 16. Training en ontwikkeling

1. Werkgever vergoedt de Boventallige Werknemer de kosten voor het volgen van een opleiding of studie. Dit betreft een maximum netto vergoeding van € 1.750,-- (exclusief BTW) mits deze opleiding of studie volgens het advies van RiseSmart bijdraagt aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de Boventallige Werknemer.
2. In aanvulling op de vergoeding opgenomen in artikel 16 lid 1, biedt Werkgever de Boventallige Werknemer de mogelijkheid om (deels) af te zien van de

Beëindigingsvergoeding in ruil voor een studiebudget. Dit studiebudget is maximaal het bedrag van de Beëindigingsvergoeding waarvan door de Boventallige Werknemer wordt afgezien;

- a. De uitruil van de Beëindigingsvergoeding ten behoeve van dit studiebudget, dient uiterlijk op de 3de dag van de maand waarin de Beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald met een addendum op de Vaststellingsovereenkomst overeengekomen te worden tussen Werkgever en de Boventallige Werknemer;
 - b. Het studiebudget kan door de Boventallige Werknemer worden aangewend ten behoeve van een netto vergoeding van de kosten voor het volgen van een opleiding of studie.
3. De Boventallige Werknemer komt uitsluitend in aanmerking voor de onder artikel 16 lid 1 genoemde vergoeding indien:
- a. de studie of opleiding voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in afdeling 6.7 van de Wet op de Inkomstenbelasting 2001;
 - b. de studie of opleiding plaatsvindt bij een erkende opleidingsinstelling, en;
 - c. vóór 31 december 2021, of zoveel eerder als de mobiliteitsperiode van Werknemer eindigt, de originele factuur ten name van Werkgever, inclusief een specificatie van de te vergoeden opleidings-/studiekosten en vermelding van Boventallige Werknemer aan Werkgever is overlegd.
4. De Werkgever heeft in bepaalde gevallen de bevoegdheid om een vergoeding voor een opleiding of studie als bedoeld in artikel 16 lid 1 af te wijzen. Deze gevallen doen zich onder meer (maar niet uitsluitend) voor wanneer:
- a. de Boventallige Werknemer ten tijde van het verzoek reeds in dienst is bij een nieuwe werkgever, en/of;
 - b. de gevolgde studie of opleiding naar het oordeel van Werkgever niet voldoet aan de voorwaarden als genoemd in lid 3 a hiervoor.

Artikel 17. Ouderenregeling

1. Boventallige werknemers of plaatsmakers die als gevolg van deze organisatiewijziging met ontslag geconfronteerd worden, en Werknemers met een geboortedatum voor 1-7-1958 datum hebben vallen onder de Ouderenregeling.
2. Onder deze regeling wordt de WW, of na afloop van de WW de PAWW, tussen de Einddatum en de AOW (of overeengekomen pensioendatum voor zover die eerder ligt aangevuld tot het niveau van het inkomen (loon + SAO/MF, en incl. vakantietoeslag) op de peildatum.
3. Deze aanvulling wordt ineens uitgekeerd.
4. Daarnaast neemt de werkgever neemt het reguliere werknemersdeel van de pensioenpremie (10,89%) voor haar rekening
5. De werkgever keert deze bijdrage in de pensioenpremie als bedrag ineens uit, waarbij de fiscale effecten in de inkomstenbelasting voor de werknemer worden gemitigeerd. Hierbij wordt het tarief 37,05% (eerste schijf) gehanteerd, met de factor 1,59.

6. De grondslag voor de premieberekening is laatstverdiende loon -/- franchise.
7. Werknemer komt bij toepassing van deze Ouderenregeling niet in aanmerking voor een Transitievergoeding, noch voor de Beëindigingsvergoeding van artikel 14 van dit Sociaal Plan.

Artikel 18. Jubileum

De Boventallige Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen, ontvangt bij de eindafrekening als bedoeld in dit Sociaal Plan een jubileumuitkering volgens het beleid zoals in het voor de Boventallige Werknemer geldende Personeelshandboek, indien hij hiervoor binnen 12 maanden gerekend vanaf de beëindigingsdatum in aanmerking zou zijn gekomen, met dien verstande dat de jubileumuitkering in dat geval geen nettobedrag zal zijn, maar een brutobedrag.

Artikel 19. Uitkering Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding wordt bij de eindafrekening en de aanvulling uit hoofde van de Ouderenregeling uitgekeerd. Deze vergoeding wordt, na inhouding van de verplichte wettelijke inhoudingen, uitgekeerd op het bij Werkgever bekende rekeningnummer van Boventallige Werknemer.

Artikel 20. Non-concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding

1. Voor zover op de arbeidsovereenkomst van de Boventallige Werknemer een non-concurrentiebeding van toepassing is, zal deze komen te vervallen indien het dienstverband van de Boventallige Werknemer wordt beëindigd.
2. Indien de Boventallige Werknemer een relatiebeding heeft, blijft het relatiebeding in stand. Een relatiebeding verbiedt niet de indiensttreding bij een concurrent, maar verbiedt wel het benaderen van relaties van Werkgever ten behoeve van de concurrent. Voor zover een relatiebeding is overeengekomen met de Boventallige Werknemer dat ook het in dienst treden bij (niet-concurrerende) relaties van Werkgever verbiedt, zal dat gedeelte van het beding komen te vervallen. Ook de overige bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst (zoals het geheimhoudingsbeding en het boetebeding voor zover niet verwijzend naar het non-concurrentiebeding) blijven onverkort van kracht.

Artikel 21. Getuigschrift en referenties

Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Boventallige Werknemer dit wenst, aan de Boventallige Werknemer op diens verzoek een positief gepersonaliseerd getuigschrift verstrekken. Werkgever zal desgevraagd ook positieve referenties verstrekken aan derden.

Artikel 22. Niet accepteren Vaststellingsovereenkomst

1. Indien Werknemer niet binnen 10 werkdagen na aanbieden akkoord gaat met de Vaststellingsovereenkomst, verliest hij aanspraak de tekenpremie zoals opgenomen in artikel 14, lid 7.
2. Werkgever zal in het geval niet binnen een maand na het aanbieden akkoord gaat met de Vaststellingsovereenkomst ontslag van Werknemer aanvragen via het UWV op basis van bedrijfseconomische omstandigheden met toepassing van de Beëindigingsvergoeding.

V. Overige bepalingen

Artikel 23. Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele Boventallige Werknemer, zal de Werkgever ten gunste van Werknemer afwijken van het Sociaal Plan. Werknemer kan binnen een redelijke termijn schriftelijk en gemotiveerd beroep doen op de hardheidsclausule bij de Toetsingscommissie.

Artikel 24. Juridisch of financieel advies

1. Een Boventallige Werknemer kan aanspraak maken op een budget van € 750,- (exclusief BTW, inclusief overige kosten) voor rechtsbijstand of financieel advies. Indien de Boventallige Werknemer een factuur en betalingsbewijs indient waaruit voornoemde kosten blijken, zullen deze kosten tot voornoemd maximum netto worden gecompenseerd aan de Boventallige Werknemer. Voor zover deze kosten van rechtsbijstand niet worden onderbouwd zal het netto equivalent van € 750,- aan de Boventallige Werknemer worden voldaan.
2. Compensatie aan Boventallige Werknemer zal plaatsvinden bij de eindafrekening, na ontvangst van een op naam van Werknemer gestelde factuur en betalingsbewijs.
3. De werkgever zal de vakbondscontributie voor leden van de vakverenigingen in dienst van werkgever, die dit Sociaal plan ondertekend hebben, voor 24 maanden voor haar rekening nemen

Artikel 25. Studiekosten, lease-auto en mobiele telefoon e.d.

De Boventallige Werknemer die uitdienst zal treden, dient alle bedrijfseigendommen in te leveren en zal worden ontheven van:

- a) een eventuele terugbetalingsverplichting uit hoofde van een studieovereenkomst; ofwel
- b) een eventuele terugbetalingsverplichting of boete in verband met het tussentijds beëindigen van een lease-overeenkomst voor de auto; ofwel
- c) een eventuele terugbetalingsverplichting of boete in verband met het tussentijds beëindigen van een abonnement voor de mobiele telefoon.

Eventuele openstaande leningen worden ingehouden op de eindafrekening.

Artikel 26. Overlijden

Als de Boventallige Werknemer onverhoopt komt te overlijden nadat een Vaststellings-overeenkomst is gesloten, maar voordat de Beëindigingsvergoeding is uitbetaald, dan zal de Beëindigingsvergoeding, voor zover Boventallige Werknemer daar recht op had, worden uitgekeerd aan zijn/haar nagelaten betrekking(en) zoals bedoeld in artikel 7:674 BW. Op de overige voorzieningen van het Sociaal Plan en/of de gesloten vaststellingsovereenkomst kan door de nagelaten betrekking(en) geen aanspraak worden gemaakt.

Artikel 27. Nederlandse versie Sociaal Plan en aanmelding als CAO

1. Dit Sociaal Plan is opgesteld in het Nederlands. In geval van verschil tussen de Nederlandse tekst van dit Sociaal Plan en een vertaling daarvan, prevaleert de Nederlandse versie. De Nederlandse versie zal eveneens prevaleren in geval van een verschil van mening over de interpretatie van dit Sociaal Plan.
2. Voor zover enige bepaling in deze overeenkomst, of onderdeel daarvan, niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de overige bepalingen onverlet. In dat geval zullen partijen de nietige bepaling (en) vervangen, overeenkomstig doel en strekking van deze overeenkomst.
3. Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als CAO.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en ondertekend op <datum> 2020, te Gorinchem

Voor akkoord namens Werkgever:

De heer JK Pilaar, Managing Director Damen Verolme B.V.

De heer N. Vermeulen, HR Director Damen Shiprepair & Conversion

De heer D. de Bruin, HR Director Damen Shipyards Group

Voor akkoord namens de Vakverenigingen:

Het FNV

.....

de heer C. Kraijenoord, bestuurder Scheepsbouw FNV Metaal;

Het CNV

.....

Mevrouw C. Hensen, bestuurder CNV Vakmensen;

.....

De heer P. Fortuin, voorzitter CNV Vakmensen

De Unie

.....

de heer D. van Gestel, bestuurder De Unie

.....

de heer R. Castelein, voorzitter De Unie

RMU Werknemers

.....

Mevrouw M. Blonk,

.....

De heer J. Kloosterman, Raad van Bestuur

BIJLAGE 1: REGLEMENT TOETSINGSCOMMISSIE

Artikel 1. Toetsingscommissie

1. Met betrekking tot het toezicht op de correcte uitvoering van het Sociaal Plan is een Toetsingscommissie ingesteld. Deze Toetsingscommissie is ingesteld om tot een oplossing te komen van problemen die zich voordoen bij de interpretatie van de regels zoals opgenomen in het Sociaal Plan, plaatsing passende functie, toepassing van artikel 5.6 of 15.7 van het Sociaal Plan, een beroep op de hardheidsclausule conform artikel 23 in het Sociaal Plan en voor situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet (onvoorziene omstandigheden).
2. De Toetsingscommissie brengt advies uit nadat een Werknemer een verzoek daartoe heeft ingediend.

Artikel 2. Samenstelling Toetsingscommissie

1. De Toetsingscommissie bestaat uit één door Werkgever aangewezen lid en één door de Vakbonden en Ondernemingsraad aangewezen lid. De commissie bestaat daarnaast uit één persoon, te benoemen door Werkgever en de Vakbonden gezamenlijk, die zal optreden als voorzitter. Het secretariaat van de Toetsingscommissie wordt gevoerd door het lid dat is benoemd namens Werkgever.
2. In geval een commissielid niet langer deel kan nemen aan de Toetsingscommissie draagt Werkgever respectievelijk dragen de Vakbonden respectievelijk beiden zorg voor een vervangend lid.
3. De Toetsingscommissie is bereikbaar via: toetsingscommissie@damen.com.

Artikel 3. Indiening verzoek

1. De Toetsingscommissie kan pas worden ingeschakeld als de Werknemer met de Werkgever overleg heeft gepleegd en dit overleg niet tot een oplossing van het geschilpunt heeft geleid.
2. De Werknemer kan binnen 7 werkdagen, tenzij in het Sociaal Plan een afwijkende termijn is opgenomen, schriftelijk en gemotiveerd een verzoek indienen bij de Toetsingscommissie. Deze termijn vangt aan op de dag nadat Werkgever schriftelijk (bijvoorbeeld per e-mail) zijn beslissing heeft kenbaar gemaakt.

Artikel 4. Werkwijze Toetsingscommissie

1. Bij het uitvoeren van haar taken zal de Toetsingscommissie de principes van hoor en wederhoor toepassen.
2. De Toetsingscommissie zal het verzoek uitsluitend in behandeling nemen als het verzoek binnen de toepasselijke termijn is ingediend.

3. De Toetsingscommissie stuurt zo spoedig mogelijk een ontvangstbevestiging aan de Werknemer en stuurt het verzoek door aan de Werkgever.
4. Als de Toetsingscommissie dit noodzakelijk vindt, wordt een (virtuele) hoorzitting gehouden.
5. De leden van de Toetsingscommissie komen, na een eventuele hoorzitting, (virtueel) bijeen om het verzoek te bespreken en tot een advies te komen.
6. Bij stemming hebben de drie leden gelijk stemrecht. Er wordt beslist bij meerderheid.
7. Het schriftelijke advies wordt binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek toegezonden aan Werknemer en Werkgever. Ingeval een hoorzitting heeft plaatsgevonden wordt bij het advies een verslag van de hoorzitting gevoegd. De Toetsingscommissie stuurt gelijktijdig een geanoniseerd advies en eventueel verslag van de hoorzitting aan de Ondernemingsraad.
8. Op het schriftelijke advies is vermeld of het advies 'unaniem' of 'niet unaniem' tot stand is gekomen. Er wordt geen melding gemaakt van de wijze waarop is gestemd door de afzonderlijke commissieleden.

Artikel 5. Besluit Werkgever

1. Werkgever maakt zijn besluit naar aanleiding van het advies van de Toetsingscommissie binnen twee weken na dagtekening van het advies kenbaar aan Werknemer en de Toetsingscommissie. Gelijktijdig stuurt Werkgever het geanoniseerde besluit aan de Ondernemingsraad.
2. In geval van een unaniem advies is Werkgever verplicht het advies van de Toetsingscommissie op te volgen.
3. Indien het advies niet unaniem tot stand is gekomen, wordt de Werkgever geacht dit op te volgen, tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten. In het geval het besluit van Werkgever afwijkt van het advies van de Toetsingscommissie, zullen de redenen van deze afwijking schriftelijk worden onderbouwd.

Artikel 6. Geheimhouding

De leden van de Toetsingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen. Zij tekenen hiervoor een geheimhoudingsverklaring.

BIJLAGE 2: SPELREGELS DAMEN PRODUCTION SUPPORT

Artikel 1: Doel

Duidelijkheid geven over de voorwaarden die van toepassing zijn bij interne mobiliteit.

Artikel 2: Inzetbaarheid andere werf

Een medewerker die op een andere werf dan waar hij is aangenomen zijn werkzaamheden verricht ontvangt een zgn. inzetbaarheidsbonus ter hoogte van 30 euro bruto per gewerkte dag met een maximum van € 450,-- euro bruto per maand voor binnenland

De inzetbaarheidsbonus van de bovenstaande regeling is alleen van toepassing voor medewerkers met een basissalaris niet hoger dan het maximum in schaal K (salarisschaal werf).

De inzetbaarheidsbonus is in een aantal gevallen niet van toepassing:

- indien uitwisseling plaatsvindt in het kader van opleiding / ontwikkeling / traineeship;
- ; voor de Rotterdamse werven onderling;
- voor Damen- klant- leveranciersbijeenkomsten of vergaderingen op andere locaties.

Artikel 3: Reiskosten

Hieronder is een tabel waarin de medewerker kan zien wat hij aan reiskosten mag declareren:

Situatie	Vergoeding Rotterdamse werven
Reiskosten indien werknemer reist met eigen vervoer	€ 0.28 (€ 0,19 fiscaal netto en € 0,09 bruto) per gereden km
Rotterdamse werven stelt vervoermiddel ter beschikking	Geen vergoeding
Openbaar vervoer (o.a. bus, trein, boot)	De daadwerkelijk gemaakte kosten (o.b.v. 2 ^e klasse)

Tussen de Rotterdamse werven zal gewoon de gebruikelijke 0,19 ct per kilometer worden gehanteerd;

De reistijd boven het half uur enkele reis, wordt gezien als werktijd en zat aan de medewerker worden uitbetaald tegen het geldende dagtarief. De reistijd en reisafstand worden berekend volgens ANWB routeplanner (snelste route). Er wordt geen rekening gehouden met files en/of wegversperringen.