

Steinzeug-Keramo BV • Stationstraat 9 • 5951 AW Belfeld

Geachte heer Hompe,

Op uw verzoek bevestigen wij het navolgende.

In geval van herplaatsing van werknemers van Steinzeug Keramo BV (hierna: "SKBV") binnen Steinzeug Keramo NV te Hasselt (België) of Steinzeug Keramo GmbH te Frechen (Duitsland) zal SKBV ten behoeve van werknemer een proefperiode in acht nemen van drie maanden. Indien de werknemer na afloop van de proefperiode afziet van definitieve herplaatsing dan wel indien de nieuwe werkgever de werknemer niet wenst te behouden, is het Sociaal Plan van SKBV d.d. mei 2014 met inbegrip van de vergoedingsaanspraken op werknemer van toepassing.

Indien na afloop van de proefperiode op initiatief van zowel de werknemer als de nieuwe werkgever wordt overgegaan tot definitieve herplaatsing, geldt het volgende:

- Werknemer krijgt een eenmalige aanmoedigingspremie van 20% van de vergoeding waarop hij ingevolge artikel 9.1 van het Sociaal Plan van SKBV d.d. mei 2014 aanspraak zou kunnen maken;
- In geval van toekomstig ontslag bij de nieuwe werkgever, om bedrijfseconomische redenen blijven de vergoedingsaanspraken uit hoofde van artikel 9.1 van het Sociaal Plan van SKBV d.d. mei 2014, doch onder aftrek van de reeds bekomen aanmoedigingspremie van 20%, voor de werknemer van kracht, zulks onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat werknemer geen ontslagvergoeding ontvangt van de nieuwe werkgever. Voor de berekening van de gewogen dienstjaren blijft de oorspronkelijke datum in dienst bij SKBV als startdatum gelden. Voor het bruto maandinkomen geldt het laatstgenoten bruto maandinkomen per einde dienstverband bij SKBV, jaarlijks geïndexeerd met 1,0%. Voor het bepalen van de opzegtermijn bij de nieuwe werkgever gelden voorts de regels die van toepassing zijn bij de nieuwe werkgever, waarbij als datum in dienst de startdatum bij SKBV geldt.

Ten blijk van uw akkoord met bovenstaande weergave wordt u verzocht een exemplaar van deze brief te ondertekenen en aan ons te retourneren.

Met vriendelijke groet,

Steinzeug-Keramo BV

F.N.I. Franco, mede in naam van Steinzeug-Keramo GmbH en Steinzeug-Keramo N.V.

Voor akkoord:

FNV Bondgenoten
G.W. Hompe

De ondergetekenden

1. Steinzeug-Keramo BV, gevestigd en kantoorhoudende te Belfeld

en

2. FNV Bondgenoten, gevestigd en (mede) kantoorhoudende te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten:

1. ALGEMEEN	3
2. VERPLICHTINGEN	3
3. WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD	3
4. HARDHEIDSCLAUSULE	3
5. BEGELEIDINGSCOMMISSIE	4
6. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID/ SELECTIEREGELS	4
7. VRIJSTELLING VAN ARBEID	4
8. ALGEMENE VOORWAARDEN	5
9. INHOUD VAN DE REGELINGEN	5
10. VOORZIENINGEN	6
11. OVERIGE VOORZIENINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND	7
12. SLOTBEPALINGEN	8

DEFINITIES

- 1. Werkgever** Steinzeug-Keramo BV (tot en met 31-12-2011 EuroCeramic BV genaamd) gevestigd en kantoorhoudende te Belfeld.
- 2. Vakorganisatie** FNV Bondgenoten, gevestigd en (mede) kantoorhoudende te Utrecht.
- 3. Werknemer** Iedere man of vrouw die – op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – arbeid verricht in dienst van werkgever.
- 4. CAO** CAO Steinzeug-Keramo BV Belfeld.
- 5. Bruto/netto** Waar sprake is van betalingen uit deze overeenkomst gaat het altijd om bruto bedragen, tenzij in dit Sociaal Plan uitdrukkelijk anders bepaald is. Gevolgen in de sfeer van belastingen, sociale premies e.d. zijn voor rekening van de werknemer.
- 6. Deeltijd** Werknemers met een dienstverband van minder dan de volledige arbeidsduur (bij Steinzeug-Keramo BV bepaald op 37,5 uur per week) komen voor de voorzieningen in deze overeenkomst in aanmerking naar rato van hun arbeidsduur.
- 7. Bruto maandinkomen** Het met de werkgever overeengekomen bruto basissalaris per periode van vier weken, vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eventuele ploegen- en andere persoonlijke toeslagen, zoals deze gelden op de datum van het einde van het dienstverband. Het periode salaris van vier weken wordt vervolgens naar maandloon omgerekend, door het bruto periodesalaris te vermenigvuldigen met 13 en de uitkomst vervolgens te delen door 12.
- 8. Leeftijds- en dienstjaren** Het aantal leeftijds- en/of dienstjaren dat de werknemer heeft bereikt op de datum waarop het dienstverband eindigt. Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt een periode van 6 maanden of meer naar boven afgerond op een geheel jaar en wordt een periode van korter dan 6 maanden naar beneden afgerond op een geheel jaar. Tijdelijke contracten (half- en jaarcontracten met Steinzeug-Keramo BV) direct voorafgaand aan het vaste dienstverband worden meegeteld bij de bepaling van het aantal dienstjaren.
- 9. Opzegtermijn** De opzegtermijn zoals deze in de CAO staat omschreven.

1. ALGEMEEN

- 1.1. Deze overeenkomst is gesloten op grond van artikel 11, lid 4, van de CAO.
- 1.2. Partijen stellen vast dat er goed en inhoudelijk overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisatie en de ondernemingsraad over de noodzaak tot reorganisatie van de activiteiten van de werkgever.
- 1.3. Indien er zich naar de mening van partijen veranderingen voordoen ten aanzien van een in deze overeenkomst geregeld onderwerp, kan in overleg tussen partijen deze overeenkomst tussentijds worden gewijzigd. Van de aldus overeengekomen wijzigingen zullen de betrokken werknemers terstond in kennis worden gesteld.

2. VERPLICHTINGEN

- 2.1. De verantwoordelijkheid voor de uitwerking en nakoming van de afspraken uit dit plan berust bij de werkgever.
- 2.2. Partijen zullen bij de uitwerking van deze overeenkomst alle medewerking verlenen die daarbij redelijkerwijs van hen kan worden gevraagd. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemers op wie deze overeenkomst van toepassing is.

3. WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD

- 3.1. De overeenkomst heeft een looptijd van 4 jaar en treedt in werking op 1 januari 2012 en loopt tot en met 31 december 2015. Als gevolg van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van werkgever in 2014 zijn partijen op 30 april 2014 enkele wijzigingen in de oorspronkelijke overeenkomst d.d. 18 januari 2012 overeengekomen. Onderhavige gewijzigde overeenkomst dient in de plaats te worden gesteld van de oorspronkelijke overeenkomst. Aan de oorspronkelijke overeenkomst kunnen aldus door werknemers geen rechten meer worden ontleend.
- 3.2. Rechten voortvloeiend uit deze overeenkomst blijven ook na voornoemde looptijd van kracht.
- 3.3. De overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die voldoen aan de definitie van de werknemer zoals genoemd in deze overeenkomst en wier arbeidsplaats als gevolg van de bedrijfssluiting komt te vervallen. .
- 3.4. Deze overeenkomst is niet van toepassing op
 - de werknemer met een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd;
 - de werknemer met wie om andere redenen dan gerelateerd aan bedrijfseconomische dan wel bedrijfsorganisatorische gronden (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, dringende reden, pensioen, vervroegde uittreding) het dienstverband wordt beëindigd.

4. HARDHEIDSCLAUSULE

In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet dan wel de toepassing ervan leidt tot een individueel onbillijke situatie, kan door de werkgever na overleg met de Begeleidingscommissie in voor de werknemer gunstige zin van deze overeenkomst worden afgeweken.

5. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

- 5.1. De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen en twee door de vakorganisatie aangewezen leden. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter.
- 5.2. De begeleidingscommissie heeft tot taak:
 - toezicht te houden op de uitvoering van deze overeenkomst;
 - aan de werkgever advies uit te brengen:
 - in gevallen, waarin deze overeenkomst niet voorziet;
 - indien de toepassing van deze overeenkomst in individuele gevallen tot vermeend onbillijke en/of onredelijke situaties zou leiden;
 - advisering bij klachten van de werknemer bij de uitvoering van deze overeenkomst.
- 5.3. De begeleidingscommissie heeft het recht betrokken leidinggevenden en werknemers te horen, teneinde inzicht te verkrijgen in de voorgelegde kwestie.
- 5.4. De werkgever zal bij haar beslissingen ernstig rekening houden met de adviezen van de begeleidingscommissie.
Indien de commissie tot een meerderheidsadvies komt, zal de werkgever overeenkomstig besluiten. Indien in een individueel geval de stemmen staken, beslist werkgever.
- 5.5. De procedure bij de begeleidingscommissie belet de werknemer niet zich tot de rechter te wenden.
- 5.6. De leden van de begeleidingscommissie, zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens, die hen bij het vervullen van hun taak ter kennis komen.

6. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID/ SELECTIEREGELS

Als gevolg van de bedrijfssluiting komen 53 arbeidsplaatsen binnen de onderneming van werkgever te vervallen. Enkele arbeidsplaatsen blijven in stand, te weten de twee verkoopfuncties (buiten- en binnendienst) en de vier groepsfuncties (Supply Chain, Kwaliteit, Inkoop en Techniek), met dien verstande dat de tewerkstelling voortaan zal plaatsvinden vanuit België (Steinzeug Keramo NV) c.q. Duitsland (Steinzeug Keramo GmbH). Alle arbeidsplaatsen binnen de productie (46), administratie (4) en logistiek (3) komen voorts te vervallen. Afspiegeling is dientengevolge niet aan de orde.

7. VRIJSTELLING VAN ARBEID

De werkgever stelt de werknemer vanaf 1 juli 2014 vrij van zijn verplichting om werkzaamheden te verrichten voor werkgever met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden. De opbouw van ADV-dagen en verlofrechten wordt tijdens de periode van vrijstelling stopgezet evenals het recht op uitbetaling van aanwezigheidspremie. Onkostenvergoedingen worden slechts gedurende de lopende maand, op het moment dat de vrijstelling ingaat, voortgezet. Werkgever geeft werknemer de mogelijkheid de na 1 juli 2014 resterende opzegtermijn in een bruto vergoeding om te zetten met als gevolg een eerdere datum uit dienst. Opgemerkt hierbij dient wel te worden dat het UWV Werkbedrijf bij de toekenning van een eventuele WW-uitkering rekening zal houden met de eigenlijke opzegtermijn. De hier bedoelde bruto vergoeding geldt derhalve als een compensatie voor de (fictieve) opzegtermijn.

8. ALGEMENE VOORWAARDEN

- 8.1. De werkgever zal bij de uitvoering van dit plan rekening houden met c.q. een beroep doen op de van overheidswege of anderszins gegeven mogelijkheden ter verlichting van de kosten daarvan voor de werkgever, waarbij de werknemer zich verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.
- 8.2. Daar waar mogelijk en wenselijk wordt het einde van de arbeidsovereenkomst gerealiseerd via een vaststelling-/beëindigingsovereenkomst.
- 8.3. De werknemer wiens arbeidsplaats vervalt, is verplicht:
1. zich, direct nadat hij deze mededeling heeft ontvangen, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV Werkbedrijf.
 2. tijdig een WW-uitkering aan te vragen bij de uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen (UWV).
 3. de afdeling P&O van de werkgever zal de werknemer hierbij ondersteunen.
 4. de afdeling P&O zal de werknemer indien gewenst ondersteunen bij het vinden van passende arbeid.
 5. werkgever zal werknemer op kosten van werkgever in de gelegenheid stellen collectieve trainingen te volgen op locatie in het kader van het zich hernieuwd gedwongen moeten begeven op de arbeidsmarkt (bijv. sollicitatietrainingen, gesprekstrainingen).
- 8.4. De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van deze overeenkomst, verplicht zich aan de werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verwijtbaar verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, kan uitsluiting van deze overeenkomst tot gevolg hebben en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.
- 8.5. Bij het einde van het dienstverband vindt een eindafrekening plaats, waarbij vakantiegeld en eindejaarsuitkering van het lopende jaar naar rato worden uitgekeerd. Niet opgenomen verlof, ADV-dagen en TVT-uren worden dan ook uitbetaald. De eindafrekening wordt uitgekeerd binnen 1 maand na beëindiging van het dienstverband.

9. INHOUD VAN DE REGELINGEN

De volgende regelingen kunnen van toepassing zijn bij het vervallen van de arbeidsplaats:

9.1. Uitkering op basis van de Kantonrechtersformule

De kantonrechterformule is de richtlijn die kantonrechters in Nederland hanteren bij de bepaling van de hoogte van de beëindigingsvergoeding zoals die geldt op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In dit Sociaal Plan wordt de kantonrechterformule gehanteerd zoals die is geformuleerd in de Landelijke Richtlijnen van de Kring van Kantonrechters zoals die geldt per 1 januari 2009. Als grondslag voor de bepaling van de ontbindingsvergoeding geldt het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in dit sociaal plan.

Definitie van de variabelen die in de berekening van de beëindigingsvergoeding worden gehanteerd (korte weergave):

De beëindigingsvergoeding wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij:

- A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, afgerond op hele maanden;
- B voor het bruto maandinkomen en
- C voor de correctiefactor staat.

Factor A.

Bij de berekening van het aantal gewogen dienstjaren (factor A) tellen de gewerkte jaren tot de leeftijd van 35 jaar voor 0,5; van 35 tot 45 jaar 1,0; van 45 tot 55 jaar 1,5 en ouder dan 55 jaar voor 2.

Factor B.

De factor B betreft het bruto maandinkomen in het kader van de in dit Sociaal Plan gehanteerde kantonrechterformule.

Factor C.

De zgn. correctiefactor (factor C) bedraagt 1,175.

Peildatum

De peildatum met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de berekeningsgrondslag is de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Aftopping

Hierbij geldt dat de beëindigingsvergoeding voor werknemers wier pensioendatum in zicht komt, in beginsel niet hoger is dan het inkomen dat zij bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot hun pensioendatum zouden hebben genoten.

9.2. Eenmalige uitkering

In aanvulling op de beëindigingsvergoeding zoals hiervoor opgenomen onder punt 10.1 ontvangt werknemer, ongeacht zijn inkomenspositie en arbeidsomvang, een éénmalige bruto bonusuitkering, afhankelijk van het aantal feitelijke en volledig gewerkte dienstjaren per de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt:

- 1 tot 5 dienstjaren: EUR 2.000 bruto;
- 6 tot 10 dienstjaren: EUR 2.500 bruto;
- 11 tot 15 dienstjaren: EUR 3.000 bruto;
- 16 tot 20 dienstjaren : EUR 3.500 bruto;
- 21 tot 25 dienstjaren: EUR 4.000 bruto;
- 26 tot 30 dienstjaren : EUR 4.500 bruto;
- 31 tot 35 dienstjaren : EUR 5.000 bruto;
- > 36 dienstjaren: EUR 5.500 bruto.

Deze eenmalige uitkering kan niet cumuleren met enige doelstelling bonusregeling. Als een werknemer een aanspraak heeft op basis van de doelstelling bonusregeling vervalt deze indien de eenmalige uitkering hoger zou zijn. Is de aanspraak op basis van de doelstelling bonusregeling hoger dan de eenmalige uitkering, dan komt de eenmalige uitkering te vervallen.

10. VOORZIENINGEN

10.1. Algemene voorwaarden bij de voorzieningen

- De in dit artikel genoemde tegemoetkomingen gelden niet, of slechts gedeeltelijk, indien en voor zover deze door de nieuwe werkgever worden toegekend.
- De in dit artikel genoemde tegemoetkomingen gelden slechts ingeval de werknemer geldige bewijsstukken van deze uitgaven aan werkgever verstrekt.

10.2. Sollicitatiefaciliteiten

- Alle voor de werknemer van belang zijnde gegevens voor zijn sollicitaties worden, op zijn verzoek, aan door hem aan te wijzen derden verstrekt.
- Verzuim voor sollicitaties zal, na overleg met de werkgever, naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijk oproep.
- Werkgever biedt ondersteuning vanuit de afdeling P&O bij de afwikkeling van de ontslagprocedure en het opstellen van sollicitatiebrieven en CV's.

10.3. Scholing

De werknemer is niet verplicht tot restitutie van vergoedingen die door de werkgever zijn betaald voor reeds aangegane studies. Ook kunnen lopende cursussen en studies worden vervolgd tot het einde van het scholingsjaar.

10.4. Vakbondscontributie

De vakbondscontributie voor werknemers wier arbeidsplaats vervalt wordt voor één jaar overgenomen door werkgever.

10.5. EVC-traject

Voor die boventallige werknemers die in aanmerking komen voor een EVC-traject en dit ook wensen, zal werkgever de benodigde middelen en tijd beschikbaar stellen om dit traject op te starten.

11. OVERIGE VOORZIENINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND

11.1. Leningen, voorschotten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn door de werkgever aan de werknemer verstrekte leningen en voorschotten direct en volledig opeisbaar. Verrekening zal zoveel mogelijk plaatsvinden met de eindafrekening. De werkgever zal hierbij rekening houden met de beslagvrije voet die voor de werknemer geldt en behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor het eventuele restant separaat te verhalen op de werknemer of daarover een betalingsregeling met de werknemer te treffen.

11.2. Dienstjubileum

Indien de werknemer binnen 1 jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een jubileum bereikt zou hebben als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, dan heeft de werknemer recht op de bijpassende jubileumuitkering, waarop alsdan wel de wettelijk verplichte inhoudingen zullen worden toegepast.

12. SLOTBEPALINGEN

- Indien zich tijdens de looptijd van deze overeenkomst onvoorziene situaties voordoen, dan zal de werkgever overleg voeren met de vakorganisatie.
- De kosten van maatregelen en voorzieningen in dit plan, komen voor rekening van de werkgever, tenzij anders is bepaald, dan wel een beroep kan worden gedaan op door derden getroffen voorzieningen.

Onderhavig gewijzigd Sociaal Plan is overeengekomen en getekend in tweevoud op __ mei 2014.

Namens Steinzeug-Keramo BV
(tot en met 31-12-2011 EuroCeramic BV genaamd)

..... (handtekening)

F.N.I. Franco
Directeur

..... (handtekening)

R.P.G. Neys
Directeur

..... (handtekening)

Namens FNV Bondgenoten

..... (handtekening)

G.W. Hompe
Vakbondsbestuurder