

Sociaal Plan

Kuwait Petroleum Europoort B.V.

Datum: 17 januari 2016

Inhoudsopgave

1. Doel.....	3
2.1 Definities.....	4
2.2 Werkingssfeer en looptijd	7
2.3 Hardheidsclausule.....	7
2.4 Sociaal Plan Commissie	7
2.5 Wijziging Sociaal Plan.....	8
3. Proces	9
3.1 Selectie en afspiegelingsbeginsel.....	9
3.2 Bovenalligheid	9
3.2.1 Bovenalligheid.....	9
3.2.2 Herplaatsing in Passende Alternatieve Functie	9
3.2.3 Interne herplaatsing binnen de Werkgever	10
3.2.4 Interne herplaatsing binnen het Concern.....	10
3.3 Beëindiging	10
3.4 Herleving sociale aspecten sociaal plan	10
4. Regelingen bij interne herplaatsing	11
4.1. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen de Werkgever.....	11
4.1.1 Herplaatsing in een functie in een hogere functieschaal	11
4.1.2 Herplaatsing in een functie met een lagere functieschaal	11
4.2 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen het Concern.....	11
4.3 Sollicitatie en vaststellingsovereenkomst.....	12
5. Sociale begeleidingsmaatregelen.....	13
5.1 Sollicitatieverlof.....	13
5.2 Referenties.....	13
5.3 Outplacement	13
5.4 Training/cursussen	14
6. Vaststellingsovereenkomst, opzegtermijn en het moment waarop de functie boventallig wordt.....	15
6.1 Opzegtermijn en einddatum	15
6.2 Doorwerken tot de einddatum.....	15
6.3 Beëindigingsprocedure	15
6.4 Eigendommen van de Werkgever	15
7. Financiële regelingen.....	17
7.1 Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen	17
7.2 Uitkeringen bij einde dienstverband	17
7.2.1 De Beëindigingsvergoeding.....	17
7.2.2 Maximering Beëindigingsvergoeding	17
7.2.3 Wettelijke eindafrekening.....	18
7.2.4 Transitievergoeding	18
7.3 Vergoeding kosten juridisch of financieel advies	18
7.4 Zieke/arbeidsongeschikte boventallige Werknemer	18
7.5 Vaststellingsovereenkomst.....	19
7.6 Concurrentiebeding & geheimhouding.....	19
7.7 Vrijwillige vertrekregeling.....	19
7.8 Behoud van rechten.....	19
7.8.1. Jubileum uitkering	19

1. Doel

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de personele gevolgen op te vangen voor boventallige werknemers van Kuwait Petroleum Europoort BV ("KPE") ten gevolge van het sluiten en stilleggen van (i) CDU 1, (ii) HVU 1, (iii) de smeerolie- en bitumenverwerkende units en de bijbehorende opslagtanks, (iiii) de faciliteiten voor het laden van vrachtwagens en de verdere rationalisatie van het bedrijf van KPE ten gevolge van het (voorgenomen) besluit van Kuwait Petroleum Europe B.V. om 100% van het aandelenkapitaal in KPE te verkopen aan Sandcape B.V. (zijnde een op te richten vennootschap in het Gunvor concern), zoals opgenomen in de adviesaanvraag d.d. 8 oktober 2015 aan de ondernemingsraad van KPE (hierna: "OR"), en zoals gepresenteerd aan de Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: "FNV") d.d. 13 oktober 2015, dat tot gevolg zal hebben dat een aantal werknemers van KPE boventallig wordt ("Voorgenomen Reorganisatie").

Waar in dit Sociaal Plan sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen.

2. Inleiding

2.1 Definities

de Werkgever:	Kuwait Petroleum Europoort B.V.
het Concern	Independent Belgian Refinery te Antwerpen, België en Gunvor Raffinerie te Ingolstadt, Duitsland
de Werknemer:	Eenieder die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en van wie de arbeidsplaats vervalt als gevolg van Voorgenomen Reorganisatie.
het Bruto Maandsalaris:	Het bedrag van het bruto basissalaris per maand (exclusief eventuele toeslagen, bonussen, dertiende, veertiende maand en/of vakantietoeslag, etc.) dat aan de Werknemer wordt betaald op de Peildatum. Als de Werknemer parttime werkt, dan zal het Bruto Maandsalaris gebaseerd worden op het basis parttime salaris.
het Bruto Maandinkomen:	Het Bruto Maandsalaris van de Werknemer i) vermenigvuldigd met 14 gedeeld door 12 (indien de Werknemer recht had op een veertiende maand), vermeerderd met ii) de bonusbedragen (met uitzondering van de eventueel toegekende retentiebonussen) die betaald zijn in de afgelopen drie jaar gedeeld door 36, dan wel gedeeld door het aantal maanden dat de betrokken Werknemer in dienst is indien de Werknemer minder dan 36 maanden in dienst is bij de Werkgever, iii) de ploegentoeslag per maand, indien van toepassing, iv) de consignatietoeslag volgens het roosteren v) de 3,1% levensfase toeslag (compensatieregeling), in overeenstemming met de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kuwait Petroleum Europoort B.V. en/of het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement voor medewerkers in loongroepen 7 tot en met 15. Het Bruto Maandinkomen wordt naar rato vastgesteld als de Werknemer parttime werkt. Alle andere beloningen en/of toeslagen in welke vorm dan ook vallen niet onder het Bruto Maandinkomen.
het Bonusbedrag	De bedragen die in voorafgaande periode van 36 maanden gemiddeld per maand door Werknemer zijn verdiend aan bonussen. Voor Werknemers die in dienst getreden zijn op of voor januari 2013 bedraagt het Bonusbedrag in het kader van het bonus incentive scheme €164,- per maand. Voor werknemers die later in dienst zijn getreden wordt het Bonusbedrag in het kader van het bonus incentive scheme vastgesteld op

basis van onderstaande tabel.

Gemiddelde BIS- bonus (maand van indiensttreding:)			
	2013	2014	2015
Januari	€ 164	€ 193	€ 240
Februari	€ 165	€ 197	€ 243
Maart	€ 166	€ 202	€ 247
April	€ 168	€ 208	€ 252
Mei	€ 169	€ 214	€ 258
Juni	€ 170	€ 221	€ 265
Juli	€ 172	€ 228	€ 275
Augustus	€ 175	€ 229	€ 275
September	€ 178	€ 231	€ 275
Oktober	€ 181	€ 233	€ 275
November	€ 185	€ 235	€ 275
December	€ 189	€ 237	€ 275

Eventueel toegekende retentiebonussen vormen geen onderdeel van het Bonusbedrag.

de Leeftijd:

De leeftijd van de Werknemer op de einddatum van het dienstverband.

de Diensttijd:

Het aantal opeenvolgende dienstjaren in dienst bij Werkgever of een onderneming die deel uitmaakt van de Kuwait Petroleum Group (zonder onderbrekingen van zes (6) maanden of langer, derhalve wordt uitgegaan van het zuivere pro rata deel) dat de Werknemer op de einddatum van het dienstverband bij Werkgever in dienst is, waarbij zal worden uitgegaan van de laatste datum van indiensttreding zoals bij de Werkgever bekend. Hiervoor zal de datum van indiensttreding opgenomen in de salarisstrook niet leidend zijn en ook niet de (herberekende) datum in dienst voor de jubileumuitkering. Indien de Werknemer kan bewijzen dat hij direct voorafgaand, zonder onderbrekingen, aan de indiensttreding bij de Werkgever als uitzendkracht via een uitzendbureau of als gedetacheerde dezelfde functie verrichtte als waarin de Werknemer bij de Werkgever in dienst is getreden, dan zullen deze opeenvolgende dienstjaren (zonder onderbrekingen van zes (6) maanden of langer) in acht worden genomen. Jaren waarin werkzaamheden voor de Werkgever zijn verricht als zelfstandige dan wel op enige andere basis, worden niet meegeteld.

de CAO:	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kuwait Petroleum Europoort B.V., zoals toegepast door de Werkgever.
de AOW gerechtigde leeftijd:	De AOW gerechtigde leeftijd wordt bepaald op de einddatum van het dienstverband en zal gebaseerd worden op de van toepassing zijnde wetgeving op voornoemde datum.
de Partijen:	De Werkgever en de vakbond Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam. De ondernemingsraad van KPE.
Passende Alternatieve Functie:	De passende functie in overeenstemming met het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling d.d. 23 april 2015. Een functie is passend als de functie aansluit op de opleiding, ervaring en competenties van de Werknemer.
de Beëindigingsvergoeding:	De Beëindigingsvergoeding waarop de Niet Herplaatsbare Werknemer op grond van hoofdstuk 7.2 van dit Sociaal Plan aanspraak kan maken. De Beëindigingsvergoeding bestaat uit een eenmalige betaling ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële gevolgen die ontstaan als gevolg van het beëindigen van het dienstverband van de Niet Herplaatsbare Werknemer.
Herplaatsbare Werknemer :	De boventallige werknemer die binnen de werkgever of het concern herplaatst kan worden.
Niet Herplaatsbare Werknemer :	De boventallige werknemer die binnen de werkgever of het concern niet herplaatst kan worden en van wie het dienstverband derhalve zal worden beëindigd.
Einde arbeidsovereenkomst :	De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt zoals vastgesteld in de vaststellingsovereenkomst dan wel de datum waartegen de werknemer is opgezegd.
Vaststellingsovereenkomst :	De overeenkomst op basis waarvan de arbeidsovereenkomst van de Werknemer met wederzijds goedvinden wordt beëindigd en waarin de aanspraken die de Werknemer in het kader van de beëindiging van zijn dienstverband conform dit Sociaal Plan heeft, zijn vastgelegd.
Peildatum :	De datum waarop een foto wordt gemaakt van het personeelsbestand van de Werkgever. Het personeelsbestand op de Peildatum vormt de basis voor de vaststelling van de ontslagvolgorde en het Bruto Maandsalaris.

2.2 Werkingsfeer en looptijd

De voorzieningen in dit Sociaal Plan zijn van toepassing op de Werknemer vanaf het moment dat de Werkgever schriftelijk aan de Werknemer mededeling heeft gedaan dat zijn arbeidsplaats vervalt. Dit sociaal plan eindigt op 31 december 2016. De looptijd van dit Sociaal Plan, voor wat betreft de rechten die Werknemer aan dit Sociaal Plan kan ontlenuen, zal worden verlengd met eenzelfde periode als de periode die ligt tussen de datum waarop de Werknemer boventallig is verklaard en de datum Einde arbeidsovereenkomst.

Deze voorzieningen zijn niet van toepassing op:

- een werknemer met een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd;
- elke werknemer van wie om de volgende redenen het dienstverband eindigt: tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst, twee jaar arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren, dringende reden;
- een Werknemer van wie het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd;
- De Werknemer met wie afspraken zijn gemaakt om direct voorafgaand aan zijn pensioen gebruik te maken van onbetaald verlof, zoals bedoeld in de levensloopregeling. (eea met behoud van doorbetaling van de werkgeversbijdrage pensioenpremie);
- inleenkrachten, gedetacheerden, zzp'ers, consultants, freelancers of enige andere persoon die enige andere vorm van diensten verleent of werkzaamheden verricht voor de Werkgever;
- iedere Werknemer die vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dat zijn arbeidsplaats vervalt en geen gebruik maakt van de vrijwillige vertrekregeling opgenomen in dit Sociaal Plan.

2.3 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Plan in specifieke individuele gevallen tot een evident onbillijke situatie voor de Werknemer leidt, kan de Werkgever op verzoek van en ten gunste van deze Werknemer afwijken van dit Sociaal Plan.

In eerste instantie dient de Werknemer zich hiervoor schriftelijk te wenden tot de Sociaal Plan Commissie welke aan de Werkgever hiertoe, een al dan niet bindende, aanbeveling doet.

2.4 Sociaal Plan Commissie

Er zal een Sociaal Plan Commissie worden aangesteld. De Sociaal Plan Commissie zal in totaal uit vier (4) leden bestaan. Twee (2) van deze leden zullen vertegenwoordigers van de FNV en/of de OR zijn en de andere twee (2) leden zullen vertegenwoordigers van de Werkgever zijn.

De Sociaal Plan Commissie zal aanbevelingen aan de Werkgever doen met betrekking tot verzoeken om toepassing van de hardheidsclausule. De aanbevelingen van de Sociaal Plan Commissie zullen de vorm hebben van ofwel een afwijzing van het verzoek ofwel een beschrijving van de exacte inhoud van een dergelijk "gunstiger pakket dan beschreven in dit Sociaal Plan", waarvan zij vindt dat dit aan de betrokken Boventallige Werknemer zou moeten worden aangeboden in plaats van het pakket zoals omschreven in dit Sociaal Plan.

Indien de Sociaal Plan Commissie tot een dergelijke aanbeveling besluit met meerderheid van stemmen, zal die aanbeveling bindend zijn voor de Werkgever. Indien de Sociaal Plan Commissie terzake geen meerderheidsbesluit kan bereiken zullen eventuele aanbevelingen van de Sociaal Plan Commissie voor de Werkgever niet bindend zijn.

2.5 Wijziging Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan kan met instemming van alle Partijen bij dit Sociaal Plan in de navolgende gevallen worden gewijzigd:

- a. indien zich omstandigheden voordoen waardoor van de Werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het Sociaal Plan te houden, zullen Partijen in overleg treden om te komen tot een wijziging van het Sociaal Plan, dan wel tot opstelling van een nieuw Sociaal Plan;
- b. indien zich situaties voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen Partijen op verzoek van een of meerdere van hen op korte termijn in overleg treden met als doel om tot een (gelijkwaardige) oplossing te komen.

3. Proces

3.1 Selectie en afspiegelingsbeginsel

Bij het selecteren van de boventallige Werknemers, zal de Werkgever alle (wettelijke) regels in acht nemen die van toepassing zijn in het geval van een reorganisatie, waaronder het afspiegelingsbeginsel.

3.2 Boventalligheid

De Werkgever zal de Werknemer in geval van boventalligheid van zijn functie zo spoedig mogelijk schriftelijk mededelen dat de functie van de Werknemer boventallig is geworden, per welke datum deze feitelijk boventallig is en welke van de onderstaande situaties op de Werknemer van toepassing is.

3.2.1 Boventalligheid

Als de positie van de werknemer boventallig is geworden en de Werkgever niet in staat is de Werknemer ander werk te bieden, zijn de bepalingen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband, zoals geformuleerd in dit Sociaal Plan, van toepassing op deze Werknemer.

3.2.2 Herplaatsing in Passende Alternatieve Functie

Als de functie van de werknemer boventallig wordt, maar er een Passende Alternatieve Functie aanwezig is bij Werkgever op de locatie te Rotterdam, zal de Werknemer worden herplaatst in deze Passende Alternatieve Functie.

Als de functie voor meerdere Werknemers passend is, zullen de desbetreffende Werknemers moeten solliciteren naar de Passende Alternatieve Functie.

Indien de Werknemer wordt aangesteld in de Passende Alternatieve Functie, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 22 lid 1 en artikel 23 lid 2 van de CAO van toepassing zijn voor de Werknemers die onder de CAO vallen. Voor Werknemers die niet onder de CAO vallen, maar wel onder het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement voor medewerkers in loongroepen 7 tot en met 15, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 7.5 lid 1 en 7.6 lid 2 van het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement van toepassing zijn. Voor Werknemers die niet onder de CAO en niet onder het arbeidsvoorwaarden reglement vallen, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 22 lid 1 en artikel 23 lid 2 van de CAO van toepassing zijn. De Werknemers die niet onder de CAO vallen kunnen geen verdere rechten ontlenen aan de CAO.

In het geval dat de Werknemer niet in de Passende Alternatieve Functie herplaatst wordt, zal de Werknemer alsnog boventallig zijn en valt hij derhalve onder dit Sociaal Plan.

Indien de Herplaatsbare Werknemer een aanbod voor een Passende Alternatieve Functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van Werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de financiële en overige voorzieningen van dit Sociaal Plan. Alvorens de Werkgever overgaat tot uitsluiting van het Sociaal Plan, zal de betreffende Werknemer er schriftelijk op worden gewezen dat hij zijn bezwaar gemotiveerd binnen de 7 kalenderdagen aan de Werkgever kan voorleggen. Een Passende Alternatieve Functie kan als niet passend worden aangemerkt als daarvoor naar oordeel van de Werkgever, de Werknemer voldoende aannemelijk kan maken dat zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zich tegen het aanvaarden van de Passende Alternatieve Functie verzetten.

3.2.3 Interne herplaatsing binnen de Werkgever

Als de functie van de werknemer boventallig zal worden, maar er een mogelijke (niet passende, maar wel vacante) alternatieve functie beschikbaar is bij de Werkgever, kan de Werknemer vrijwillig beslissen om al dan niet te solliciteren naar deze functie.

Indien de Werknemer besluit om te solliciteren naar de functie en indien de Werknemer herplaatst wordt in deze functie, dan zullen de regelingen met betrekking tot interne herplaatsing opgenomen in Hoofdstuk 4.1.1 van dit Sociaal Plan van toepassing zijn.

In het geval dat de Werknemer niet intern herplaatst wordt binnen de Werkgever, dan zal de Werknemer alsnog boventallig zijn en valt hij derhalve onder dit Sociaal Plan.

3.2.4 Interne herplaatsing binnen het Concern

Als de functie van de werknemer boventallig zal worden, maar er een mogelijke (niet passende, maar wel vacante) alternatieve functie beschikbaar is binnen het Concern, dan kan de Werknemer vrijwillig beslissen om al dan niet te solliciteren naar deze functie.

Indien de Werknemer besluit om te solliciteren naar de functie en de Werknemer wordt herplaatst in deze functie, dan zullen de regelingen met betrekking tot interne herplaatsing opgenomen in Hoofdstuk 4.1.2 van dit Sociaal Plan van toepassing zijn.

In het geval dat de Werknemer niet intern herplaatst wordt binnen het Concern, dan zal de Werknemer alsnog boventallig zijn en valt hij derhalve onder dit Sociaal Plan.

3.3 Beëindiging

In het geval dat de Werknemer boventallig is geworden, de Werkgever geen ander werk kan aanbieden en er geen Passende Alternatieve Functie beschikbaar is, zal aan de Werknemer een vaststellingsovereenkomst zoals opgenomen in artikel 7:900 Burgerlijk Wetboek ter ondertekening worden aangeboden. Indien de Werknemer recht heeft op betalingen op basis van dit Sociaal Plan, zal de vaststellingsovereenkomst de regelingen opgenomen in dit Sociaal Plan weergeven. De Werknemer kan dan vrijwillig solliciteren naar alternatieve vacante functies, waarop hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan van toepassing is.

3.4 Herleving sociale aspecten sociaal plan

In het geval dat de Niet Herplaatsbare Werknemer een vervangende baan heeft gevonden buiten de Werkgever of het Concern, en hij deze baan gedurende de looptijd van dit sociaal plan, wederom verliest, herleeft zijn recht zoals bedoeld in artikel 5.2 / 5.3 / 5.4 van dit Sociaal Plan.

4. Regelingen bij interne herplaatsing

Indien de Werknemer solliciteert naar een andere (niet passende, maar wel vacante) functie binnen de Werkgever of binnen het Concern, dan geldt het volgende.

4.1. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen de Werkgever

4.1.1 Herplaatsing in een functie in een hogere functieschaal

De regelingen hieromtrent opgenomen in artikel 22 lid 1 van de CAO zullen van toepassing zijn voor de Werknemers die onder de CAO vallen. Voor Werknemers die niet onder de CAO vallen, maar wel onder het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement voor medewerkers in loongroepen 7 tot en met 15, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 7.5 lid 1 van het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement van toepassing zijn. Voor Werknemers die niet onder de CAO en niet onder het arbeidsvoorwaarden reglement vallen, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 22 lid 1 van de CAO van toepassing zijn. De Werknemers die niet onder de CAO en niet onder het arbeidsvoorwaarden reglement vallen kunnen geen verdere rechten ontlenen aan de CAO of het arbeidsvoorwaarden reglement.

Het hier bepaalde is niet van toepassing indien de Werknemer na een vooraf vastgestelde periode of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

4.1.2 Herplaatsing in een functie met een lagere functieschaal

De regelingen hieromtrent opgenomen in artikel 23 lid 2 van de CAO zullen van toepassing zijn voor de Werknemers die onder de CAO vallen. Voor Werknemers die niet onder de CAO vallen, maar wel onder het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement voor medewerkers in loongroepen 7 tot en met 15, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 7.6 lid 2 van het toepasselijke arbeidsvoorwaarden reglement van toepassing zijn. Voor Werknemers die niet onder de CAO en niet onder het arbeidsvoorwaarden reglement vallen, zullen de regels hieromtrent opgenomen in artikel 23 lid 2 van de CAO van toepassing zijn. De Werknemers die niet onder de CAO en niet onder het arbeidsvoorwaarden reglement vallen kunnen geen verdere rechten ontlenen aan de CAO of het arbeidsvoorwaarden reglement.

Het bovenstaande is niet van toepassing indien de Werknemer na een vooraf vastgestelde periode of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

4.2 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen het Concern

4.2.1 Lokale toepasselijke arbeidsvoorwaarden

Indien de Werknemer besluit om te solliciteren naar de functie binnen het Concern en indien de Werknemer herplaatst wordt in deze functie, dan zullen de lokale toepasselijke arbeidsvoorwaarden op individuele basis vastgesteld worden.

4.2.2 Aanbod Concern

Indien de Werknemer herplaatst kan worden in een functie binnen het Concern dan zal de Werkgever een passend aanbod doen waarin rekening wordt gehouden met de individuele omstandigheden van de Werknemer.

Indien de Werknemer het aanbod aanvaardt zal hij tevens schriftelijk afstand doen van de aanspraken in dit Sociaal Plan. Indien de Werknemer het aanbod niet aanvaardt, behoudt hij zijn rechten zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

4.3 Sollicitatie en vaststellingsovereenkomst

Een Werknemer die een vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend mag tot de officiële beëindigingsdatum (vrijwillig) blijven solliciteren naar andere functies binnen de Werkgever of het Concern. Indien een dergelijke sollicitatie succesvol is en de Werknemer herplaatst wordt in de nieuwe functie, zal aan deze vaststellingsovereenkomst geen uitvoering worden gegeven en wordt geacht nooit te zijn gesloten. De Werknemer zal in dat geval een bevestiging daarvan ondertekenen.

5. Sociale begeleidingsmaatregelen

De Werkgever zal de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen en voor wie geen andere alternatieve (passende) functie voorhanden is, aanvullende ondersteuning aanbieden in de vorm van sollicitatieverlof en referenties.

5.1 Sollicitatieverlof

Zolang de arbeidsovereenkomst met de Werkgever nog niet is beëindigd en de Werknemer nog steeds werkzaamheden verricht, geldt de volgende regel ten aanzien van sollicitatieverlof: de Werknemer zal binnen redelijke grenzen en na vooraf verkregen toestemming van de Werkgever vrijaf krijgen voor sollicitatiebezoeken en deelname aan psychologische en medische onderzoeken ten behoeve van het vinden van een nieuwe dienstbetrekking bij een andere werkgever. De Werkgever zal deze toestemming niet onthouden mits de bedrijfsomstandigheden het naar het oordeel van de Werkgever toelaten.

5.2 Referenties

De Werkgever zal desgevraagd referenties verstrekken op basis van een historisch overzicht van functies.

5.3 Outplacement

De Werkgever zal zorgen voor het aanbod van een outplacementprogramma aan Niet Herplaatsbare Werknemers in de vorm van een geïntegreerde manier van begeleiding van werk naar werk via een mobiliteitscentrum. In dit mobiliteitscentrum is een full service begeleiding voorzien waaronder: computers met internet aansluiting, printers, advertentiewand, adressenboek met Werving & Selectie bureaus, hulp bij het opstellen van een motivatiebrief, CV, linkedin profiel, het oefenen van sollicitatiegesprekken en coaching en morele ondersteuning. De Werkgever draagt de kosten van het outplacementprogramma en de door het outplacementbureau noodzakelijk geachte trainingen en scholingen om de arbeidsmarktpositie van een Niet Herplaatsbare Werknemer te verbeteren, conform afspraken genoemd onder 5.4. De definitieve keuze van het outplacementbureau wordt bepaald in overleg met en na instemming van de Ondernemingsraad.

Iedere Niet Herplaatsbare Werknemer wordt verzocht deel te nemen aan de begeleiding van het mobiliteitscentrum.

De duur van het outplacementprogramma zal deels afhangen van de afstand van de Niet Herplaatsbare Werknemer tot de arbeidsmarkt. Het outplacementbureau zal op basis van de individuele behoefte aan begeleiding aan de Werkgever en de Niet Herplaatsbare Werknemer een voorstel doen met betrekking tot de duur van het outplacementprogramma. Werknemers die nog langer moeten doorwerken, krijgen een extra uitstel zoals dit via art. 2.2 wordt bewerkstelligd.

Wat betreft de bijdrage van de Werkgever aan de outplacementkosten wordt verondersteld dat de Niet Herplaatsbare Werknemer een actieve houding heeft. Het recht om in aanmerking te komen voor de bijdrage aan de outplacementkosten dient binnen één (1) maand na de einddatum van het dienstverband te worden uitgeoefend. Het recht vermeld in voorgaande zin wordt voor Zieke/arbeidsongeschikte Niet Herplaatsbare Werknemers verlengd tot zes (6) maanden na de einddatum van het dienstverband.

5.4 Training/cursussen

Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer er de voorkeur aan geeft om een cursus of training te volgen dan wel een EVC-certificaat zoals bedoeld in artikel 31a lid 2 onderdeel d van de Wet op de Loonbelastingen 1964 aan te vragen in plaats van het outplacementbudget te gebruiken, zullen de kosten daarvan worden betaald door de Werkgever tot een maximumbedrag van EUR 3.000,00 exclusief BTW per Niet Herplaatsbare Werknemer. De kosten van een cursus worden alleen door de Werkgever vergoed indien de cursus of training een bijdrage levert aan de arbeidsmarktpositie van de Werknemer en ii) de cursus of training door de Werkgever is goedgekeurd voordat deze is aangevraagd. De Werkgever zal rechtstreeks een overeenkomst sluiten met het bureau dat de cursus of opleiding of het certificaat aanbiedt en zal dit bureau rechtstreeks betalen.

6. Vaststellingsovereenkomst, opzegtermijn en het moment waarop de functie boventallig wordt

Na aanzegging van boventalligheid ontvangt de Werknemer een vaststellingsovereenkomst (als bedoeld in dit Sociaal Plan) waarin de aanspraken conform dit Sociaal Plan zijn vastgelegd.

6.1 Opzegtermijn en einddatum

De einddatum is de datum van het dienstverband met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn. Op verzoek van de Niet Herplaatsbare Werknemer kan in onderling overleg worden afgezien van de opzegtermijn.

Voor sommige functies kan gelden dat – in verband met werkoverdracht of andere redenen – de einddatum van het dienstverband wordt vastgesteld op een moment nadat de wettelijke opzegtermijn is verlopen. Indien dit het geval is, wordt dit door Werkgever op individuele basis met de betreffende Werknemers besproken. De Werknemer behoudt het recht om naleving van de wettelijke termijnen te verlangen.

6.2 Doorwerken tot de einddatum

De Niet Herplaatsbare Werknemer is verplicht om - in overleg met de directe leidinggevende - te zorgen voor de overdracht van relevante activiteiten na de kennisgeving van het ontslag.

De Niet Herplaatsbare Werknemer zal zijn taken uitvoeren tot de officiële einddatum van het dienstverband. Indien de Niet Herplaatsbare Werknemer zijn dienstverband beëindigt voor de officiële einddatum of de Niet Herplaatsbare Werknemer en de Werkgever dit met wederzijds goedvinden overeenkomen, dan zal de Werknemer geen aanspraak kunnen maken op uitbetaling van het salaris over de periode tussen de eerdere einddatum en de officiële einddatum.

Tot de einddatum opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen zullen worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

6.3 Beëindigingsprocedure

De Werkgever zal het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, indien de Niet Herplaatsbare Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen de 14 kalenderdagen heeft ondertekend en aan de Werkgever heeft geretourneerd.

6.4 Eigendommen van de Werkgever

De Niet Herplaatsbare Werknemer zal alle aan hem door Werkgever of de daarmee verbonden ondernemingen in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden al dan niet vervat op gegevensdragers (zoals onder andere creditcards, mobiele telefoon, sleutels, toegangspassen, documenten, handboeken, financiële informatie, plannen, gegevensdragers/computerdiskettes, laptop) inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de onderneming van Werkgever zoals offertes, klantenlijsten en dergelijke, al dan niet vervat op gegevensdragers, uiterlijk op de einddatum van het dienstverband in goede staat aan de Werkgever ter hand stellen. Indien van toepassing, zal de Niet Herplaatsbare Werknemer voorts de aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde (lease)auto, vergezeld van sleutels, kentekenpapieren en eventuele andere daarbij behorende bescheiden en zaken uiterlijk op de einddatum van het dienstverband, bij de Werkgever inleveren. Tot aan de einddatum van het dienstverband, zal de Niet Herplaatsbare Werknemer op de gebruikelijke wijze gebruik blijven maken van alle hier genoemde goederen, hetgeen betekent dat dit gebruik niet tot meer kosten voor de Werkgever leidt dan het gemiddelde van de kosten die de Niet

Herplaatsbare Werknemer in de drie maanden voorafgaand aan de datum waarop de Niet Herplaatsbare Werknemer is ingelicht over zijn boventaligheid heeft gemaakt.

7. Financiële regelingen

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de Werkgever de Niet Herplaatsbare Werknemer informeren over de exacte financiële voorzieningen die voor hem gelden. Deze financiële regelingen worden gebaseerd op hetgeen hier is bepaald. Alle hieronder vermelde bedragen zijn bruto bedragen.

7.1 Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen

Om op basis van dit Sociaal Plan recht te hebben op enige financiële voorzieningen als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de Werknemer aan de Werkgever tijdig en waarheidsgetrouw de noodzakelijke inlichtingen en gegevens dienen te verstrekken. Het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige gegevens, alsmede het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorziening, kan ertoe leiden dat de Werknemer niet langer recht heeft op enige betaling op grond van dit Sociaal Plan en/of dat het bedrag dat betaald is terug wordt gevorderd.

7.2 Uitkeringen bij einde dienstverband

7.2.1 De Beëindigingsvergoeding

De Niet Herplaatsbare Werknemers komen in aanmerking voor de Beëindigingsvergoeding.

Op het moment van betaling van de Beëindigingsvergoeding zal de verschuldigde loonheffing hierop worden ingehouden.

De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de transitievergoeding opgenomen in de artikelen 7:673 e.v. BW aangevuld tot het niveau van een beëindigingsvergoeding berekend op basis van de kantonrechtersformule die van toepassing was tot 1 januari 2009, waarbij de factor C de financiële situatie en de noodzaak om te reorganiseren weerspiegelt. De Beëindigingsvergoeding zal op de volgende wijze worden vastgesteld:

Vergoeding = (A x B x C), waarbij:

A = gewogen dienstjaren

B = Bruto Maandinkomen

C = correctiefactor

Voor de berekening van A wordt de Diensttijd op de volgende wijze gewogen:

dienstjaren tot het 40e (t/m 39) levensjaar tellen voor 1,0;

dienstjaren van het 40e tot het 50e (t/m 49) levensjaar tellen voor 1,5;

elk dienstjaar vanaf het 50e levensjaar telt voor 2,0.

Het Bruto Maandinkomen (B) is het Bruto Maandinkomen als gedefinieerd in dit Sociaal Plan. Voor de Niet Herplaatsbare Werknemers zal een minimale bruto vergoeding van 2 x B-factor gelden.

De correctiefactor (C) wordt gesteld op 1,0.

7.2.2 Maximering Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de (redelijkerwijs te verwachten) AOW gerechtigde leeftijd van de Niet Herplaatsbare Werknemer. De Beëindigingsvergoeding zal daarom niet hoger zijn dan het Bruto

Maandsalaris dat de Niet Herplaatsbare Werknemer zou hebben verdiend tot aan de (redelijkerwijs te verwachten) AOW gerechtigde leeftijd van de Niet Herplaatsbare Werknemer indien zijn dienstverband niet was beëindigd, minus het bedrag van eventuele uitkeringen waar de Niet Herplaatsbare Werknemer recht op heeft op basis van sociaal verzekeringsrechtelijke wetgeving, waaronder, maar niet beperkt tot, een eventuele WW-uitkeringen en IOAW-uitkering. De beëindigingsvergoeding zal echter nooit lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding waarop de betreffende Niet Herplaatsbare Werknemer aanspraak zou hebben gemaakt.

7.2.3 Wettelijke eindafrekening

De wettelijke eindafrekening en betaling daarvan vindt uiterlijk vier (4) weken na de einddatum van het dienstverband plaats. Enige openstaande vorderingen, schulden, betaalde voorschotten en te veel genoten vakantiedagen, etc. zullen bij het einde van het dienstverband worden verrekend.

7.2.4 Transitievergoeding

Voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 24 maanden hebben geduurd, geldt dat in bovengenoemde beëindigingsvergoeding de eventueel verschuldigde transitievergoeding en/of billijke vergoeding op grond van artikelen 7:673 e.v. Burgerlijk Wetboek wordt geacht te zijn begrepen. De Werknemer kan na betaling van de beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan, geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding en/of billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. Burgerlijk Wetboek.

7.3 Vergoeding kosten juridisch of financieel advies

Iedere Niet Herplaatsbare Werknemer heeft recht op een bijdrage in de kosten voor juridisch of financieel advies. Werkgever zal de kosten vergoeden tot een bedrag van maximaal EUR 1.000,00 exclusief BTW en inclusief kantoorkosten, mits de Werknemer deze kosten daadwerkelijk gemaakt heeft en hij een kopie van de op zijn naam gestelde factuur van zijn juridisch gemachtigde, financieel adviseur of advocaat aan de Werkgever heeft overhandigd. Werkgever zal tot betaling overgaan binnen veertien (14) dagen nadat Werknemer de factuur aan Werkgever heeft overhandigd, waartoe Werkgever een ontvangstbevestiging aan Werknemer verstrekt.

7.4 Zieke/arbeidsongeschikte boventallige Werknemer

Dit Sociaal Plan geldt niet als de Werknemer boventallig is en op het moment van boventallig verklaren langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is en de Arbodienst aan Werkgever heeft gemeld dat het niet aannemelijk is dat herstel zal optreden binnen 26 weken.

In deze situatie zal de Werkgever de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk na het verstrijken van de periode van 104 weken direct volgend op de eerste ziektedag (eenzijdig) beëindigen.

Indien de Werknemer boventallig is en 104 weken of korter ziek is geweest, of indien herstel binnen 26 weken aannemelijk is volgens de Arbodienst, zal Werkgever de arbeidsovereenkomst op grond van boventalligheid en met toepassing van dit Sociaal Plan beëindigen. De beëindigingsvergoeding is dan gelijk aan de vergoeding die uitgekeerd zou worden als de Werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

7.5 Vaststellingsovereenkomst

Werkgever en Werknemer zullen in overeenstemming met voormelde sociale voorzieningen een en ander in een Vaststellingsovereenkomst vastleggen en elkaar over en weer finale kwijting verlenen in overeenstemming met wat bepaald is in de individuele Vaststellingsovereenkomst.

7.6 Concurrentiebeding & geheimhouding

De Werknemer is – voor zover van toepassing – niet gehouden aan een concurrentiebeding na beëindiging van het dienstverband. De Werknemer zal worden gehouden aan de verplichting tot geheimhouding.

7.7 Vrijwillige vertrekregeling

Een werknemer die niet in kennis is gesteld van boventalligheid, daarom geen Werknemer is in de zin van dit Sociaal Plan en die ingedeeld is in een uitwisselbare functie waarin Werknemers boventallig zijn verklaard, kan een verzoek indienen om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling.

Bij het vaststellen van de toepasselijkheid van de vrijwillige vertrekregeling geldt het volgende:

- de vrijwillige vertrekregeling is alleen van toepassing indien als gevolg van de gebruikmaking hiervan door de werknemer één Werknemer die op de hoogte is gebracht van boventalligheid niet langer boventallig zal zijn;
- de Werknemer gaat akkoord met in dienst te blijven bij de Werkgever, omdat een werknemer gebruik maakt van de vrijwillige vertrekregeling;
- de Werknemer heeft nog geen vaststellingsovereenkomst ondertekend;
- als gevolg van het gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling zal het dienstverband van de werknemer op basis van een vaststellingsovereenkomst worden beëindigd.
- bij meerdere kandidaten voor dezelfde functie bepaalt de Werkgever welke Werknemer in aanmerking komt voor de vrijwillige vertrekregeling.

De vrijwillige vertrekregeling zal per de datum waarop Werknemers in kennis zijn gesteld openstaan voor verzoeken om er gebruik van te maken. Elk verzoek om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling dient schriftelijk te worden ingediend binnen één (1) maand na de kennisgeving van boventalligheid.

Toepassing van de vrijwillige vertrekregeling is alleen mogelijk indien dit niet in strijd is met enige wettelijke regels en/of voorschriften.

Indien de werknemer gebruik mag maken van de vrijwillige vertrekregeling, dan zal de Werknemer recht hebben op een bedrag ter hoogte van 1/2 van de Beëindigingsvergoeding opgenomen in Hoofdstuk 7.2. De Werknemer zal geen aanspraak kunnen maken op enige andere voorziening opgenomen in dit Sociaal Plan.

7.8 Behoud van rechten

7.8.1. Jubileum uitkering

Werknemers die recht hadden op een Jubileum uitkering bij een dienstverband van 20 jaren en ervoor gekozen hebben deze uit te stellen tot aan hun dienstverband van 25 jaren, en welke uitkering uit dien hoofde in de komende vijf jaar tot uitkering zou komen, behouden het recht op deze uitkering. De uitkering zal bruto worden uitbetaald op de datum van de beëindiging van het dienstverband.

Dit Sociaal Plan is opgemaakt in drievoud en aldus ondertekend.

Rotterdam, 5 januari 2016

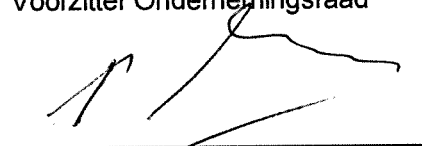
Kuwait Petroleum Europoort B.V.
A.H.J. de Bont
Acting Managing Director



Federatie Nederlandse Vakvereniging te Amsterdam
E. Schellenberg
Bestuurder FNV Procesindustrie



Ondernemingsraad Kuwait Petroleum Europoort B.V.
R. Oldenburg
Voorzitter Ondernemingsraad



Arrangement ten behoeve van de "Kiwi Veteranen"

Op 11 december 2015 is tussen KPE enerzijds en de FNV en de ondernemingsraad van KPE anderzijds een sociaal plan overeengekomen onder de opschortende voorwaarde van instemming van de leden van de FNV ('het achterbanoverleg'). De achterban heeft het sociaal plan verworpen, zodat de opschortende voorwaarde niet is vervuld.

Bij besluit van 18 januari 2016 heeft KPE het sociaal plan zoals op 11 december 2015 voorwaardelijk overeengekomen met FNV en de ondernemingsraad eenzijdig vastgesteld.

KPE heeft in aanvulling op dit sociaal plan een speciaal arrangement voor de als 'Kiwi-veteranen' gedefinieerde categorie werknemers vastgesteld. Dit arrangement is onverplicht en komt uitsluitend toe aan Kiwi-veteranen; tot deze categorie behoren uitsluitend werknemers die (i) na 1949 zijn geboren, (ii) voor 2006 bij KPE of een daarmee gelieerde vennootschap in dienst getreden zijn en (iii) nu in het kader van de naderende reorganisatie KPE zullen verlaten. Voor deze Kiwi-veteranen wordt voorzien in een extra vergoeding in het kader van de beëindiging van hun dienstverband als gevolg van de naderende reorganisatie, waarvan de hoogte mede wordt vastgesteld aan de hand van leeftijd en diensttijd.

KPE zal aan de werknemers die tot de categorie Kiwi-veteranen behoren op individueel niveau kennis geven van (i) de gerechtigdheid tot deze extra vergoeding, (ii) de hoogte van het met de Kiwi-veteranenbonus gemoeide bedrag, (iii) het tijdstip van uitbetaling, hetgeen gelijk zal zijn aan het tijdstip van uitbetaling van de onder 7.2.1. bedoelde beëindigingsvergoeding.

