

# Sociaal Plan Koninklijke BAM Groep NV

21 december 2020

## **HOOFDSTUK I            ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Artikel 1            Aanleiding en doel**

Verslechterde en/of verslechterende economische omstandigheden kunnen organisatieaanpassingen bij bedrijfsonderdelen van de Koninklijke BAM Groep N.V. noodzakelijk maken. Het kan daarbij gaan om reorganisaties als gevolg waarvan arbeidsplaatsen vervallen. Voor iedere reorganisatie die gepaard gaat met het vervallen van een substantieel aantal arbeidsplaatsen geldt dat overleg wordt gevoerd met de vakbonden.

Het doel van dit Sociaal Plan is om de medewerkers van BAM zoveel mogelijk baanzekerheid te bieden en degenen van wie de arbeidsplaats als gevolg van een wijziging in de organisatie vervalt door middel van een samenhangend geheel van maatregelen zo mogelijk te faciliteren van werk naar werk, zo mogelijk binnen BAM.

Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk voor degenen die boventallig raken een verantwoordelijkheid van zowel Werkgever als Werknemer. Van beiden wordt een maximale inspanning verlangd.

### **Artikel 2            Werkingsfeer**

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers van BAM met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor zover deze een resterende looptijd van 26 weken na de Peildatum heeft, van wie de arbeidsplaats tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan komt te vervallen of fundamenteel wijzigt als gevolg van een wijziging in de organisatie en/of het stopzetten van activiteiten om bedrijfseconomische redenen.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op situaties waarin een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege een andere reden, waaronder begrepen doch niet beperkt tot: beëindiging op grond van één of meerdere van de andere opzeggingsgronden, genoemd in artikel 7:669 lid 3 (sub b t/m sub h) BW, bij beëindiging van het dienstverband in de proeftijd of wegens een dringende reden, een overgang van onderneming, de overgang van een concessie of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het Sociaal Plan heeft kracht van CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### Artikel 3 Looptijd

Dit plan treedt in werking op 1 december 2020 en eindigt op 31 december 2021.  
Uiterlijk 2 maanden voor het verstrijken van deze periode zal door partijen middels evaluatie worden gezien of verlenging van dit Sociaal Plan, al dan niet in gewijzigde vorm, noodzakelijk is. Rechten die gedurende de looptijd zijn toegekend op grond van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken.

### Artikel 4 Definities

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Afspiegelingsbeginsel    | Het afspiegelingsbeginsel als bedoeld in artikel 11 Ontslagregeling.   |
| BAM                      | De Koninklijke BAM Groep N.V. en alle rechtspersonen die daar voor 100% toe behoren (Bijlage I).   |
| Beëindigingsovereenkomst | De overeenkomst tussen Werkgever en Werknemer in de zin van artikel 7:670b BW waarin de afspraken over de beëindiging van het dienstverband worden vastgelegd. Er zijn twee soorten Beëindigingsovereenkomsten: de Beëindigingsovereenkomst voor Categorie 1 Werknemers, als bedoeld in artikel 17 van dit Sociaal Plan, en een Beëindigingsovereenkomst voor Categorie 2 Werknemers, als bedoeld in artikel 18 van dit Sociaal Plan.  |
| Beëindigingsvergoeding   | De transitievergoeding zoals bepaald in artikel 7:673 BW, conform geldende wetgeving sinds 1 januari 2020. De Beëindigingsvergoeding is gemaximeerd tot een bedrag van € 84.000,- (2021 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag, eventueel verhoogd met een factor afhankelijk van de van toepassing zijnde categorie.   |
| Boventalligheid          | Van boventalligheid is sprake indien de functie van Werknemer vervalt.   |
| Bruto-salaris            | Het vast overeengekomen bruto maandsalaris of 4 wekensalaris van Werknemer, vermeerderd met de vakantietoeslag en, indien van toepassing, variabele beloning, de vaste en overeengekomen toeslagen en vergoedingen zoals een structurele overwerkvergoeding, ploegentoeslag of onregelmatigheidstoeslag.<br>Tot het bruto maandsalaris worden niet gerekend het Werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de Werkgeversbijdrage in de premie zorgverzekeringen en niet overeengekomen looncomponenten. Indien er sprake is van een Individueel Budget (IBU) wordt alleen het deel dat ziet op de 8% vakantiebijslag meegenomen voor de berekening van het bruto maandsalaris. De bijdrage duurzame inzetbaarheid en |

|                        |  |
|------------------------|--|
|                        | de waarde bovenwettelijke vakantiedagen wordt hiertoe niet meegerekend.  |
| CAO                    | de CAO die in de arbeidsovereenkomst van de Werknemer van toepassing is verklaard.   |
| Categorie 1            | Werknemers met wie een beëindigingsovereenkomst voor het “versneld proces” is overeengekomen op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt conform artikel 17.   |
| Categorie 2            | Werknemers die al dan niet buiten BAM zijn herplaatst en van wie de arbeidsovereenkomst eindigt conform artikel 18.  |
| Dienstjaren            | De tijd doorgebracht als Werknemer van een vennootschap die deel uitmaakt of heeft uitgemaakt van BAM en haar rechtsvoorgangers. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van het aantal dienstjaren. Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van beëindiging van het dienstverband. |
| Dienstjarencompensatie | De extra bruto vergoeding die de boventallige Werknemer ontvangt van 0,15 over het bruto maandsalaris (4 weken salaris) per dienstjaar, gerekend over het totaal aantal volledige (zonder afronding naar boven) dienstjaren minus 10 dienstjaren.  |
| Einddatum              | De laatste dag van het dienstverband tussen Werkgever en Werknemer.  |
| Herplaatsingstermijn   | Termijn gelijk aan de voor de Werkgever geldende opzegtermijn.   |
| Klachtencommissie      | De Klachtencommissie van Koninklijke BAM Groep NV.   |
| Mobiliteitsbudget      | Het individuele budget dat door Werkgever beschikbaar kan worden gesteld aan Werknemer ten behoeve van de (arbeidsmarkt)mobiliteit.  |
| Mobiliteitscentrum     | Het Mobiliteitscentrum, bedoeld in artikel 9.  |
| Mobiliteitsplan        | Het Mobiliteitsplan, bedoeld in de artikelen 9 lid 3 en 10.  |
| Mobiliteitstermijn     | De periode dat Werknemer recht heeft op begeleiding vanuit het Mobiliteitscentrum, waarbij de duur afhankelijk is van het “advies afstand arbeidsmarkt”.   |
| Ondernemingsraad       | De Ondernemingsraad van Werkgever waar de reorganisatie  |

plaatsvindt.

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Partijen                  | De partijen bij dit Sociaal Plan: de Koninklijke BAM Groep N.V. en de vakbonden CNV Vakmensen, FNV Bouwen en Wonen en Vakvereniging Het Zwarte Corps.  |
| Passende functie          | Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer of waarvoor de Werknemer op een aanvaardbare termijn geschikt (te maken) is en hetzelfde salarisniveau heeft als de oude functie of één salarisschaal daarboven of beneden.                         |
| Peildatum                 | De datum waarop Werkgever het ondernemersbesluit tot reorganisatie heeft genomen.  |
| Plaatsmaker               | De niet-boventallig verklaarde Werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd middels een vaststellingsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van de Plaatsmakersregeling van artikel 21 van dit Sociaal Plan.  |
| Reorganisatie             | Iedere wijziging in de organisatie als gevolg van een bedrijfseconomische reden, inclusief reductie, die leidt tot wijziging van functie(s), herplaatsing van medewerkers en/of boventalligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de Werknemer.                              |
| Transitievergoeding       | De wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW.   |
| Uitwisselbare functies    | Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en naar vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. |
| Vacature (intern)         | Een nog niet ingevulde (tijdelijke) arbeidsplaats bij BAM.   |
| Vaststellingsovereenkomst | Een overeenkomst waarbij Partijen een bindende regeling treffen met betrekking tot de plaatsmakersregeling (art. 21)   |
| Werkgever                 | De Nederlandse vennootschap die voor 100% behoort tot de Koninklijke BAM Groep N.V., waarmee de Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.   |
| Werknemer                 | Werknemers van BAM met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor zover deze een resterende looptijd van 26 weken na de Peildatum heeft.  |

## **Artikel 5 Informatie en overleg**

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van het Sociaal Plan alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet zo nodig overleg te plegen.
2. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in deze regeling geregeld onderwerp en die ten tijde van het opstellen van het Sociaal Plan niet waren voorzien.
3. Eventuele overheidsmaatregelen, die consequenties hebben voor de regelingen van het Sociaal Plan kunnen partijen aanleiding geven tot overleg.

## **Artikel 6 Klachtencommissie**

1. Voor de beoordeling in individuele geschillen in het kader van dit Sociaal Plan is er de Klachtencommissie van BAM.
2. De samenstelling, werkwijze en taken van de Klachtencommissie zijn opgenomen in de BAM Klachtenprocedure.
3. De BAM Klachtenprocedure is op dit Sociaal Plan van toepassing met uitzondering van de daarin in artikel 2.1 sub 6 genoemde voorwaarde voor de in behandeling neming door de Klachtencommissie van een klacht. Die uitzondering betekent dat in afwijking van de BAM Klachtenprocedure een klacht ook in behandeling zal worden genomen indien deze betrekking heeft op de beslissing tot beëindiging of niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen de aanvraag door Werkgever van een ontslagvergunning bij het UWV of een verzoek om ontbinding bij de kantonrechter.

## **HOOFDSTUK II BOVENTALLIGHEID**

### **Artikel 7 Boventalligheid en mededeling boventalligheid**

1. Bij het vervallen of verminderen van functies neemt Werkgever eerst afscheid van externe medewerkers die dezelfde werkzaamheden verrichten: gedetacheerden en uitzendkrachten, en ingeleende Werknemers van een andere bedrijfsvestiging, vervolgens van Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, daarna van oproepkrachten en van Werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat binnen 26 weken zal eindigen.
2. Indien inkrimping daardoor onvoldoende wordt bereikt, wordt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel per categorie uitwisselbare functies bepaald welke Werknemers boventallig zijn. De Werkgever zal de Werknemer van wie de functie vervalt mondeling informeren. Tegelijkertijd zal dit Sociaal Plan worden overhandigd en kort worden toegelicht. Tevens ontvangt de Werknemer een informatiepakket. Door middel van een aanzeggingsbrief wordt de boventalligheid aan de Werknemer bevestigd.
3. Als de functie van de Werknemer zodanig wijzigt dat de Werknemer niet langer aan het functieprofiel kan voldoen, wordt hij alleen aangemerkt als boventallig als hij naar verwachting (gebaseerd op schriftelijke advisering door het Mobiliteitscentrum) met behulp van scholing en/of coaching niet binnen een termijn van 26 weken kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen.
4. De Werkgever bevestigt Werknemer van wie de functie vervalt schriftelijk of en zo ja per welke datum hij de status van boventallige krijgt.
5. Bij boventalligheid biedt Werkgever Werknemer een Beëindigingsovereenkomst categorie 1 versneld traject (artikel 17) aan en/of een Beëindigingsovereenkomst categorie 2 (artikel 18) met een daaraan gekoppeld het Werk naar Werktraject.
6. De Werkgever stuurt de Werknemer die boventallig is verklaard, binnen vijf werkdagen na de schriftelijke aanzegging een uitnodiging voor een herplaatsingsgesprek. Tevens zal de Werkgever de Werknemer aanmelden bij het Mobiliteitscentrum..

## **HOOFDSTUK III HERPLAATSINGSACTIVITEITEN IN HET KADER VAN WERK NAAR WERK TRAJECT CATEGORIE 2**

### **Artikel 8 Verantwoordelijkheid Werkgever en Werknemer**

Werkgever en Werknemer zetten zich tijdens de fase van boventalligheid naar beste kunnen in om te komen tot herplaatsing binnen BAM. Mocht dat niet mogelijk zijn, dan is het doel herplaatsing in een passende functie buiten BAM.

### **Artikel 9 Het Mobiliteitscentrum**

1. BAM heeft een Mobiliteitscentrum ingericht om de mogelijkheden om Werknemers van werk naar werk te begeleiden optimaal te maken. Alle vacatures binnen BAM (met vermelding van de vereiste competenties, functievereisten en standplaats) worden geregistreerd door het Mobiliteitscentrum.
2. Werkgever draagt er zorg voor dat de Werknemer die daarvoor in aanmerking komt door boventaligverklaring bij het Mobiliteitscentrum wordt aangemeld. Werknemer die bij het Mobiliteitscentrum is aangemeld wordt begeleid door een loopbaancoach.
3. Doel van die begeleiding is om de Werknemer op basis van een individueel Mobiliteitsplan persoonlijke, doelgerichte, en praktische ondersteuning te bieden om hem te behouden voor BAM of, mocht dat onverhoopt niet mogelijk zijn, om hem elders te herplaatsen en in staat te stellen zich duurzaam te bewegen op de (in- en externe) arbeidsmarkt.
4. Het Mobiliteitscentrum en de door het Mobiliteitscentrum in te schakelen loopbaancoaches zijn verplicht het recht op privacy van de Werknemer te eerbiedigen en zakelijke gegevens van Werkgever te respecteren.
5. Het Mobiliteitscentrum rapporteert aan de HR Directeur van het betreffende bedrijfsonderdeel (Opco) van BAM en bespreekt deze met de medezeggenschap. Tevens doet hij verslag over de uitvoering van dit Sociaal Plan aan de Klachtencommissie inzake de voor deze commissie relevante onderwerpen.
6. De kosten van de begeleiding door de loopbaancoach vanuit het Mobiliteitscentrum zijn onderdeel van het individueel vast te stellen Mobiliteitsbudget. Dit budget wordt niet in mindering gebracht op de Beëindigingsvergoeding.

### **Artikel 10 Begeleiding Mobiliteitscentrum Werk naar Werk, Categorie 2**

1. Het Mobiliteitscentrum zorgt ervoor dat met de Werknemer op de kortst mogelijke termijn, maar in ieder geval binnen één week na de informatiebijeenkomst een herplaatsingsgesprek kan plaatsvinden met een aan hem toegewezen loopbaancoach. Doel van het herplaatsingsgesprek is om te inventariseren of binnen de voor de Werknemer geldende herplaatsingstermijn elders binnen BAM een functie beschikbaar is die passend is of kan worden gemaakt voor de boventallige Werknemer en of, als dat niet mogelijk, herplaatsing mogelijk is in een passende functie buiten BAM.
2. Er wordt een individueel Mobiliteitsplan door de Mobiliteitsadviseur (in samenspraak met Werknemer) opgesteld na aanvaarding van de Beëindigingsovereenkomst Werk naar Werk (Categorie 2, als bedoeld in artikel 18). In dat geval zullen er gedurende de Herplaatsingstermijn herplaatsingsinspanningen door het Mobiliteitscentrum worden verricht om Werknemer intern dan wel extern te herplaatsen.



3. Op basis van een intake door het Mobiliteitscentrum wordt de inhoud en duur van de in artikel lid 4 bedoelde Mobiliteitstermijn (3 tot 9 maanden) vastgesteld, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt van de Boventallige Werknemer leidend zal zijn. De Mobiliteitstermijn staat los van de maximale Herplaatsingstermijn en kan dus ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met BAM doorlopen.
4. Op basis van het Intakegesprek en aan de hand van een door Werknemer in te vullen vragenlijst (Mobiliteitsmeter) geeft de loopbaancoach een 'Advies afstand arbeidsmarkt' af, hetgeen wordt vastgelegd in een individueel Mobiliteitsplan. Op basis van dat advies wordt door de loopbaancoach de 'Categorie afstand tot de arbeidsmarkt' en het daarbij aansluitende Mobiliteitsbudget als volgt vastgesteld:

| <b>Categorie Afstand tot de arbeidsmarkt</b> | <b>Mobiliteitsbudget (maximaal)</b> | <b>Mobiliteitstermijn</b> |
|--|-------------------------------------|---------------------------|
| Kort   | €2.000,-                            | 3 maanden                 |
| Gemiddeld                                    | €3.500,-                            | 6 maanden                 |
| Groot  | €5.000,-                            | 9 maanden                 |

Indien de Werknemer na 9 maanden nog geen andere baan heeft gevonden kan de Mobiliteitstermijn op advies van het Mobiliteitscentrum eenmalig worden verlengd met maximaal 3 maanden.

5. Indien Werknemer het niet eens is met het definitieve Mobiliteitsplan (waarin onder meer de indeling 'Afstand tot de arbeidsmarkt en de toekenning van het Mobiliteitsbudget is vastgelegd), kan hij binnen twee weken na vaststelling van zijn definitieve Mobiliteitsplan daartegen bezwaar aantekenen bij de Klachtencommissie. De behandeling van het bezwaar door de Klachtencommissie heeft geen opschortende werking.

## **Artikel 11 Herplaatsing bij BAM**

1. De boventallige Werknemer kan aanspraak maken op herplaatsing in passende functies bij Werkgever en binnen BAM:
  - a. waarvoor een vacature bestaat of binnen de redelijke termijn bedoeld in artikel 10 Ontslagregeling een vacature zal ontstaan;
  - b. van Werknemers op tijdelijke arbeidscontracten, die binnen de termijn van artikel 10 Ontslagregeling eindigen;
  - c. van uitzendkrachten, gedetacheerden, werknemers op oproepcontracten en Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
  - d. van personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, tenzij het noodzakelijk is dat de werkzaamheden die zij verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

De herplaatsingsregels zoals aangegeven in artikel 9 van de Ontslagregeling zijn van toepassing.

2. Onder een passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer of die redelijkerwijs door de betrokken Werknemer kan worden vervuld of waarvoor de Werknemer op een aanvaardbare termijn (26 weken) geschikt (te maken) is en hetzelfde salarisniveau heeft als de oude functie of één salarisschaal daarboven of beneden.
3. Of een functie als passend kan worden beschouwd kan verder worden getoetst aan de hand van de volgende criteria:
  - verschil in werktijden, waarbij als richtlijn geldt dat de fulltime Werknemer een fulltime functie gaat vervullen en waarbij voor de parttime Werknemer geldt dat zoveel

- mogelijk een functie met vergelijkbare arbeidsomvang wordt aangeboden;
  - functie-inhoud, aan de hand van een vergelijk van functieprofielen;
  - persoonlijke kwaliteiten, opleiding, kennis en ervaring;
  - persoonlijke omstandigheden;
  - duur en kosten van een eventuele inwerkperiode;
  - maximale reistijd van 1½ uur enkele reis op basis van Openbaar Vervoer.
4. Ingeval de Werknemer het oordeel van de Werkgever over het al dan niet passend zijn van een bepaalde functie betwist en overleg met Werkgever niet tot een oplossing heeft geleid, kan de Werknemer zich wenden tot de Klachtencommissie.
  5. Bij herplaatsing binnen BAM behoudt de Werknemer de bij Werkgever opgebouwde anciënniteit.

#### **Artikel 12 Weigering aanbod herplaatsing**

- 1) De Werknemer die een aanbod tot passend werk of overplaatsing weigert, dient dit binnen tien werkdagen na het aanbod schriftelijk en gemotiveerd aan de Werkgever kenbaar te maken.
- 2) Indien de Werknemer een passend aanbod afwijst, zal de Werkgever de ontvangen schriftelijke reactie met de Werknemer bespreken. Vervolgens zal de Werkgever dit in overweging nemen en de consequenties binnen maximaal tien werkdagen kenbaar maken aan Werknemer. Hierna heeft de Werknemer maximaal tien werkdagen de tijd om over de consequenties na te denken en zich desgewenst voor een oordeel te wenden tot de Klachtencommissie.
- 3) De Klachtencommissie kan op verzoek van Werknemer of Werkgever een uitspraak doen over de redelijkheid van de weigering van het herplaatsingsaanbod.
- 4) Oordeelt de Klachtencommissie dat de Werknemer geen redelijke grond heeft om de aangeboden functie te weigeren, dan krijgt Werknemer 10 dagen de gelegenheid de eerder aangeboden functie alsnog te accepteren.
- 5) Volhardt Werknemer desondanks in zijn weigering, dan vervallen alle aanspraken uit dit Sociaal Plan en zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 13 Salaris en emolumenten in nieuwe functie**

1. Indien het beloningsniveau in de nieuwe functie lager is dan in de oude functie, zal het beloningsniveau worden gebracht naar het beloningsniveau van de nieuwe functie. Hiertoe wordt het vast overeengekomen salaris/loon behorend bij de oude functie bevroren, met dien verstande dat het vast overeengekomen salaris/loon maximaal 110% van het maximale schaalsalaris van de nieuwe functie bedraagt. Over dit salaris vinden de reguliere CAO verhogingen of reguliere salarisschaal trendverhogingen plaats.
2. Het gedeelte van het oude inkomen dat uitstijgt boven de 110% van het maximum van de salarisschaal in de nieuwe functie, wordt als toeslag op het vaste salaris uitbetaald. Toekomstige CAO-verhogingen of salarisschaal trendverhogingen komen in mindering op deze toeslag.
3. Voor zover emolumenten (waaronder begrepen overige arbeidsvoorwaarden en eventueel verstrekte bedrijfsmiddelen) die aan de oude functie zijn verbonden niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, komen deze per direct te vervallen.

#### **Artikel 14 Reiskosten of leaseautoregeling na overplaatsing**

1. In afwijking van de BAM Leaseautoregeling kan een Boventallige Werknemer die binnen BAM is herplaatst gedurende 6 maanden nadat hij met de werkzaamheden in zijn nieuwe functie is aangevangen of zoveel eerder als het leasecontract eindigt, het gebruik van de vanuit zijn

vorige functie ter beschikking gestelde auto voortzetten conform de bestaande, of alsdan gewijzigde, regeling. Daarna dient de leaseauto conform de bepalingen in de bedoelde regelingen te worden ingeleverd, zonder dat de Boventallige Werknemer aanspraak op verdere compensatie kan maken.

2. Wordt de Boventallige Werknemer aan wie op grond van de Leaseautoregeling van Werkgever een leaseauto is toegekend, in zijn nieuwe functie in een andere autogroep ingedeeld, dan gaat deze nieuwe indeling in vanaf de eerstvolgende dag na de beëindiging van de bestaande gebruikersovereenkomst.
3. Reiskosten worden aangepast conform nieuwe standplaats als gevolg van de nieuwe functie.

#### **Artikel 15 Verhuizen**

Indien voor een boventallige Werknemer als gevolg van overplaatsing een grotere woon-werkreisafstand ontstaat, kan de Werknemer, onder de voorwaarden van de verhuiskostenregeling (op basis van fiscale wetgeving), gebruik maken van de verhuiskostenregeling van de Werkgever. Dit geldt niet voor de werkzaamheden op projectbasis. De verhuiskostenregeling is te vinden op BAM Connect(HR Wijzer, personeelsregelingen).

#### **Artikel 16 Herplaatsing buiten BAM**

Indien herplaatsing binnen BAM naar het oordeel van Werknemer en het Mobiliteitscentrum binnen de herplaatsingstermijn niet tot de mogelijkheden behoort, zullen de diensten van het Mobiliteitscentrum zoals begeleiding door een mobiliteitsadviseur en een extern bemiddelingsbureau worden gericht op de externe arbeidsmarkt. Herplaatsingsactiviteiten (zoals het voeren van een sollicitatiegesprek, het deelnemen aan outplacementactiviteiten of scholing) vinden zoveel als mogelijk onder werktijd plaats.

## **HOOFDSTUK IV BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 17 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor het “versneld proces” (Categorie 1)**

1. Indien op voorhand redelijkerwijs te verwachten is dat
  - a. Werknemer niet binnen BAM kan worden herplaatst en
  - b. Werknemer schriftelijk te kennen heeft gegeven geen gebruik te willen maken van de faciliteiten in verband met Herplaatsing zoals aangegeven in Hoofdstuk III van dit Sociaal Plan,biedt Werkgever een Beëindigingsovereenkomst aan voor een versnelde beëindigingsprocedure. Werknemer dient de Beëindigingsovereenkomst voor het “versneld proces” (binnen twee weken na het aanbod van Werkgever) te tekenen, bij gebreke waarvan het aanbod vervalt.
2. In de Beëindigingsovereenkomst voor het “versneld proces” zijn de volgende onderwerpen vastgelegd:
  - a. een beëindigingsdatum waarbij Werknemer kan kiezen tussen;
    - i. inachtneming van de geldende (fictieve) opzegtermijn, of
    - ii. een eerdere Einddatum, waarbij Werkgever een additionele bruto vergoeding gelijk aan de waarde van het resterende Bruto-maandsalaris(sen) gedurende de (fictieve) opzegtermijn aan Werknemer zal uitkeren;
  - b. de (fictieve) opzegtermijn gaat in op de datum waarop Werkgever en Werknemer schriftelijk overeenstemming hebben bereikt over de Beëindigingsovereenkomst;
  - c. uitbetaling van hetgeen op basis van de arbeidsovereenkomst van Werkgever en Werknemer nog moet worden afgerekend;
  - d. uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding;
  - e. bonus van €2.000,- voor het geval de Werknemer deze overeenkomst binnen twee weken na het aanbod van de Werkgever tekent en deze nadien niet ontbindt of vernietigt;
  - f. ontheffing uit de verplichtingen van Werknemer op grond van een concurrentie- en/of relatiebeding;
  - g. tegemoetkoming in de kosten van juridisch advies tot een bedrag van maximaal € 750,- excl. btw;
  - h. een positief geformuleerd getuigschrift;
  - i. een bedenktijd van twee weken waarbinnen Werknemer schriftelijk aan Werkgever kan laten weten de Beëindigingsovereenkomst te ontbinden;
  - j. voor zover van toepassing op de Werknemer: de aanspraken op grond van de artikelen 22 tot en met 25 van dit Sociaal Plan.
3. De Beëindigingsovereenkomst voor Categorie 1 bevat voorts overwegingen en bepalingen die gebruikelijk zijn in een overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 18 Beëindiging arbeidsovereenkomst “werk naar Werk traject (Categorie 2)**

1. Bij aanzegging Boventaligheid krijgt Werknemer de Beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer dient de Beëindigingsovereenkomst (binnen twee weken na het aanbod van Werkgever) te tekenen, bij gebreke waarvan het aanbod vervalt en Werknemer geen rechten meer kan ontlenen aan het Sociaal Plan. Indien herplaatsing binnen BAM binnen de herplaatsingstermijn (artikel 10 lid 2) mogelijk is, dan komt de Beëindigingsovereenkomst te vervallen en wordt hier geen uitvoering aan gegeven.
2. In deze Beëindigingsovereenkomst is het volgende opgenomen:

- a. de arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de Herplaatsingstermijn, waarmee de geldende fictieve opzegtermijn in acht is genomen;
  - b. vrijstelling tot de einddatum;
  - c. uitbetaling van hetgeen op basis van de arbeidsovereenkomst van Werkgever en Werknemer nog moet worden afgerekend;
  - d. uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding vermenigvuldigd met factor 1.5 en evt. vermeerderd met de dienstjarencompensatie;
  - e. ontheffing uit de verplichtingen van Werknemer op grond van een eventueel concurrentie- of relatiebeding;
  - f. tegemoetkoming in de kosten van juridisch advies tot een bedrag van maximaal € 750,- excl. btw;
  - g. een positief getuigschrift;
  - h. een bedenktijd van twee weken waarbinnen Werknemer schriftelijk aan Werkgever kan laten weten de beëindigingsovereenkomst te ontbinden;
3. De Beëindigingsovereenkomst voor Categorie 2 bevat voorts overwegingen en bepalingen die gebruikelijk zijn in een overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 19 UWV procedure**

1. In het geval de Werknemer niet wenst mee te werken aan een beëindigingsovereenkomst en Werkgever beschikt over een ontslagvergunning van het UWV dan zal Werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgaan.
2. Ingeval van opzegging:
  - a. wordt de duur van de procedure bij het UWV in mindering gebracht op de opzegtermijn, met dien verstande dat de opzegtermijn altijd tenminste één maand bedraagt;
  - b. betaalt Werkgever uit al hetgeen op basis van de arbeidsovereenkomst van Werkgever en Werknemer nog moet worden afgerekend;
  - c. Werknemer heeft uitsluitend recht op de Transitievergoeding, tenzij sprake is van ernstige verwijtbaarheid (art. 7:673 lid 7 sub c BW).

#### **Artikel 20 Plaatsmakersregeling**

1. Een Werknemer kan een verzoek indienen voor de Plaatsmakersregeling, waardoor een boventallige Werknemer in een uitwisselbare functie in dezelfde leeftijdsgroep kan blijven. Werkgever bepaalt in alle omstandigheden wanneer de Plaatsmakersregeling wordt toegepast. Hierbij gelden als uitgangspunten: de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van een vaststellingsovereenkomst onder toekenning van de wettelijke Transitievergoeding zoals bepaald in artikel 7:673 BW.
2. Alle overige bepalingen van dit Sociaal Plan zijn niet van toepassing op de Plaatsmaker.
3. Indien een Werknemer naar het oordeel van Werkgever voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit, de Werknemer die in eerste instantie als boventallig was aangewezen zich verzet tegen een eventueel plaatsmaken, of de Werkgever gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling om een andere reden niet wenselijk acht, zal hij niet als Plaatsmaker kunnen vertrekken.

## **Artikel 21      Terugkeerregeling**

1. Een Boventallige Werknemer behoudt zijn oorspronkelijke anciënniteit als hij binnen een half jaar na de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst terugkeert op een arbeidsplaats binnen BAM. Indien de Werkgever binnen 26 weken na beëindiging van het dienstverband iemand in dienst wil nemen voor de werkzaamheden van de voormalig Werknemer dan moet hij deze werkzaamheden eerst aanbieden aan de voormalig Werknemer, conform de wederindiensttredingsvoorwaarde van het UWV.
2. Eventueel uitgekeerde ontslagvergoedingen op grond van dit Sociaal Plan, zullen in de toekomst in mindering worden gebracht op een op grond van wetgeving uit te keren vergoeding.
3. Personen die op grond van dit Sociaal Plan uit dienst zijn getreden, komen gedurende 1 jaar na beëindiging niet in aanmerking voor een opdracht bij BAM als inhuur medewerker.

## **HOOFDSTUK V OVERIGE BEPALINGEN**

### **Artikel 22 Voortzetting deelname aan collectieve zorgverzekering**

Aan een Boventallige Werknemer die onder de werkingsfeer van het Sociaal Plan bij de Werkgever wordt ontslagen, wordt de gelegenheid geboden om voor de duur van het lopend kalenderjaar en het jaar daaropvolgend op basis van de geldende voorwaarden en premies op eigen titel verzekerd te kunnen blijven, indien hij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds deelneemt aan de collectieve zorgverzekering.

### **Artikel 23 Studiekostenregeling**

Eventuele reeds overeengekomen en/of reeds aangevangen studies, waarvoor door de Werkgever een vergoeding van de kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Studiekosten hoeven door Werknemer bij zijn vertrek niet te worden terugbetaald.

### **Artikel 24 Jubileumuitkering**

Aan de Boventallige Werknemer met wie -op basis van dit Sociaal Plan- het dienstverband wordt beëindigd als gevolg van een vertrek bij BAM, zal de jubileumuitkering reeds worden verstrekt, indien hij binnen één jaar na datum van beëindiging van het dienstverband een als zodanig erkend jubileum zou hebben gevierd. Hierbij zullen te allen tijde de geldende fiscale regels in acht worden genomen.

### **Artikel 25 Verschaffen van inlichtingen**

De Werknemer die aanspraak maakt op de financiële voorzieningen in dit Sociaal Plan, verplicht zich om de Werkgever alle inlichtingen en bescheiden te verstrekken, die Werkgever nodig heeft voor de vaststelling van die aanspraak.

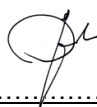
### **Artikel 26 Hardheidsclausule**

In onvoorziene gevallen, waarin de toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, zal Werkgever van de bepalingen in het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

**-HANDTEKENINGEN VOLGEN OP DE VOLGENDE PAGINA-**

**HOOFDSTUK VI      SLOT**

Het Sociaal Plan is overeengekomen te Bunnik, d.d. 21 december 2020



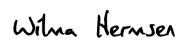
.....  
R.J.M. Joosten  
CEO Koninklijke BAM Groep



.....  
P. K. Van der Put  
FNV Bouwen en Wonen



.....  
P.S. Fortuin  
CNV Vakmensen.nl



.....  
W. Hermsen  
Vakvereniging Het Zwarte Corps



.....  
W.F.R. Heins  
CNV Vakmensen.nl



**BIJLAGE I**

Onder verwijzing naar het begrip 'Werkgever' als bedoeld Artikel 4 Sociaal Plan worden als zodanig aangemerkt:

|                                      |
|--------------------------------------|
| Koninklijke BAM Groep NV             |
| BAM Infra Nederland BV               |
| BAM Infra BV                         |
| BAM Infra Energie & Water BV         |
| Hulsink Kommunikatie Techniek BV     |
| DRK Elektrotechniek BV               |
| BAM Infra Materieel BV               |
| BAM Infra Energie & Water Zuid BV    |
| BAM Infra Telecom BV                 |
| BAM Infra Verkeerstechniek BV        |
| BAM Wegen Materieel BV               |
| BAM Infraconsult BV                  |
| BAM Infra Rail BV                    |
| BAM Infra Spoorse Kabels BV          |
| BAM Infra Spoorse Kabels TI BV       |
| BAM Bouw en Vastgoed Nederland BV    |
| AM BV                                |
| AM Real Estate Development BV        |
| BAM Materieel BV                     |
| BAM Techniek BV                      |
| BAM Accommodatie Asset Management BV |
| BAM Bouw en Techniek BV              |
| BAM Wonen BV                         |
| Homestudios BV                       |
| Bouwbedrijf Pennings BV              |
| BAM Bouw en Vastgoed Specials BV     |
| Interflow BV                         |
| Schakel en Schrale BV                |
| BAM Modulair BV                      |
| BAM Energy Systems BV                |
| BAM Industrie BV                     |

N.B. dit Sociaal Plan is niet van toepassing op BAM International BV en BAM PPP Concessies BV (en haar dochter vennootschappen)

N.B. dit is de situatie per 21 december 2020. Deze Bijlage kan aan veranderingen onderhevig zijn. Voor een volledige en correcte up to date lijst na voornoemde datum, dient contact op te worden genomen met Corporate Legal.