

**SOCIAAL PLAN**

**ROYAL SWINKELS FAMILY BREWERS HOLDING N.V.**

**2020 – 2022**

**Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V.**, gevestigd te Lieshout

hierna te noemen "de Werkgever"  
als partij ter ene zijde

en

**FNV**, gevestigd te Weert  
**CNV Vakmensen**, gevestigd Utrecht

hierna te noemen "de vakorganisaties"  
elk als partij ter andere zijde

Verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit sociaal plan.

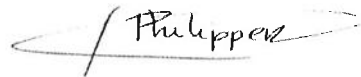
Aldus overeengekomen te Lieshout op 7 december 2020. De tekst van dit sociaal plan is in drievoud opgemaakt en ondertekend.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

**Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V.**

**FNV**



---

Naam: Peer Swinkels  
Functie: CEO  
Datum:  
Plaats:

---

Naam: Ilja Philippen-Nijssen  
Functie: Bestuurder  
Datum: 8 januari 2021  
Plaats: Weert

**CNV Vakmensen**

---

Naam: René Jongen  
Functie: Bestuurder  
Datum:  
Plaats:

- Medewerkers die wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW op staande voet worden ontslagen;
- Medewerkers wier arbeidsovereenkomst binnen de looptijd van dit Sociaal Plan wordt beëindigd op grond van disfunctioneren of welke andere reden dan ook, anders dan op grond van de Reorganisatie zoals hiervoor beschreven;
- Medewerkers die aanspraak kunnen maken op hun recht op pensioen;
- Medewerkers die na een periode van ziekte die langer dan 2 jaar heeft geduurd uit dienst gaan door middel van een vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV.

### 3. Looptijd Sociaal Plan

Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan en eindigt op 31 december 2022. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle Medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een Reorganisatie is geëindigd.

### 4. Betrokkenheid Ondernemingsraad

De OR is om advies gevraagd over deze Reorganisatie alsmede de hierbij te verwachten personele gevolgen, een en ander conform de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

### 5. Definities

**Aanzegging:** de schriftelijke bevestiging aan de Medewerker van de individuele gevolgen van de Reorganisatie (bijvoorbeeld een aankondiging van Boventalligheid en/of een (voorgenomen) ontslag of een functiewijziging).

**Afspiegelingsbeginsel:** de methodiek op basis waarvan per categorie uitwisselbare functies conform de Ontslagregeling van 23 april 2015 en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van september 2020, verdeeld volgens de leeftijdscategorieën 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, en 55 jaar en ouder de Boventallige Medewerkers met het minste aantal dienstjaren per leeftijdscategorie als Boventallig worden aangemerkt.

**Beëindigingsvergoeding:** de Beëindigingsvergoeding is een financiële vergoeding die een Boventallige Medewerker ontvangt in verband met de gedwongen beëindiging van het dienstverband op grond van een bedrijfseconomische reden middels een vaststellingsovereenkomst of na een UWV-procedure. De berekening van de Beëindigingsvergoeding vindt plaats aan de hand van de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor. De transitievergoeding wordt aldus geacht te zijn inbegrepen bij de Beëindigingsvergoeding.

*HR*

<b>Partijen:</b>	contractpartijen bij het Sociaal Plan, zijnde enerzijds Werkgever en anderzijds de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen.
<b>Passende Functie:</b>	een (interne) functie op een gelijksoortige contractbasis, waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, competenties, ervaring en beloningsniveau van de Boventallige Medewerker als gelijksoortig verlangd kunnen worden.
<b>Reorganisatie:</b>	de verandering van de organisatie in verband met het project Design the Base gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op grond van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische gronden waardoor arbeidsplaatsen van medewerkers vervallen of wijzigen.
<b>Sociaal Plan:</b>	het onderhavige Sociaal Plan, bedoeld om de sociale en financiële gevolgen zo goed mogelijk op te vangen van Boventallige Medewerkers wier arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van de Reorganisatie.
<b>Transitievergoeding:</b>	de wettelijke transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW. <sup>1</sup>
<b>Uitwisselbare Functies:</b>	functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning, een en ander in onderlinge samenhang beoordeeld.
<b>UWV:</b>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen of UWV-Werkbedrijf
<b>Vakorganisaties:</b>	FNV en CNV Vakmensen
<b>Werkbemiddelingstraject:</b>	de periode dat een bemiddelingsbureau de Boventallige Medewerker ondersteunt bij het zoeken van een passende arbeidsplaats buiten de onderneming.
<b>Werkgever:</b>	Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V. en haar dochtermaatschappijen in Nederland, gevestigd te Lieshout.

Waar in dit plan sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen en waar sprake is van "zijn" dient ook "haar" te worden gelezen.

## 6. Fiscale consequenties

Alle bedragen genoemd in het Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld. Er zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met eventuele vrijstellingen voor belastingen en of (sociale) verzekeringspremies.

<sup>1</sup> Conform Stcrt, 69523, i.w.tr. 01-01-2020.

9.3 De navolgende leeftijdsgroepen kunnen worden onderscheiden:

- tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- vanaf 55 jaar tot de AOW-leeftijd.

9.4 Alle Boventallige Medewerkers met een Uitwisselbare Functie worden op basis van leeftijd ingedeeld in een leeftijdsgroep. Daarbij geldt als peildatum de datum van de Boventalligheidsverklaring. Op basis van het Afspiegelingsbeginsel wordt dan bepaald welke Boventallige Medewerkers binnen iedere leeftijdsgroep wel en niet boventallig worden.

## 10. Boventalligheidsverklaring

De verstrekking van de Boventalligheidsverklaring kan samenvallen met de Aanzegging. Wanneer de functie op termijn zal komen te vervallen, zal de Boventalligheidsverklaring tenminste 4 maanden voor de Einddatum worden verstrekt.

In de Boventalligheidsverklaring wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

- de datum dat Medewerker schriftelijk boventallig is verklaard en reden van boventalligheid;
- indien aanwezig: eventuele beschikbaarheid van een Passende Functie;
- verloop van de verdere procedure;
- een kopie van het Sociaal Plan.

## 11. Voorzieningen bij Boventalligheid

11.1 De Werkgever zal zich maximaal inspannen om de Boventallige Medewerker te herplaatsen via de faciliteiten als genoemd in artikel 12 ('werk-naar-werk en scholing traject'), al dan niet in een interne (passende) functie. De Boventallige Medewerker zal zich op zijn beurt actief inzetten om een andere externe dan wel interne functie te zoeken en kan daarbij gebruikmaken van de faciliteiten van dit Sociaal Plan.

11.2 De Boventallige Medewerker zal tot de Einddatum de werkzaamheden in de eigen functie of in een Passende Functie continueren, tenzij de Werkgever in overleg met de Boventallige Medewerker anders bepaalt.

11.3 De Boventallige Medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om onder werktijd eventuele (collectieve) trainingen in het kader van het 'werk-naar-werk-traject' te volgen. De Boventallige Medewerker wordt ook in de gelegenheid gesteld om onder werktijd te solliciteren naar een andere baan, waarbij eventuele reiskosten conform de thans geldende reiskostenregeling van Werkgever worden vergoed. De Boventallige Medewerker zal hiervoor vooraf toestemming vragen aan zijn leidinggevende, die de toestemming niet zal onthouden, tenzij de continuïteit van de werkzaamheden wordt belemmerd.

### **13. Passende Functie**

Een Boventallige Medewerker heeft bij gelijke geschiktheid voorrang op andere interne kandidaten bij interne vacatures voor een Passende Functie.

### **14. Beëindiging dienstverband**

- 14.1 De Boventallige Medewerker wordt door middel van de Boventaligheidsverklaring schriftelijk in kennis gesteld van het feit dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats:
- door middel van een beëindiging met wederzijds goedvinden onder gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst; of
  - door middel van het indienen van een verzoek om toestemming voor beëindiging van het dienstverband bij het UWV.
- 14.2 De Werkgever geeft de voorkeur aan een beëindiging met wederzijds goedvinden. De Werkgever zal de Boventallige Medewerker gelijktijdig met de Boventaligheidsverklaring een vaststellingsovereenkomst aanbieden waarin de wederzijdse verplichtingen zoals beschreven in dit Sociaal Plan worden bevestigd evenals de startdatum van de Mobiliteitsperiode. In deze vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de geldende Opzegtermijn. Tussen de datum van de Boventaligheidsverklaring en de Einddatum zal tenminste een periode van 4 maanden zitten.
- 14.3 In geval de Boventallige Medewerker niet binnen 5 werkdagen de vaststellingsovereenkomst ondertekent, zal de Werkgever de UWV procedure tot beëindiging van het dienstverband voortzetten onder toekenning van de aanspraken uit dit Sociaal Plan.
- 14.4 De Werkgever zal in de situatie zoals omschreven in artikel 14.3 de Opzegtermijn in acht nemen. Daarvan zal de termijn worden afgetrokken die ligt tussen de datum van de Boventaligheidsverklaring en de datum van de beslissing van het UWV. Daarbij geldt dat altijd een termijn van 4 maanden resteert gerekend vanaf de datum van de Boventaligheidsverklaring.
- 14.5 In het geval een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, zal in ieder geval een opzegtermijn van 4 maanden in acht worden genomen.

### **15. (Financiële) voorzieningen voor Medewerkers**

De Boventallige Medewerker heeft bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding bedraagt de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1.6.

### **16. Arbeidsvoorwaarden, teruggave bedrijfseigendommen etc.**

- 16.1 De Boventallige Medewerker behoudt tot de Einddatum zijn arbeidsvoorwaarden. Het restant van de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen zal per einde dienstverband worden uitbetaald.

## **21. Begeleidingscommissie**

- 21.1 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die op verzoek van de Boventallige Medewerker(s) erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- 21.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden, één lid benoemd door de Werkgever en één lid benoemd door de betrokken vakbonden. Gezamenlijk zullen deze 2 leden een derde lid benoemen. De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van hetgeen is bepaald in het Sociaal Plan.
- 21.3 De Begeleidingscommissie adviseert de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Boventallige Medewerker dan wel de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.
- 21.4 De beslissing van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de Werkgever, waarbij de Werkgever in geval van een unaniem advies het advies zal overnemen.
- 21.5 De Begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
- 21.6 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.
- 21.7 Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen - binnen redelijke grenzen - voor rekening van de Werkgever.
- 21.8 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid over Boventallige Medewerkers en Werkgever vernemen.

## **22. Hardheidsclausule**

- 22.1 In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie(s), kan de betrokken Boventallige Medewerker een schriftelijk verzoek indienen om de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.
- 22.2 De Werkgever kan vervolgens, eventueel na advies van de Begeleidingscommissie, besluiten om ten gunste van de Boventallige Medewerker van het Sociaal Plan af te wijken.
- 22.3 Of al dan niet aanleiding is voor toepassing van de hardheidsclausule, is geheel ter discretie van de directie van de Werkgever.
- 22.4 In situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet of tot onbedoelde situaties leidt, beslist de Werkgever op welke wijze zij in die betreffende situatie handelt.
- 22.5 De Werkgever zal haar besluit motiveren en schriftelijk aan de Boventallige Medewerker verstrekken.

## **23. Tussentijdse wijziging**

Indien zich tijdens de looptijd van het Sociaal Plan wijzigingen in wetgeving of andere regelgeving voordoen (zoals de verlaging/verhoging van de pensioenleeftijd), dan wel omstandigheden van sociale of economische aard hiertoe aanleiding geven, zullen Partijen hierover in overleg treden en nieuwe afspraken maken.

*HR*



## Bijlage 1: Stroomschema Sociaal Plan

