

Sociale Regeling

GROLSCHE BIERBROUWERIJ NEDERLAND B.V.

1 augustus 2025 – 31 december 2026

1 INHOUDSOPGAVE

1 INHOUDSOPGAVE	2
1. Inleiding.....	4
2. Algemeen	4
2.1 Werkingsduur/looptijd.....	4
2.2 Werkings sfeer	4
2.3 Wijziging.....	5
2.4 Informatieverstrekking	5
2.5 Fiscale afwikkeling	5
2.6 Hardheidsclausule.....	5
3. Procedure.....	6
3.1 Boventalligheid	6
3.2 Aanzegging boventalligheid	6
4. Van werk naar werk	6
4.1 Interne herplaatsing.....	6
4.2 Externe herplaatsing/outplacement.....	8
5. Beëindiging arbeidsovereenkomst	9
5.1 Procedure.....	9
5.2 Beëindigingsregeling	9
5.2.1 Einddatum	9
5.2.2 Beëindigingsvergoeding.....	9
5.2.3 Aftopping AOW	10
5.3 Plaatsmakersregeling.....	11
5.4. Eerdere uitdiensttreding.....	11
6. Overige bepalingen	11
6.1 Outplacement- en sollicitatieverlof	11
6.2 Jubileumregeling.....	11
6.3 Zorgverzekering	12
6.4 Kosten juridische bijstand/ financieel advies.....	12
6.5 Pensioen.....	12

6.6 Eigendommen	12
6.7 Kwijtschelden studiekosten	12
6.8 Eindafrekening	12
7. Begeleidingscommissie	13
8. Begrippen	14
9. Ondertekening	16

1. Inleiding

Om de huidige marktomstandigheden het hoofd te kunnen bieden heeft Grolsch een strategie uitgestippeld waarbij klantgerichtheid, wendbaarheid, innovatie, eenvoud, en beheersing van kosten van belang zijn. Hiertoe zal Grolsch activiteiten gaan stroomlijnen om zo innovatie en groei te stimuleren en processen en werkwijzen aan te laten sluiten bij toekomstige behoefte en kansen.

Bij de voorgenomen wijzigingen in de organisatie, zullen een aantal arbeidsplaatsen komen te vervallen. Hoewel Grolsch voornemens is deze veranderingen zo zorgvuldig mogelijk door te voeren en de gevolgen voor de medewerkers op te vangen, zijn ontslagen niet te uit te sluiten. Deze Sociale Regeling, hierna ook **de regeling**, is bedoeld om uniforme voorzieningen te bieden aan de betreffende medewerkers. Het streven is de werknemer daarbij zo goed als mogelijk naar ander werk te begeleiden, intern of extern. Grolsch zal toezien op goede uitvoering van de regeling waarbij werknemer en Grolsch een wederzijdse inspanningsverplichting hebben. Kwaliteit en zorgvuldigheid staan voorop net als duidelijke communicatie en transparantie.

2. Algemeen

2.1 Werkingsduur/looptijd

De regeling geldt vanaf 1 augustus 2025 tot en met 31 december 2026. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze regeling blijven na afloop van de regeling van kracht, mits de medewerker voor de einddatum van de regeling onder de regeling valt. Eventuele organisatie aanpassingen met personele gevolgen zoals benoemd in de huidige adviesaanvraag (dd 31 juli 2025) die pas invulling kunnen krijgen buiten de looptijd van de regeling kunnen, na instemming met de vakbond FNV, na afloop van de looptijd van de regeling alsnog doorgang vinden met als uiterlijke datum van 30 juni 2027. Voor het overige heeft deze regeling geen nawerking.

2.2 Werkings sfeer

De regeling is van toepassing op elke medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van alle organisatie wijzigingen en daarom boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van deze regeling, en met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd via een vaststellingsovereenkomst of een ontslagprocedure op bedrijfseconomische gronden.

De regeling geldt niet voor personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden niet zijnde in dienst van Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. en medewerkers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd).

2.3 Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van deze regeling wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en de planning van de organisatieveranderingen die effect hebben op de uitvoering van deze regeling en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Grolsch zal Grolsch zich tijdig beraden over aanpassing van deze regeling en het treffen van een voor de medewerkers en Grolsch aanvaardbare, oplossing onder de nieuwe wetgeving. Grolsch zal de voorgenomen aanpassingen, voor zover relevant, ter beoordeling voorleggen aan de vakorganisatie.

2.4 Informatieverstrekking

De medewerker op wie deze regeling van toepassing is, verplicht zich om Grolsch alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van deze regeling noodzakelijk zijn. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van deze regeling kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van deze regeling tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.

2.5 Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens deze regeling gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Grolsch zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Grolsch slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Grolsch met zich brengt.

2.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van deze regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie aan te geven door de medewerker (of diens belangenbehartiger) dan wel door Grolsch of de begeleidingscommissie, kan Grolsch van de regeling afwijken ten gunste van de medewerker, dit ter beoordeling door Grolsch. De medewerker kan in voorkomende gevallen een beroep doen op de begeleidingscommissie. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, zal Grolsch handelen in de geest van de regeling (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties).

3. Procedure

3.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:

(a) de functie van de medewerker vervalt;

(b) de functie van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten - en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer medewerkers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie (in welk geval via de bepalingen van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen waaronder het afspiegelingsbeginsel, de ontslagvolgorde wordt bepaald);

3.2 Aanzegging boventalligheid

De medewerker die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Tevens wordt daarbij de datum van het vervallen van het werk meegedeeld (datum definitieve boventalligheid). Na afronding van de sollicitatie- en plaatsingsprocedure volgt de eventuele definitieve boventalligheidsverklaring op schrift.

4. Van werk naar werk

Grolsch streeft er primair naar om de boventallige medewerker van werk naar werk te begeleiden. Grolsch gaat medewerkers ondersteunen bij het versterken van hun arbeidsmarktpositie.

4.1 Interne herplaatsing

Grolsch zal zich inspannen om voor de (voorlopig) boventallige medewerker werk te vinden in een vacante, passende interne functie. Hierbij zal Grolsch niet alleen naar (toekomstige) vacante functies kijken, maar ook naar functies waarvoor binnen de opzegtermijn van de betreffende medewerker een passende vacature zal ontstaan. Parallel aan het vaststellen van voorlopige boventalligheid (na afronding van het adviestraject), zullen daarom nieuwe functies openbaar vacant worden gesteld. Functiebeschrijvingen worden daarbij beschikbaar gesteld. Voorlopige boventallige medewerkers die mogelijk geschikt zijn voor een nieuwe functie, worden aangemoedigd te solliciteren. Voor alle nieuwe functies zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden.

Herplaatsingsgesprek

Tijdens het voorlopig boventalligheidsgesprek zal herplaatsing besproken worden, waarin de beschikbaarheid van medewerker voor vacante, passende functies aan de hand van het registratieformulier met de leidinggevende en HR besproken zal worden. Bij deze belangstellingsregistratie wordt door Grolsch nagegaan of er sprake is van persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure.

Als voorlopig boventallige medewerkers niet solliciteren, kan Grolsch de nieuwe functie als passende functie aanbieden aan een geschikte medewerker die (voorlopig) boventallig is.

Voor het vaststellen of sprake is van een passende functie bij Grolsch zullen de volgende criteria worden toegepast:

- geschiktheid voor de functie op basis van opleiding, ervaring, kennis en competenties, dan wel binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken en inzetbaar te zijn;
- en met een maximale afwijking van één functieniveau ten opzichte van het functieniveau van de oorspronkelijke functie.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de medewerker gedaan. De medewerker dient binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie schriftelijk al dan niet te accepteren.

Indien een medewerker wordt herplaatst in een passende functie met een lager maandsalaris, dan behoudt de medewerker zijn laatstverdiende bruto maandsalaris, met dien verstande dat het bedrag dat uitgaat boven het salarisbedrag dat bij het maximum van de nieuwe salarisgroep die bij de passende functie behoort, wordt omgezet in een vaste persoonlijke bruto toeslag welk wordt afgebouwd in een periode van vijf jaar:

- 1e en 2e jaar 100%
- 3e jaar 75%
- 4e jaar 50%
- 5e jaar 25%

De persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd. Indexatie vindt plaats volgens de afgesproken percentages en data voor structurele verhoging van de cao Grolsch salarisschalen.

Indien de medewerker het aanbod van een passende functie zonder gegronde reden niet aanvaardt, dan wordt de medewerker uitgesloten van de voorzieningen van deze regeling, ter beoordeling van Grolsch.

Indien een medewerker is herplaatst in een passende functie kan de medewerker binnen drie maanden na de plaatsing schriftelijk aangeven deze functie niet meer te willen vervullen. Ook Grolsch kan binnen drie maanden na aanvang schriftelijk terugkomen op de herplaatsing. Indien er sprake is van een gegronde reden wordt in deze gevallen de medewerker boventallig verklaard en valt hij onder de voorzieningen van deze regeling.

Indien deze situatie zich buiten drie maanden na aanvang voordoet, kan in dat kader zo nodig een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule zoals bedoeld in artikel 2.6.

Indien deze situatie buiten de looptijd van deze sociale regeling zou vallen, zal overleg met de vakorganisatie worden gepleegd.

Het aanbieden van een functie met een afwijking van meer dan één functieniveau ten opzichte van het functieniveau van de oorspronkelijke functie is met instemming van de medewerker bespreekbaar in het herplaatsingsgesprek. Indien dit tot herplaatsing leidt, zal de eerdergenoemde afbouwregeling op gelijke wijze van toepassing zijn.

Indien een medewerker overstapt van Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. of De Klok Dranken B.V (of andersom) eindigt die arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en wordt er een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. De Klok Dranken B is een 100% dochteronderneming van de Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.. Beide entiteiten hebben hun eigen CAO en arbeidsvoorwaarden.

De binnen dat bedrijf geldende cao en arbeidsvoorwaarden zijn dan van toepassing.

Indien daarbij sprake is van een passende functie met een lager maandsalaris vindt er een afkoop plaats. Het (bruto) bedrag dat uitgaat boven het salarisbedrag dat bij het maximum van de nieuwe salarisgroep die bij de passende functie behoort, wordt vermenigvuldigd keer 12 (maanden) en het negatieve verschil in het aantal ATV dagen voor de betreffende medewerker gedurende de eerste 12 maanden (omgerekend in geld) wordt als eenmalig bruto bedrag uitgekeerd bij einde van de arbeidsovereenkomst met de oude werkgever. Er vindt geen uitbetaling van enige beëindigingsvergoeding plaats en de anciënniteit vanuit het voorgaande dienstverband gaat mee over naar het andere bedrijf.

4.2 Externe herplaatsing/outplacement

Indien intern geen andere passende functie voor de medewerker voorhanden is en de medewerker definitief boventallig is verklaard, zal Grolsch voor de medewerker begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement.

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten Grolsch vindt plaats door middel van outplacementbegeleiding via een door Grolsch te kiezen bureau na overleg met de ondernemingsraad.

Op basis van een intakegesprek wordt door het outplacementbureau met de medewerker een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing.

De duur

De duur van de outplacementbegeleiding kan 3, 6 of 9 maanden bedragen. Doel is de medewerker te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

Indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat verlenging van de periode van outplacementbegeleiding tot succesvolle externe herplaatsing zou kunnen leiden, kan Grolsch - na positief advies van het outplacementbureau - de bemiddelingsduur verlengen met 3 maanden, zodat het traject maximaal 12 maanden kan duren. Voorwaarde is dat de medewerker voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht gedurende de oorspronkelijke bemiddelingsduur.

De kosten

De kosten van het outplacementtraject komen ten laste van Grolsch.

Aanvang

De outplacementbegeleiding vindt zo veel als mogelijk plaats voor de datum dat de werkzaamheden komen te vervallen, de bemiddeling start in overleg met Grolsch. Indien de medewerker om gegronde redenen de outplacementbegeleiding zou willen starten na uitdiensttreding, is dat bespreekbaar.

Scholingskosten

Scholingskosten voor individuele trajecten bedragen, na advies van het outplacementbureau in dat kader, EUR 2.500, - exclusief BTW per medewerker.

Herleving

Indien een medewerker na aanvaarding van een baan elders alsnog die baan verliest buiten zijn eigen toedoen, herleeft de aanspraak op outplacementbegeleiding (buiten dienstverband) voor zover er nog een (individuele) aanspraak bestaat. Hierop kan beroep worden gedaan tot een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst met Grolsch.

Op verzoek van de medewerker zal Grolsch tot een jaar na einde van de arbeidsovereenkomst vacatures aan de medewerker toezenden, zodat medewerker een gelijke positie als interne kandidaat in de volgorde van de sollicitatieprocedure heeft.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst**5.1 Procedure**

Indien de huidige arbeidsplaats vervalt en de boventallige medewerker niet intern kan worden herplaatst, dan komt de medewerker in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit Hoofdstuk omschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt via een vaststellingsovereenkomst beëindigd per de datum dat de werkzaamheden vervallen, onder de voorwaarden als in deze regeling beschreven.

In voorkomende gevallen en/of indien de medewerker niet instemt met een beëindiging via een vaststellingsovereenkomst, zal Grolsch UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. In het geval een inhoudelijke procedure wordt gevoerd, kan de boventallige medewerker waarvoor geen passende functie voorhanden is, geen aanspraak maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan, waaronder budget voor outplacement en scholing en de vergoeding juridische/ financiële kosten.

Mocht de boventallige medewerker voordat de werkzaamheden vervallen alsnog intern worden herplaatst, komen alle gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging te vervallen.

5.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die Grolsch de medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

5.2.1 Einddatum

Bij bepaling van het einde van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die voor Grolsch in individuele situaties geldt (mits medewerker en werkgever overeenstemming bereiken).

5.2.2 Beëindigingsvergoeding

Als er voor de medewerker geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen Grolsch, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst.

De medewerker ontvangt bij de eindafrekening een eenmalige beëindigingsvergoeding.

Deze (bruto) beëindigingsvergoeding wordt berekend op grond van de wettelijke transitievergoeding (2025) en met inachtneming van het op de transitievergoeding toepasselijke Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, de Regeling looncomponenten en arbeidsduur en de voor de medewerker toepasselijke definitie van 'bruto maandinkomen' zoals opgenomen in Hoofdstuk 8 Begrippen, te vermenigvuldigen met de volgende aanvullingen voor de volgende leeftijdsgroepen:

- tot 45 jaar x factor 1,4
- 45 tot 55 jaar: x factor 1,7
- 55 jaar en ouder x factor 2,0

De maximale beëindigingsvergoeding bedraagt EUR 98.000, = bruto (plafond 2025), vermenigvuldigd met de factoren zoals hierboven genoemd. Als de werknemer een hoger bruto jaarsalaris heeft dan het maximum van EUR 98.000, = bruto (zonder factor) bedraagt het maximum 1 bruto jaarsalaris te vermenigvuldigen met de factoren zoals hierboven genoemd. Met de (eventuele) verhoging van het maximale, wettelijke bedrag per en na 1 januari 2026 zal rekening worden gehouden. De beëindigingsvergoeding wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

De beëindigingsvergoeding omvat in alle gevallen de transitievergoeding, er kan nooit sprake zijn van aanspraak op zowel een beëindigingsvergoeding als - separaat – de transitievergoeding.

5.2.3 Aftopping AOW

De totale beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan het redelijkerwijs te verwachten verlies aan inkomen tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per datum van het einde van de arbeidsovereenkomst en niet lager zijn dan de transitievergoeding zonder factor.

Het verlies aan inkomen is daarbij gedefinieerd als:

- het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- de te verwachten te ontvangen inkomsten van de medewerker na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van het volgende:

- de medewerker ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW, van maximaal 24 maanden.
- de medewerker ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

Doel van deze bepaling is dat de vergoeding niet hoger kan zijn dan het verlies aan inkomen tot aan de AOW gerechtigde leeftijd van een medewerker. Het minimum is altijd wel een vergoeding volgens de berekening van de wettelijke transitievergoeding zonder factor.

5.3 Plaatsmakersregeling

Een medewerker die niet boventallig is verklaard, kan schriftelijk verzoeken om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling. Grolsch beslist of zij dit verzoek wil en kan honoreren. Daarvoor is in ieder geval vereist dat binnen de eigen organisatie:

- de medewerker behoort tot een groep uitwisselbare functies waarbinnen andere medewerkers boventallig zijn verklaard;
- er plaats wordt gemaakt voor een andere boventallige medewerker en dat diegene daardoor zijn arbeidsplaats behoudt;
- dit niet leidt tot hogere kosten voor Grolsch.

Mocht Grolsch het verzoek honoreren, dan zal de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn worden beëindigd door het ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst. Grolsch bepaalt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Beëindiging vindt plaats onder toekenning van een vergoeding van 50% van de beëindigingsvergoeding conform artikelen 5.2.2 en 5.2.3. voor de plaatsmaker. De plaatsmaker is verder uitgesloten van de voorzieningen van deze regeling.

5.4. Eerdere uitdiensttreding

Indien de boventallige medewerker elders een nieuw dienstverband aanvaardt dat aanvangt vóór de einddatum, wordt het dienstverband met Grolsch geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders. De medewerker houdt onverminderd recht op de aanspraak op de vergoeding ex artikelen 5.2.2 en 5.2.3 uit deze regeling. Het outplacementtraject zal dan per direct worden beëindigd. De medewerker heeft daarnaast geen recht op de loonsom van de resterende maanden tot de nieuwe einddatum.

6. Overige bepalingen

6.1 Outplacement- en sollicitatieverlof

Tot de datum van het vervallen van de werkzaamheden verricht de medewerker zijn reguliere werkzaamheden. De medewerker zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacementtraject waaronder sollicitaties en eventuele psychologische onderzoeken.

6.2 Jubileumregeling

Indien de medewerker binnen twaalf maanden na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij een (eventuele) nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de bij Grolsch opgebouwde diensttijd meeneemt. De bruto uitkering vindt plaats onder inhouding van de verplichte wettelijke inhoudingen.

6.3 Zorgverzekering

Medewerkers van wie gedwongen (via ontslag door reorganisatie) de arbeidsovereenkomst met Grolsch eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van Grolsch, kunnen gebruik blijven maken van de door Grolsch aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin het einde van de arbeidsovereenkomst valt.

6.4 Kosten juridische bijstand/ financieel advies

Grolsch draagt bij aan de kosten van juridische bijstand en/of financieel advies van de medewerker ter beoordeling van het aan de medewerker gedane beëindigingsvoorstel, tot een bedrag van EUR 950,-- inclusief kantoorkosten en exclusief btw - na ontvangst van de factuur gesteld op naam van de medewerker uiterlijk per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Vergoeding van deze kosten geschiedt op declaratiebasis. Indien de medewerker er voor kiest juridische ondersteuning via de vakbonden (FNV/CNV) te laten verlopen dan loopt deze financiële afwikkeling rechtstreeks via een factuur van de betreffende vakbond aan Grolsch.

6.5 Pensioen

Per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling.

6.6 Eigendommen

Medewerkers die zaken van Grolsch in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Grolsch, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease-)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor het einde van de arbeidsovereenkomst in goede staat en compleet met opladers in te leveren.

6.7 Kwijtschelden studiekosten

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst komt een eventuele verplichting tot terugbetaling van studiekosten te vervallen.

6.8 Eindafrekening

Per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst de vakantietoeslag en de resterende vakantiedagen als ook de gerealiseerde Short Term Incentive (STI) of variabele beloning pro rata daar waar van toepassing aan de medewerker worden uitbetaald op het bij Grolsch bekende bankrekeningnummer van de medewerker. Openstaande schulden van en leningen aan de medewerker worden door Grolsch verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van Grolsch aan onder meer de fiscus.

7. Begeleidingscommissie

A. Doel

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat de individuele belangen van de betrokken medewerkers worden behartigd in overeenstemming met de geest van de regeling.

B. Samenstelling

De commissie bestaat uit 4 leden te weten 2 leden aangezocht door de Ondernemingsraad en 2 leden aangewezen door Grolsch.

C. Taak en bevoegdheden

- De commissie heeft als taak Grolsch te adviseren over al datgene wat door de individuele medewerker schriftelijk wordt gevraagd, indien er naar diens inzicht, ook na overleg met het management en de afdeling HR procedureel onjuist of onrechtvaardig jegens hem is gehandeld;
- Tevens adviseert de commissie Grolsch in die gevallen waarin de regelingen in de regeling niet voorzien en welke door medewerker of werkgever schriftelijk aan haar worden gevraagd;
- De commissie heeft het recht de medewerker en het management te horen om een beter inzicht te krijgen in de achtergronden van een bezwaar of een verzoek tot advies;
- De leden van de commissie zijn gehouden tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen;
- De commissie brengt een advies niet eerder uit alvorens er binnen de commissie consensus is over het uit te brengen advies. In de regel zal de werkgever dit als zwaarwegend advies beschouwen en niet van dit advies afwijken bij zijn nadere besluitvorming;
- De commissie formuleert binnen drie weken na ontvangst van het verzoek hiertoe, haar advies. Grolsch en betrokkenen worden schriftelijk, gemotiveerd van dit advies in kennis gesteld waarna werkgever binnen twee weken na ontvangst van het advies haar besluit bekend zal maken;
- De commissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne- of externe deskundigen.

8. Begrippen

- **Afspiegelingsbeginsel** De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen. Per reorganisatiefase is de peildatum van de afspiegeling leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.

- **Beëindigingsvergoeding** Vergoeding bestaande uit de transitievergoeding plus een (eventuele) ontslagvergoeding volgens de berekening in artikel 5.2.2 tenzij artikel 5.2.3 van toepassing is.

- **Boventalligheid** Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van Grolsch komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen waarvoor de ondernemingsraad om advies is gevraagd als omschreven in deze regeling. Van de voorlopige en definitieve boventalligheid wordt door Grolsch schriftelijk mededeling gedaan aan de medewerker. Een medewerker is pas definitief boventallig wordt als hij niet kan worden herplaatst.

- **Cao Grolsch** De vigerende geïntegreerde collectieve arbeidsovereenkomst Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. die van toepassing is op medewerkers van Grolsche Bierbrouwerij Nederland BV.

- **Dienstjaren** Het aantal ononderbroken dienstjaren dat de medewerker tot de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst in dienst geweest bij Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. OF De Klok Dranken B.V. waarbij meetelt de inleenperiode ten behoeve van dezelfde werkzaamheden aaneengesloten en direct voorafgaand aan het dienstverband bij dezelfde werkgever ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding ex artikel 5.

- **Dienstverband** De onafgebroken periode die de medewerker in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. OF De Klok Dranken B.V. inclusief de inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen.

- **Einddatum** De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

- **Grolsch** Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

- **Leeftijd** De leeftijd van de medewerker a) per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding ex artikel 5 dan wel b) op peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel.

Begrippen m.b.t. salarïering cao Grolsch medewerker

- **Maandsalaris** het schaalsalaris als bedoeld in bijlage III van de cao (Grolsche).

- **Maandinkomen** Het bruto maandsalaris van de medewerker vermeerderd met 8% vakantietoelage, 8,33% dertiende maand als bedoeld in artikel 10 lid 6 van de cao (Grolsch), variabele beloning (STI) als bedoeld in artikel 9 van de cao (Grolsch) en berekend op basis van de gemiddelde uitkering over de afgelopen 36 maanden, eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 2 onder a (ploegentoeslag) en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 van de cao (Grolsch), als ook de afkoop ATV.

Nb in geval er gedurende minimaal 2 aaneengesloten jaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt, sprake is van structureel (uitgekeerd) overwerk, wordt dit (gemiddelde) meegenomen in het maandinkomen.

- **Passende functie bij Grolsch** geschiktheid voor de functie op basis van opleiding, ervaring, kennis en competenties, dan wel binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken en inzetbaar te zijn; en met een maximale afwijking van één functieniveau ten opzichte van het functieniveau van de oorspronkelijke functie.

- **Medewerker** Iedere medewerker (m/v) die op datum van inwerkingtreding van de regeling werkzaam is bij Grolsch Bierbrouwerij Nederland B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie deze regeling van toepassing wordt verklaard.

- **Vakorganisatie** FNV Voedingsindustrie

- **Werkgever** Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

9. Ondertekening

Aldus overeengekomen op 27-10-2025 en getekend op 31 oktober 2025
te Enschede,

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

M. Otten

FNV (vakorganisatie)

M. Pasman