

## SOCIAAL PLAN KONINKLIJKE HEIJMANS N.V.

1 januari 2025 – 31 december 2026

Kenmerk HNV/NS/24.012  
Datum 22 november 2024

## Inhoudsopgave

PREAMBULE .....	4
<b>ALGEMENE BEPALINGEN .....</b>	<b>5</b>
Artikel 1 Aanleiding sociaal plan .....	5
Artikel 2 Overleg tussen partijen .....	5
Artikel 3 Werkingssfeer .....	5
Artikel 4 Looptijd .....	6
Artikel 5 Definities .....	6
Artikel 6 Overleg .....	8
Artikel 7 Begeleidingscommissie .....	8
Artikel 8 Hardheidsclausule .....	9
Artikel 10 Verstrekken van inlichtingen .....	9
<b>UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID .....</b>	<b>9</b>
Artikel 11 Algemene uitgangspunten .....	9
Artikel 12 Toedeling functies .....	9
Artikel 13 Voorkeurspositie .....	10
Artikel 14 Heijmans@Work .....	10
<b>INTERNE HERPLAATSING .....</b>	<b>10</b>
Artikel 15 Schriftelijke mededeling bij vervallen van functie, overplaatsing en functiewijziging .....	10
Artikel 16 Functiewijziging .....	10
Artikel 17 Aanvaarding aanbod .....	10
Artikel 18 Weigering aanbod en ontslag .....	11
Artikel 19 Scholing .....	11
Artikel 20 Verhuizen .....	11
<b>FINANCIËLE REGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING .....</b>	<b>12</b>
Artikel 21 Salaris in nieuwe functie .....	12
Artikel 22 Emolumenten verbonden aan oude functie .....	12
Artikel 23 Reiskostenvergoeding na overplaatsing .....	12
<b>FINANCIËLE REGELINGEN BIJ ONTSLAG .....</b>	<b>12</b>
Artikel 24 Beëindiging arbeidsovereenkomst .....	12
Artikel 25 Vrijstelling van werkzaamheden .....	12
Artikel 26 Transitievergoeding .....	12
Artikel 27 Eenmalige uitkering .....	13
Artikel 28 Extra uitkering lange dienstverbanden .....	13
Artikel 29 Versnellersregeling .....	13
Artikel 30 Extra uitkering bij beëindiging dienstverband door strategische bedrijfsaanpassing .....	14
Artikel 31 Herleving aanspraak .....	14
Artikel 32 Voorzetting deelname aan collectieve zorgverzekering .....	14
Artikel 33 ANW-hiaatverzekering .....	14
Artikel 34 Studiekostenregeling .....	14
Artikel 35 Leningen .....	14
Artikel 36 Jubileumuitkering .....	14
Artikel 37 Stock Appreciation Right (SAR) .....	15

Datum 22 november 2024  
Kenmerk HNV/NS/24.012

Artikel 38	Concurrentiebeding.....	15
Artikel 39	Lease auto.....	15
ONDERTEKENING	.....	15

PRINCIPE AKKOORD

## **PREAMBULE**

Heijmans heeft met de vakbonden Het Zwarte Corps en RMU Werknemers en de Ondernemingsraad Heijmans Nederland een akkoord bereikt over een sociaal plan dat als verlenging van het sociaal plan Heijmans kan worden gezien dat afloopt per 31 december 2024. Het onderhavige sociaal plan treedt inwerking op 1 januari 2025 en is bedoeld om de personele gevolgen van gewijzigde bedrijfseconomische omstandigheden of strategische keuzes op te vangen.

Bij de totstandkoming van het sociaal plan is rekening gehouden met het feit dat Heijmans veel tijd en geld investeert in het scholen van haar werknemers hetgeen de employability ten goede komt. In het sociaal plan wordt aan dit aspect aandacht geschonken in relatie tot de inspanningen die Heijmans zal verrichten teneinde boventallige werknemers te herplaatsen.

Indien zich een concrete situatie voordoet die valt onder de reikwijdte van dit sociaal plan (artikel 1) informeert Heijmans de betrokken vakbonden daarover en vraagt Heijmans daarover advies aan de Ondernemingsraad conform artikel 25 WOR.

Gegeven de situatie zijn partijen van mening dat een sociaal plan tot stand is gekomen dat recht doet aan de situatie van Heijmans én aan die van haar werknemers.

**Koninklijke Heijmans N.V.**, gevestigd te Rosmalen, *aan de ene zijde*

En

**Het Zwarte Corps**, gevestigd te Nieuwegein;  
**RMU Werknemers**, gevestigd te Veenendaal;

**Ondernemingsraad Heijmans Nederland**, gevestigd te Rosmalen, *aan de andere zijde*

Verder gezamenlijk aan te duiden als 'partijen',

Hebben op 22 november 2024 overeenstemming bereikt over navolgend sociaal plan.

## **ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Artikel 1 Aanleiding sociaal plan**

Dit sociaal plan is opgesteld om de nadelige gevolgen voor Werknemers genoemd in artikel 2 van dit sociaal plan op te vangen indien deze voortvloeien uit besluiten die het gevolg zijn van gewijzigde bedrijfseconomische omstandigheden of indien deze nadelige gevolgen voortvloeien uit besluiten op basis van strategische keuzes. Indien zich gedurende de looptijd van dit sociaal plan organisatiewijzigingen of marktomstandigheden voordoen die thans niet zijn voorzien maar die wel een uitvloeisel zijn van de in de eerste volzin beschreven omstandigheden, zal het sociaal plan ook op die wijzigingen van toepassing zijn. Daar waar vereist zullen de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden worden gevolgd.

### **Artikel 2 Overleg tussen partijen**

Zodra Heijmans het voornemen heeft om het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben en die als bedrijfseconomische omstandigheden kunnen worden aangemerkt in de zin van artikel 1, stelt Heijmans de bij dit sociaal plan betrokken vakbonden en de Ondernemingsraad daarvan in kennis. Heijmans zal ernaar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Heijmans zal daarbij de redenen aangeven die tot het voorgenomen besluit hebben geleid alsmede de (sociale) gevolgen daarvan voor zover die op dat moment zijn te overzien. Zodra het noodzakelijk wordt zal Heijmans samen met de betrokken vakbonden en de Ondernemingsraad bekijken wanneer en hoe medewerkers worden ingelicht en hoe eventuele nadelige gevolgen voor medewerkers zoveel mogelijk beperkt kunnen worden. De betrokken vakbonden en de Ondernemingsraad zullen tot het moment dat de medewerkers worden geïnformeerd geheimhouding betrachten ten aanzien van de kennisgeving. Heijmans neemt waar vereist bij de uitvoering van te nemen besluiten de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag in acht.

### **Artikel 3 Werkingsfeer**

Het sociaal plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers van Koninklijke Heijmans N.V. en haar 100%-deelnemingen in Nederland die op en vanaf de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan een arbeidsovereenkomst met de Werkgever hebben én waarvoor als direct gevolg van de omstandigheden genoemd in artikel 1 van dit sociaal plan nadelige gevolgen voor de arbeidsovereenkomst ontstaan of waarvan de arbeidsovereenkomst als gevolg van de in artikel 1 genoemde omstandigheden en wijzigingen wordt beëindigd. Ook bedrijven die gedurende de

looptijd van het sociaal door Heijmans worden overgenomen vallen onder de werkingssfeer. Dit sociaal plan is uitdrukkelijk niet van toepassing:

- op situaties waarin een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden in de zin van de wet of in gevallen waarin een arbeidsovereenkomst met Heijmans wordt beëindigd wegens disfunctioneren van de Werknemer;
- in situaties waarin de arbeidsovereenkomst met Heijmans wordt beëindigd op grond van overgang van onderneming in de zin van de wet in de zin van art. 7:662 BW;
- in het geval de Werknemer, voordat beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de orde is, in het kader van een 'werk naar werk-traject' vrijwillig een functie buiten het Heijmans concern aanvaardt.

#### **Artikel 4 Looptijd**

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026. Uiterlijk twee maanden voor de afloop van het sociaal plan zal door partijen worden bezien of verlenging van het dit sociaal plan, al dan niet in gewijzigde vorm, noodzakelijk is.

#### **Artikel 5 Definities**

In dit sociaal plan worden de volgende definities gehanteerd.

- a. **Werkgever**  
De naamloze vennootschap Koninklijke Heijmans N.V. en haar per ingangsdatum van het sociaal plan 100% deelnemingen in Nederland, alsmede haar gedurende de looptijd van het sociaal plan verworven 100% deelnemingen, waarmee de Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- b. **Werknemer**  
De natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten met de naamloze vennootschap Koninklijke Heijmans N.V. of met een van haar 100% deelnemingen in Nederland. Met Werknemer wordt ook werkneemster bedoeld.
- c. **Bruto jaarsalaris c.q. jaarloon**  
*Voor Uta-medewerkers vallend onder de Cao Bouw & Infra en medewerkers vallend onder de Cao Metaal & Techniek:*  
Het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast overeengekomen salaris, zijnde 12 maal het maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.  
*Voor bouwplaatsmedewerkers vallend onder de Cao Bouw & Infra:*  
Het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast overeengekomen loon, zijnde 52 maal het weekloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag en met de prestatietoeslag zoals bedoeld in de CAO Bouw & Infra.  
*Voor medewerkers vallend onder de Cao voor de Timmerindustrie*  
Het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast overeengekomen loon, zijnde het individueel overeengekomen jaarloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
- d. **Bruto maandsalaris**  
Het vast overeen gekomen salaris per maand exclusief in ieder geval maar niet uitsluitend gratificatie, tantième, bonus, vakantietoeslag en/of andere betalingen.
- e. **Bruto weekloon**  
*Voor Uta-medewerkers vallend onder de Cao Bouw & Infra en medewerkers vallend onder de Cao Metaal & Techniek:*

1/52 deel van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast overeen gekomen salaris, zijnde 12 maal het maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

*Voor bouwplaatsmedewerkers vallend onder de Cao Bouw & Infra:*

Het vast overeen gekomen loon per week (zijnde 40 maal het vast overeengekomen uurloon) inclusief de prestatietoeslag zoals bedoeld in de CAO Bouw & Infra maar exclusief in ieder geval maar niet uitsluitend overige toeslagen, vakantietoeslag en/of andere betalingen.

*Voor medewerkers vallend onder de Cao voor de Timmerindustrie*

1/52 deel van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast overeengekomen loon, zijnde het individueel overeengekomen jaarloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

- f. Emolumenten  
Vergoedingen en verstrekkingen zoals onder meer maar niet uitsluitend kostenvergoeding, telefoonkostenvergoeding, gratificatie, tantième, bonus, ter beschikking gestelde auto etc.
- g. Dienstjaren  
Het aantal jaren dat de Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever, met rechtsvoorgangers van Werkgever of met aan Werkgever gelieerde ondernemingen indien deze 100% tot het Heijmans concern behoren. Binnen Heijmans wordt deze datum als concern datum in dienst aangeduid. Bij de bepaling van de Diensttijd wordt een periode van zes maanden buiten beschouwing gelaten, een periode van zes maanden plus één dag wordt als een vol jaar beschouwd.
- h. Transitievergoeding  
De Transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 2 BW: de transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.
- i. Leeftijd  
De leeftijd die de Werknemer heeft op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- j. Passende functie  
Een functie die in vergelijking met de vervallen functie redelijkerwijs door de Werknemer kan worden vervuld met inachtneming van opleidingsniveau, ervaring, capaciteiten en functiezwaarte. In dit verband wordt een verschil in functiezwaarte van maximaal één salarisschaal lager of hoger als passend gekwalificeerd. Bij de beoordeling van de vraag of een functie passend is, wordt wat betreft de reistijd aangesloten bij de UWV-norm ter zake het begrip passende arbeid in het kader van de WW.
- k. Boventallige Werknemer  
Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen .
- l. Vacature  
Van een vacature is sprake indien deze is gemeld op de bij Heijmans gebruikelijke wijze én indien het een structurele formatieplaats betreft in de kernbezetting.
- m. Einddatum  
Datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt door het verstrijken van de opzegtermijn na opzegging met ontslagvergunning van UWV, de datum per wanneer de arbeidsovereenkomst is ontbonden door de Kantonrechter of de datum die Werkgever en Werknemer overeen zijn gekomen in een vaststellingsovereenkomst.
- n. Heijmans concern  
Alle bedrijven in Nederland die voor 100% tot Koninklijke Heijmans N.V. behoren.

- o. Pensioenrichtleeftijd  
Onder pensioenrichtleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarop de betrokken Medewerker recht krijgt op AOW.
- p. Heijmans@Work  
De bundeling van activiteiten van het Heijmans Mobiliteitscentrum (inclusief interne en externe mobiliteit) HR Services, de Heijmans Academie (talent management) en het Heijmans Arbo Service Centrum, gericht op duurzame inzetbaarheid.

#### **Artikel 6 Overleg**

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van het sociaal plan alsmede over die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, regelmatig 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. Over de voorgestelde wijzigingen zal tussen partijen overleg worden gevoerd.
3. Over eventuele overheidsmaatregelen die consequenties hebben voor de regeling en/of daarop gebaseerde aanvullingen zullen partijen in overleg treden.
4. Over de eventuele negatieve gevolgen als gevolg hiervan zal tussen partijen overleg worden gevoerd.
5. Indien het overleg over de toepassing van het sociaal plan niet tot overeenstemming leidt tussen partijen, kan het geschil worden onderworpen aan het advies van een daartoe in te stellen begeleidingscommissie (zie artikel 7). De commissie brengt binnen 14 dagen advies uit. Een en ander tast het recht van individuele Werknemers respectievelijk de Werkgever om zich tot een bevoegd rechter te wenden niet aan.

#### **Artikel 7 Begeleidingscommissie**

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld om de uitvoering van het sociaal plan te begeleiden. De begeleidingscommissie heeft tot taken:

1. het begeleiden, bevorderen en toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het sociaal plan;
2. op verzoek van een Werknemer een oordeel geven over de uitvoering door de Werkgever van bepalingen uit het sociaal plan;
3. op verzoek van Werkgever een oordeel geven over de opstelling van een Werknemer bij de uitvoering van bepalingen van de regeling;
4. een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval toegepast zou kunnen worden;
5. binnen twee weken na de weigering bedoeld in artikel 16 een uitspraak te doen over de vraag of de functie in kwestie als passend gekwalificeerd kan worden.
6. het geven van een advies overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 lid 5 van dit sociaal plan.

Zowel Werkgever als Werknemer zullen op zodanige wijze informatie verstrekken dat de begeleidingscommissie zich een oordeel kan vormen over de in de punten 1 tot en met 5 genoemde kwesties.

In de gevallen genoemd onder de punten 1 tot en met 5 brengt de commissie een zwaarwegend advies uit aan de Werkgever. De Raad van Bestuur van Heijmans beslist na kennis te hebben genomen over het uitgebrachte advies. Indien er door de Raad van Bestuur een van het advies



afwijkend besluit wordt genomen zal dit besluit met redenen omkleed en schriftelijk aan de commissie worden kenbaar gemaakt.

De begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden:

- twee leden namens Koninklijke Heijmans N.V.
- twee leden namens de Ondernemingsraad van Heijmans Nederland B.V. en/of de betrokken vakorganisaties
- één onafhankelijke voorzitter

#### **Artikel 8 Hardheidsclausule**

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker of voor een groep of groepen van medewerkers, kan de Raad van Bestuur van Koninklijke Heijmans N.V. van deze bepalingen afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. De betrokken vakbonden en / of de Ondernemingsraad kan daartoe voorstellen doen.

#### **Artikel 9 Uitgestelde werking gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Gedurende de periode dat een medewerker zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet worden wordt de toepassing van dit Sociaal Plan uitgesteld tot na afloop van genoemd verlof.

#### **Artikel 10 Verstrekken van inlichtingen**

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het sociaal plan, verplicht zich aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens (waaronder tevens zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de financiële vergoeding te kunnen berekenen) naar waarheid te verstrekken.

### **UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID**

#### **Artikel 11 Algemene uitgangspunten**

De Werkgever zal een optimale inspanning verrichten om Boventallige Werknemers een passende vervangende functie aan te bieden. Daarbij zullen de instrumenten voor interne en externe herplaatsing maximaal worden benut. De Werknemer is verplicht om mee te werken aan de toepassing van de maatregelen die ertoe bijdragen dat betrokkene herplaatst wordt in een Passende functie.

#### **Artikel 12 Toedeling functies**

Bij het bezetten van functies zal Werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

1. Voor zover mogelijk houden Werknemers hun eigen functie, ook bij verplaatsing van de functie. Als er meer Werknemers zijn dan geschikte functies geldt een rangorde op basis van het afspiegelingsbeginsel.
2. Bij bezetting van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan Werknemers wier functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie blijven uitoefenen.
3. Alle vacante functies worden bekend gemaakt op de bij Heijmans gebruikelijke wijze.
4. Er zal binnen Koninklijke Heijmans N.V. geen vacature ingevuld worden met een externe kandidaat indien één van de Boventallige Werknemers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht.

5. Alle rechtstreeks door Heijmans ingeleende arbeidskrachten die gedurende de looptijd van dit sociaal plan tewerk worden gesteld, dienen gemeld te worden bij Heijmans@Work.

### **Artikel 13 Voorkeurspositie**

De voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking komende Werknemers hebben gedurende de periode waarin zij begeleiding krijgen van Heijmans@Work, voor maximaal 24 maanden na de Einddatum, bij gelijke geschiktheid een voorkeurspositie ten opzichte van externe sollicitanten. Vacatures zullen door Koninklijke Heijmans N.V. op de gebruikelijke wijze bekend worden gemaakt.

### **Artikel 14 Heijmans@Work**

Koninklijke Heijmans N.V. heeft middels Heijmans@Work een organisatie ingericht waarbij de focus ligt op het begeleiden van boventallige Werknemers van werk naar werk. Hierbij beschikt zij over een breed scala aan instrumenten. Heijmans@Work zal inspanningen verrichten om Boventallige Medewerkers te begeleiden en hen zo goed als mogelijk toe te rusten zodat zij zelf in staat zijn om een passende baan te vinden. Bij het bemiddelen naar een andere functie worden eerst de mogelijkheden binnen het Heijmans concern en daarna de mogelijkheden buiten Heijmans onderzocht.

Indien het structurele mogelijkheden binnen Heijmans betreft, kan eenieder deze aangedragen bij Heijmans@Work. Het e-mailadres van Heijmans@Work is [HeijmansAtWork@heijmans.nl](mailto:HeijmansAtWork@heijmans.nl)

## **INTERNE HERPLAATSING**

### **Artikel 15 Schriftelijke mededeling bij vervallen van functie, overplaatsing en functiewijziging**

De betrokken Boventallige Werknemer wordt zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van het feit dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen, dat hij voor overplaatsing in aanmerking komt of dat hij in aanmerking komt voor een andere functie. Betrokkene wordt in staat gesteld om de voorlopige aanwijzing schriftelijk binnen tien werkdagen voor te leggen aan de begeleidingscommissie indien de Werknemer van mening is dat de criteria voor aanwijzing als Boventallige Werknemer niet juist zijn toegepast.

### **Artikel 16 Functiewijziging**

In het geval dat een Boventallige Werknemer een aanbod van een andere functie binnen Koninklijke Heijmans N.V. wordt gedaan, zal hem een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor hem van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval:

1. een opgave van het functieniveau en functiewaardering;
2. de eventuele noodzaak tot verhuizen;
3. de eventuele noodzaak tot her-, om- of bijscholing;
4. het salaris en eventuele persoonlijke toeslag;
5. de standplaats van de functie.

### **Artikel 17 Aanvaarding aanbod**

Nadat aan de betrokken Boventallige Werknemer schriftelijk een andere functie is aangeboden, krijgt hij een periode van tien werkdagen om zijn besluit kenbaar te maken.

De Boventallige Werknemer die een aanbod tot overplaatsing wil weigeren, dient dit schriftelijk en gemotiveerd aan de Werkgever kenbaar te maken. De begeleidingscommissie kan een uitspraak doen over de vraag of de weigering tot aanvaarding op reële gronden is gedaan.

### **Artikel 18 Weigering aanbod en ontslag**

Indien de betrokken Boventallige Werknemer het aanbod tot een Passende functie en/of overplaatsing van de Werkgever afwijst, zullen de consequenties met de betrokken Werknemer besproken worden. Hierna heeft de Werknemer 10 werkdagen de tijd om over de consequenties na te denken. Volhardt de Werknemer in zijn weigering, dan zal ofwel een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV ofwel een ontbindingsprocedure worden gestart bij de Kantonrechter. De Werknemer die het aanbod van een Passende functie heeft afgeslagen en die vervolgens wordt ontslagen, heeft geen recht op de voorzieningen van dit sociaal plan.

### **Artikel 19 Scholing**

Indien een Werknemer moet worden her-, om- of bijschoold voor herplaatsing binnen het Heijmans concern, dan zal deze scholing geschieden op kosten van de Werkgever. De vaststelling van welke opleidingen gevolgd gaan worden, gebeurt na overleg met de betrokken Werknemer door de Werkgever. Her-, om- en bijscholing vindt, in redelijkheid, zoveel mogelijk plaats buiten de normale arbeidstijd. De interne studiekostenregeling van Koninklijke Heijmans N.V. is van toepassing.

### **Artikel 20 Verhuizen**

Uitgangspunt bij dit artikel is dat de Werkgever op grond van goed Werkgeverschap wil voorkomen dat Werknemers als gevolg van overplaatsing onverantwoord lang gaan reizen in het kader van woon-werkverkeer. Derhalve wordt een verhuisregeling aangeboden.

Voor een vergoeding van de verhuiskosten volgens de in dit sociaal plan opgenomen regeling komen die werknemers in aanmerking die in het kader van deze reorganisatie van functie en/of standplaats veranderen waardoor de reisafstand woon-werkverkeer groter wordt en aan wie de Werkgever om die reden het verzoek doet om te verhuizen.

Na overleg met de werkgever worden de volgende vergoedingen gegeven onder de hierna volgende voorwaarden:

- de verhuizing vindt plaats binnen 24 maanden na overplaatsing én;
- de huidige woning is gelegen buiten een straal van 50 km van de standplaats van de werknemer uit hoofde van zijn nieuwe functie én;
- de nieuwe woning dient gelegen te zijn binnen een straal van 50 kilometer van de nieuwe standplaats én;
- de reisafstand tussen woning en de nieuwe standplaats door de verhuizing bekort wordt met ten minste 60% en ook met ten minste 25 kilometer.

Conform de Heijmans-verhuisregeling zullen door de werkgever worden vergoed:

1. transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel via een door de werkgever aan te wijzen verhuisbedrijf;
2. tweemaal de reiskosten van het gezin naar de nieuwe woonplaats op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse;
3. de inrichtingskosten ter grootte van maximaal 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum bedrag van € 6.000,--. Voor zover dit fiscaal mogelijk is, worden deze bedragen onbelast vergoed. Indien dit bedrag wordt aangepast in de Heijmans-verhuisregeling, zal het aangepaste bedrag ook van toepassing zijn in dit sociaal plan.

## **FINANCIËLE REGELING BIJ INTERNE HERPLAATSING**

### ***Artikel 21 Salaris in nieuwe functie***

Indien het beloningsniveau in de nieuwe functie lager is dan de oude functie, zal het beloningsniveau middels een afbouwscenario worden gebracht op het beloningsniveau van de nieuwe functie. Hiertoe wordt het vast overeen gekomen salaris behorend bij de oude functie bevroren met dien verstande dat het vast overeen gekomen salaris maximaal 110% van het maximale schaalsalaris van de nieuwe functie bedraagt. Over dit salaris vinden de reguliere Cao-verhogingen plaats. Het gedeelte van het oude inkomen dat uitstijgt boven 110% van het maximum van de salarisschaal in de nieuwe functie wordt als toeslag op het vaste salaris uitbetaald. Toekomstige Cao-verhogingen komen in mindering op deze toeslag.

### ***Artikel 22 Emolumenten verbonden aan oude functie***

Voor zover aan de nieuwe functie geen Emolumenten zijn verbonden, komen deze per direct te vervallen. Indien aan de Werknemer in zijn oude functie een personenauto ter beschikking is gesteld met een geel kenteken en privé gebruik van deze auto is toegestaan, mag hij gedurende drie maanden na interne overplaatsing in die auto blijven rijden. Na deze periode van drie maanden moet de auto worden ingeleverd bij Werkgever.

### ***Artikel 23 Reiskostenvergoeding na overplaatsing***

Indien voor een Werknemer als gevolg van het aanvaarden van een andere functie of als het gevolg van overplaatsing een grotere reisafstand woon-werkverkeer ontstaat en indien aan de Werknemer geen auto ter beschikking wordt gesteld, zal de reiskostenvergoeding op grond van de van toepassing zijnde Cao worden betaald. Indien de toepasselijke Cao niet voorziet in een reiskostenregeling, zal een vergoeding op grond van de Heijmans Regeling reiskosten woon-werkverkeer worden toegekend.

## **FINANCIËLE REGELINGEN BIJ ONTSLAG**

### ***Artikel 24 Beëindiging arbeidsovereenkomst***

Indien de Werknemer niet herplaatst kan worden of indien de Werknemer een aanbod tot Passende functie heeft afgeslagen, zal naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gestreefd. Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst na verkregen ontslagvergunning zal door de Werkgever de voor de Werknemer geldende opzegtermijn worden gehanteerd.

### ***Artikel 25 Vrijstelling van werkzaamheden***

Hangende de ontslagaanvraag of ontbindingsprocedure en tijdens de opzegtermijn kan de Werknemer door de Werkgever vrijgesteld worden van werkzaamheden met behoud van loon en overige Emolumenten. Deze vrijstelling van werkzaamheden heeft niet het karakter van een schorsing. In geval van vrijstelling wordt de Werknemer geacht 50% van zijn niet genoten vakantie- en/of ADV-dagen (waarbij als peildatum de Einddatum wordt gehanteerd) te hebben opgenomen met een maximum van 20 dagen. Uren die zijn opgebouwd in het kader van het jaarurenmodel Infra (onder de Cao Bouw & Infra) zijn van deze bepaling uitgezonderd.

### ***Artikel 26 Transitievergoeding***

1. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer als gevolg van de omstandigheden als genoemd in artikel 2, ontvangt de Werknemer de wettelijke

- Transitievergoeding, ongeacht eventuele inkomensderving en ongeacht het moment waarop een eventuele andere baan gevonden wordt.
2. De kosten van het Heijmans mobiliteitscentrum worden niet in mindering gebracht op de Transitievergoeding.
  3. Voor zover wet- en regelgeving dit toestaat kan de in dit artikel bedoelde Werknemer desgewenst (een deel van) de Transitievergoeding aanwenden voor (gedeeltelijke) continuatie van de pensioenopbouw bij de pensioenregeling waaraan de Werknemer deelnam ten tijde van zijn dienstverband bij Werkgever.

### **Artikel 27 Eenmalige uitkering**

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer als gevolg van de omstandigheden als genoemd in artikel 2, ontvangt de Werknemer – naast de wettelijke Transitievergoeding als bedoeld in art. 25 van dit sociaal plan – een eenmalige bruto uitkering op basis van zijn aantal dienstjaren conform onderstaande staffel:

- 0 tot en met 10 dienstjaren: 1 Bruto weksalaris
- 11 tot en met 20 dienstjaren: 2 Bruto weksalarissen
- 21 tot en met 30 dienstjaren: 4 Bruto weksalarissen
- 31 of meer dienstjaren: 6 Bruto weksalarissen

### **Artikel 28 Extra uitkering lange dienstverbanden**

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer als gevolg van de omstandigheden als genoemd in artikel 2, ontvangt de Werknemer – naast de Eenmalige uitkering zoals genoemd in artikel 26 – een Eenmalige extra uitkering van 0,7 Bruto weksalaris per dienstjaar, gerekend over het totaal aantal dienstjaren minus 10. Voorbeeld: een Werknemer met 30 dienstjaren ontvangt op grond van dit artikel een bruto Eenmalige uitkering van  $30 - 10 = 20 \times 0,7 \times$  Bruto weksalaris = 14 Bruto weksalarissen.

### **Artikel 29 Versnellersregeling**

1. Indien de Werknemer binnen vier weken na aanzegging boventaligheid instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn) middels ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, ontvangt de Werknemer bovenop de Transitievergoeding van artikel 25, de Extra vergoeding van artikel 26 en de Extra uitkering lange dienstverbanden van artikel 27, een extra vergoeding ter grootte van zes Bruto weksalarissen. De extra vergoeding bedraagt te allen tijde minimaal bruto € 2.650,- op basis van een fulltime dienstverband. Indien de Werknemer een parttime dienstverband heeft, wordt deze minimale vergoeding van bruto € 2.650,- naar rato van het dienstverband vastgesteld.
2. Indien de Werknemer de in lid 1 van dit artikel bedoelde vaststellingsovereenkomst laat beoordelen door een externe hierin gespecialiseerde advocaat of door een juridisch- en/of financieel dienstverlener van RMU Werknemers of Het Zwarte Corps, vergoedt Werkgever deze kosten tot een maximum bedrag van € 1.000,- inclusief kantoorkosten en 21% BTW. Werkgever ontvangt daarvoor van de advocaat van de Werknemer een op naam van de Werknemer gestelde declaratie. Werkgever betaalt de declaratie binnen één maand.

**Artikel 30 Extra uitkering bij beëindiging dienstverband door strategische bedrijfsaanpassing**

Uitsluitend in het geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van een besluit over aanpassing van de organisatie op strategische gronden ontvangt de Werknemer bovenop de vergoedingen uit artikel 25, 26, 27 en 28 een extra uitkering van € 3.500,- bruto. Deze extra uitkering is uitdrukkelijk niet van toepassing in het geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op bedrijfseconomische gronden in de zin van de UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen.

**Artikel 31 Herleving aanspraak**

Indien de Werknemer een nieuwe baan heeft geaccepteerd en in de wettelijke proeftijd wordt ontslagen zonder dat hij daartoe aanleiding heeft gegeven, kan hij terugvallen op het sociaal plan. De Werknemer die een baan heeft geaccepteerd en die in de periode van twee jaar na de Einddatum en na de proeftijd wordt ontslagen kan op zijn verzoek uitsluitend weer worden opgenomen in Heijmans@Work voor begeleiding van werk naar werk voor maximaal twee jaar te rekenen vanaf de Einddatum.

**Artikel 32 Voorzetting deelname aan collectieve zorgverzekering**

De Werknemer die op de Einddatum deelneemt aan de collectieve zorgverzekering van Heijmans wordt in de gelegenheid gesteld tot uiterlijk 1 januari 2027 voor eigen rekening deel te blijven nemen aan deze collectieve verzekering.

**Artikel 33 ANW-hiaatverzekering**

De Medewerker heeft conform de bepalingen in de Pensioenwet ter zake op uitdrukkelijk schriftelijk eigen verzoek de mogelijkheid zijn deelname aan de ANW-hiaatverzekering voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van de Werknemer.

**Artikel 34 Studiekostenregeling**

Eventuele reeds overeengekomen en/of reeds aangevangen studies, waarvoor door de Werkgever een vergoeding voor de kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Eventuele afspraken, die indertijd zijn gemaakt met betrekking tot terugbetaling van reeds ontvangen vergoeding bij vertrek van de Werknemer, vervallen.

**Artikel 35 Leningen**

Werknemers die op de Einddatum een nog niet afgeloste lening van de Werkgever hebben, worden in de gelegenheid gesteld om de lening op de eerder overeengekomen wijze af te lossen. Indien de normale aflossing tot financiële moeilijkheden leidt, zal een aangepaste regeling worden overeengekomen. In die gevallen kan de Werkgever het advies van de Begeleidingscommissie inwinnen.

**Artikel 36 Jubileumuitkering**

Werknemers die na de Einddatum en voor 31 december 2026 voor een jubileumuitkering in aanmerking zouden zijn gekomen, ontvangen deze uitkering als bruto uitkering tegelijk met de laatste salarisbetaling.

**Artikel 37 Stock Appreciation Right (SAR)**

Werknemers die in 2023 recht hebben gekregen op de SAR krijgen per de Einddatum een pro rata recht op een bruto SAR-uitkering, dat wil zeggen dat de waarde van de aandelen en het dividend worden berekend tot de Einddatum.

**Artikel 38 Concurrentiebeding**

Indien de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst is gebonden aan een concurrentiebeding, wordt hij per de Einddatum ontslagen van de verplichtingen die op hem rusten uit hoofde van het concurrentiebeding.

**Artikel 39 Lease auto**

Indien de Werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens zijn dienstverband de beschikking had over een lease auto en hij, bijvoorbeeld door het kiezen van een hogere autocategorie, een eigen bijdrage voor die lease auto verschuldigd was, zal die eigen bijdrage op grond van de Heijmans autoregeling per Einddatum en voor zover deze nog niet is ingehouden, worden kwijtgescholden.

**ONDERTEKENING**

Dit sociaal plan is overeengekomen en ondertekend op ... november 2024.

Koninklijke Heijmans N.V.  
A.G.J. Hillen  
Voorzitter Raad van Bestuur

---

Vakvereniging Het Zwarte Corps  
M. van Meerendonk  
Bestuurder

---

RMU Werknemers  
B. van Dam  
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

---

Ondernemingsraad Heijmans Nederland  
S. von Stetten  
Voorzitter Ondernemingsraad