



Addendum Sociaal Plan URDV (6 oktober 2016) met een looptijd van 13 september 2018 tot en met 30 juni 2022

Overeengekomen tussen Unilever en FNV, CNV Vakmensen en De Unie
Addendum: aanvullende regelingen, waaronder vertrekstimuleringsregelingen.

Behorende bij het Sociaal Plan URDV 2016-2019 (hierna te noemen "Sociaal Plan"), zoals overeengekomen tussen Unilever en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en De Unie (hierna samen aangeduid als 'partijen').

De basis voor dit addendum vormt het Sociaal Plan dat een looptijd heeft tot en met 30 juni 2019, waarbij het onderstaande wordt toegevoegd en waarbij – indien nodig - verduidelijking / aanscherping van diverse bepalingen plaatsvindt. Het addendum maakt integraal deel uit van het Sociaal Plan.

In aanmerking nemende dat:

- Het Sociaal Plan onverkort van toepassing blijft;
- Er geen gedwongen ontslag plaats zal vinden tot en met 30 juni 2019, voor de medewerkers op wie dit addendum van toepassing is;
- Medewerkers aanspraak kunnen maken op een (passende) functie in Wageningen;
- De hierna te benoemen vertrekregelingen een vrijwillig karakter hebben,

komen partijen het navolgende overeen:

A: Werkingssfeer:

- Het addendum is van toepassing op:
 - Medewerkers welke reeds een functie bevestigd hebben gekregen (brief d.d. 18 mei 2017) in Wageningen;
 - Medewerkers die na 18 mei 2017 benoemd zijn op een functie die naar Wageningen verhuist;
 - Medewerkers in de replacementpool, welke thans in bemiddeling zijn en aan wie nog geen functie is bevestigd.
- Het addendum is niet van toepassing op:
 - Medewerkers welke voor 1 juli 2019 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken zijn uitgesloten van de deelname aan de vertrekregelingen, zoals genoemd in dit addendum;
 - Medewerkers met een (gemiddelde) enkele reistijd van meer dan 90 minuten, welke aanspraak kunnen maken op de vertrekregeling uit het Sociaal Plan, zijn uitgesloten van de deelname aan de vertrekregelingen, zoals genoemd in dit addendum (zie verder bij onderdeel C, groep 2 op pagina 3).

- Bij acceptatie van een passende functie na 1 oktober 2018, vervalt het recht op deelname aan deze vertrekregelingen.
- Het addendum is van toepassing op worklevel 1- en worklevel 2-medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Het addendum heeft een looptijd van 13 september 2018 tot en met 30 juni 2022.
- Individuele rechten die zijn toegekend aan medewerkers op basis van het Sociaal Plan (waaronder de brief van 18 mei 2017) en het addendum blijven van kracht na het verstrijken van de looptijd.

B: Te onderscheiden groepen medewerkers:

De medewerkers in scope zijn onder te verdelen in 3 groepen:

- Groep 1: medewerkers met een passende functie in Wageningen welke reeds werd bevestigd in de brief van 18 mei 2017 (incl. medewerkers in de replacementpool in afwachting van een passende functie) en medewerkers die na 18 mei 2017 benoemd zijn op een functie die naar Wageningen verhuist, maar die vanwege persoonlijke- dan wel privéomstandigheden niet mee willen/kunnen (naar Wageningen);
- Groep 2: medewerkers in de replacementpool waarvoor het aanbieden van een passende functie in Wageningen moeilijker blijkt dan verwacht. Het betreft werknemers in salarisschaal 1 F/G/H, werkzaam in Home Care of Beauty & Personal Care en in een Research & Development functie;
- Groep 3: voor medewerkers met een passende functie in Wageningen en de medewerkers in de replacement, welke mee willen (naar Wageningen).

Voor alle 3 de groepen geldt dat de indeling wordt gebaseerd op de peildatum 13 september 2018. De omvang van groep 1 is 371 medewerkers, de omvang van groep 2 is 54 medewerkers. Deze indeling wordt zo snel als mogelijk gecommuniceerd naar medewerkers, maar uiterlijk voor aanvang van de intekenperiode.

C: Aanvullende regelingen per groep medewerkers:

Per groep medewerkers zijn specifieke aanvullende regelingen overeen gekomen tussen partijen.

Groep 1. Voor deze groep zijn de volgende aanvullende regelingen afgesproken:

- Beëindigingsvergoeding: transitievergoeding vermenigvuldigd met 130% (TV * 1,3);
 - Te vermeerderen met 2 bruto maandsalarissen;
- Vrijstelling van werkzaamheden: 5 maanden (met behoud van salaris en overige emolumenten);
- Outplacement begeleiding: 6 maanden.

Groep 2. Voor deze groep zijn de volgende aanvullende regelingen afgesproken, bestaande uit een keuzemogelijkheid tussen 2 opties:

Pakket 1:

- Beëindigingsvergoeding: nieuwe kantonrechtformule, zoals deze in Nederland werd toegepast door Kantonrechtters tot en met 1 juli 2015 (C-factor = 1,1) + 1 maandsalaris;
- Vrijstelling van werkzaamheden: 7 maanden (met behoud van salaris en overige emolumenten);
- Outplacement begeleiding: 6 maanden;
- Opleiding: budget (gelijk aan het huidige sociaal plan).

Pakket 2:

- Beëindigingsvergoeding: nieuwe kantonrechtersformule zoals deze werd gebruikt tot en met 1 juli 2015 (C-factor = 1,1) + 2 maandsalarissen;
- Vrijstelling van werkzaamheden: 5 maanden (met behoud van salaris en overige emolumenten);
- Outplacement begeleiding: 6 maanden;
- Opleiding: budget (gelijk aan het huidige sociaal plan).

De medewerker uit groep 2 dient, indien hij/zij van de van toepassing zijnde vertrekregeling gebruik wil maken, een keuze te maken, waarbij de keuze voor pakket 2 leidt tot een hogere bruto beëindigingsvergoeding en de keuze voor pakket 1 leidt tot een langere vrijstelling van werkzaamheden.

Medewerkers met een (gemiddelde) enkele reistijd van meer dan 90 minuten (conform Sociaal Plan URDV) vallen buiten de scope van de additionele regelingen. Echter, als deze medewerkers voldoen aan de voorwaarden van groep 2, wordt de keuzemogelijkheid geboden om te opteren voor de vertrekregeling (behorende bij groep 2), zoals gesteld in onderdeel C. Deze keuze leidt ertoe dat zij afstand doen van de beëindigingsvergoeding die behoort bij een reistijd van meer dan 90 minuten, zoals opgenomen in het Sociaal Plan. Indien medewerkers deze keuze maken, dan zal dit geen gevolgen hebben voor de aantallen medewerkers (binnen groep 2) zoals genoemd in onderdeel B.

Groep 3. Voor deze groep zijn de volgende aanvullende regelingen afgesproken:

Voor alle medewerkers welke reeds een functie bevestigd hebben gekregen (brief d.d. 18 mei 2017) en de medewerkers in de replacementpool geldt:

- In de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 vindt er geen gedwongen ontslag plaats op basis van bedrijfseconomische redenen;
 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is - in deze - periode wel mogelijk op basis van:
 - Individueel overeengekomen vaststellingsovereenkomsten;
 - Dringende reden;
 - Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, volgens de geldende UWV-regels;
 - Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - Disfunctioneren van een individuele medewerker volgens de geldende (wettelijke) regels dan wel een andere in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW genoemde reden, steeds in overeenstemming met de geldende (wettelijke) regels.
- Aansluitend zullen de volgende regelingen van toepassing zijn voor een periode van 2 jaar (1 juli 2020 t/m 30 juni 2022): beëindigingsvergoeding op basis van de (nieuwe) kantonrechtersformule zoals deze werd gebruikt tot en met 1 juli 2015 (C=1,3), de outplacementbegeleiding en het opleidingsbudget (conform het Sociaal Plan);
- Een additionele vergoeding van 2 bruto maandsalarissen voor iedere medewerker die zijn/haar functie, dan wel een andere passende functie, volgt naar Wageningen (als peildatum hiervoor geldt 1 december 2019). De betaling van deze vergoeding vindt plaats in de maand december 2019;
- Verhuisverlof van 5 dagen (met behoud van salaris). Dit verhuisverlof is ook van toepassing op medewerkers die reeds verhuisd zijn;
- Outplacement begeleiding voor partners – passend pakket van preferred supplier.

D: Maximering aanmelding en selectieprocedure:

Het waarborgen van de business continuïteit is van groot belang voor het succes van het R&D Foods Center in Wageningen. Als basisregel geldt dat Unilever (gemiddeld) minimaal een kritische massa van ≈75% van de gehele populatie van medewerkers in scope wenst te behouden om de business continuïteit te waarborgen. Unilever en de vakbonden zijn daarom het volgende overeen gekomen ten aanzien van het maximeren van het aantal deelnemers van de 2 vertrekregelingen:

1. In groep 1 kunnen maximaal 25% van de medewerkers gebruik maken van de bijbehorende vertrekregeling (zie onderdeel C). Deze regel zal worden toegepast per afdeling dan wel cluster van afdelingen waarbij een minimale groepsgrootte van 10 medewerkers wordt gehanteerd (hierna te noemen "cluster").
2. Uitzonderingen hierop zijn de expertisegroepen Packaging, Chefmanship, Digital R&D en Microbiologie omdat dat kleine groepen zijn met een zeer specifieke expertise. Voor deze expertisegroepen geldt dat maximaal 25% gebruik mag maken van de bijbehorende vertrekregeling (zie onderdeel C).
3. Voor groep 2 geldt een afwijkende regel, daarvan wenst Unilever minimaal 50% van de medewerkers te behouden. Om deze reden kunnen maximaal 50% van de medewerkers gebruik maken van vertrekregeling 2 (zie C.2). Groep 2 wordt behandeld als zijnde 1 cluster (in het geval van teveel aanmeldingen).
4. Indien er teveel aanmeldingen voor vertrekregeling 1 en/of 2 (afgezet tegen de limiet zoals gesteld in D.1, D.2 en D.3) zijn, dan wordt een selectie toegepast per cluster, gebaseerd op het afspiegingsbeginsel, waarbij de medewerker met het langste dienstverband per leeftijdscohort voorrang krijgt op een medewerkers met een korter dienstverband in datzelfde leeftijdscohort.
5. In afwijking op het gestelde onder punt 4 geldt dat de groep medewerkers met een dienstverband kleiner dan 0,4FTE voorrang krijgt. Voor hen geldt dat de verhouding reistijd versus werktijd disproportioneel is en er redelijkerwijs van deze medewerkers niet verwacht kan worden dat zij meegaan naar Wageningen.
6. Bij teveel aanmeldingen kan het maximum van 25% per cluster leiden tot de situatie dat het maximum van 25% voor de totale groep 1 niet wordt gehaald (omdat in bepaalde clusters niet de volledige 25% wordt benut). In dat geval zullen waar mogelijk additionele aanmeldingen worden toegevoegd op basis van afspiegeling om zo dicht mogelijk bij het totale maximum van 25% te komen. In dat geval wordt overschrijding van maximum van 25% voor clusters toegestaan, met uitzondering van de specifieke expertisegroepen zoals genoemd in D2.
7. Ten behoeve van de selectie van de deelnemers, in geval van een te grote deelname, zullen in overleg - met de lokale medezeggenschap URDV – clusters worden gedefinieerd (het uitgangspunt hierbij is de UWV-richtlijn afspiegeling). Tevens zullen deze duidelijk worden gecommuniceerd naar de medewerkers, voorafgaand aan het openen van de intekenperiode.
8. Afspiegeling vindt plaats per de peildatum van 13 september 2018.
9. Na sluiting van de intekenperiode, welke 4 weken bedraagt, komt de mogelijkheid te vervallen om op vrijwillige basis te vertrekken, onder gebruik making van de genoemde regelingen.

E: Overige afspraken:

Naast bovenstaande aanvullende regelingen werd het navolgende afgesproken:

- Er wordt een tijdvak van 4 weken opengesteld waarbij de medewerkers zich – op vrijwillige basis – kunnen aanmelden voor de aanvullende vertrekregelingen (groepen 1 + 2) in de 1^e helft van de maand oktober 2018.
- In het proces van aanmelding & selectie voor een vrijwillige vertrekregeling zal de HR-afdeling van Unilever discreet omgaan met de aanmeldingen en de privacy van de medewerker waarborgen (in die zin dat betrokken management niet zal worden geïnformeerd tot het moment

van formele toekenning en ook niet indien er sprake is van afwijzing van het verzoek tot vrijwillig vertrek).

- Maximering van de beëindigingsvergoeding:
 - De beëindigingsvergoeding voor groep 1 bedraagt ten hoogste de wettelijke Transitievergoeding, vermenigvuldigd met de factor 1,3;
 - De 2 bruto maandsalarissen vallen buiten de maximering.
- Aftopping van de beëindigingsvergoeding:
 - De beëindigingsvergoeding voor de groepen 1 en 2 wordt afgetopt indien de vergoeding meer bedraagt dan het inkomen dat de medewerker ontvangen zou hebben indien het dienstverband zou zijn gecontinueerd tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De afgetopte vergoeding is – voor alle medewerkers in groep 1 en 2 – tenminste gelijk aan het dan geldende wettelijk minimum (Transitievergoeding).
- Alle voornoemde vergoedingen (voor groep 1 en 2) zijn bruto en worden betaalbaar gesteld na het einde van het dienstverband, onder reguliere inhouding van alle wettelijke verplichtingen (loonbelasting en sociale premies).
- De vrijstelling van werkzaamheden (met behoud van loon) geldt in beginsel tot aan het einde van het dienstverband (ten laatste 1 juli 2019). De duur van de vrijstelling varieert afhankelijk van de regeling, dan wel van het gekozen pakket (regeling 2). De ingangsdatum van de vrijstelling wordt bepaald door de periode van vrijstelling terug te rekenen vanaf 1 juli 2019 (voorbeeld: een vrijstellingsperiode van 5 maanden vangt aan op 1 februari 2019). Indien een medewerker een andere betrekking aangaat voorafgaand aan het einde van het Unilever dienstverband, dan is hij verplicht om dit te melden. Als gevolg hiervan eindigt het Unilever dienstverband en daarmee de vrijstelling van werkzaamheden en de loondoorbetaling. Er vindt geen (financiële) compensatie plaats van de resterende periode tot aan 1 juli 2019. Deze medewerker behoudt wel het recht op de beëindigingsvergoeding.
- De navolgende onderdelen van hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan zijn ook van toepassing op de medewerkers welke gebruik maken van de vertrekregelingen:
 - 8.1 Sollicitatieverlof
 - 8.3 Kosten juridische bijstand
 - 8.6 Bedrijfseigendommen
 - 8.8 Financieel advies
 - 8.9 Verval concurrentiebeding
 - 8.11 Vrijstelling van werkzaamheden

F. Status addendum:

Dit addendum (aanvullend op het Sociaal Plan) wordt, na overeenstemming tussen partijen en na instemming van vakbondsleden, door of namens partijen op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming aangemeld als cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Aldus overeengekomen en ondertekend voor akkoord op, 1 oktober 2018.

L. Lieveense
Unilever Nederland B.V.

S. Buijs
Unilever Nederland B.V.




N. Suijker
FNV, Utrecht



P. Fortuín
CNV Vakmensen.nl, Utrecht

J. Warnaar
CNV Vakmensen.nl, Utrecht



R. Castelein
De Unie, Culemborg



M. Vallebella
De Unie, Culemborg

