

Sociaal plan Nassaukade

2021 - 2022

Looptijd: *datum besluit bestuurder* tot en met 1 juli 2022

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. Definities**
- 3. Algemeen**
- 4. Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst**
- 5. Toekomstperspectief**
- 6. Overige bepalingen**
- 7. Sociale Begeleidingscommissie**
- 8. Ondertekening**

Bijlage 1: Plaatsmakersregeling

Bijlage 2: Afspraken verhuizing Upfield naar Amsterdam/Wageningen

1. Inleiding

Hieronder licht Upfield toe wat de aanleiding is geweest voor het opstellen van deze overeenkomst. De vakbonden die partij zijn bij deze overeenkomst, hebben de inleiding niet (mee) opgesteld.

De voorgaande jaren van teruglopende volumes en financiële tekorten, hebben een impact gehad op de staat van onze fabrieken. Dit heeft geleid tot een serieuze achterstand in het onderhoud van de sites, het equipment en de technologische/technische investeringen, maar ook tot overcapaciteit binnen het netwerk. Daarnaast ontwikkelt de markt zich steeds verder richting 100% plant based/vegan producten en is er de noodzaak om te werken aan de duurzaamheid van het productieproces en de verpakkingen.

Om de ambitieuze groei- en innovatieagenda van Upfield te realiseren, heeft zij volumes samengevoegd en activiteiten in de Europese Supply Chain geoptimaliseerd. Daarnaast zijn de olieprijsen significant gestegen, wat directe impact heeft op de marges. De verwachting is dat de olieprijsen hoger zullen blijven, omdat over de vraag naar plantaardige grondstoffen alleen maar toeneemt door de populariteit van veganistische en plantaardige producten.

Dit heeft ertoe geleid dat Upfield nu snel moest reageren, om de impact hiervan op het bedrijf te beperken. Upfield heeft daarbij gekeken naar de positie van de Nassaukade fabriek binnen het Supply Chain netwerk. Daaruit is het volgende naar voren gekomen:

- De groei van Upfield wordt gedreven door producten die niet in de Nassaukade worden geproduceerd.
- De kosten voor het produceren van de producten en daarmee ook die van private label door de Nassaukade zijn niet concurrerend.
- De complexiteit van de locatie, en dus de druk die de fabriek uitoefent op zijn omgeving gezien zijn plaats binnen de stad Rotterdam.
- De ouderdom van de fabriek en dus de noodzaak om significante investeringen te doen om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen en innovatie mogelijk te maken.
- De stilstand die nodig is om de fabriek te renoveren en de daarmee gemoeide kosten voor het behoud van de fabriek.

Na zorgvuldige afweging van deze factoren en met een duidelijk inzicht in de toekomstige kosten, heeft Upfield geconcludeerd dat de site niet langer voldoet aan de toekomstige productie- en innovatievereisten. Daarom zijn wij tot de slotsom gekomen de fabriek van Upfield aan de Nassaukade Rotterdam in de zomer van 2022 te sluiten en de volumes geleidelijk over te brengen naar andere fabrieken in het Upfield-netwerk.

Upfield heeft op 18 maart 2021 haar werknemers, ondernemingsraad en de Vakbonden hierover geïnformeerd. Het gevolg van dit besluit is dat uiteindelijk alle arbeidsovereenkomsten van alle werknemers zullen worden beëindigd, met uitzondering van die werknemers waarvoor een passende functie binnen Upfield gevonden kan worden gevonden, wegens beëindiging van de activiteiten op de Nassaukade en het gebrek aan passende herplaatsingsmogelijkheden. De beëindiging van arbeidsovereenkomsten gebeurt in fasen.

Om de gevolgen hiervan te ondervangen, is dit sociaal plan opgesteld (hierna aangeduid als 'het Sociaal Plan'). Het Sociaal Plan heeft tot doel de werknemers, naast hun wettelijk recht op uitkeringen, financieel en anderzijds bij te staan. Dit betekent bijvoorbeeld dat Upfield zich zal inspannen om Werknemers te ondersteunen en begeleiden bij het vinden van ander werk. Voor de eerste twee

implementatiefasen geldt een plaatsmakersregeling. Daarmee willen we werknemers meer zeggenschap geven over de fase waarin zij boventallig worden. Verder is in het Sociaal Plan opgenomen, welke vergoedingen de Werknemer ontvangt bij einde van zijn arbeidsovereenkomst. Ten slotte is dit Sociaal Plan alleen van toepassing op werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2 op de door Upfield te bepalen peildata.

Elke verwijzing in dit document naar 'hij', 'hem' of 'zijn' omvat tevens een verwijzing naar 'zij' en 'haar'.

2. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de geldende Ontslagregeling en de geldende uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag bij bedrijfseconomische redenen.
Beëindigingsvergoeding	Het totale bruto bedrag dat Upfield aan de Werknemer betaalt in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen van Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen Nassaukade d.d. 17 mei 2018, waarin wordt verwezen naar de bepalingen van het sociaal plan dat van toepassing was bij Unilever Nederland in 2016 die zien op de Beëindigingsvergoeding kort gezegd: de kantonrechtersformule van na 1 januari 2009 met een C-factor van 1,3).
Blijfbonus	Een vergoeding van 1,5 maal het Bruto Maandinkomen van de betreffende Werknemer. Om voor de Blijfbonus in aanmerking te komen, moet de Werknemer tot de Einddatum bij Upfield in dienst blijven, tenzij Upfield vooraf toestemming heeft gegeven aan de Werknemer om eerder uit dienst te treden. In dat laatste geval, wordt de Blijfbonus pro rata berekend op basis van het aantal maanden dat de Werknemer eerder uit dienst treedt. Uitbetaling van de Blijfbonus vindt plaats tegelijk met de eindafrekening zoals opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. Voor parttime werknemers geldt dat de Blijfbonus wordt berekend op basis van hun parttime salaris.
Boventallig	De Werknemer aan wie Upfield in 2021 en 2022 bevestigt dat zijn functie komt te vervallen en de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Upfield bepaalt per implementatiefase welke Werknemers Boventallig zijn.
Bruto Maandinkomen	Het kale bruto maandsalaris van de Werknemer, indien van toepassing, vermeerderd met de volgende emolumenten: (i) ploegentoeslag, (ii) vakantiegeld, (iii) gemiddelde (RAB) bonusbedrag dat is uitbetaald aan de Werknemer over de laatste 3 jaar, (iv) structureel door de Werknemer verricht overwerk (overwerk in een vast patroon/rooster en het gemiddelde berekend over de laatste 12 maanden) en (v) structureel door de Werknemer verrichte consignatiediensten (in een vast patroon/rooster en het gemiddelde berekend over de laatste 12 maanden).

Dienstjaren	Het aantal volledige jaren dat de Werknemer ononderbroken in dienst van Upfield (en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt. Periodes langer dan 6 maanden en 1 dag, worden als een volledig jaar beschouwd. Periodes van 6 maanden en 1 dag of korter niet. Periodes gewerkt bij (voorgangers van) Upfield via een uitzendbureau, direct voorafgaand, in dezelfde of soortgelijke functie en aaneengesloten aan de indiensttreding bij (voorgangers van) Upfield worden ook meegerekend. In het laatste geval dient de Werknemer voor 1 juli 2021 bij Upfield schriftelijk te melden dat sprake is van gewerkte dienstjaren via een uitzendbureau bij (voorgangers van) Upfield. De Werknemer draagt hiervoor de bewijslast. Tot uiterlijk 1 september 2021 kan de Werknemer vervolgens schriftelijk bewijs aanleveren. Als aaneengesloten periodes worden beschouwd, periodes die elkaar opvolgen met een maximale tussentijd van 3 maanden.
CAO	De CAO die op dit moment geldt bij Upfield.
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt volgens de vaststellingsovereenkomst.
Feitelijke Boventalligheid	Het moment waarop de functie van de Werknemer naar het oordeel van Upfield daadwerkelijk komt te vervallen.
GOR	De groepsondernemingsraad van Upfield.
Peildatum	De Peildatum voor het Afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de ontslagvolgorde wordt bepaald, met inachtneming van de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels UWV. Als Peildatum voor implementatiefase 1, geldt de startdatum van deze fase (1). Voor implementatiefase 2, geldt de startdatum van deze fase (2) als Peildatum.
Sociale begeleidingscommissie	Commissie ingesteld in het kader van de beoordeling van een beroep op de afspraken zoals deze zijn vastgelegd in het Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de GOR en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.
Transitievergoeding	De vergoeding als bedoeld in art. 7:673 BW.
Upfield	Upfield Sourcing Nederland B.V.
Vakbonden	FNV en CNV Vakmensen.
Vaststellingsovereenkomst	Een tussen Upfield en de Boventallige Werknemer gesloten schriftelijke overeenkomst als bedoeld in art. 7:900 e.v. BW, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per een specifieke datum eindigt en waarin Upfield en de Boventallige Werknemer de afspraken hebben vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

UWV	Instelling waar de ontslagvergunning zal worden aangevraagd in het geval van geen akkoord wordt bereikt met de Boventallige Werknemer ten aanzien van een vaststellingsovereenkomst.
Werknemer	Iedere persoon die werkzaam is binnen de Sourcing Unit Rotterdam van Upfield op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die is ingedeeld in Work Level 1 of Work Level 2 op de door Upfield te bepalen peildata en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

3 Algemeen

3.1 Duur en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op **datum besluit bestuurder** en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op 1 juli 2022. Alle uit dit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen blijven ook na het einde van de looptijd van kracht.

3.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Werknemer die (i) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield, (ii) die is ingedeeld in Work Level 1 of Work Level 2 en (iii) wiens functie komt te vervallen als direct gevolg van de sluiting van de fabriek van Upfield aan de Nassaukade Rotterdam, waarover de OR bij adviesaanvraag van 18 maart 2021 is gevraagd te adviseren.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of die tijdelijk of als inleenkracht werkzaam zijn (daaronder tevens verstaan ZZP-ers), stagiairs en werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere dan bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen (bijvoorbeeld wegens onvoldoende functioneren, om dringende redenen, arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan twee jaar, vrijwillig ontslag, het bereiken van de AOW/pensioengerechtigde leeftijd of werknemers werkzaam binnen een andere juridische entiteit van Upfield in Nederland. Verder is dit Sociaal Plan niet van toepassing op werknemers met een ander Work Level dan 1 of 2.

3.3 Wijzigingen

Mochten er zich gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden voordoen, zoals relevante wetwijzigingen of wijzigingen die voor grote groepen in de organisatie impact hebben, waardoor de uitvoering van dit Sociaal Plan, en met name de daarmee voor Upfield gepaard gaande kosten, wordt beïnvloed, treden partijen tijdig met elkaar in overleg teneinde het Sociaal Plan te wijzigen en te komen tot een voor partijen aanvaardbare oplossing.

3.4 Fiscale aangelegenheden

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, zijn alle op grond van dit Sociaal Plan uitgekeerde of uit te keren vergoedingen of bedragen bruto bedragen. Door Upfield worden hierop de wettelijk voorgeschreven bedragen ingehouden. De vergoedingen worden uitsluitend onbelast door Upfield uitgekeerd, voor zover dit is toegestaan op grond van de belasting- en/of socialeverzekeringswetgeving en dit niet leidt tot extra kosten voor Upfield.

3.5 Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een evident schrijnende situatie, kan Upfield op verzoek van de betreffende Werknemer, van het Sociaal

Plan afwijken ten gunste van de Werknemer. Het moet dan gaan om een uitzonderlijke persoonlijke situatie die maakt dat onverkorte toepassing van het Sociaal Plan onredelijk en/of onbillijk is. Anderen dan de betreffende Werknemer kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen. De Werknemer kan een beroep doen op de Sociale begeleidingscommissie, als hij van mening is dat de hardheidsclausule niet correct wordt toegepast door Upfield.

4. Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst

4.1 Kennisgeving

Op 18 maart 2021 heeft Upfield alle Werknemers geïnformeerd over het voorgenomen besluit van de fabriek van Upfield om de Nassaukade Rotterdam in de zomer van 2022 te sluiten en de volumes geleidelijk over te brengen naar andere fabrieken in het Upfield-netwerk. Zodra Upfield een definitief besluit heeft genomen, stuurt zij de Werknemers een schriftelijke bevestiging van het besluit en van het proces dat daarna volgt. Werknemers worden erop gewezen dat het Sociaal Plan van toepassing is en dat voor implementatiefasen 1 en 2 een plaatsmakersregeling geldt.

4.2 Procedure beëindiging dienstverband en vaststellingsovereenkomst implementatiefase 1

Na de kennisgeving, informeert Upfield de Werknemers voor wie en voor welke periode de plaatsmakersregeling wordt opengesteld.

Plaatsmakersregeling

Een niet-boventallige medewerker kan onder voorwaarden plaats maken voor een werknemer die boventallig verklaard zou worden in deze implementatiefase. De plaatsmaker heeft recht op de voorwaarden van dit Sociaal Plan.

De volledige plaatsmakersregeling is te vinden in bijlage I bij dit Sociaal Plan.

Voldoende matches

Indien de plaatsmakersregeling voldoende matches oplevert, wordt de benodigde personele krimp uitsluitend op basis hiervan bepaald en worden alleen plaatsmakers Boventallig.

Onvoldoende matches

Indien de plaatsmakersregeling onvoldoende matches oplevert, wordt voor het resterende deel van de te bereiken personele krimp, op basis van het Afspiegelingsbeginsel bepaald welke Werknemers naast de plaatsmakers Boventallig worden.

De Werknemers die hierdoor boventallig worden en de plaatsmakers, krijgen in een individueel gesprek een boventalligheidsbevestiging. Daarin staat onder andere op welke datum zij Feitelijk Boventallig worden (de datum waarop zijn werkzaamheden feitelijk komen te vervallen). Upfield zal de Werknemers en plaatsmakers in die gesprekken informeren over de vervolgstappen en hen de concept vaststellingsovereenkomst overhandigen.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst die zoveel als mogelijk ingaat op het moment van feitelijke Boventalligheid, onder de in het Sociaal Plan en de vaststellingsovereenkomst opgenomen voorwaarden.

4.3 Procedure beëindiging dienstverband en vaststellingsovereenkomst implementatiefase 2

Zodra is vastgesteld hoe de implementatie van fase 1 uitgevoerd wordt en dit is vastgelegd met de betrokken Werknemers, informeert Upfield de Werknemers voor wie en voor welke periode de plaatsmakersregeling opnieuw wordt opengesteld.

De procedure die daarna wordt gevolgd, is gelijk aan de hierboven bij implementiefase 1 beschreven procedure.

4.4 Procedure beëindiging dienstverband en vaststellingsovereenkomst implementiefase 3

Als implementatiefase 3 start, nodigt Upfield de Werknemers, die op dat moment nog niet Boventallig zijn verklaard, uit voor een individueel gesprek.

In dit individuele gesprek krijgen zij een Boventalligheidsbevestiging. Daarin staat onder andere op welke datum zij feitelijk Boventallig worden (de datum waarop zijn werkzaamheden feitelijk komen te vervallen). Upfield zal de Werknemers in die gesprekken informeren over de vervolgstappen en hen de concept vaststellingsovereenkomst overhandigen.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst die zoveel als mogelijk ingaat op het moment van feitelijke Boventalligheid, onder de in het Sociaal Plan en de vaststellingsovereenkomst opgenomen voorwaarden.

4.5 Blijfbonus

De Werknemer heeft recht op een blijfbonus (hierna: de 'Blijfbonus'), als hij tot de Einddatum bij Upfield in dienst blijft, tenzij Upfield vooraf toestemming heeft gegeven aan de Werknemer om eerder uit dienst te treden. In dat laatste geval, wordt de Blijfbonus pro rata berekend op basis van het aantal maanden dat de Werknemer eerder uit dienst treedt. Uitbetaling van de Blijfbonus vindt plaats tegelijk met de eindafrekening zoals opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. De Blijfbonus bedraagt **1,5 maal het bruto maandsalaris** van de betreffende Werknemer. Voor parttime werknemers geldt dat de Blijfbonus wordt berekend op basis van hun parttime salaris.

4.6 UWV-procedure

Wanneer een Werknemer binnen 14 kalenderdagen nadat hem de vaststellingsovereenkomst is verstrekt niet (schriftelijk) akkoord gaat met de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, of indien hij eerder heeft laten weten de vaststellingsovereenkomst niet te ondertekenen, vraagt Upfield het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. En wel op een zodanig moment, dat het einde van de arbeidsovereenkomst zoveel als mogelijk samenvalt met het moment van Feitelijke Boventalligheid. De duur van deze procedure, wordt op de opzegtermijn in mindering gebracht, met dien verstande dat een opzegtermijn van minimaal één maand moet resteren.

4.7 Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsregeling die Upfield de Boventallige Werknemers aanbiedt, omvat de volgende elementen:

(a) Einddatum

Bij het vaststellen van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst, wordt rekening gehouden met de op de individuele Werknemer toepasselijke opzegtermijn.

(b) Beëindigingsvergoeding

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een Werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, heeft de Werknemer recht op een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen van Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen Nassaukade d.d. 17 mei 2018, waarin wordt verwezen naar de bepalingen van het sociaal plan dat van toepassing was bij Unilever Nederland in 2016.

Op basis daarvan wordt de (bruto) Beëindigingsvergoeding berekend op grond van de kantonrechtersformule die gold na 1 januari 2009: het aantal gewogen dienstjaren (A), vermenigvuldigd met het Bruto Maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

A) Dienstjaren worden als volgt gewogen:

- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5; en
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

In het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. Periodes korter dan dat niet.

Bij de berekening van de Beëindigingsvergoeding, worden de periodes gewerkt bij (voorgangers van) Upfield via een uitzendbureau, direct voorafgaand, in dezelfde of soortgelijke functie en aaneengesloten aan de indiensttreding bij (voorgangers van) Upfield meegerekend bij het bepalen van de dienstjaren. In het laatste geval dient de Werknemer voor 1 juli 2021 bij Upfield schriftelijk te melden dat sprake is van gewerkte dienstjaren via een uitzendbureau bij (voorgangers van) Upfield. Tot uiterlijk 1 september 2021 kan de Werknemer vervolgens schriftelijk bewijs hiervoor aanleveren. Als criterium geldt dat er schriftelijk bewijs moet zijn van de specifieke periode en dit door werknemer en werkgever (in dit geval het uitzendbureau of Upfield (of de voorgangers) moet zijn bevestigd. De Werknemers kunnen inzage krijgen in hun personeelsdossier, indien nodig. Voorbeelden van schriftelijk bewijs zijn een contract, jaaropgave en/of een loonstrook van het uitzendbureau waarop staat dat je bij Upfield (of de voorgangers) hebt gewerkt en in welke functie. Als aaneengesloten periodes worden beschouwd, periodes die elkaar opvolgen met een maximale tussentijd van 3 maanden.

(B) Bruto Maandinkomen: het kale bruto maandsalaris van de Werknemer, indien van toepassing, vermeerderd met de volgende emolumenten: (i) ploegentoeslag, (ii) vakantiegeld, (iii) gemiddelde (RAB) bonus bedrag dat is uitbetaald aan de Werknemer over de laatste 3 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst, (iv) structureel door

de Werknemer verricht overwerk (overwerk in een vast patroon/rooster en het gemiddelde berekend over de laatste 12 maanden) en (v) structureel door de Werknemer verrichte consignatiediensten (in een vast patroon/rooster en het gemiddelde berekend over de laatste 12 maanden).

(C) Er geldt een correctiefactor van 1.3.

De Beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald in de maand volgend op de Einddatum.

(c) Maximale vergoeding

De in art. 4 lid 7 sub (b) bedoelde Beëindigingsvergoeding, zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum, maar nooit lager dan de voor de Boventallige Werknemer geldende Transitievergoeding.

Inkomensverlies wordt gedefinieerd als het verschil tussen het bedrag van het Bruto Maandinkomen (100%) vanaf de Einddatum tot de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en het verwachte inkomen van de Werknemer vanaf de Einddatum tot aan de datum waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4.8 Opzegging door Boventallige Werknemer

De Boventallig verklaarde Werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst (schriftelijk) opzegt voor de Einddatum, waarbij het vertrek volgens Upfield bedrijfseconomisch past, heeft recht op een gedeelte van de Beëindigingsvergoeding, conform de volgende staffel:

>3 maanden voor Einddatum	0%
3 maanden voor Einddatum	70%
2 maanden voor Einddatum	80%
1 maand voor Einddatum	90%

Indien de Boventallige Werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst (schriftelijk) opzegt voor de Einddatum, waarbij het vertrek volgens Upfield bedrijfseconomisch niet past, eindigt de arbeidsovereenkomst wel, maar heeft de Werknemer geen recht op het Sociaal Plan en de Beëindigingsvergoeding.

5. Toekomst perspectief

5.1 Outplacement

Upfield biedt de Boventallige Werknemers ondersteuning om hen te helpen een andere betaalde baan te vinden. Om dit te faciliteren, biedt Upfield een outplacementtraject aan van maximaal 6 maanden via een extern outplacementbureau. Dit traject kan, op advies van het

Sociaal plan 2021-2022

outplacementbureau, maximaal 2 keer worden verlengd met 3 maanden. De kosten hiervoor zijn voor rekening van Upfield na overleg van een voorstel van het outplacementbureau inclusief kosten en tijdsplanning.

5.2 Training/opleiding/EVC

Upfield biedt de Boventallige Werknemers tevens de mogelijkheid tot her-, om-, of bijscholing, met als doelstelling de arbeidsmarktpositie van de Werknemers te verbeteren. De daarmee verband houdende kosten van het cursusgeld, de boeken en reis- en parkeerkosten, worden volledig door Upfield vergoed aan de Boventallige Werknemer tot maximaal € 6.000,- (excl. btw). Dit budget blijft tot 12 maanden na de Einddatum beschikbaar voor de Boventallige Werknemers. Indien dit budget niet of niet geheel wordt benut, heeft de Boventallige Werknemer geen recht op uitbetaling van het niet-gebruikte deel. Facturen worden enkel betaald na goedkeuring van Upfield en indien voldaan wordt aan de leveringsvoorwaarden.

5.3 Getuigschrift en referenties

Upfield verstrekt een positief getuigschrift. Verder zal Upfield op verzoek van Werknemer meewerken aan het verstrekken van positieve referenties.

5.3 Sollicitatieverlof

Tot de Einddatum blijft de Boventallige Werknemer zijn werkzaamheden verrichten. Indien de Boventallige Werknemer betaald verlof wil opnemen voor activiteiten in het kader van het outplacement traject of het vinden van een andere baan, dient hij vooraf toestemming te vragen aan de manager.

5.4 Passende functie

Upfield kan in het kader van begeleiding van werk naar werk, de Boventallige Werknemer ook een passende functie aanbieden binnen haar eigen organisatie of bij een groepsonderneming. Indien Upfield daartoe overgaat, is de Boventallige Werknemer gehouden het aanbod voor een passende functie te accepteren. Indien de Boventallige Werknemer dit aanbod afwijst, vervalt zijn aanspraak op het Sociaal Plan.

Definitie:

Een passende functie is een functie in Nederland die aansluit aan bij de opleiding, ervaring, competenties van de medewerker en die gelijkwaardig is t.a.v. salarisniveau en de arbeidsomstandigheden.

Criteria voor beoordeling:

- Functie-inhoud: gelijkwaardig t.a.v. werk- en denkniveau ten opzichte van de oude functie of waarvoor de werknemer geschikt te maken is, tijdens de inwerkperiode of zo nodig na het volgen van een aanvullende extra opleiding binnen periode van max. 6 maanden.
- Eerder vervulde functies, opgedane kennis en ervaring (mate van geschiktheid), het opleidingsniveau, de kwaliteiten en capaciteiten en competenties.
- Het verschil mag maximaal één salarisgroep beneden of boven de oorspronkelijke salarisgroep liggen. Het verschil mag 2 salarisgroepen zijn als werknemer en Upfield daar beiden akkoord mee zijn.
- Een gelijkblijvende of gewijzigde gemiddelde reistijd voor het woon-werkverkeer. Als norm hiervoor geldt dat deze reistijd gemiddeld niet meer bedraagt dan 90 minuten voor een enkele reis – conform de berekening zoals deze is vastgelegd in de afspraken inzake de verhuizing naar Wageningen/Amsterdam. Deze regeling is beschikbaar via de sharepoint van de OR, de NL pagina en op te vragen bij de HRNL support afdeling. Voor de volledigheid is deze regeling toegevoegd als bijlage bij dit Sociaal Plan.

- Medewerkers die geïnteresseerd zijn in een passende functie binnen Upfield zullen wij de mogelijkheid bieden dit kenbaar te maken. Op het moment dat er een passende functie beschikbaar komt zullen zij als eerste benaderd worden.
- Mocht er een passende functie beschikbaar komen dan zullen we dat voorleggen aan de medewerker(s) die hiervoor in aanmerking komen op basis van genoemde criteria, waarbij we voorrang geven aan de medewerkers die dit kenbaar hebben gemaakt zoals beschreven in bovenstaand punt.

Bij de beoordeling of er sprake is van een passende functie zal niet per criterium afzonderlijk plaats vinden, maar worden alle criteria gezamenlijk in onderlinge samenhang beoordeeld.

Indien er verschil van inzicht bestaat over de vraag of een functie passend is, kan hierover advies worden gevraagd aan de Sociale Begeleidingscommissie.

6. Overige bepalingen

6.1 Collectieve verzekeringen

Per de Einddatum eindigt de deelname aan de van toepassing zijnde collectieve verzekeringen, zoals de zorgverzekering, ongevallenverzekering, WIA-hiaatverzekering en eventuele andere verzekeringen.

6.2 Pensioen- en overige regelingen

De deelname van de Werknemer aan de pensioenregeling en andere door Upfield aangeboden regelingen eindigt per de Einddatum.

6.3 Juridisch advies

Upfield stelt een budget beschikbaar aan de Boventallige Werknemer van maximaal € 750,- (inclusief kantoorkosten en exclusief btw) dat hij kan aanwenden voor juridisch advies door een erkend adviseur. Facturen worden enkel betaald aan de Boventallige Werknemer na goedkeuring van Upfield en indien wordt voldaan wordt aan de leveringsvoorwaarden. Indien de factuur c.q. kosten hoger zijn dan het budget, dan is het verschil voor rekening van de Werknemer.

6.4 Financieel advies

Upfield stelt een budget beschikbaar aan de Boventallige Werknemer van maximaal € 500,- (exclusief btw) voor een persoonlijk financieel advies. Facturen worden enkel betaald na goedkeuring van Upfield en indien wordt voldaan wordt aan de leveringsvoorwaarden. Indien de factuur c.q. kosten hoger zijn dan het budget, dan is het verschil voor rekening van de Werknemer. Financieel advies kan desgewenst worden ingewonnen via de preferred supplier van Upfield.

6.5 Jubileumregeling

De Boventallige Werknemer kan tot twee jaar na de Einddatum aanspraak blijven maken op de jubileum regeling die is opgenomen in de Upfield policy, als ware het dienstverband tot die tijd zou hebben voortgeduurd.

6.6 Opbouw vakantie- en verlof bij vrijstelling

Indien de Boventallige Werknemer door Upfield wordt vrijgesteld van werkzaamheden, bouwt hij vanaf dat moment geen vakantie- en verlofuren meer op.

6.7 Verlofaanvragen 2021 en 2022

Verlofaanvragen voor het opnemen van de verlofrechten van 2021 en 2022, zullen op de reguliere manier in behandeling worden genomen. Indien de Werknemer verlofrechten wil opnemen die hij heeft opgebouwd voor 2021, zal hij hiervoor bij Upfield een planning moeten aanleveren. Indien dit volgens Upfield mogelijk is, wordt het verlof goedgekeurd en ingepland.

6.8 Bedrijfseigendommen

Werknemers aan wie Upfield eigendommen beschikbaar zijn gesteld of die om andere redenen zaken in hun bezit hebben die het eigendom zijn van Upfield zoals laptops, mobiele telefoons, opladers, e.d., dienen deze bedrijfseigendommen uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag voor de Einddatum schoon en in goede staat aan Upfield te retourneren zoals beschreven is in de gebruikersovereenkomst.

6.9 Post-contractuele bedingen

Alle post-contractuele bedingen, zoals een concurrentiebeding of een relatiebeding inclusief het bijbehorende boetebeding, komen te vervallen per de Einddatum van het dienstverband. Het intellectuele eigendomsrechtenbeding, het geheimhoudingsbeding en het bijbehorende boetebeding blijven wel onverkort gelden nadat de Werknemer uit dienst is.

6.10 Opleidingsfaciliteiten

Door Upfield voor de aanzegging van de Boventalligheid aan de Werknemer verstrekte tegemoetkomingen in de studiekosten zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden verrekend. Indien er voor de Werknemer ten aanzien van die studiekosten een terugbetalingsverplichting gold, zal deze derhalve worden kwijtgescholden.

Verder geldt, dat Upfield naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de Werknemer die aan een opleiding is begonnen in de gelegenheid stelt deze opleiding of een op zichzelf staande module van deze opleiding, af te ronden.

6.11 Eindafrekening

Per de Einddatum vindt er een eindafrekening plaats en uiterlijk een maand na de Einddatum wordt – voor zover van toepassing - het resterende vakantiegeld en eventueel resterende openstaande vakantiedagen uitbetaald door overmaking op de bij Upfield bekende bankrekening van de Werknemer.

Op basis van de CAO zal worden bepaald of Werknemer recht heeft op de zogenaamde (pro rata) Resultaat Afhankelijke Bonus (RAB).

Eventuele schulden van de Werknemers, te veel opgenomen vakantiedagen worden in de eindafrekening door Upfield verrekend en op de definitieve uitbetaling in mindering gebracht, inclusief voorschotten op door Upfield aan derden afgedragen bedragen, zoals de belastingdienst.

6.12 Slotafpraak

Nederlands recht is van toepassing op dit Sociaal Plan.

7. Sociale Begeleidingscommissie (SBC)

7.1 Samenstelling

De Sociale Begeleidingscommissie (hierna: 'SBC') bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de GOR en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.

7.2 Taak

De SBC adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De SBC behandelt eventuele klachten die door Werknemers zijn ingediend over de correcte toepassing van dit Sociaal Plan dan wel over de door Werknemers aangedragen casus in het licht van de hardheidsclausule. Hierbij moet worden gedacht aan uitzonderlijke persoonlijke situaties. De SBC boordeelt de klacht en doet een uitspraak.

7.3 Werkwijze

De SBC kan optreden op verzoek van betrokkene Werknemer. Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken/klachten worden door de SBC in behandeling genomen. De betrokken Werknemer kan zich in ieder geval laten bijstaan door een vertrouwenspersoon naar eigen keuze. De eventuele kosten hiervoor worden door de Werknemer zelf gedragen. De SBC komt in beginsel binnen drie weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek tot een uitspraak en deelt deze schriftelijk met Upfield en de Werknemer. De SBC bepaalt verder haar eigen werkwijze.

7.4 Uitspraak

Een advies van de SBC is bindend voor Upfield en de Werknemer. Beide partijen kunnen hier niet van afwijken.

7.5 Geheimhouding

De leden van de SBC zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

7.6 Kosten

Eventuele kosten die de SBC maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van Upfield.

8. Ondertekening

Aldus overeengekomen in [plaats] op [datum] 2021

namens:

Upfield Sourcing Nedrland B.V., gevestigd te Rotterdam,

(.....)

[gegevens vakbonden toevoegen], statutair gevestigd te [plaats],

[naam],
Bestuurder FNV.

[gegevens vakbonden toevoegen], statutair gevestigd te [plaats],

[naam],
Bestuurder CNV.

Bijlage 1 Plaatsmakersregeling

De plaatsmakersregeling wordt in implementatiefases 1 en 2 opengesteld voor alle Werknemers in Work Level 1 en 2, werkzaam binnen de Sourcing Unit Rotterdam van Upfield (Nassaukade). Uitgangspunt is dat plaats wordt gemaakt voor een Werknemer die anders in die implementatiefase Boventallig zou worden. Het gevolg is dat de plaatsmaker in die fase Boventallig wordt en uit dienst treedt. De Werknemer voor wie wordt plaatsgemaakt, wordt dan pas in een latere implementatiefase Boventallig.

De Werknemer kan een schriftelijk verzoek doen bij Upfield om voor de plaatsmakersregeling in aanmerking te komen. Deze aanmelding is bindend. Als de Werknemer zich aanmeldt en door het MT van Upfield wordt gekozen om plaats te maken voor een andere Werknemer, dan leidt dat ertoe dat de plaatsmakende Werknemer uit dienst treedt en recht heeft op de voorwaarden van dit Sociaal Plan.

Het MT van Upfield kiest de plaatsmakers op basis van de voor de continuïteit van de bedrijfsvoering benodigde kennis, vaardigheden en inzetbaarheid.

CONCEPT

CONCEPT

Finale versie 5 augustus 2020

REGELING
VOORGENOMEN VERHUIZING UPFIELD NAAR
WAGENINGEN EN AMSTERDAM

5 augustus 2020

Finale versie 5 augustus 2020

Contents

1.	Voorwoord	3
2.	Definities en interpretatie	4
3.	Inleiding	5
3.1	Doelstelling	5
3.2	Toepasselijkheid	6
4.	Reiskosten	6
4.1	Toepassing	6
4.2	Algemeen	6
4.3	Mobiliteitsbudget	7
4.4	De reisopties	7
4.4.1	Reiskostenvergoeding eigen vervoer	7
4.4.2	Reiskostenvergoeding openbaar vervoer	7
5.	Verhuiskosten	8
5.1	Toepassing	8
5.2	Voorwaarden	8
5.3	Vergoedingen	9
5.4	Verhuisverlof	10
5.5	Bonus	10
6.	Flexibel werken	10
6.1	Fulltime Werknemers	10
6.2	Parttime Werknemers	10
7.	Regeling van werk naar werk	10
7.1	Uitgangspunt	10
7.2	Uitzondering	10
7.2.1	Regeling werknemers met een reistijd van gemiddeld meer dan 90 minuten	11
7.2.2	Regeling werknemers die niet zijn in staat zijn om te reizen o.b.v. aantoonbare verplichtingen	11
7.2.3	Duur traject en kosten	12
7.2.4	Aanmelding traject	12
7.2.5	Uitkomsten	13
8.	Datum overeenkomst en ondertekening	14
	Bijlage 1: Sociale Begeleidingscommissie (SBC)	15

Finale versie 5 augustus 2020

1. Voorwoord

Dit document (deze '**Regeling**') bevat de afspraken die zijn gemaakt tussen Upfield en de Vakbonden met betrekking tot de voorgenomen verhuizing van de Nederlandse kantoren van Upfield naar Amsterdam en Wageningen ten behoeve van de werknemers die op 11 juni 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden met Upfield, dan wel vóór 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een contract voor onbepaalde tijd van Upfield hebben geaccepteerd. Deze Regeling is alleen van toepassing op (toekomstige) Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2 op peildatum 11 juni 2020.

Finale versie 5 augustus 2020

2. Definities en interpretatie

Naast de elders in deze Regeling vermelde definities, hebben de volgende met een hoofdletter geschreven termen die in deze Regeling gebruikt worden, de volgende betekenis.

BW:	het Burgerlijk Wetboek
Upfield:	Alle in NL gevestigde Upfield bedrijfsonderdelen met uitzondering van de Sourcing Unit NL
Werknemer:	iedere persoon die werkzaam is voor Upfield op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die op 11 juni 2020 reeds bestond, alsmede iedere persoon die vóór 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Upfield heeft geaccepteerd met uitzondering van de Werknemers werkzaam binnen of voor de fabriek Nassaukade in Rotterdam
Worklevel	Deze afspraken zijn alleen van van toepassing op Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2, peildatum 11 juni 2020
Vakbonden:	FNV, CNV Vakmensen en De Unie
Peildatum	De peildatum is vastgesteld op 11 juni 2020
Voorgenomen Verhuizing:	het voorgenomen besluit van Upfield om de R&D-afdeling en de Supply Chain functies die nauw verbonden zijn aan innovatie, te verhuizen naar het Upfield Food Science Center in Wageningen en de overige afdelingen te verhuizen naar The Valley in Amsterdam, met uitzondering van die Werknemers die werkzaam zijn in of voor de fabriek aan de Nassaukade in Rotterdam
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van Upfield

Finale versie 5 augustus 2020

Sociale Begeleidingscommissie: Commissie ingesteld in het kader van de beoordeling van een beroep op de afspraken zoals deze zijn vastgelegd in deze Regeling. Deze commissie bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de Ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.

Hardheidsclausule Indien toepassing van deze regeling in een individueel geval zou leiden tot een evident schrijnende situatie, kan Upfield op verzoek van de betreffende Werknemer, van deze regeling afwijken ten gunste van de Werknemer. Het moet dan gaan om een uitzonderlijke persoonlijke situatie die maakt dat onverkorte toepassing van deze regeling onredelijk en of onbillijk is. Anderen dan de betreffende Werknemer kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen. De medewerker kan beroep doen op de SBC op het moment dat hij van mening is dat de hardheidsclausule niet correct wordt toegepast door Upfield.

Waar in deze Regeling wordt verwezen naar "hij" of "zijn", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar".

3. Inleiding

3.1 Doelstelling

De achtergrond van de Voorgenomen Verhuizing is tweeledig. Upfield is van mening dat de verhuizing naar Wageningen aansluit bij haar doelstelling om leidend te zijn in de plantaardige voedingsindustrie, met een sterke focus op innovatie. Upfield ziet de integratie in de Wageningse Food Valley als een belangrijke stap in het kader van haar groeistrategie en innovatieagenda. Daarnaast is Upfield ervan overtuigd dat de verhuizing naar Amsterdam een oplossing biedt voor het geconstateerde ruimtegebrek in de Mondriaan-toren en aan de Nassaukade en dat de nieuwe locatie een modernere werkomgeving biedt, die aansluit bij de identiteit en cultuur van Upfield.

Upfield heeft op 11 juni 2020 twee separate adviesaanvragen ingediend bij de Ondernemingsraad. Eén van deze adviesaanvragen heeft betrekking op de Voorgenomen Verhuizing naar Wageningen en de andere adviesaanvraag heeft betrekking op de Voorgenomen Verhuizing naar Amsterdam.

Finale versie 5 augustus 2020

Deze Regeling bevat de afspraken die Upfield met de Vakbonden heeft gemaakt in het kader van de Voorgenomen Verhuizing met het oog op het creëren van werkbare oplossingen voor de Werknemers, waarbij de principes wederkerigheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen leidend zijn geweest.

Het uitgangspunt van deze Regeling is dat Werknemers van werk naar werk gaan en dat alle Werknemers het werk volgen naar de nieuwe locatie in Wageningen of Amsterdam. Het betreft een eenzijdige wijziging van de standplaats van de Werknemers. Upfield meent dat deze standplaatswijziging, mede met het oog op de in deze Regeling getroffen voorzieningen, redelijkerwijs van de Werknemers kan worden gevergd.

3.2 Toepasselijkheid

Deze Regeling geldt voor Werknemers ingedeeld in Work Level 1 en Work Level 2 die op peildatum (11 juni 2020) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden met Upfield, alswel voor personen die vóór de peildatum een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Upfield hebben geaccepteerd (voor een positie op Work Level 1 of Work Level 2 niveau).

Derhalve, en voor de volledigheid, geldt deze Regeling **niet** voor:

- werknemers die na 11 juni 2020 in dienst zijn getreden;
- werknemers in dienst van Upfield op 11 juni 2020 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- personen die na 11 juni 2020 een arbeidsvoorwaardelijk voorstel van Upfield hebben geaccepteerd;
- personen die werkzaam zijn voor Upfield op basis van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, zoals een overeenkomst van opdracht, een detacheringsovereenkomst of een uitzendovereenkomst.

4. Reiskosten

4.1 Toepassing

Artikel 4 (*Reiskosten*) van deze Regeling is van toepassing op Werknemers met standplaats Rotterdam, met uitzondering van Werknemers met een leaseauto of car allowance.

4.2 Algemeen

Werknemers als bedoeld in artikel 4.1 van deze Regeling kunnen een keuze maken uit een van de twee reisopties zoals genoemd in artikel 4.4, waarvoor afzonderlijke vergoedingen of voorzieningen gelden. In beide gevallen is de looptijd van de reiskostenvergoeding vier jaar, te rekenen vanaf de datum van wijziging van de standplaats. Werknemers kunnen tussentijds, indien de gekozen reisoptie niet bevalt, overstappen naar de andere reisoptie.

Finale versie 5 augustus 2020

Een dergelijke overstap kan maximaal één maal per jaar gedaan worden, rekening houdend met de duur van het lopende abonnement ingeval van de reiskostenvergoeding openbaar vervoer.

4.3 Mobiliteitsbudget

Upfield streeft ernaar een efficiënte invulling te geven aan de reiskostenvergoeding op basis van een zogenaamd mobiliteitsbudget. Dit wordt momenteel uitgewerkt op global niveau. Indien het mobiliteitsbudget lager uitvalt dan de in dit Artikel beschreven regeling, geldt de in dit Artikel beschreven regeling.

4.4 De reisopties**4.4.1 Reiskostenvergoeding eigen vervoer**

- a) De Werknemer die reist op basis van eigen vervoer, ontvangt een reiskostenvergoeding van 18 cent (netto) per daadwerkelijk gereden kilometer voor de gehele nieuwe reisafstand (op basis van snelste route ANWB-routeplanner). Na afloop van de hiervoor genoemde periode van vier jaar, ontvangt de Werknemer de op dat moment geldende standaardreiskostenvergoeding. De vergoeding geldt enkel voor dagen waarop de Werknemer op de nieuwe locatie werkzaam is. Voor dagen waarop de Werknemer vanuit huis of niet werkzaam is, wordt geen reiskostenvergoeding betaald.
- b) De in dit artikel 4 bedoelde vergoeding is ook van toepassing als de Werknemer in de periode van (maximaal) twaalf maanden voorafgaand aan de verwachte wijziging van de standplaats, verhuist naar Wageningen of Amsterdam en hij daardoor tijdelijk van Wageningen of Amsterdam naar zijn werk in Rotterdam moet reizen. Deze vergoeding wordt twaalf maanden na de wijziging van de standplaats beëindigd. Vanaf dat moment krijgt de Werknemer de dan geldende standaard reiskostenregeling toegekend.

4.4.2 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

- a) De Werknemer die reist op basis van openbaar vervoer, ontvangt een volledige vergoeding voor de duur van vier jaar, te rekenen vanaf de datum van wijziging van de standplaats, van de trajectkosten (op basis van OV 2e klasse voor treintraject, inclusief Intercity Direct). Op het moment dat de kosten van de volledige treintrajectkaart hoger zijn dan een zogenaamde 'OV vrij 2e klasse kaart', zal voor de Werknemer de OV vrij 2e klasse kaart worden vergoed.
- b) De in dit artikel bedoelde vergoeding is ook van toepassing als de Werknemer in de periode van (maximaal) twaalf maanden voorafgaand aan de verwachte wijziging van de standplaats, verhuist naar Wageningen of Amsterdam en hij daardoor tijdelijk van Wageningen of Amsterdam naar zijn werk in Rotterdam moet reizen. Deze vergoeding wordt twaalf maanden na de wijziging van de standplaats beëindigd. Vanaf dat moment krijgt de Werknemer de dan geldende standaard reiskostenregeling toegekend.

Finale versie 5 augustus 2020

Overnachtingen

In overleg met de OR zullen afspraken vastgelegd worden over het vergoeden van incidentele overnachtingen in Wageningen/Amsterdam.

5. Verhuiskosten

5.1 Toepassing

Artikel 5 (*Verhuiskosten*) van deze Regeling is van toepassing op de Werknemers met standplaats Rotterdam.

5.2 Voorwaarden

De reeds bestaande verhuiskostenregeling van Upfield is van toepassing met dien verstande dat in afwijking daarvan – conform de huidige fiscale regelgeving – de volgende voorwaarden gelden:

- 1) De verhuizing moet plaatsvinden binnen het tijdvak dat is gelegen tussen de datum waarop de Ondernemingsraad zijn advies heeft uitgebracht in antwoord op de adviesaanvragen van 11 juni 2020 in het kader van de Voorgenomen Verhuizing tot drie jaar na wijziging van de standplaats;
- 2) De Werknemer woont op de peildatum op meer dan 25 kilometer van de nieuwe standplaats (Wageningen of Amsterdam);
- 3) Het toekomstige woonadres van de Werknemer is niet verder dan op 50 kilometer reisafstand (op basis van ANWB routeplanner, snelste route) van de nieuwe werklocatie en de reisafstand dient met 50% af te nemen ten opzichte van de huidige woon-werkafstand naar de nieuwe locatie (dat wil zeggen: ten opzichte van de reisafstand van het huidige woonadres naar de nieuwe werklocatie).
- 4) De verhuiskostenvergoeding is een bruto-vergoeding, tenzij de vigerende fiscale regelgeving een netto-vergoeding mogelijk maakt. In het geval een fiscaal toegestane netto vergoeding mogelijk is, wordt deze niet overschreden. Indien de Werknemer aanspraak maakt op een verhuiskostenvergoeding die het fiscaal maximaal toegestane nettobedrag overschrijdt, zal het meerdere bruto worden uitgekeerd;
- 5) De verhuiskostenregeling geldt ook indien de Werknemer van koop naar huur gaat of van huur naar koop.
- 6) Het recht op de verhuiskostenvergoeding ontstaat pas op het moment dat de verhuizing van de Werknemer daadwerkelijk heeft plaatsgevonden;
- 7) Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werknemer of ontslag op staande voet binnen twee jaar na de verhuizing van de Werknemer, wordt het bedrag dat is vergoed

Finale versie 5 augustus 2020

door Upfield inzake herinrichting en de vergoeding voor de kosten koper/VON, teruggevorderd.

5.3 Vergoedingen

- 1) Volledige netto-vergoeding van de transportkosten: dit zijn de kosten gemaakt door het verhuisbedrijf dan wel de reëel gemaakte kosten (indien de Werknemer de verhuizing zelf uitvoert), tegen overlegging van betalingsbewijzen. De vergoeding betreft alleen de verhuisactiviteiten en geen andere werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld het in-uitpakken van de verhuisdozen en het (de) monteren van meubelen). Upfield dient op voorhand akkoord te geven op de offerte.
- 2) Vergoeding voor herinrichting: het te vergoeden bedrag is een nettobedrag ter hoogte van 1/12e van het all-in bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld, exclusief bonus. De vergoeding bedraagt minimaal € 4.000 netto en maximaal € 7.750 netto. Op het moment dat het maandsalaris hoger is dan € 7.750,- bruto wordt het surplus bruto uitbetaald met een maximum van € 15.000 in totaal.
- 3) Verhuiskosten: vergoeding voor aankoop- en financieringskosten van een bestaande woning (kosten koper¹) met een maximale eenmalige vergoeding van € 20.000. Per kostenpost wordt vastgesteld of er netto of bruto kan worden uitgekeerd, gebaseerd op fiscale wetgeving. Voor de vergoeding van deze kosten wordt uitgegaan van de aankooplimiet, voor zover kosten als een percentage van het aankoopbedrag worden berekend. De aankooplimiet wordt berekend op basis van 4 x het all-in bruto jaarsalaris van de Werknemer.
- 4) Indien "vrij op naam" (v.o.n.) wordt aangekocht zal een bedrag als kosten-koper worden aangemerkt, met een totaal maximum van 9% van de aankooplimiet.
- 5) Aansluitkosten van gas, elektriciteit, water, telefoon en internet.
- 6) De Werknemer die van huurwoning naar huurwoning gaat, kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de huur van een woning, indien de huur van deze woning per jaar meer bedraagt dan 16% van het all-in bruto jaarsalaris. Huursuppletie (bruto): eerste jaar 100% van het verschil in de huurwaarde; tweede jaar 75% van het verschil in huurwaarde; derde jaar 50% van het verschil in huurwaarde; vierde jaar 25% van het verschil in huurwaarde. Deze suppletie wordt alleen verstrekt op basis van gelijkwaardigheid. Het verschil in huurwaarde wordt bepaald door een beëdigd makelaar.

Finale versie 5 augustus 2020

5.4 Verhuisverlof

De Werknemer die aan de in dit Artikel genoemde voorwaarden voldoet, heeft recht op vijf dagen verhuisverlof, met doorbetaling van salaris. De Werknemer dient deze dagen op te nemen, in goed onderling overleg met zijn leidinggevende.

5.5 Bonus

Indien de Werknemer verhuist in de periode van (maximaal) twaalf voorafgaand aan de datum van de wijziging van de standplaats tot (maximaal) twaalf maanden na de datum van de wijziging van de standplaats, ontvangt hij een verhuisstimuleringsbonus van € 5.000,- bruto.

6. Flexibel werken**6.1 Fulltime Werknemers**

De Werknemer met een fulltime dienstverband (dat wil zeggen 0.8 FTE of meer), werkt per week gemiddeld drie dagen op de toegewezen locatie (Amsterdam of Wageningen) en één of twee dagen plaatsonafhankelijk (waarbij het mogelijk is om daarvan één dag op een andere locatie van Upfield te werken- in Nederland zijnde Amsterdam of Wageningen), mits zijn werkzaamheden dit toelaten en hij dit afstemt met zijn manager.

6.2 Parttime Werknemers

De Werknemer met een parttime dienstverband (dat wil zeggen minder dan 0.8 FTE), werkt per week twee derde van zijn werkbare dagen op de toegewezen locatie (Amsterdam of Wageningen) en een derde plaatsonafhankelijk, (waarbij het mogelijk is om daarvan één dag op een andere locatie van Upfield te werken- in Nederland zijnde Amsterdam of Wageningen), mits zijn werkzaamheden dit toelaten en hij dit afstemt met zijn manager.

7. Regeling van werk naar werk**7.1 Uitgangspunt**

Het uitgangspunt van deze Regeling is dat Werknemers van werk naar werk gaan en dat alle Werknemers het werk volgen naar de nieuwe locatie in Wageningen of Amsterdam. Het betreft een eenzijdige wijziging van de standplaats van de Werknemers. Upfield meent dat deze standplaatswijziging, mede met het oog op de in deze Regeling getroffen voorzieningen, redelijkerwijs van de Werknemers kan worden gevergd.

7.2 Uitzondering

In die gevallen waarin dit naar het oordeel van Upfield zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan Upfield besluiten de Werknemer begeleiding aan te bieden bij het vinden van een andere baan buiten Upfield. Hier is sprake van op het moment dat:

Finale versie 5 augustus 2020

- a) De Werknemer een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten enkele reis heeft naar de nieuwe locatie²;
- b) Er sprake is van een kennelijk onredelijke situatie omdat de werknemer niet kan reizen naar de locatie op het aantal van toepassing zijnde dagen genoemd in artikel 5 door aantoonbare verplichtingen en de verandering van werklocatie in een individueel geval zou leiden tot een niet houdbare situatie van structurele aard.

Eventuele toepassing van dit artikel laat onverlet dat Upfield meent dat de verandering van de werklocatie van de Werknemer gevegd kan worden, maar betekent slechts dat in een individuele situatie een uitzondering gemaakt kan worden indien voldaan is aan de genoemde voorwaarden.

7.2.1. Regeling werknemers met een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten²

Werknemers met een gemiddelde reistijd van meer dan 90 minuten enkele reis² kunnen, indien gewenst, in aanmerking komen voor een outplacementtraject/en of opleiding. Deze begeleiding zal op individueel niveau vormgegeven worden, waarbij er tussen Upfield en de Werknemer concrete afspraken gemaakt worden voor aanvang van het traject over: de doelstelling, inhoud, duur, het bureau en de vergoeding van het traject.

Deze afspraken, alsmede de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zullen worden vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst (VSO) tussen Upfield en de Werknemer.

Tevens zal in de VSO de transitievergoeding 2020 in de zin van artikel 7:673 BW worden overeengekomen met een vermenigvuldigingsfactor van 1.5 en zal de Werknemer gedurende de opzegtermijn vrijgesteld worden van werk met een maximale duur van 2 maanden.

7.2.2 Regeling Werknemers die niet in staat zijn te reizen op basis van aantoonbare verplichting(en)

De Werknemer die meent dat de verandering van werklocatie in zijn geval zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan dit, onder schriftelijke opgave van redenen, kenbaar maken aan zijn manager en HR business partner.

In overleg tussen Werknemer, de manager van de Werknemer en de betrokken HR BP zal in eerste instantie gekeken worden of er een oplossing mogelijk is waarbij de Werknemer wel kan

² De berekening is gedaan op basis van API koppelingen met aanbieders ANDES en TomTom. Ook de routeplanner van de ANWB maakt gebruik van deze 2 aanbieders. Het resultaat is een 100% match tussen de berekeningen. De gemiddeld vertrektijd is gebaseerd op dinsdag 12 april, dinsdag 11 oktober 2022, vertrektijd 6:00 en 8:30, en vertrektijd 16:00 en 18:00 uur en is gebaseerd op de snelste route per auto. Verkeer wordt hierin meegenomen.

Finale versie 5 augustus 2020

gaan reizen naar de nieuwe locatie. Mocht dit op geen enkele manier mogelijk zijn voor een van de partijen, dan kan de Werknemer een beroep doen op begeleiding bij het vinden van een andere baan buiten Upfield.

Op dat moment wordt het volgende proces opgestart:

- a) De manager van de Werknemer en de HR business partner beoordelen het verzoek voor begeleiding van werk naar werk, in samenspraak met hoger leidinggevende van de manager, en zullen binnen drie weken hun oordeel kenbaar maken.
- b) Ingeval van een negatief oordeel waar de Werknemer zich niet bij kan neerleggen, kan de Werknemer zich wenden tot de Sociale Commissie. De Sociale Commissie doet binnen drie weken uitspraak. De uitspraak van de Sociale Commissie is bindend.

Indien Upfield, al dan niet na raadpleging van de Sociale Commissie, het verzoek van de Werknemer op de begeleiding van werk naar toewijst, zal Upfield de Werknemer begeleiden bij het vinden van een andere baan buiten Upfield.

Deze begeleiding zal op individueel niveau vormgegeven worden, waarbij er tussen Upfield en de Werknemer concrete afspraken gemaakt worden voor aanvang van het traject over: de doelstelling, inhoud, duur, het bureau en de vergoeding van het traject. In geval van een outplacementbureau, dient dit bureau CEDEO-gecertificeerd te zijn.

Deze afspraken, alsmede de (uiterlijke) einddatum van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst (VSO).

Tevens zal in de VSO de transitievergoeding 2020 in de zin van artikel 7:673 BW (zonder vermenigvuldigingsfactor) worden overeengekomen en zal de Werknemer gedurende de opzegtermijn vrijgesteld worden van werk met een maximale duur van 2 maanden.

7.2.3 Duur traject en kosten

Het door Upfield aangeboden opleidings- en/of outplacementtraject kent een maximale duur van zes maanden en de door Upfield te dragen kosten zijn gemaximeerd op een bedrag van 5.000 EUR inclusief btw, indien het traject zes maanden duurt. Een korter traject zal naar rato vergoed worden. Upfield zal twee bureaus selecteren waaruit de Werknemer kan kiezen.

De Werknemer kan ook zelf ook een bureau selecteren, voorwaarde die hierbij gesteld wordt is dat het bureau te allen tijde dient te beschikken over een relevant keurmerk, zoals OVAL/Blik Op Werk/CEDEO.

7.2.4 Aanmelding traject

Werknemers die gebruik willen maken van de regeling van werk naar werk dienen dit (inclusief beargumentering) kenbaar te maken voor 1 januari 2021. Indien de aanvraag wordt goedgekeurd voor het traject zal in onderling overleg met de Werknemer tevens de (uiterlijke) beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Finale versie 5 augustus 2020

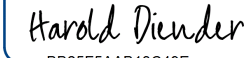
7.2.5 Uitkomsten

- a) Indien de Werknemer gedurende de looptijd van het opleidings- en/of outplacementtraject alsnog besluit de veranderde werklocatie te accepteren, zullen de Werknemer en Upfield in goed onderling overleg afspraken maken over de voortzetting van het dienstverband van de Werknemer, waarbij als uitgangspunt geldt dat de reeds door Upfield vergoede kosten van het opleidings- en/of outplacementtraject, behoudens bijzondere omstandigheden, in elk geval gedeeltelijk door de Werknemer zullen worden terugbetaald.
- b) Verder zal de Werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden gedurende maximaal twee maanden van de toepasselijke opzegtermijn.

Finale versie 5 augustus 2020

8. Datum overeenkomst van deze Regeling: 5 augustus 2020.

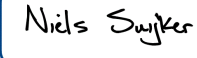
Namens Upfield

DocuSigned by:

BB25F5AAB13C49E...

Naam: Harold Diender

Functie: Industrial Director EU

Namens FNV

DocuSigned by:

A93B4745C92A4CA...

Naam: Niels Suijker

Functie: Vakbondsbestuurder FNV

Namens CNV Vakmensen

DocuSigned by:

71049FD41B6D4BC...

Naam: Leo Bons

Functie: Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen

Namens De Unie

DocuSigned by:

6ABDDBEE8351494...

Naam: Jan Admiraal

Functie: Vakbondsbestuurder De Unie

Finale versie 5 augustus 2020

BIJLAGE 1 Sociale Begeleidingscommissie (SBC)

Samenstelling

Deze commissie bestaat uit een onafhankelijke externe Voorzitter (nog nader in overleg te bepalen), een manager van Upfield, een HR business partner van Upfield, een lid van de Ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de Vakbonden.

Taak

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van de regeling. De commissie behandelt eventuele klachten die door Werknemers zijn ingediend over de correcte toepassing van de regeling dan wel over de door Werknemers aangedragen casus in het licht van de hardheidsclausule. Hierbij moet worden gedacht aan uitzonderlijke persoonlijke situaties. De commissie boordeelt de klacht en doet een uitspraak.

Werkwijze

De commissie kan optreden op verzoek van betrokkene Werknemer.

Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken/klachten worden door de SBC in behandeling genomen.

De betrokken Werknemer kan zich in ieder geval laten bijstaan door een vertrouwenspersoon naar eigen keuze. De eventuele kosten hiervoor worden door de Werknemer zelf gedragen.

De commissie komt in beginsel binnen drie weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek tot een uitspraak en deelt deze schriftelijk met Upfield en de Werknemer. De commissie bepaalt verder haar eigen werkwijze.

Uitspraak

Een advies van de SBC is bindend voor Upfield en de Werknemer. Beide partijen kunnen hier niet van afwijken.

Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van Upfield.