Sociaal Plan Deen
april 2021
Definitief Concept

Versie 20210429

Inhoudsopgave

Artikel 1. Werkingssfeer 3
Artikel 2. Definities 3
Artikel 3. Baanbehoud 4
Artikel 4. Keuze ten aanzien van deelname aan het herplaatsingstraject 6
Artikel 5. Passendheid van de functie 7
Artikel 6. Nog geen passende functie beschikbaar 7
Artikel 7. Begeleiding van werk naar werk en omscholing 7
Artikel 8. Weigeren aanbod passende functie op basis van toename reistijd of ontbreken van een pensioenregeling 8
Artikel 9. Weigeren aanbod passende functie 8
Artikel 10. Werkgarantie nieuwe werkgever 9
Artikel 11. Arbeidsvoorwaarden na Closing en voor herplaatsing 9
Artikel 12. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing bij nieuwe werkgever 9
Artikel 13. Herplaatsing bij derden 9
Artikel 14. De beëindigingsvergoeding 10
Artikel 15. Studiekostenvergoeding 11
Artikel 16. Lopende en toekomstige verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid 11
Artikel 17. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer 11
Artikel 18. Pensioen 11
Artikel 19. Periode tussen Signing en Closing 12
Artikel 20. Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd 13
Artikel 21. Ontslagbescherming 13
Artikel 22. Begeleidingscommissie 13
Artikel 23. Overleg over tussentijdse wijzigingen 14
Artikel 24. Hardheidsclausule 14
Artikel 25. Looptijd 14
Ondertekening 14

Waar in dit sociaal plan het woord ‘zijn’ wordt gebruikt, kan dit gelezen worden als ‘zijn of haar’.

Sociaal Plan Deen

Ondergetekenden,

1. Deen Holding Hoorn B.V.

2. Ahold Delhaize Nederland B.V.

en

3. FNV

4. CNV Vakmensen

5. De Unie

Hierna te noemen de vakbonden,

Overwegende dat

- Deen Holding Hoorn B.V. voornemens is om zijn supermarktonderneming, inclusief distributiecentra en hoofdkantoor te verkopen aan Ahold Delhaize Nederland B.V.;
- Ahold Delhaize Nederland B.V. vervolgens een aantal supermarkten verkoopt aan Vomar Voordeelmarkt B.V. (hierna te noemen Vomar) en Detailresult Groep N.V.;
- Partijen overleg hebben gevoerd over de gevolgen daarvan voor de medewerkers.

Zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1. Werkingssfeer

Dit sociaal plan geldt voor alle medewerkers die op het moment van Closing een dienstverband hebben met Deen, met uitzondering van de medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd op het moment van Closing, waarvoor alleen artikel 20 van dit sociaal plan geldt.

Voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd waarvan de baan tussen Signing en Closing komt te vervallen is artikel 19 van toepassing.

Artikel 2. Definities

1. Supermarkten: De 80 Deen supermarkten in Nederland.

2. Contracturen: het met de medewerker contractueel overeengekomen aantal te werken uren per periode.

3. DekaMarkt: Deka Supermarkten B.V., Deka Personeel B.V., Deka Exploitatiemaatschappij B.V., DekaMarkt I B.V. en DekaMarkt II B.V.

4. Deen: Deen Plus B.V., C. Deen & Co B.V., Deen Distributie B.V., Deen Management

Services B.V. en Deen Winkels B.V.

5. AD: Ahold Delhaize Nederland B.V. of een van haar werkmaatschappijen, waaronder Albert Heijn B.V., Gall & Gall B.V. en Etos B.V..

6. Nieuwe werkgever: AD, Vomar, DekaMarkt, of een van de aan hen gelieerde vennootschappen dan wel met hen samenwerkende partners.

7. Derden: Werkgevers niet zijnde AD, Vomar, DekaMarkt of een van de aan hen gelieerde vennootschappen dan wel met hen samenwerkende partners.

5. Signing: De datum van ondertekening van de koopovereenkomst waarbij Deen Holding Hoorn B.V. zijn supermarktonderneming, inclusief distributiecentra en hoofdkantoor verkoopt aan Ahold Delhaize Nederland B.V.

6. Closing: De datum waarop de Overdracht plaatsvindt.

7. Partijen: Ahold Delhaize Nederland B.V., Deen Holding Hoorn B.V. en de vakbonden.

Artikel 3. Baanbehoud

De volgende bedrijfsonderdelen worden voortgezet voor tenminste een periode van drie jaar vanaf het moment van Closing:

- Alle individuele supermarkten (exclusief de webwinkel)
- Bloemencentrale gevestigd aan de Kernweg te Hoorn
- Warme Keuken gevestigd aan de Kernweg te Hoorn
- Vers DC gevestigd aan de Kernweg te Hoorn
- DKW Centrale gevestigd aan de Neutronweg te Hoorn
- DC Beverwijk gevestigd aan de Gaasterland te Beverwijk

De medewerkers van deze bedrijfsonderdelen treden op het moment van Closing in dienst bij de nieuwe werkgever die het betreffende bedrijfsonderdeel dan wel de individuele supermarkt voortzet en behouden voor tenminste een periode van drie jaar vanaf het moment van Closing hun:

- Identieke werkplek
- Identieke werkzaamheden en verantwoordelijkheden
  Dit betreft functies:
  - Waarvan de functie-inhoud op hoofdlijnen dezelfde is;
  - Het hiërarchische niveau vergelijkbaar is.

- Identieke arbeidsvoorwaarden[1]

  <u>Voor medewerkers die in dienst treden van AD geldt het volgende:</u>

  Met “identieke arbeidsvoorwaarden” wordt bedoeld dat de som van de bruto vaste beloningsbestanddelen bij AD – waar de medewerker recht op heeft – minimaal gelijk moet zijn aan de som van de bruto beloningsbestanddelen bij Deen. Als deze vergelijking voor de werknemer negatief uitvalt, wordt dat verschil gecompenseerd met:

[1] Voor wat betreft pensioen is artikel 18 van toepassing.

1. een periodieke uitkering ter hoogte van maximaal het vaste deel van de winstuitkering (uit te keren per periode in 13 gelijke delen), en indien dit niet voldoende is om het verschil te compenseren

2. een persoonlijke toeslag ter hoogte van het resterende verschil.

Deze periodieke uitkering en/of persoonlijke toeslag worden geïndexeerd met eventuele algemene loonsverhogingen in de toekomst afgesproken in de CAO. Deze toeslagen worden meegerekend bij de berekening van de vakantietoeslag en de winstuitkering en zijn pensioengevend.

Individuele toekomstige verhogingen op basis van onder meer beoordeling/promotie, weging van de functie, toekenning functiejaren, toevoegingen van vaste toeslagen, structurele aanpassing van de salarisschaal worden in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.

Hierbij geldt:

1. de medewerker komt in aanmerking voor de jaarlijkse uitkering van het vaste deel van de winstuitkering verminderd met de periodieke uitkering op jaarbasis.

2. medewerkers zonder periodieke uitkering ontvangen het vaste deel van de winstuitkering.

3. alle medewerkers komen in aanmerking voor het variabele deel van de winstuitkering.

Voor medewerkers die in dienst treden van Vomar of DekaMarkt geldt het volgende:

Met “identieke arbeidsvoorwaarden” wordt bedoeld dat de som van de bruto vaste beloningsbestanddelen bij Vomar/DekaMarkt – waar de medewerker recht op heeft – minimaal gelijk moet zijn aan de som van de bruto beloningsbestanddelen bij Deen. Als deze vergelijking voor de werknemer negatief uitvalt, wordt dat verschil gecompenseerd met een persoonlijke toeslag ter hoogte van het resterende verschil.

Deze persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd met eventuele algemene loonsverhogingen in de toekomst afgesproken in de CAO. Deze toeslagen worden meegerekend bij de berekening van de vakantietoeslag en zijn pensioengevend.

Individuele toekomstige verhogingen op basis van onder meer beoordeling/promotie, weging van de functie, toekenning functiejaren, toevoegingen van vaste toeslagen, structurele aanpassing van de salarisschaal worden in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.

Voor AD, Vomar en DekaMarkt geldt het volgende:

Indien de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van een functie bij AD, Vomar of DekaMarkt hoger is dan het arbeidsvoorwaardenpakket van diezelfde functie bij Deen, krijgen de medewerkers die deze functie bij Deen uitoefenen het arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt bij AD, Vomar of DekaMarkt.

- Identieke werktijden

De medewerkers behouden bovendien hun dienstjaren.

Medewerkers kunnen enkel met instemming van de betrokken medewerker worden overgeplaatst naar een andere winkel dan wel werklocatie. In afwijking van het voorgaande geldt dat de werklocatie van de medewerkers van DC Beverwijk op enig moment na Closing kan wijzigen naar Velsen.

Wijzigingen in werkplek, werkzaamheden, arbeidsvoorwaarden en werktijden zijn uiteraard mogelijk, bijvoorbeeld in geval van promotie, mits de medewerker hiermee instemt.

Artikel 4. Keuze ten aanzien van deelname aan het herplaatsingstraject

Uitsluitend voor de medewerkers waarvan het bedrijfsonderdeel niet wordt voortgezet na de Closing, gelden – afhankelijk van de hierna te noemen keuze - de artikelen 4 tot en met 14. Op de medewerkers waarvan het bedrijfsonderdeel wordt voortgezet is artikel 3 van toepassing.

Uitgangspunt is dat de medewerkers waarvan het bedrijfsonderdeel niet wordt voortgezet na de Closing de volgende keuze hebben:

1. Deelname aan het herplaatsingstraject conform de artikelen 4 tot en met 14; of
2. Afzien van het herplaatsingstraject en in plaats daarvan kiezen voor een beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 14.

AD zal in een zo vroeg mogelijk stadium met de medewerker in gesprek gaan. Dit gesprek zal benut worden om de medewerker te informeren over voornoemde keuzemogelijkheid en om – als de medewerker kiest voor deelname aan het herplaatsingsproces - de nieuwe werkgever in staat te stellen een zo goed mogelijke passende functie aan te bieden.

Gedurende de eerste 5 werkdagen na Closing, dient de medewerker vervolgens aan te geven welke keuze hij maakt. Indien de medewerker gedurende deze periode geen keuze kenbaar heeft gemaakt, wordt de medewerker geacht te hebben gekozen voor keuze 1 (herplaatsing). Deze keuze dan wel het niet maken van deze keuze is éénmalig en kan niet worden herroepen.

Indien de medewerker kiest voor keuze 1 (herplaatsing) of geen keuze heeft gemaakt gedurende de eerste 5 werkdagen na Closing, gelden de artikelen 4 tot en met 14. Deze medewerkers krijgen uiterlijk 4 weken voor het moment dat het werk bij Deen vervalt, maar niet eerder dan 5 werkdagen na de datum van Closing, een andere passende functie aangeboden. Dat kan zijn bij AD, Vomar, DekaMarkt of bij een van de aan hen gelieerde organisaties of met hen samenwerkende partners. De herplaatsing in deze functie gebeurt op het moment dat het werk bij Deen vervalt. De medewerker van Deen krijgt 2 weken de tijd om de aangeboden functie al dan niet te accepteren. Als er meerdere medewerkers in aanmerking komen voor een passende functie en er minder vacatures beschikbaar zijn, dan krijgt de medewerker met het langste dienstverband voorrang. Er is een protocol opgesteld hoe om te gaan met vacatures. Dit protocol is als bijlage aangehecht aan dit sociaal plan.

Indien de medewerker kiest voor keuze 2 (beëindigingsvergoeding), wordt met de medewerker een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de datum einde dienstverband is vastgelegd en de beëindigingsvergoeding conform artikel 14. De vaststellingsovereenkomst wordt aan de medewerker voorgelegd samen met de aankondiging aan de betreffende medewerker van de datum waarop zijn werk bij Deen komt te vervallen. Deze aankondiging wordt gedaan zodra er concreet zicht is op de datum waarop de baan bij Deen komt te vervallen. De medewerker krijgt twee weken vanaf deze aankondiging om de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. De voor de medewerker geldende opzegtermijn gaat vanaf het einde van de maand waarin ondertekening van de vaststellingsovereenkomst heeft plaatsgevonden en deze termijn zal in acht worden genomen bij het bepalen van de datum einde dienstverband. De medewerker zal zijn werkzaamheden voortzetten totdat zijn werk bij Deen vervalt. Zodra zijn werk bij Deen

vervalt, wordt de medewerker vrijgesteld van werk met behoud van loon tot en met het einde van de opzegtermijn. In dat geval is het bepaalde in artikel 5 tot en met 13 niet van toepassing. Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet tijdig ondertekent, vraagt de werkgever toestemming aan het UWV om het dienstverband op te zeggen. De medewerker kan dan geen rechten meer ontlenen aan dit sociaal plan en komt in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding. De termijn van twee weken wordt verlengd als ondertekening binnen twee weken vanwege aannemelijke bijzondere omstandigheden niet haalbaar is geweest.

Artikel 5. Passendheid van de functie

Een functie is passend wanneer:

- De inhoud van de functie aansluit bij de opleiding, capaciteiten, loon (inclusief alle beloningscomponenten en voorwaarden) en ervaring van de medewerker;
- Er sprake is van een (min of meer) vergelijkbaar aantal contracturen. Als het aantal daadwerkelijk gewerkte uren structureel afwijkt van het aantal contracturen, wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren van de 12 maanden voorafgaande aan de Closing;
- Het arbeidsvoorwaardenpakket gelijkwaardig is;
- De maximale reistijd van het huisadres van de medewerker naar de nieuwe werklocatie maximaal 2 x 0,5 uur per dag bedraagt, tenzij de medewerker in de oude Deen functie al een langere reistijd had;
- De maximale reistijd van het huisadres van de medewerker naar de nieuwe werklocatie voor medewerkers van het hoofdkantoor van Deen maximaal 2 x 1 uur bedraagt, tenzij de medewerker in de oude Deen functie al een langere reistijd had en onverminderd artikel 8.
- De reistijd wordt berekend op basis van de snelste wijze van vervoer per openbaar vervoer, te bepalen met de ANWB routeplanner, rekening houdend met de meest voorkomende aanvangs- en eindtijd van de werkzaamheden van de medewerker in de nieuwe functie. Wanneer de medewerker normaliter per auto naar het werk reisde, is de snelste wijze van vervoer per auto uitgangspunt.

Artikel 6. Nog geen passende functie beschikbaar

Voor medewerkers waarvoor onverhoopt niet direct een functie beschikbaar is zoals bedoeld in artikel 4, start de begeleiding van werk naar werk zoals beschreven in artikel 7. Deze medewerkers worden vrijgesteld van werk met behoud van loon mits er geen tijdelijke andere werkzaamheden voor handen zijn waarvan in redelijkheid van de medewerker kan worden verwacht deze te verrichten. In geval de medewerker tijdelijk ander werk verricht, mag dit niet in de weg staan aan de zoektocht van de medewerker van Deen naar een nieuwe functie. Zo wordt de medewerker bijvoorbeeld vrijgesteld van zijn tijdelijke werkzaamheden om sollicitatiegesprekken te voeren.

Artikel 7. Begeleiding van werk naar werk en omscholing

De doelstelling van AD voor de begeleiding van werk naar werk is om medewerkers individueel te begeleiden en te coachen bij het vinden van een nieuwe passende functie. Werk dat past bij hun wensen, omstandigheden, ervaring en vaardigheden.

De kosten van begeleiding van werk naar werk zijn voor rekening van AD.

De begeleiding van werk naar werk ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Medewerkers krijgen als eerste stap de mogelijkheid om vragenlijsten in te vullen over o.a. hun ervaring, drijfveren en persoonlijkheid. Dit om een zo goed mogelijk beeld te krijgen

van hun individuele kwaliteiten, vaardigheden en wensen. Vervolgens zullen de uitkomsten daarvan in een persoonlijk gesprek nader worden toegelicht door een coach.
- De coach zal de medewerker begeleiden bij het vinden van een nieuwe passende functie. Denk hierbij aan ondersteuning bij het opstellen van een CV, het schrijven van een motivatiebrief, het voeren van een sollicitatiegesprek of het evalueren daarvan. Maar ook advies over mogelijke bij- en omscholing. Ook het geven van advies over financiële planning behoort tot de mogelijkheden.
- De medewerker kan desgewenst een opleiding volgen of zich laten omscholen om zijn kansen op een nieuwe passende functie te vergroten bij de nieuwe werkgever en derden. Deze kosten dienen binnen redelijke grenzen te liggen.
- Op basis van het voorafgaande zullen medewerkers zoveel mogelijk relevante vacatures aangedragen krijgen bij nieuwe werkgevers en derden.
- De begeleiding van werk naar werk duurt maximaal 6 maanden en start op het moment dat het werk vervalt zoals beschreven in artikel 4.
- Als gedurende deze 6 maanden onverhoopt geen passende functie beschikbaar komt, wordt met de medewerker na deze 6 maanden een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin de datum einde dienstverband is vastgelegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn en de beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in artikel 14.

Artikel 8. Weigeren aanbod passende functie op basis van toename reistijd of ontbreken van een pensioenregeling

Als de reistijd voor de medewerker bij de aangeboden passende functie met meer dan 0,5 uur per enkele reis naar de nieuwe werklocatie toeneemt in vergelijking met zijn reistijd naar de huidige werklocatie, mag de medewerker de aangeboden passende functie weigeren.

Als de medewerker een passende functie aangeboden krijgt bij een nieuwe werkgever waarvoor geen pensioenregeling geldt, mag de medewerker de aangeboden passende functie weigeren.

Voor de twee hierboven genoemde categorieën medewerkers start de begeleiding van werk naar werk zoals opgenomen in artikel 7 voor maximaal de resterende duur van de begeleidingsperiode van 6 maanden.

Artikel 9. Weigeren aanbod passende functie

De medewerker die van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is anders dan vanwege reistijd of het ontbreken van een pensioenregeling zoals bedoeld in artikel 8, moet zich binnen 7 werkdagen na de schriftelijke bevestiging van de aangeboden functie tot de begeleidingscommissie wenden.

Als de begeleidingscommissie het bezwaar gegrond acht, wordt de begeleiding voortgezet voor maximaal de resterende duur van de begeleidingsperiode van 6 maanden.
Als de begeleidingscommissie het aanbod wel passend acht, krijgt de medewerker de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren binnen 7 werkdagen. Als de medewerker de passende functie dan alsnog niet accepteert, vraagt de werkgever toestemming aan het UWV om het dienstverband op te zeggen. De medewerker kan dan geen rechten meer ontlenen aan dit sociaal plan en komt in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding.
Indien de medewerker zelf een baan bij een derde vindt en accepteert gedurende de begeleidingsperiode van zes maanden zoals bedoeld in artikel 7 dan mag de medewerker een daarna aangeboden passende functie weigeren in welk geval artikel 13 van toepassing is.

Artikel 10. Werkgarantie nieuwe werkgever

Bij herplaatsing bij een nieuwe werkgever in een passende functie geldt dat de medewerker deze passende functie tenminste drie jaar behoudt met een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket als bedoeld in artikel 12.

Artikel 11. Arbeidsvoorwaarden na Closing en voor herplaatsing

De medewerker behoudt na Closing zijn bestaande arbeidsvoorwaarden tot het moment van in dienst treden bij een nieuwe werkgever of een derde.

Artikel 12. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing bij nieuwe werkgever

Voor de medewerkers die herplaatst worden bij een nieuwe werkgever zoals beschreven in artikel 4 en artikel 7 geldt het volgende.

Vanaf het moment dat de medewerkers in dienst komen bij de nieuwe werkgever worden voor de functie waarin deze medewerkers worden herplaatst de bij de nieuwe werkgever geldende cao's en arbeidsvoorwaardelijke regelingen toegepast. Hierbij gelden de volgende afspraken:

1. Medewerkers krijgen minimaal een pakket arbeidsvoorwaarden dat dezelfde waarde vertegenwoordigt als bij Deen, maar niet identiek hoeft te zijn aan dat van Deen. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedrijfseigen regelingen van de nieuwe werkgever. Het bepaalde in artikel 3 onder het kopje 'identieke arbeidsvoorwaarden' is van overeenkomstige toepassing. Voor pensioen geldt artikel 18.

2. Aan de medewerker wordt tijdig informatie verstrekt die hem effectief in staat stelt om een vergelijking te kunnen maken tussen oude en nieuwe arbeidsvoorwaarden. Op verzoek van de medewerker kan dit in een persoonlijk gesprek worden toegelicht.

3. De medewerker behoudt zijn dienstjaren.

Artikel 13. Herplaatsing bij derden

Als de medewerker een aanbod van herplaatsing bij derden accepteert, wordt met de medewerker een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin de datum einde dienstverband is vastgelegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn en de beëindigings-vergoeding zoals opgenomen in artikel 14. De opzegtermijn zal zo nodig worden verkort als dit mogelijk maakt dat de medewerker (eerder) bij een derde in dienst kan treden.

Dit artikel is ook van toepassing indien de medewerker zelf een baan bij een derde vindt gedurende de begeleidingsperiode van zes maanden zoals bedoeld in artikel 7 en niet eerder een aangeboden passende functie heeft geaccepteerd.

Als de medewerker gedurende de begeleidingsperiode een baan bij een derde aanvaardt en het dienstverband eerder eindigt dan de einddatum van de begeleidingsperiode, dan ontvangt de medewerker – bovenop de beëindigingsvergoeding – een vergoeding ter hoogte van 50% van het salaris inclusief toeslagen en vakantiegeld over de periode

tussen de einddatum van het dienstverband en de einddatum van de begeleidingsperiode.

Artikel 14. De beëindigingsvergoeding

Voor de medewerkers bedoeld in artikel 7 waarvoor na 6 maanden geen passende functie beschikbaar komt alsmede de medewerkers bedoeld in artikel 13 en de medewerkers die kiezen voor keuze 2 (beëindigingsvergoeding) zoals bedoeld in artikel 4, geldt de in dit artikel beschreven beëindigingsvergoeding.

De peildata voor het berekenen van de duur van het dienstverband zijn de datum aanvang dienstverband en de datum van beëindiging daarvan.

De hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt bepaald aan de hand van de elementen: aantal gewogen dienstjaren, beloning per maand en de correctiefactor.

Hierbij gelden de volgende rekenregels:
A * B * C geeft de hoogte van de beëindigingsvergoeding.

- A is het aantal gewogen dienstjaren. Bij de berekening van A wordt een gewicht toegekend aan het aantal dienstjaren. De dienstjaren worden afgerond op hele jaren. Elk dienstjaar van een werknemer jonger dan vijfendertig jaar telt een half keer mee. Jaren gewerkt tussen de vijfendertig en vijfenveertig jaar oud tellen één keer mee. Jaren tussen de vijfenveertig en vijfenvijftig jaar oud tellen anderhalf keer mee. Dienstjaren na het 55e levensjaar tellen 2 keer mee.
- B is de beloning per maand. Bij de berekening van het maandloon wordt de vaste beloning als uitgangspunt genomen. Hieronder vallen het vaste bruto maandsalaris in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste 13e maand, een structurele overwerkvergoeding, gemiddelde structurele bonussen/winstdelingen/tantièmes over de laatste drie jaar en een vaste ploegentoeslag. De structurele overwerkvergoeding wordt bepaald aan de hand van het gemiddelde over 12 maanden voorafgaand aan de Closing. Behoudens zeer uitzonderlijke gevallen zullen niet tot de beloning worden gerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.
- C is de correctiefactor en bedraagt 1. Voor iedereen van 60 jaar en ouder op de peildatum (datum beëindiging dienstverband), geldt de correctiefactor 1,25.

De beëindigingsvergoeding is bedoeld om inkomensderving te beperken. De vergoeding op basis van de kantonrechtersformule zal nooit meer bedragen dan het loon waar de medewerker recht op zou hebben als zijn dienstverband zou zijn voortgezet tot de geldende AOW gerechtigde leeftijd.

Onder loon wordt verstaan salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioenbijdrage werkgever, alsmede (gemiddelde) toeslagen, bonussen en alle overige geldelijke vergoedingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van (on)kostenvergoedingen. Voor het berekenen van de gemiddelde overwerkvergoeding wordt gekeken naar het gemiddelde over 12 maanden voorafgaand aan de Closing.

De beëindigingsvergoeding bedraagt nooit minder dan de wettelijke transitievergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt i.i.g. niet later betaald dan een maand na de laatste salarisbetaling.

In de beëindigingsvergoeding wordt de wettelijke transitievergoeding geacht te zijn inbegrepen.

Artikel 15. Studiekostenvergoeding

De nieuwe werkgever neemt lopende studiekostenvergoedingen en daarbij behorende afspraken op het moment van indiensttreding over.

Artikel 16. Lopende en toekomstige verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

1. Medewerkers die op de datum van indiensttreding bij een nieuwe werkgever ziek zijn en vervolgens geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt[2] worden vallen voor het deel waarvoor zij arbeidsongeschikt zijn onder de dekking van de fondsen en verzekeringen van Deen.

2. Medewerkers die op de datum van indiensttreding bij een nieuwe werkgever geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, blijven voor het deel waarvoor zij arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de dekking van de fondsen en verzekeringen van Deen.

3. Medewerkers die na indiensttreding bij een nieuwe werkgever ziek worden vallen onder de dekking van de fondsen en verzekeringen van de nieuwe werkgever.

Artikel 17. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

De regeling van de nieuwe werkgever tegemoetkoming in reiskosten woon- en werkverkeer is van toepassing, ook in de situatie van herplaatsing.

Als er op jaarbasis een verschil is tussen de regeling van Deen en die van de nieuwe werkgever dat groter is dan 20%, dan wordt het verschil boven de 20% gerekend over één jaar gecompenseerd met een eenmalige bruto uitkering.

Artikel 18. Pensioen

1. Deelnemer pensioenregeling

Medewerkers worden vanaf indiensttreding bij een nieuwe werkgever deelnemer aan de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. De verschuldigde pensioenbijdrage zal worden ingehouden op het salaris.

2. Opgebouwde pensioenen

De tot het moment van indiensttreding opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken blijven achter bij de pensioenuitvoerders van Deen en zullen niet collectief worden overgedragen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

3. Historische diensttijd

Indien in een pensioenregeling van een nieuwe werkgever sprake is van risicodekkingen die mede afhankelijk zijn van de historische diensttijd van de medewerker, dan wordt de diensttijd

[2] Onder arbeidsongeschikte medewerker wordt verstaan een medewerker die aanspraak heeft op een WAO of WIA uitkering.

van de medewerker bij Deen meegerekend in de diensttijd voor die risicodekkingen.

4. Deelname pensioenregelingen

Basisregeling

De medewerkers die in dienst treden bij Vomar of DekaMarkt blijven deelnemen in het Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelenbedrijf of (indien van toepassing en mogelijk gelet op de aard van de werkzaamheden) in Pensioenfonds Slagersbedrijf. De medewerkers die in dienst treden van AD gaan deelnemen in Ahold Delhaize Pensioen.

De medewerkers die in dienst treden bij een samenwerkende partner of bij een aan Vomar of DekaMarkt gelieerde organisatie waarvoor geen pensioenregeling geldt, hebben recht op een eenmalige compensatie. Deze compensatie is gelijk aan de werkgeversbijdrage voor de desbetreffende medewerker op jaarbasis bij Deen keer 5.

De medewerkers die in dienst treden bij een samenwerkende partner of bij een aan Vomar of DekaMarkt gelieerde organisatie waarvoor een pensioenregeling geldt, die een werkgeversbijdrage kent die lager is dan de werkgeversbijdrage bij Deen, hebben recht op een compensatie. Deze compensatie is gelijk aan het verschil in werkgeversbijdragen voor de desbetreffende medewerker op jaarbasis keer 5.

Pensioen excedentregeling

Voor het loon op jaarbasis hoger dan het maximum premieloon (voor 2021: € 58.311,--), gelden bij AD, Vomar, DekaMarkt en Deen verschillende aanvullende pensioen (excedent)regelingen.
Medewerkers die in dienst treden bij AD, Vomar of DekaMarkt of een andere nieuwe werkgever met een excedentregeling en een loon op jaarbasis hebben hoger dan het maximum premieloon, worden deelnemer in de aanvullende pensioen (excedent)regeling van de nieuwe werkgever.

Indien de werkgeversbijdrage in de pensioen excedentregeling op de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever lager is dan de werkgeversbijdrage in de pensioen excedentregeling bij Deen, heeft de medewerker recht op een eenmalige bruto compensatie. Deze compensatie is gelijk aan het verschil in werkgeversbijdragen voor de desbetreffende medewerker op jaarbasis keer 5.

Indien de pensioenregeling van de nieuwe werkgever een basisregeling maar geen pensioen excedentregeling kent, heeft de medewerker recht op een eenmalige bruto compensatie. Deze compensatie is gelijk aan de werkgeversbijdrage voor de pensioen excedentregeling bij Deen voor de desbetreffende medewerker op jaarbasis keer 5.

Artikel 19. Periode tussen Signing en Closing

Mocht Deen zelfstandig van mening zijn dat de baan van medewerkers tussen Signing en Closing – met het oog op de transactie – komt te vervallen, dan geldt dat het Deen vrijstaat aan hen aan te bieden, naast alle andere mogelijkheden die Deen heeft op grond van het arbeidsrecht, dat zij:

- worden vrijgesteld van werk met behoud van salaris en overige emolumenten tot aan Closing en vanaf dat moment aanspraak kunnen maken op het Sociaal Plan, of

- gebruik kunnen maken van een beëindigingsregeling, die inhoudt dat hun dienstverband op neutrale gronden eindigt met inachtneming van de geldende opzegtermijn en de

beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in artikel 14 van het Sociaal Plan.

Mocht Deen van deze specifieke mogelijkheden gebruik maken en de medewerker hier mee instemmen, dan komen de kosten hiervan voor rekening van AD. Hierbij geldt de voorwaarde dat Closing daadwerkelijk plaatsvindt en de kosten pas na Closing worden vergoed. Partijen gaan er vooralsnog vanuit dat het hier om een beperkt aantal medewerkers gaat. Zodra het aantal medewerkers waaraan een dergelijke aanbod wordt gedaan, groter is dan 10, treden Deen Holding Hoorn B.V. en AD in overleg. Ook met de vakbonden zal dan overleg gevoerd worden. Een aanpassing van de regeling kan dan tot de mogelijkheden behoren.

Artikel 20. Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd

Voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd wordt serieus onderzocht of er mogelijkheden zijn deze medewerkers te behouden. Indien die mogelijkheden er onverhoopt niet zijn, dan eindigt het dienstverband van rechtswege op de overeengekomen datum. Zij ontvangen dan de wettelijke transitievergoeding.

Artikel 21. Ontslagbescherming

Voor alle medewerkers die hun baan behouden conform artikel 3 en de medewerkers die een passende functie hebben geaccepteerd conform artikel 4 of artikel 7 geldt dat zij gedurende het eerste jaar na voortzetting van het bedrijfsonderdeel dan wel herplaatsing in een passende functie alleen kunnen worden ontslagen op grond van een dringende reden (ontslag op staande voet).

Bovendien kan het dienstverband van deze medewerkers gedurende een periode van 3 jaar na voortzetting van het bedrijfsonderdeel dan wel herplaatsing in een passende functie niet beëindigd worden als gevolg van bedrijfseconomische redenen.

Artikel 22. Begeleidingscommissie

Op de datum dat het sociaal plan Deen van toepassing wordt, is er een begeleidingscommissie, die toeziet op de juiste uitvoering van de afspraken en intenties zoals vastgelegd in dit sociaal plan.

Indien de medewerker van mening is dat het sociaal plan niet correct wordt nageleefd dan wel er een impasse ontstaat over de uitvoering van het sociaal plan tussen de werknemer en de nieuwe werkgever, dan kan de medewerker zich wenden tot de begeleidingscommissie (bijvoorbeeld indien na uitvoerig overleg met de nieuwe werkgever er een impasse is ontstaan over de passendheid van een aangeboden functie). De begeleidingscommissie zal dan een advies geven over de naleving van het sociaal plan. Dit advies zal bindend zijn voor Deen, respectievelijk de nieuwe werkgever in geval van meerderheid van stemmen en dus verplicht worden opgevolgd. De begeleidingscommissie zal nadere regels vaststellen over haar werkwijze en communicatie.

De begeleidingscommissie bestaat uit de volgende leden:
- Twee commissieleden (ex) werkgevers waarvan één van Deen Holding Hoorn B.V. en één van de nieuwe werkgever;
- Twee commissieleden namens de vakbonden;
- Een onafhankelijk voorzitter.

Indien deze nieuwe werkgever een andere is dan AD, zal ter borging van een consistente uitvoering van het sociaal plan een commissielid namens AD aansluiten bij het overleg van

de begeleidingscommissie. In dit geval heeft het commissielid dat aansluit namens AD geen stemrecht.

De begeleidingscommissie zal in elk geval drie jaar bestaan en zoveel langer als het duurt totdat de afspraken uit dit sociaal plan voor alle medewerkers zijn uitgevoerd en alle lopende procedures bij de begeleidingscommissie zijn afgewikkeld.

De begeleidingscommissie streeft ernaar binnen twee weken nadat zij is aangezocht advies te geven. Mocht een medewerker in het gelijk worden gesteld in zijn bezwaar tegen een aangeboden functie dan wordt de begeleidingsperiode éénmalig met twee weken verlengd, ook al maakt de medewerker vaker dan één keer bezwaar tegen een aangeboden functie. In de nader door de begeleidingscommissie vast te stellen regels wordt ook aandacht besteed aan de situatie dat er niet binnen twee weken advies gegeven kan worden.

Artikel 23. Overleg over tussentijdse wijzigingen

Als zich naar de mening van een van de partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit sociaal plan geregeld onderwerp, zal overleg plaatsvinden over tussentijdse wijzigingen.

Overleg over tussentijdse wijzigingen zal plaatsvinden als een der partijen daartoe verzoekt, in het geval overheidsmaatregelen gevolgen hebben voor regelingen in dit sociaal plan. Uitgangspunt daarbij is dat het beoogde resultaat van de getroffen voorzieningen door aanpassing van dit sociaal plan voor zover redelijkerwijs mogelijk in stand blijft.

Bij dit overleg zullen partijen worden betrokken. Tussentijdse wijzigingen vereisen de instemming van partijen.

Artikel 24. Hardheidsclausule

Partijen zullen dit sociaal plan naar letter en geest uitvoeren. In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet dan wel toepassing daarvan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kunnen partijen gezamenlijk besluiten in een voor de medewerker gunstige zin af te wijken van de bepalingen.

Artikel 25. Looptijd

Dit sociaal plan geldt van xx 2021 [moment van Closing] tot en met xx 2024. De door een individuele medewerker verkregen rechten en of aanspraken blijven na ommekomst van de looptijd onverkort van kracht.

Ondertekening

Aldus vastgesteld en overeengekomen te_____, op_____2021

Deen Holding Hoorn B.V. FNV

Ahold Delhaize Nederland B.V. CNV Vakmensen

De Unie