

Datum 3 november 2023
Ref RB/mh
Email roderik.bulte@essity

CNV Vakmensen
FNV Procesindustrie
t.a.v. mevrouw Saskia Spaargaren, de heer Janwillem Compaijen, de heer Wilfred Jonkhout

Via e-mail : s.spaargaren@cnvvakmensen.nl; Janwillem.compaijen@fnv.nl;
Wilfred.jonkhout@fnv.nl

Betreft: landelijk Sociaal Plan

Geachte bestuurders CNV Vakmensen en FNV Procesindustrie,
beste Saskia, Janwillem, Wilfred,

Als onderdeel van de gesprekken over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen Essity Nederland in 2021 en 2022 hebben we gesproken over één landelijk Sociaal Plan dat van toepassing is op alle medewerkers (cao en bcao) in geval van organisatiewijzigingen. In augustus 2022 heeft Essity naar aanleiding van deze gesprekken een concept sociaal plan neergelegd.

Op 11 september, 11 oktober en 30 oktober 2023 hebben wij met elkaar gesproken over dit concept. Onze intentie was om tot een akkoord te komen, omdat wij geloven dat een doorlopend Sociaal Plan rust geeft. In een internationale organisatie als Essity kunnen herstructureringen en organisatiewijzigingen altijd voorkomen. Om in zo'n geval maximaal aandacht te geven aan de medewerkers en om gelijke behandeling te bevorderen, is een Sociaal Plan 'op de plank' wenselijk – duidelijk is dat een dergelijk plan modern, aansluitend bij de markt en activerend moet zijn.

Essity is van mening dat het concept Sociaal Plan uit 2022 al zeer goed is. De insteek is 'van werk naar werk' met een aantal ondersteunende maatregelen zoals scholing en outplacement en ook een financiële vergoeding die ruim boven het wettelijk kader ligt en wat we in de markt zien – alles samen is het plan meer dan marktconform. Of, in duidelijke taal: 'gewoon goed'.

Uiteraard heeft Essity geluisterd naar jullie zienswijzen en standpunten in de drie bijeenkomsten – zeker de eerste twee bijeenkomsten hebben wij als constructief en prettig ervaren. We hebben niet alleen geluisterd, maar ook daadwerkelijk aanpassingen en verruimingten voorgesteld ten opzichte van het concept. Hiermee hebben we wel een grens bereikt – het startpunt is als gezegd al meer dan marktconform, we hebben ons bereid getoond op veel thema's te bewegen, maar dat bleek niet genoeg.

Omdat wij het belangrijk vinden dat er duidelijkheid komt voor de Essity medewerkers, leggen wij een eindbod neer. In dit eindbod houden we rekening met onze visie op een

Sociaal Plan: focus op 'van werk naar werk', intern als dat kan en extern als dat niet lukt, met goede ondersteuning en een goede financiële vergoeding.

We vatten hieronder de belangrijkste punten samen:

- Verlenging van de looptijd met één jaar, tot en met 31 december 2027
- Van toepassing op alle medewerkers in vaste dienst van een van de locaties of entiteiten van Essity Nederland
- Tekstuele verbeteringen en versimpelingen, bijvoorbeeld in de definities
- Versimpeling van het proces van begeleiding en toetsing, stevigere bevoegdheid van de Toetsingscommissie (bindend advies)
- Uitbreiding van deze commissie naar 5 leden (2 vanuit medezeggenschap, 1 onafhankelijke externe voorzitter en 2 vanuit Essity)
- Verruiming van het budget voor om- en bijscholing van € 2.000 naar € 4.000. Daarnaast vergoeding van een Erkenning Verworven Competenties (EVC) diplomatraject.
- Verruiming en vaststelling van het budget voor outplacement naar € 5.000
- Periode gewerkt als uitzendkracht voorafgaand aan indiensttreding bij Essity telt mee voor de berekening van dienstjaren
- Beëindigingsvergoeding tot 45 jaar 1,5x Transitievergoeding, tot 55 jaar 2x Transitievergoeding en boven 55 jaar 2,3x Transitievergoeding
- Verhoging van de maximale beëindigingsvergoeding naar € 230.000 bruto
- In geval van aftopping meenemen van de PAWW (3e WW-jaar) in de berekening (indien van toepassing)
- In geval van aftopping meenemen van de IO(A)W, als alleenstaande, in de berekening
- In geval van aftopping compensatie voor gemiste pensioenopbouw van € 0 naar € 5.000 bruto

Bijgaand vinden jullie de volledige tekst van het Sociaal Plan, gebaseerd op het concept uit 2022 met bovenstaande wijzigingen daarin verwerkt.

Wij vernemen graag uiterlijk 20 november 2023 jullie reactie op dit eindbod. Als dit eindbod alsdan niet volledig geaccepteerd wordt, komt dit in zijn geheel te vervallen en kan er geen beroep meer op worden gedaan. Essity behoudt zich het recht voor om op een andere wijze te komen tot een Sociaal Plan of soortgelijke regeling.

Met vriendelijke groet,
Essity Netherlands BV



Roderik Bulte
HR Director NL & BE

Bijlage: concept-Sociaal Plan