

SOCIAAL PLAN

VOOR GRUMA NETHERLANDS B.V.

23 MAART 2020 TOT EN MET 23 MAART 2023

Partijen:

Werkgever,

Gruma Netherlands B.V. ("Gruma") gevestigd te Roermond;

en:

Werknemersorganisaties:

CNV Vakmensen.nl te Utrecht, vertegenwoordigd door R. Jongen, Bestuurder

FNV te Utrecht, vertegenwoordigd door B. Alkemade, Bestuurder

zijn het navolgende Sociaal Plan overeengekomen.

1. Definities

Hoewel in dit Sociaal Plan algemene verwijzingen naar werknemers worden gemaakt in bewoordingen van 'hij', 'zijn' of 'hem', dienen deze bewoordingen te worden geacht ook vrouwelijke werknemers te omvatten. In dit Sociaal Plan worden de navolgende begrippen als volgt gedefinieerd:

1.1. Aanzegdatum en Aanzegbrief

De datum van dagtekening van de brief waarin de Werknemer boventallig wordt verklaard als gevolg van de Reorganisatie (hierna wordt deze brief 'de Aanzegbrief' genoemd).

1.2. Adviesaanvraag

Adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad d.d. 24 januari 2020 naar aanleiding van brand op 4 december 2019.

1.3. Boventallige Werknemer

De Werknemer wiens positie binnen Gruma ophoudt te bestaan als gevolg van de Reorganisatie en die van dat feit in kennis is gesteld.

1.4. Betaling Fictieve Opzegtermijn

Gruma zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer zoals bedoeld in de Adviesaanvraag, in plaats van de wettelijke opzegtermijn in acht te nemen, een bedrag betalen dat gelijk staat aan het bedrag dat de Boventallige Werknemer anders betaald had gekregen als hij was blijven werken gedurende de Opzegtermijn. Dit bedrag, de Betaling Fictieve Opzegtermijn, is gelijk aan de betaling van het Maandsalaris Fictieve Opzegtermijn over de periode dat de Boventallige Werknemer anders betaald had gekregen als hij was blijven werken gedurende de Opzegtermijn. Tussen Gruma en de Werknemersorganisaties is overeenstemming bereikt dat de Opzegtermijn op 31 maart 2020 start voor de Boventallige Werknemers betrokken bij de Reorganisatie zoals bedoeld in de Adviesaanvraag met uitzondering van: Human Resource Manager, Human Resources Administrator, Process Development Technologist, Packaging Project Engineer en Quality Shift Technicians. In geval van voornoemde uitzonderingen, gaat de fictieve opzegtermijn van start de dag na de Aanzegdatum.

Ter verduidelijking en illustratie:

Werknemer A valt onder de grote groep van Boventallige Werknemers zoals hiervoor omschreven. De Opzegtermijn van werknemer A bedraagt drie maanden. Dit betekent dat de fictieve opzegtermijn loopt van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020. De opzegtermijn wordt niet in acht genomen, maar de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 maart 2020. Ter compensatie voor het mislopen van het salaris over de opzegtermijn krijgt werknemer A een betaling ineens ter hoogte van 3 x Maandsalaris Fictieve Opzegtermijn.

1.5. Dienstjaren

De jaren waarin de Werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ononderbroken in dienst is geweest bij Gruma (en eventuele rechtsvoorgangers) conform artikel 7:673 lid 4 BW.

1.6. Functie

De functie waarin de Werknemer werkzaam is op de Aanzegdatum.

1.7. Gewijzigde functie

In geval de werkzaamheden behorende tot de Functie van Werknemer meer dan 30% wijzigt door de Reorganisatie.

1.8. Maandsalaris Fictieve Opzegtermijn

Het bruto maandsalaris op de Aanzegdatum inclusief toeslagen voor overwerk, ploegendienst, individuele toeslagen, betaling van werkgeversdeel pensioenpremie aan werknemer, 8% vakantietoeslag, BHV-toeslag, trainerstoeslag en diplomatoeslag. De toeslag voor overwerk en ploegendienst bedraagt de gemiddelde toeslag per maand over het jaar 2019.

1.9. Maandsalaris Transitievergoeding

Het bruto maandsalaris op de Aanzegdatum inclusief toeslagen voor overwerk, ploegendienst, individuele toeslagen, 8% vakantietoeslag, BHV-toeslag en diplomatoeslag, maar exclusief de trainerstoeslag, werkgeversdeel pensioenpremie, leaseauto en/of andere emolumenten. De toeslag voor overwerk en ploegendienst bedraagt de gemiddelde toeslag per maand over het jaar 2019.

1.10. Opzegtermijn

De opzegtermijn op grond van het Burgerlijk Wetboek en/of in overeenstemming met de mogelijke bepalingen in de arbeidsovereenkomst van Werknemer, die Gruma in geval van opzegging verplicht is in acht te nemen.

1.11. Passende functie

Een functie binnen Gruma waarvoor de Werknemer geschikt wordt geacht gezien zijn competenties, kennis, vaardigheden, opleiding en ervaring.

1.12. Reorganisatie

De sluiting van de fabriek van Gruma in Roermond conform de Adviesaanvraag en elke eventuele andere toekomstige reorganisatie op initiatief van Gruma.

1.13. Transitievergoeding WAB

De wettelijke transitievergoeding volgens artikel 7:673 BW die van toepassing is op 1 januari 2020:

Het bedrag aan Transitievergoeding wordt bepaald op basis van twee elementen: (i) het Bruto Maandsalaris (voor berekening van de Transitievergoeding); en (ii) het aantal Dienstjaren.

De transitievergoeding WAB is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan 1/3 van het Maandsalaris Transitievergoeding per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

De Transitievergoeding WAB is gemaximeerd op één bruto jaarsalaris of een maximum van € 83.000 bruto indien het bruto jaarsalaris lager is dan €83.000.

1.14. Transitievergoeding WWZ

De wettelijke transitievergoeding volgens artikel 7:673 BW die van toepassing was op 31 december 2019:

Het bedrag aan Transitievergoeding wordt bepaald op basis van twee elementen: (i) het Bruto Maandsalaris (voor berekening van de

Transitievergoeding); en (ii) het aantal Dienstjaren. De berekening van de transitievergoeding is als volgt:

- 1/6 Maandsalaris Transitievergoeding per volledig gewerkte periode van zes maanden tot aan een dienstverband van 10 jaar;
- 1/4 Maandsalaris Transitievergoeding per volledig gewerkte periode van zes maanden, vanaf 10 jaar dienstverband;
- 1/2 Maandsalaris Transitievergoeding per volledig gewerkte periode van zes maanden vanaf het tijdstip dat de Werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikte en meer dan 10 jaar dienstverband.

De Transitievergoeding is gemaximeerd op één bruto jaarsalaris of een maximum van € 83.000 bruto indien het bruto jaarsalaris lager is dan €83.000.

1.15. Werknemer

De persoon die in dienst is bij Gruma op basis van

- (i) een arbeidsovereenkomst die is gesloten en gestart voor 4 december 2019;
- (ii) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten na 4 december 2019.

1.16. Werkgever

Gruma Netherlands B.V. ('Gruma')

2. Inleiding

Op 4 december 2019 zijn de productiefaciliteiten van de fabriek van Gruma als gevolg van een brand vernietigd. Gelukkig hebben alle medewerkers de fabriek kunnen verlaten en waren er geen gewonden. De brand heeft geleid tot 100% verlies van Gruma's productiefaciliteit, inclusief alle productielijnen en verpakkings- en palletiseerapparatuur. Gruma heeft op [datum] het besluit genomen om een commercieel kantoor te behouden in Roermond, maar de productiefaciliteit niet te herbouwen.

Het management van Gruma heeft, in overleg met de Werknemersorganisaties, besloten om dit Sociaal Plan op te stellen teneinde de gevolgen van de Reorganisatie voor werknemers op te vangen. Dit Sociaal Plan bevat in dit kader regels, procedures en financiële garanties voor Boventallige Werknemers en Werknemers met een Gewijzigde Functie.

De gevolgen voor Boventallige Werknemers en Werknemers met een Gewijzigde Functie als gevolg van de Reorganisatie zullen worden afgehandeld op basis van de volgende uitgangspunten, die in dit Sociaal Plan nader zullen worden uiteengezet:

- De duur van het Sociaal Plan is 36 maanden;
- Gruma zal alle vacatures binnen het Gruma-concern delen met de werknemers;
- De vacatures voor herplaatsingsmogelijkheden worden actief doorgenomen met Boventallige Werknemers in individuele gesprekken, zodat de Boventallige Werknemers kunnen beslissen of ze geïnteresseerd zijn;
- Op verzoek van de Boventallige Werknemer zal Gruma een uitleg geven over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden binnen het Gruma-concern bij herplaatsing in het buitenland;
- Gruma zal een lokale (virtuele) banenmarkt organiseren om werknemers in staat te stellen een andere baan te vinden buiten Gruma;
- Op verzoek van werknemers zal Gruma een positief geredigeerd getuigschrift en/of referenties verstrekken;
- Indien herplaatsing binnen het Gruma-concern niet mogelijk is zal Gruma de werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. Als de werknemer niet instemt met de inhoud van de vaststellingsovereenkomst moet Gruma een (gerechtelijke) procedure beginnen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dat geval is dit Sociaal Plan niet van toepassing.

- Dit Sociaal Plan is wel van toepassing op een werknemer met wie een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten wegens de Reorganisatie, indien:
 - de Werknemer met een Gewijzigde Functie de Gewijzigde Functie en/of een Passende Functie weigert;
 - voor de Boventallige Werknemer geen Passende Functie wordt gevonden en/of de Boventallige Werknemer een Passende Functie weigert binnen het Gruma-concern.

3. Algemene bepalingen

Werkingsfeer

- 3.1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Boventallige Werknemer en de Werknemer met een Gewijzigde Functie. Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien het dienstverband van de werknemer wordt beëindigd om andere dan bedrijfseconomische redenen (bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, een dringende reden, pensionering of bij arbeidsongeschiktheid na twee jaar) of als een Werknemer op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Duur van het Sociaal Plan

- 3.2 Het Sociaal Plan treedt in werking op 23 maart 2020 en loopt zonder voorafgaande kennisgeving af op 23 maart 2023. Aan dit Sociaal Plan kunnen na 23 maart 2023 geen rechten worden ontleend, behalve en voor zover dit specifieke recht reeds vóór de einddatum is ontstaan.

Aanpassingen van het Sociaal Plan

- 3.3. Dit Sociaal Plan kan enkel worden aangepast indien Gruma en de Vakbonden schriftelijk overeenstemming hebben bereikt over een dergelijke aanpassing.

Informatieplicht

- 3.4. De Boventallige Werknemer is verplicht de noodzakelijke informatie en gegevens die Gruma van hem verzoekt met betrekking tot de toepasselijkheid en uitvoering van dit Sociaal Plan tijdig en naar waarheid te verstrekken. Met het nalaten de informatie en/of gegevens te verstrekken, het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige informatie en/of gegevens, alsmede het misbruik maken van een vergoeding en/of dienst (of anderszins) aangeboden als gevolg van het Sociaal Plan, komt elk recht uit hoofde van dit Sociaal Plan te vervallen.

Bruto vergoeding

- 3.5. Tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven zijn alle vergoedingen die in dit Sociaal Plan worden genoemd bruto vergoedingen. Gruma zal de wettelijk vereiste inhoudingen verrichten op de aan de Boventallige Werknemer te betalen vergoedingen. Vergoedingen zullen enkel van belasting zijn vrijgesteld voor zover dit niet in tegenspraak is met belasting- of andere sociale wetten.

4. Aanzegging

Aanzeggesprek

- 4.1. In een persoonlijk gesprek zal de Boventallige Werknemer worden geïnformeerd over de gevolgen van de Reorganisatie op zijn Functie, evenals over het Sociaal Plan. Tevens zal Gruma de Boventallige Werknemer informeren over alle vacatures binnen het Gruma-concern. Op verzoek van de Boventallige Werknemer zal Gruma een uitleg geven over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden binnen het Gruma-concern bij herplaatsing in het buitenland. Gruma zal de Boventallige Werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden als aangegeven in artikel 6 van dit Sociaal Plan indien de Boventallige Werknemer niet kan worden herplaatst in een Passende Functie.

Aanzegdatum

- 4.2. Tijdens of kort na het aanzeggesprek als bedoeld in 4.1 zal de Boventallige Werknemer de Aanzegbrief ontvangen waarin wordt bevestigd dat de Boventallige Werknemer in kennis is gesteld over het verval van zijn functie, wat de gevolgen zijn van de Reorganisatie en mogelijke andere relevante besproken zaken. Daarnaast zal de Boventallige Werknemer een exemplaar van dit Sociaal Plan, een vaststellingsovereenkomst, een vacaturelijst en eventuele andere relevante informatie ontvangen.

5. Herplaatsing binnen of buiten Gruma

- 5.1. Gruma zal de Boventallige Werknemer ondersteunen bij het vinden van een Passende Functie binnen of buiten Gruma.
- 5.2. Aan de Boventallige Werknemer wordt desgevraagd een positief geredigeerd getuigschrift verstrekt en/of overeenkomstige referenties afgegeven.
- 5.3. Gruma zal in april 2020 een lokale banenmarkt organiseren om Boventallige Werknemers in staat te stellen een andere baan te vinden buiten Gruma. Deze banenmarkt zal waarschijnlijk virtueel plaatsvinden wegens het Corona-virus.

6. Beëindiging dienstverband

- 6.1. In geval de Boventallige Werknemer niet kan worden herplaatst in een Passende Functie streeft Gruma naar beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Gruma zal de Boventallige Werknemer in dat

geval een vaststellingsovereenkomst aanbieden in overeenstemming met het Sociaal Plan.

- 6.2. Indien de Boventallige Werknemer niet akkoord gaat met de aangeboden vaststellingsovereenkomst of geen ondertekend exemplaar aan Gruma heeft geretourneerd binnen 7 dagen na de Aanzegdatum zal Gruma een (gerechtelijke) procedure beginnen om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen.

7. Voorwaarden vertrekregeling

Vertrekregeling bij wederzijds goedvinden

- 7.1. De volgende Werknemers komen in aanmerking voor de vertrekregeling als opgenomen in artikel 8 van dit Sociaal Plan:
 - i. de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst in een Passende Functie;
 - ii. de Werknemer met een Gewijzigde Functie, die de Gewijzigde Functie of een Passende Functie niet accepteert binnen 14 dagen na dagtekening van de schriftelijke bevestiging door Werkgever van plaatsing in de Gewijzigde Functie of Passende Functie en binnen 14 dagen schriftelijk verzoekt om onderhavige vertrekregeling.
- 7.2. De Werknemer als bedoeld in 7.1 wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens de Reorganisatie komt in aanmerking voor de vertrekregeling uit artikel 8 van dit Sociaal Plan in geval:
 - i. de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd; en
 - ii. Gruma en de Werknemer binnen 7 dagen na het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst overeenstemming hebben bereikt over de inhoud daarvan.
- 7.3. De Werknemer als bedoeld in 7.1 heeft geen recht op de vertrekregeling uit artikel 8 van dit Sociaal Plan indien de vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenktijd van 14 dagen wordt ontbonden.
- 7.4. De Boventallige Werknemer heeft evenmin recht op de vertrekregeling uit artikel 8 van dit Sociaal Plan indien Gruma een procedure start om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. In geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging door Gruma op basis van ontvangen toestemming van het UWV WERKbedrijf of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door een bevoegde rechter, is Gruma uitsluitend bereid om de wettelijke transitievergoeding aan te bieden die van toepassing is na 1 januari 2020.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de Boventallige Werknemer wiens arbeidsovereenkomst eenzijdig wordt beëindigd.

8. Inhoud vertrekregeling

Ontslagvergoeding

- 8.1. De ontslagvergoeding bestaat uit de betaling van het netto-equivalent van een bruto vergoeding ineens na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor de berekening van de ontslagvergoeding is voor het bepalen van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst de fictieve opzegtermijn in acht genomen. De Ontslagvergoeding wordt voor de Werknemer als volgt berekend:
- i. Bij een dienstverband met minder dan twee Dienstjaren wordt de ontslagvergoeding berekend op basis van de Transitievergoeding WAB vermenigvuldigd met de factor 1.55;
 - ii. Bij een dienstverband met meer dan twee Dienstjaren wordt de ontslagvergoeding berekend op basis van de Transitievergoeding WWZ vermenigvuldigd met de factor 1.55, waarbij de ontslagvergoeding niet hoger kan zijn dan de Werknemer aan loon zou hebben ontvangen als hij tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd had doorgewerkt waarbij minimaal recht bestaat op de Transitievergoeding WWZ met de factor 1;

Eindafrekening

- 8.2. De Ontslagvergoeding en de Betaling Fictieve Opzegtermijn (indien van toepassing) zullen worden uitbetaald met de eerst beschikbare salarisronde na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze eindafrekening vindt niet eerder plaats dan na 14 dagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

Vakantiedagen

- 8.3. De opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan Werknemer worden uitbetaald. De vakantiedagen die de Werknemer op zou bouwen gedurende de periode waarover de Betaling Fictieve Opzegtermijn plaatsvindt, worden ook opgeteld bij het vakantiesaldo en uitbetaald. Wanneer Werknemer een negatief vakantiedagensaldo heeft op de dag van beëindiging van het dienstverband zal Gruma dit negatieve saldo in mindering brengen op de eindafrekening.

Pensioen en verzekeringen

- 8.4. De deelname door de Werknemer aan de pensioen- en/of verzekeringsregeling van Gruma eindigt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 8.5. Op grond van de wettelijke bepalingen zal Gruma meewerken aan de overdracht van pensioenrechten van een Werknemer die elders een dienstverband aangaat, teneinde de gevolgen van een pensioenbreuk zoveel mogelijk te beperken.
- 8.6. Gruma zal Boventallige Werknemers die ouder zijn dan 64 jaar de mogelijkheid bieden om de Transitievergoeding WWZ of Transitievergoeding WAB te gebruiken voor een pensioenbetaling wanneer dit mogelijk is vanuit fiscaal en juridisch oogpunt en niet zal leiden tot extra kosten voor Gruma. Gruma zal deze mogelijkheid bespreken met de Boventallige Werknemers die ouder zijn dan 64 op individuele basis. Gruma biedt Boventallige Werknemers van 64 jaar of ouder financiële ondersteuning aan.

Fiscale gevolgen en sociale aspecten

- 8.7. De wettelijke belasting- en sociale verzekeringspremies zullen, voor zover wettelijk verplicht, worden ingehouden op betalingen of uitkeringen die aan de Werknemers gedaan worden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Vertrouwelijkheid

- 8.8. Het geheimhoudingsbeding als opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de Werknemer blijft onverkort van kracht. De Werknemer verplicht zich tot absolute geheimhouding over alles wat de Werknemer heeft gezien of te weten is gekomen, zowel van zakelijke als persoonlijke aard, in welke hoedanigheid ook, bij Gruma, bij elke aan haar gelieerde onderneming of bij haar werknemers, klanten, opdrachtgevers of andere relaties, in het bijzonder indien openbaarmaking schade zou toebrengen aan de belangen van Gruma, een aan haar gelieerde onderneming of haar werknemers, klanten, opdrachtgevers of andere relaties.
- 8.9. Het is de Werknemer niet toegestaan om op welke wijze ook software, documenten, correspondentie of kopieën daarvan die in zijn bezit zijn gekomen in verband met zijn werk voor Gruma of een gelieerde onderneming te behouden of te kopiëren. De Werknemer dient in ieder geval, zonder daarom op enige wijze te zijn verzocht, de bovengenoemde software, documenten, correspondentie of kopieën daarvan onmiddellijk aan Gruma terug te geven op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij het begin van een

periode van betaald verlof, ongeacht om welke reden dit betaald verlof wordt gegeven.

Vergoeding juridische kosten

- 8.10. Gruma zal de kosten van juridische bijstand van de Werknemer ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vergoeden tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW en inclusief kantoorkosten. Binnen één maand na het bereiken van overeenstemming dient de vertegenwoordiger van de Werknemer Gruma een factuur te verstrekken op naam van de Werknemer. Deze factuur dient vervolgens binnen één maand na ontvangst door Gruma te worden voldaan.

Opleidingskosten

- 8.11. Gruma zal alle terugbetalingsverplichtingen van een Boventallige Werknemer betreffende een studiekostenregeling kwijtschelden.
- 8.12. Wanneer een Boventallige Werknemer niet binnen 3 maanden na de Aanzegdatum een nieuwe baan vindt, heeft de Boventallige Werknemer recht op vergoeding van de opleidingskosten tot aan een maximumbedrag van € 2.000,- netto exclusief BTW, indien het beschikbaar gestelde opleidingsbudget ter hoogte van € 40.000,- nog beschikbaar is. De opleidingskosten worden door Gruma op basis van een op naam van Gruma gestelde factuur rechtstreeks aan het opleidingsinstituut betaald. Deze factuur dient vervolgens binnen één maand na ontvangst door Gruma te worden voldaan.

Bedrijfseigendommen

- 8.13. Uiterlijk 30 dagen na de Aanzegdatum zal de Werknemer alle zaken die hij in zijn bezit heeft uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst in goede staat inleveren.
- 8.14. Op verzoek mag de Werknemer zijn telefoonnummer behouden. Gruma zal meewerken aan de overdracht van het telefoonnummer.

9. Toepasselijk recht

- 9.1. Op dit Sociaal Plan en alle daaruit voortvloeiende geschillen is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Roermond, 2020,

Ondertekening
Gruma Netherlands B.V.

Rodolfo Maldonado Perez, CEO

Ondertekening Werknemersorganisaties

FNV

B. Alkemade, Bestuurder

CNV Vakmensen.nl

R. Jongen, Bestuurder