

SOCIAAL PLAN

VOOR GRUMA NETHERLANDS B.V.

27 MAART 2020 TOT EN MET 27 MAART 2023

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single name.

Partijen:

Werkgever,

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

en:

Werknemersorganisatie:

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

zijn het navolgende Sociaal Plan overeengekomen.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be written in a cursive or semi-cursive script.

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 Werknemersorganisatie CNV Vakmensen.nl 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.

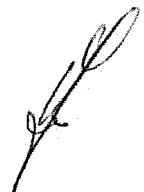
De transitievergoeding WAB is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan 1/3 van het Maandsalaris Transitievergoeding per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

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 27 maart 2020 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 Werknemersorganisatie CNV Vakmensen.nl, 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 25 maart 2020 en loopt zonder voorafgaande kennisgeving af op 25 maart 2023. Aan dit Sociaal Plan kunnen na 25 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. Voor, tijdens of kort na het aanzeggesprek als bedoeld in artikel 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

Roermond, 27 maart 2020,

Ondertekening
Gruma Netherlands B.V.

Rodolfo Maldonado Perez, CEO

Ondertekening Werknemersorganisatie

CNV Vakmensen.nl



R. Jongen, Bestuurder