



Onderhandelingsresultaat Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers

Overeengekomen tussen Unilever, Vivera, FNV en CNV,
21 Juli 2025

1. Inleiding

Unilever heeft op 20 maart 2025 haar voornemen bekend gemaakt om haar wereldwijde De Vegetarische Slager-activiteiten te verkopen (de "**Transactie**"), aan Vivera Topholding B.V., ("**Vivera**"). De betrokken medewerkers (de "**De Vegetarische Slager-medewerkers**") zullen overgaan naar Vivera. De datum waarop de verkoop plaatsvindt, alsmede de overgang van De Vegetarische Slager-medewerkers, (de "**Transactiedatum**") is afhankelijk van het afgeven van een advies door zowel de COR Unilever als de OR Vivera. Vooralsnog wordt de Transactiedatum voorzien op 1 augustus 2025 of 1 september 2025.

Dit protocol is tussen Unilever, Vivera, FNV en CNV overeengekomen teneinde de gemaakte afspraken omtrent de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de De Vegetarische Slager-medewerkers exclusief vast te leggen, met dien verstande dat deze afspraken gebaseerd zijn op en in lijn zijn met de tussen Unilever en Vivera op 20 maart 2025 gemaakte afspraken.

Dit protocol zal, na overleg van FNV en CNV met hun leden die De Vegetarische Slager-medewerkers zijn, definitief worden vastgesteld.

Dit protocol is uitsluitend van toepassing op alle bij de transactie betrokken De Vegetarische Slager-medewerkers in WL1, tenzij anders vermeld in dit protocol.

De afspraken tussen partijen met betrekking tot de arbeidsrechtelijke gevolgen van de hierboven genoemde transactie voor de De Vegetarische Slager-medewerkers zijn uitputtend vastgelegd in de tekst van dit protocol alsmede in de bijlagen. Tussen partijen gelden met betrekking tot het hiervoor genoemde onderwerp geen andere afspraken dan de in dit protocol (inclusief bijlagen) vastgelegde afspraken, met dien verstande dat dit protocol gebaseerd is op de tussen Unilever en Vivera op 20 maart 2025 gemaakte afspraken.



2. Definities:

Transactie: De verkoop van De Vegetarische Slager-activiteiten aan Vivera Topholding B.V.

Vivera: Vivera Topholding B.V.

De Vegetarische Slager-medewerkers: De medewerkers betrokken bij de Transactie.

Transactiedatum: De datum waarop de verkoop plaatsvindt, alsmede de overgang van De Vegetarische Slager-medewerkers.

Unilever cao: De cao Unilever Nederland 2023-2025.

Opt out: Ieder van de 'De Vegetarische Slager'-medewerkers mag binnen één maand na de Transactiedatum schriftelijk kennisgeven aan diens werkgever dat diegene niet gebonden wil zijn aan de Unilever cao-gerelateerde afspraken zoals uiteengezet in artikelen 3 tot en met 11 van dit protocol en zal in dat geval niet gebonden zijn aan deze artikelen.

Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers: Dit protocol met ingang van de Transactiedatum.



3. Uitgangspunten:

- Voor een periode van drie jaar vanaf de Transactiedatum zullen de arbeidsvoorwaarden voor iedere individuele De Vegetarische Slager-medewerker in totaal niet materieel minder gunstig zijn dan de arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren direct voorafgaand aan de Transactiedatum;
- In beginsel is, vanaf de Transactiedatum, de cao Gemaksvoeding (bijlage 1) van toepassing of wordt deze gevolgd.
- De uitzonderingen op het hiervoor genoemde uitgangspunt zijn in dit protocol vastgelegd. De uitzonderingen worden gehanteerd omdat de regelingen wettelijk strijdig zijn of omdat het voor Vivera praktisch onmogelijk is om de huidige arbeidsvoorwaarden toe te passen. Op enkele onderdelen vindt harmonisatie van arbeidsvoorwaarden plaats.
- Dit protocol zal een looptijd hebben van drie jaar (36 maanden) vanaf de Transactiedatum;
- Hoe wordt omgegaan met een aantal additionele regelingen voor WL1, welke geen onderdeel uitmaken van de cao Unilever Nederland 2023-2025 ("**Unilever cao**") is uiteengezet in het 'overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen' (zie bijlage 2).
- De cao Unilever 2023-2025 is van toepassing op WL1 werknemers (exclusief UFLPs) van de Vegetarische Slager tot aan de transactiedatum, waarna dit protocol in werking treedt. Mocht er vóór transactiedatum formele overeenstemming zijn over de cao Unilever 2025-2026, zal deze meest recente cao van toepassing zijn van ingangsdatum cao Unilever 2025-2026 tot de transactiedatum, op de WL1 werknemers (excl UFLPs) van de Vegetarische Slager.
- Ieder van de 'De Vegetarische Slager'-medewerkers mag binnen één maand na de Transactiedatum schriftelijk kennisgeven aan diens werkgever dat diegene niet gebonden wil zijn aan de Unilever cao-gerelateerde afspraken zoals uiteengezet in artikelen 3 tot en met 11 van dit protocol (de "**Opt Out**") en zal in dat geval niet gebonden zijn aan deze artikelen. Dit geldt dus niet voor de overige afspraken in dit protocol, waarvan – voor alle duidelijkheid – dus niet kan worden afgeweken door individuele De Vegetarische Slager-medewerkers.



4. Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers

a. Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers

Dit protocol geldt met ingang van de Transactiedatum als het de cao protocol De Vegetarische Slager ("**Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers**") en omvat de inhoud van de cao Gemaksvoeding, en de in dit protocol opgenomen wijzigingen voor zover deze wijzigingen aanvullend zijn op de cao Gemaksvoeding. Na de Transactiedatum zal dit protocol worden aangemeld als cao.

Vanaf de Transactiedatum is de nawerking van de cao Unilever, de toekomstige cao Unilever waarover cao partijen momenteel in onderhandeling zijn en diens voorgangers voor de 'De Vegetarische Slager'-medewerkers uitgesloten. Partijen zullen in de toekomstige cao Unilever opnemen dat de "De Vegetarische Slager"-medewerkers vanaf de Transactiedatum onder het Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers vallen, tenzij zij tijdig gebruik hebben gemaakt van de Opt Out (dit vanwege de incorporatiebedingen in de individuele arbeidsovereenkomsten van de 'De Vegetarische Slager'-medewerkers).

b. Looptijd Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers

Het Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers gaat in vanaf de Transactiedatum en zal eindigen zonder dat opzegging noodzakelijk is drie jaar na de Transactiedatum.

c. Overleg

Vivera en de vakbonden zullen uiterlijk voor het laatste kwartaal van de looptijd overleg voeren omtrent de (ontwikkeling van) arbeidsvoorwaarden binnen De Vegetarische Slager na afloop van de looptijd van het Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers.

d. Werkingssfeer Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers

De Vegetarische Slager is de organisatie waarin alle De Vegetarische Slager-medewerkers worden ondergebracht vanaf de Transactiedatum ("**De Vegetarische Slager**"). De organisatie wordt gevormd door de volgende entiteiten:

- De Korte Weg BV;
- TVB BV.

Het Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers is van toepassing op alle bij de transactie betrokken WL1 De Vegetarische Slager-medewerkers.

Voor wat betreft artikel 14 'boventalligheidsregeling' is deze ook van toepassing op de bij de transactie betrokken WL2 De Vegetarische Slager-medewerkers.

Voor wat betreft artikel 13 'pensioen' is deze ook van toepassing op de bij de transactie betrokken WL2 en hoger De Vegetarische Slager-medewerkers. Teneinde te zorgen dat WL2 en hoger gebonden wordt aan de (in het kader van en in aanvulling op de rechtsgevolgen van artikel 7:664 lid 1 BW) gemaakte afspraken opgenomen in het onderdeel pensioen zullen partijen het Unilever APF verzoeken in het pensioenreglement



van de Pensioenregeling Unilever op te nemen dat de De Vegetarische Slager-medewerkers vanaf de Transactiedatum deelnemen in de Pensioenregeling De Vegetarische Slager.

5. Tijd

a. Arbeidsduur

De arbeidsduur blijft van toepassing zoals deze op de Transactiedatum geldt bij Unilever, namelijk in de dagdienst voor een fulltimer gemiddeld 40 uur per week.

b. Adv

De adv blijft van toepassing zoals deze op de Transactiedatum geldt bij Unilever.

Dit betekent het volgende:

- De adv is 104 uur per jaar als je werkt in de dagdienst. Als je werkt in de ploegendienst dan is de adv 184 uur per jaar.
- Vivera kan de adv-uren inroosteren als Vivera daarover afspraken maakt met de OR. Dit gebeurt per locatie.
- Vivera roostert minimaal 40 uur niet in. De adv-uren die niet zijn ingeroosterd door Vivera kun je op een door jou gewenst moment opnemen.
- Als je werkt in de vier-of vijf ploegendienst zitten je adv-uren meestal in het rooster.
- Als je ziek bent tijdens vastgestelde adv-uren, dan ontvang je geen vervangende roostervrije uren.
- Als je door dringende bedrijfsomstandigheden moet werken tijdens vastgestelde adv-uren, dan stelt Vivera in overleg met jou vervangende adv-uren vast.

c. Tijd sparen

Tijdsparen blijft, voor deelnemers op de dag voor de Transactiedatum, van toepassing zoals dit op de Transactiedatum geldt bij Unilever.

Dit betekent dat je per kalenderjaar de volgende tijd kunt sparen:

- de bovenwettelijke vakantie-uren
- de vervangende vrije tijd als compensatie van overwerk (uit het voorgaande kalenderjaar)
- de adv-uren

In de Match!-bepalingen (bijlage 3) lees je meer over tijd sparen en gespaarde tijd opnemen.

Het maximale saldo gespaarde tijd is 800 uren op basis van een fulltime dienstverband. Je geeft het aan Vivera aan als je tijd wilt sparen (in aanvulling op je saldo per de Transactiedatum). In dit verzoek staat het aantal uren dat je wilt sparen.

Je kan een periode van verlof opnemen van maximaal 960 aaneengesloten uren op basis van een fulltime dienstverband. Dit is inclusief de vakantie-uren van dat kalenderjaar. Je dient je verzoek om gespaarde uren op te nemen ten minste één jaar voor de ingang van het verlof in. Vivera kan een kortere termijn toestaan. Als je de uren wilt inzetten voor mantelzorg is een aanvraagtermijn van ten minste één maand van toepassing. Je overlegt met Vivera over de periode van het verlof. Uitgangspunt is een voltijds en aaneengesloten periode.

De gespaarde uren vervallen en verjaren niet. Vivera zorgt er voor dat je na afloop van je verlof kunt terugkeren in je oude functie. Als dit aantoonbaar niet mogelijk is, biedt Vivera je een gelijkwaardige vervangende functie aan. Je maakt hier voor de ingangsdatum van je



verlof met Vivera afspraken over. Je ontvangt bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige functie je inkomen dat je had voorafgaand aan je verlof.

d. Vakantiedagen

De Vegetarische Slager-medewerker kan één kalendermaand voor de Transactiedatum een verzoek doen tot uitbetaling van de opgebouwde vakantiedagen en eventueel gespaarde tijd. In dit geval worden de vakantiedagen en eventueel gespaarde tijd uitbetaald bij de eindafrekening van Unilever. Wanneer De Vegetarische Slager-medewerker dit verzoek niet doet gaan alle opgebouwde vakantiedagen en eventueel gespaarde tijd mee naar Vivera.

De opbouw vakantie, vanaf de Transactiedatum, blijft van toepassing zoals dit op de Transactiedatum geldt bij Unilever.

Dit betekent het volgende:

- Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren.
- Als je 40 uur werkt, bouw je dus 160 wettelijke vakantie-uren op.
- Daarnaast heb je recht op bovenwettelijke vakantie-uren op basis van de tabel hieronder.
- Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato.

Leeftijd in het kalenderjaar	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in klasse A t/m H	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in klasse K, L of M
Jonger dan 19	160	48	56
Jonger dan 35	160	32	40
35 t/m 39	160	40	48
40 t/m 44	160	48	56
45 t/m 49	160	56	64
50 t/m 54	160	64	72
55 t/m 59	160	72	80
60 en ouder	160	80	80

6. Ploegentoeslag

De hoogte van de ploegentoeslag wordt bepaald aan de hand van de berekening volgens de cao gemaksvording en het verschil met de huidige toeslag bij Unilever wordt gecompenseerd middels een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is een percentage van het salaris en zal hierdoor worden geïndexeerd op basis van de salarisontwikkeling. De toeslag is onderdeel van de grondslag voor vakantietoelage, de eindejaarsuitkering en is pensioengevend.

7. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding blijft van toepassing zoals deze op het moment van overeenstemming over de cao protocol De Vegetarische Slager geldt bij Unilever.



Dit betekent dat de fiscaal maximale vergoeding wordt gevolgd. Respectievelijk € 2,40-netto per thuiswerkdag in 2025. Mocht het fiscaal maximum worden bijgesteld, dan zal Vivera de vergoeding aanpassen aan het van tijd tot tijd geldende fiscale maximum. Wanneer er op eenzelfde dag zowel thuis als op kantoor of op een externe locatie wordt gewerkt, is het aan de medewerker om één vergoeding te selecteren, ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding

8. Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetaling bij ziekte blijft van toepassing zoals dit op de Transactiedatum geldt bij Unilever. Dit betekent dat 100% van het salaris wordt doorbetaald tijdens ziekte voor de volledige maximale periode van twee jaar.

Daarnaast geldt er geen wachtdag.

9. Mantelzorg

De regeling rondom Mantelzorg blijft van toepassing zoals dit op de Transactiedatum geldt bij Unilever.

10. Bonus (VPA)

De Unilever on-target bonus (VPA), zoals opgenomen in de Unilever cao, is 6% van het verdiende jaarinkomen. Bij Vivera geldt, vanuit de cao Gemaksvoeding, een vaste eindjaarsuitkering van 3% van het verdiende jaarinkomen. De Vegetarische Slager-medewerkers zullen daarnaast bij uitbetaling van de vaste eindejaarsuitkering, een extra variabele compensatie kunnen ontvangen, op basis van individuele performance, van maximaal 3% van het verdiende jaarinkomen.

11. Indexatie salarissen en salarisschalen

De individuele salarissen van De Vegetarische Slager-medewerkers blijven op de Transactiedatum gelijk aan wat op dat moment van toepassing is.

De salarissen van De Vegetarische Slager-medewerkers zullen vanaf de Transactiedatum geïndexeerd worden op basis van de cao Gemaksvoeding (WL1 t/m 1H) ofwel de Vivera regeling voor individuele salarisverhogingen (WL1K, L & M).

Voor De Vegetarische Slager-medewerkers van wie het salaris hoger ligt dan op grond van de cao Gemaksvoeding geldt, zal qua indexatie worden aangesloten bij de 'boven cao indexatie-regeling', zoals die binnen Vivera op enig moment geldt na de Transactiedatum.

Qua doorgroei mogelijkheden zal per De Vegetarische Slager-medewerker (derhalve op individueel niveau) een vergelijking worden gemaakt tussen het salaris zoals dat op de Transactiedatum bestaat in relatie tot de maximale salariscroei na indexatie, zoals dit op enig moment binnen Vivera na de Transactiedatum zal gelden. Dit doen we ervoor te zorgen dat hier geen negatief effect voor de medewerker ontstaat.

Voor De Vegetarische Slager-medewerkers (WL1 t/m H) op wie de cao Gemaksvoeding wordt toegepast wordt inschaling in de salarisschalen toegepast op basis van de afspraken in de cao Gemaksvoeding en eventueel nieuw overeen te komen afspraken in de volgende cao Gemaksvoeding. Het verschil zal als persoonlijke toeslag worden gealloceerd, deze toeslag wordt navolgens salarisafspraken geïndexeerd en is pensioengevend.



12. Vakbondscontributie

Wanneer je voor de Transactiedatum lid bent geworden van het FNV of het CNV en je nog geen vergoeding hebt gekregen voor de kosten van het eerste jaar vakbondscontributie dan dien je voor de Transactiedatum, voor administratieve doeleinden, de rekening te declareren, zodat deze door Unilever kan worden vergoed.

De regeling rondom de vakbondscontributie blijft van toepassing zoals deze op het moment van overeenstemming over de cao protocol De Vegetarische Slager geldt bij Unilever. Dit betekent dat als je lid bent van een vakbond, Vivera jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk zal verrekenen binnen de werkkostenregeling zolang als dat mogelijk is, zonder dat dit voor Vivera tot aanvullende kosten leidt. Als je daarnaast in de periode vanaf de Transactiedatum en 3 jaar (36 maanden) daarna lid wordt van FNV of CNV, ontvang je van Vivera een vergoeding van de kosten van uitsluitend het 1e jaar van je vakbondscontributie. Je declareert hiervoor de rekening.

13. Overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen, welke niet in de Unilever cao zijn opgenomen. Hoe met deze regelingen wordt omgegaan, vanaf de Transactiedatum, is uiteengezet in bijlage 2.

14. Pensioen

a. Pensioenregeling Unilever

Voor alle De Vegetarische Slager-medewerkers (WL1 en hoger) stopt de deelname in de Pensioenregeling Unilever, zoals deze van toepassing is tot de Transactiedatum en wordt uitgevoerd door Unilever APF, kringen Progress en Forward, met ingang van de Transactiedatum.

b. Pensioenregeling De Vegetarische Slager op hoofdlijnen

Vanaf de Transactiedatum neemt De Vegetarische Slager-medewerker (WL1 t/m WL4) deel aan de industriebrede Pensioenregeling voor de gemaksvoeding, uitgevoerd door het pensioenfonds VLEP. De pensioenregeling bestaat in hoofdlijnen uit de volgende elementen:

- De industrie brede pensioenregeling uitgevoerd door pensioenfonds VLEP betreft een middelloonregeling. De jaarlijkse opbouw van ouderdomspensioen bedraagt 1,73% van de pensioengrondslag. De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar;
- Pensioengevend salaris (in de basis- en excedentregeling tezamen) gemaximeerd op het fiscaal maximum, € 137.800 per jaar (voor het jaar 2025);
- Franchise van € 15.609 euro per jaar (niveau 2025, jaarlijkse indexatie);
- De totale doorsneepremie voor financiering van pensioen bedraagt 26% van de pensioengrondslag;
- Een verplichte werknemersbijdrage van momenteel 10,72% (volgt het pensioenreglement) van de pensioengrondslag.
- Een bruto pensioencompensatie zal worden toegekend aan medewerkers welke op de Transactiedatum in dienst zijn van De Vegetarische Slager.
 - o Voor een periode vanaf de Transactiedatum tot 3 jaar daarna (36 maanden);
 - o De medewerker ontvangt een compensatie voor het verschil in de waarde van de pensioenregelingen voor de betreffende periode. De waarde van de pensioenregeling is de netto contante waarde (NCW) van de totale waarde van de pensioenregeling voor de medewerkers (in de vorm van opgebouwde pensioenaanspraken en verzekeringen) minus het gedeelte dat door de medewerkers zelf wordt betaald;



- Het verschil in de pensioenregelingen van Unilever en Vivera bestaat met name uit het verschil in werknemersbijdrage (welke maandelijks wordt ingehouden bij de medewerker) en voor een beperkt gedeelte uit een verschil in opbouw van pensioenaanspraken.
- De compensatie bedraagt een vast percentage van het pensioengevend salaris per maand. De compensatie zelf is niet vakantiegeld-, ploegentoeslag- en pensioengevend omdat deze elementen reeds zijn meegenomen in de bepaling van het verschil tussen de pensioenregelingen. Indexatie van de compensatie vindt plaats middels de jaarlijkse ontwikkeling van het pensioengevend salaris van de medewerker;
- Er is geen mogelijkheid om bij te sparen binnen de pensioenregeling VLEP;
- Bedoeld voor de medewerker om op eigen initiatief een aanvullende pensioenopbouw (in de derde pijler) te financieren;
- De compensatie wordt elke maand toegekend gelijktijdig met de salarisbetaling;
- De compensatie zal volledig ontvankelijk zijn voor belastingafdracht;
- De compensatie is niet bedoeld als onderdeel van het verzamelinkomen. Dit geldt zo omdat deze compensatie expliciet is afgesproken voor de periode van 3 jaar en afvloeit vanuit het pensioen, het betreft als zodanig geen onderdeel van het inkomen;
- De compensatie wordt toegepast op basis van het aantal contracturen. Wanneer er in de toekomst een wijziging is in contracturen wordt de compensatie naar rato aangepast.

c. Premievrije pensioenafspraken

Er vindt geen collectieve waardeoverdracht plaats. De door de De Vegetarische Slager-medewerkers tot de Transactiedatum opgebouwde pensioenafspraken blijven premievrij achter bij het Unilever APF en worden na de Transactiedatum overeenkomstig de bepalingen van de Pensioenregeling Unilever als slapende rechten behandeld en eventueel geïndexeerd.

15. Boventalligheidsregeling

Indien er in de periode van de Transactiedatum tot en met 36 maanden daarna De Vegetarische Slager-medewerkers (WL1 en WL2) worden ontslagen door Vivera vanwege bedrijfseconomische redenen (op basis van artikel BW7:669 lid 1 en 3 van het Burgerlijk Wetboek) en hun arbeidsovereenkomst als gevolg daarvan uiterlijk binnen 36 maanden na de Transactiedatum eindigt, dan kunnen zij aanspraak maken op de voorwaarden opgenomen in de HR Guideline Redundancies Unilever Nederland (versie 1 december 2018), opgenomen in Bijlage 4. De voorwaarden voor toepasselijkheid en gerechtigheid tot aanspraak dienen hierbij in acht te worden genomen.

16. Unilever Aandelenplan WL1 '3+1'

Deelname van De Vegetarische Slager-medewerkers aan het Unilever Aandelenplan WL1 '3+1' eindigt per de Transactiedatum. Op de opgebouwde aanspraken blijven de voorwaarden van toepassing zoals opgenomen in de huidige regeling Unilever Aandelenplan WL1 '3+1' (zie bijlage 5).

Aan de, op de dag voor de Transactiedatum, deelnemende De Vegetarische Slager-medewerker wordt een eenmalige bruto compensatie uitgekeerd, gezien bij Vivera geen gelijkwaardige regeling kan worden opgezet. Deze bruto compensatie is gelijk aan de maandelijks inleg van de De Vegetarische Slager-medewerker in het Unilever Aandelenplan WL1 '3+1' op de dag voor de Transactiedatum, gedeeld door 3, vermenigvuldigd met 36 (aantal maanden in de periode van 3 jaar). Alleen de De Vegetarische Slager-medewerker die op de dag voor de Transactiedatum deelneemt aan

Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers



het Unilever Aandelenplan WL 1 '3+1' en op de Transactiedatum in dienst is, komt in aanmerking voor voornoemde compensatie.

17. Overige afspraken

a. Sociaal fonds

Deelname van De Vegetarische Slager-medewerkers aan het Unilever sociaal fonds zal eindigen met ingang van de Transactiedatum.

b. Wijziging wet- en regelgeving

In geval van veranderingen in de wet- en/of regelgeving, die hun weerslag hebben op de bepalingen van dit protocol, zullen de partijen betrokken bij dit protocol, tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen en – waar nodig – in gezamenlijk overleg tot tekstwijziging overgaan.

c. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit protocol tot individueel, onbillijke situaties zou leiden, kan het management van Vivera besluiten daarvan af te wijken in voor de desbetreffende medewerker in gunstige zin. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen in situaties waar de uitbetaling van het vakantiegeld, jaarlijks achteraf door Vivera in plaats van jaarlijks vooruit door Unilever, zorgt voor schrijnende financiële situaties.

Bijlages

1. Cao Gemaksvoeding
2. Cao Unilever 2023-2025
3. (indien formeel overeengekomen vóór transactiedatum): Cao Unilever 2025-2026.
4. Overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen
5. Match!-bepalingen
6. HR Richtlijn Redundancy Unilever Nederland (versie 1 december 2018)
7. Regeling Unilever Aandelenplan WL1 '3+1'

Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen De Vegetarische Slager-medewerkers



Bijlage 2: Overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Onderwerp	Unilever-regeling	Vivera-regeling
Reiskosten woon-werkverkeer	Regeling woon-werkverkeer (bijlage 5)	Regeling conform artikel 28 CAO Gemaksvoeding
Zorgverzekering (collectief)	Collectieve regeling bij Zilveren Kruis Achmea. Optioneel. Korting van 15% op tandartsverzekeringen en 16,5% op aanvullende verzekeringen en extra vergoedingen, zoals fysiotherapie.	Collectieve regeling bij Menzis. Optioneel.
ANW-hiaat	Vrijwillige verzekering, medewerker betaalt zelf premie (via Progress pensioenfonds) dekking is €600 of €1.200 naar keuze.	Geen mogelijkheden bij Vivera. Vivera kent geen ANW hiaat verzekering. Vivera heeft ter compensatie een WIA excedent verzekering waarbij Vivera de volledige premie bekostigd
Kerstpakket	Aan het eind van een kalenderjaar ontvang de medewerker een kerstpakket	Aan het eind van een kalenderjaar ontvangt de medewerker een kerstpakket
Fietsenregeling	Fiscaal vriendelijke aanschaf fiets (1*per 3 jaar)	Voortzetting van huidige regeling, met een maximum van 750 euro per fiets dan wel een lager bedrag als dat op enig moment het fiscaal maximaal toelaatbare bedrag zou zijn.
Bedrijfsfitness	Fiscaal voordelige regeling, waarbij abonnement wordt betaald van het netto salaris. Werkgever draagt €10 per maand bij.	Voortzetting van huidige regeling voor De Vegetarische Slager-medewerkers die gebruik maken van bedrijfsfitness op de dag voorafgaand aan de Transactiedatum als ook aaneengesloten in de 12 maanden voorafgaand aan de Transactiedatum



		daarvan gebruik hebben gemaakt.
Overige verstrekkingen	Koffie, thee	Koffie, thee
30% regeling	De regeling wordt de eerste 2 jaar door Unilever ontvangen en vervolgens toegekend aan de medewerker, als deze in aanmerking komt voor de regeling.	De regeling wordt volledig toegekend aan de medewerker, als deze in aanmerking komt voor de regeling.
Jubilea regeling	Voor elk 5-jarig dienstjubileum, van 5 tot 50 dienstjaren, kan een medewerker kiezen voor een lunch met het team of een dag vrij. Daarnaast krijgt de medewerker bij het 15 dienstjaren jubileum €500 bruto, bij het 25 en 40 dienstjaren jubileum één maandsalaris belastingvrij en bij het 50 dienstjaren jubileum één bruto maandsalaris.	Informatie is gedeeld met de toezegging dat er een overgangsregeling wordt aangeboden voor medewerkers die in 2025 en 2026 het 15 dienstjaren jubileum vieren, zij ontvangen eenmalig een uitkering van €500 bruto, om tegenmoet te komen aan het negatieve verschil.
Uitwisselbare feestdagen	In overleg met de leidinggevende is het mogelijk om te werken op een vrije feestdag en in de plaats daarvan op een andere, voor jou belangrijke, feestdag vrij te nemen.	Geen mogelijkheid voor Vivera, gezien alle locaties op feestdagen (zoals gespecificeerd in de cao Gemaksvoeding) dicht zijn. Daarbij is ook de dag na de Ramadan een collectieve vrije dag, vanuit de cao Gemaksvoeding.
Thuiswerken	Een bureau, stoel, scherm, etc. kan worden geleased via Ahrend. Waar mogelijk in je rol werk je bij Unilever minimaal 2 dagen op kantoor en minimaal 1 dag op de 'Front Line' en mag je 2 dagen vanuit huis werken.	Hybride werken wordt voortgezet. Er wordt momenteel onderzocht of de bestaande lease regeling voor huidige gebruikers kan worden voortgezet, dan wel of een eenmalige afkoop van de huidige thuiswerkvoorzieningen passend is.