



Onderhandelingsresultaat Protocol Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen 'Ice Cream'-medewerkers

Overeengekomen tussen Unilever, Werkgevers van 'Ice Cream'-medewerkers in
Nederland, FNV en CNV,
19 mei 2025

1. Inleiding

Unilever heeft op 19 maart 2024 haar voornemen bekend gemaakt om haar wereldwijde ijs-activiteiten af te splitsen. De Magnum Ice Cream Company ("**Magnum**") zal losstaand van Unilever op de aandelenbeurs (Amsterdam, Londen en New York) worden genoteerd. De werkgevers van de betrokken medewerkers in de ijs-activiteiten in Nederland (**'Ice Cream'-medewerkers**) zullen als gevolg van deze transactie geen onderdeel meer zijn van de groep van Unilever entiteiten ("**Unilever**"). De datum waarop de verzelfstandiging plaatsvindt (de "**Transactiedatum**") is vooralsnog voorzien op 8 november 2025.

Dit protocol is tussen Unilever, de werkgevers van de 'Ice Cream'-medewerkers, FNV en CNV overeengekomen teneinde de gemaakte afspraken omtrent de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de 'Ice Cream'-medewerkers exclusief vast te leggen.

Dit protocol zal, na overleg van FNV en CNV met hun leden die 'Ice Cream'-medewerkers zijn, definitief worden vastgesteld.

Dit protocol is uitsluitend van toepassing op 'Ice Cream'-medewerkers in WL1 die op de Transactiedatum in dienst zijn, tenzij anders vermeld in dit protocol.

De afspraken tussen partijen met betrekking tot de arbeidsrechtelijke gevolgen van de hierboven genoemde transactie voor de 'Ice Cream'-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.



2. Definities:

Cao protocol ijsdivisie: Dit protocol, die de inhoud van ofwel de Toekomstige Unilever cao ofwel de Huidige Unilever cao, zoals gesteld in artikel 4.1a, bevat en de in dit protocol opgenomen wijzigingen.

Huidige Unilever cao: De cao Unilever 2023-2025, de collectieve arbeidsovereenkomst Unilever Nederland met looptijd 1 april 2023 t/m 31 maart 2025.

'Ice Cream'-medewerkers: De betrokken medewerkers in de ijs-activiteiten in Nederland.

Magnum: De Magnum Ice Cream Company

Magnum cao: Bij het verlopen van de Toekomstige Unilever cao, zal Magnum over eigen arbeidsvoorwaarden overleggen met de sociale partners voor de WL1 'Ice Cream'-medewerkers.

Opt Out: Ieder van de 'Ice Cream'-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 uiteen gezet in artikel 4 van dit protocol. Dit geldt dus niet voor de overige afspraken in dit protocol.

Toekomstige Unilever cao: De cao Unilever, die in de eerste helft van 2025 wordt besproken door de sociale partners, en die voorzien wordt definitief te zijn vóór de Transactiedatum.

Transactiedatum: De datum waarop de verzelfstandiging plaatsvindt.



3. Uitgangspunten:

- Voor een periode van drie jaar vanaf de Transactiedatum zullen de arbeidsvoorwaarden als geheel, voor 'Ice Cream'-medewerkers die in dienst zijn op de Transactiedatum, niet materieel minder gunstig zijn dan de arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren direct voorafgaand aan de Transactiedatum;
- Dit protocol zal een looptijd hebben van drie jaar vanaf de Transactiedatum;
- Hoe wordt omgegaan met een aantal additionele regelingen voor WL1 'Ice Cream'-medewerkers, die geen onderdeel uitmaken van de Huidige Unilever cao, is uiteengezet in het 'overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen' (zie bijlage 2).
- Na de Transactiedatum zal dit protocol worden aangemeld als cao.
- Ieder van de 'Ice Cream'-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 uiteen gezet in artikel 4 van dit protocol (de "**Opt Out**"). Dit geldt dus niet voor de overige afspraken in dit protocol.



4. Unilever cao gerelateerde afspraken

4.1 Cao, indexatie en overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

a. Uitgangspunten

- Uitgangspunt is dat de inhoud van de cao Unilever, die in de eerste helft van 2025 wordt besproken door de sociale partners, en die voorzien wordt definitief te zijn vóór de Transactiedatum ("**Toekomstige Unilever cao**"), wordt voortgezet voor alle WL1 'Ice Cream'-medewerkers na de Transactiedatum.
- Bij het verlopen van de Toekomstige Unilever cao, zal Magnum over eigen arbeidsvoorwaarden overleggen met de sociale partners voor de WL1 'Ice Cream'-medewerkers ("**Magnum cao**"). Voor 'Ice Cream'-medewerkers die op de Transactiedatum in dienst zijn geldt dat deze eigen arbeidsvoorwaarden voor Magnum in lijn zullen zijn met de afgegeven belofte dat de totale waarde van arbeidsvoorwaarden voor drie jaar, vanaf de Transactiedatum, niet materieel minder gunstig zijn dan de arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren direct voorafgaand aan de Transactiedatum.
- Mocht er vóór de Transactiedatum nog geen Toekomstige Unilever cao afgesproken zijn, zal de cao Unilever 2023-2025, de collectieve arbeidsovereenkomst Unilever Nederland met looptijd 1 april 2023 t/m 31 maart 2025 (de "**Huidige Unilever cao**") (bijlage 1) worden voortgezet voor alle WL1 'Ice Cream'-medewerkers, totdat er nieuwe arbeidsvoorwaarden gelden na overleg met de sociale partners.
- De uitzonderingen op de Huidige Unilever cao en de Toekomstige Unilever arbeidsvoorwaarden zijn in dit protocol vastgelegd.

b. Cao protocol ijsdivisie

Dit protocol geldt met ingang van de Transactiedatum als de cao protocol ijsdivisie ("**cao protocol ijsdivisie**") en omvat de inhoud van ofwel de Toekomstige Unilever cao ofwel de Huidige Unilever cao, zoals gesteld in de uitgangspunten, en de in dit protocol opgenomen wijzigingen. Na de Transactiedatum zal dit protocol worden aangemeld als cao.

Vanaf de Transactiedatum is de nawerking van de Huidige Unilever cao en de toekomstige Unilever cao en diens voorgangers voor de 'Ice Cream'-medewerkers uitgesloten. Partijen zullen in de Toekomstige cao Unilever opnemen dat de "Ice Cream"-medewerkers vanaf de Transactiedatum onder de cao protocol ijsdivisie vallen, tenzij zij tijdig gebruik hebben gemaakt van de Opt Out (dit vanwege de incorporatiebedingen in de individuele arbeidsovereenkomsten van de 'Ice Cream'-medewerkers).

c. Looptijd cao protocol ijsdivisie

De cao protocol ijsdivisie gaat in vanaf de Transactiedatum en zal eindigen zonder dat opzegging noodzakelijk is drie jaar na de Transactiedatum.

d. Overleg

Wanneer de inhoud van de Toekomstige Unilever cao van toepassing zal zijn op WL1 'Ice Cream'-medewerkers zullen sociale partners uiterlijk voor het laatste kwartaal van de looptijd van de Toekomstige Unilever cao overleg voeren omtrent de (ontwikkeling van) arbeidsvoorwaarden binnen Magnum in Nederland. Wanneer de inhoud van de Huidige Unilever cao van toepassing zal zijn op WL1 'Ice Cream'-medewerkers zullen sociale partners zo snel mogelijk na de Transactiedatum overleg voeren omtrent de (ontwikkeling van) arbeidsvoorwaarden binnen Magnum in Nederland.

Cao-partijen zullen daarnaast uiterlijk voor het laatste kwartaal van de looptijd van dit protocol overleg voeren over de (ontwikkeling van) arbeidsvoorwaarden binnen Magnum in Nederland na afloop van de looptijd van dit protocol.



e. Werkingssfeer cao protocol ijsdivisie

Magnum is de organisatie waarin alle 'Ice Cream'-medewerkers zijn ondergebracht. De organisatie in Nederland wordt gevormd door de volgende entiteiten:

- Ben & Jerry's Hellendoorn B.V.
- Magnum ICC Netherlands B.V.
- Magnum ICC Europe B.V.
- Magnum ICC IP B.V.
- Magnum ICC Finance B.V.
- Aida Newco B.V.
- Magnum ICC Global Services B.V.

De cao protocol ijsdivisie is van toepassing op alle WL1 'Ice Cream'-medewerkers, tenzij in dit protocol anders gespecificeerd.

f. Bonus (VPA)

De afspraken rondom bonus (VPA) in de Toekomstige Unilever cao zijn van toepassing, mits definitief voor de Transactiedatum. Anders zullen de afspraken uit de Huidige Unilever cao zoals vermeld in de uitgangspunten ook op 'Ice Cream'-medewerkers van toepassing zijn. De bedrijfsresultaten zullen niet langer gekoppeld zijn aan de resultaten van Unilever na de Transactie, maar aan de resultaten van Magnum.

5. Pensioen

a. Pensioenregeling Unilever

Voor alle 'Ice Cream'-medewerkers, in dienst op de dag voor de Transactiedatum en deelnemer in het APF, wordt 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 verder voortgezet tot ten minste 1 januari 2028 én minimaal na het invaren in de Wet Toekomst Pensioenen.

Wanneer Magnum deze 'Ice Cream'-medewerkers, in dienst de dag voor de Transactiedatum en thans deelnemer in het APF, na 1 januari 2028 in een andere regeling wil onderbrengen dient hierover overleg gevoerd en overeenstemming bereikt te worden met de sociale partners. Uitgangspunt, zoals beschreven in de uitgangspunten van dit protocol, hierbij is dat de arbeidsvoorwaarden als geheel, voor 'Ice Cream'-medewerkers die in dienst zijn op de Transactiedatum, niet materieel minder gunstig zijn dan de arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren direct voorafgaand aan de Transactiedatum voor een periode van drie jaar.

b. Premievrije pensioenafspraken

Er vindt geen collectieve waardeoverdracht plaats. De door de 'Ice Cream'-medewerkers tot de uittredingsdatum opgebouwde pensioenafspraken uit de Pensioenregeling Unilever en daarbij het Unilever APF blijven premievrij achter bij het Unilever APF en worden overeenkomstig de bepalingen van de Pensioenregeling Unilever als slapende rechten al dan niet geïndexeerd.

c. Pensioenregeling Magnum op hoofdlijnen

Vanaf de Transactiedatum zullen de 'Ice Cream'-medewerkers, in dienst getreden op of na de Transactiedatum, deelnemen aan de Pensioenregeling Magnum. De details van deze regeling worden separaat met de sociale partners overeengekomen voor de Transactiedatum. Een van de uitgangspunten bij het ontwerp van de Pensioenregeling is dat deze in lijn is met de Wet Toekomst Pensioenen.



6. Overige afspraken

a. Overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

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

b. Regeling boventalligheid

Indien er in de periode van de Transactiedatum tot en met 36 maanden daarna 'Ice Cream'-medewerkers (WL1 en WL2) worden ontslagen door Magnum vanwege bedrijfseconomische redenen 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 3.

c. Unilever Aandelenplan WL1 '3+1'

Deelname van 'Ice Cream'-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 4).

Magnum zal ten laatste vanaf de Transactiedatum een vervangende regeling invoeren, gebaseerd op Magnum aandelen, met een substantieel gelijke waarde.

Indien invoering van de vervangende regeling niet of niet tijdig plaatsvindt wordt aan de deelnemende 'Ice Cream'-medewerkers (WL1) een eenmalige bruto compensatie uitgekeerd. Deze bruto compensatie is gelijk aan de maandelijkse inleg van de betreffende 'Ice Cream'-medewerkers in het Unilever Aandelenplan WL1 '3+1' op 1 juli 2025, gedeeld door 3, vermenigvuldigd met 36 (aantal maanden in de periode van 3 jaar). Alleen de 'Ice Cream'-medewerkers die op 1 juli 2025 deelnemen aan het Unilever Aandelenplan WL 1 '3+1' en op de Transactiedatum nog in dienst zijn, komen in aanmerking voor voornoemde eenmalige compensatie.

d. Sociaal fonds

Deelname van 'Ice Cream'-medewerkers aan het Unilever sociaal fonds zal eindigen met ingang van de Transactiedatum.

e. Vakbondscontributie

Wanneer je binnen de looptijd van de Huidige Unilever cao 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 kan worden vergoed.

Na de Transactiedatum gelden de afspraken rondom de vakbondscontributie zoals opgenomen in ofwel de Huidige Unilever cao ofwel de Toekomstige Unilever cao, zoals gesteld in de uitgangspunten.

7. Slot

f. 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.

g. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit protocol tot individueel onbillijke situaties zou leiden, kan het management besluiten daarvan af te wijken in voor de desbetreffende medewerker gunstige zin.



Bijlages

1. CAO Unilever Nederland 2023-2025
2. Overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen
3. HR Guideline Redundancies Unilever Nederland
4. Regeling Unilever Aandelenplan WL1 '3+1'
5. Regeling woon-werk verkeer



Collectieve Arbeidsovereenkomst Unilever Nederland,

1 april 2023 tot en met 31 maart 2025



Unilever

Inhoudsopgave cao Unilever Nederland



**Dit document
is interactief**

Arbeidsovereenkomst 01

- Deze cao 12
- Hardheidsclausule 13
- (Bruto) bedragen 13
- Parttime 13
- Arbeidsovereenkomst 14
- Overplaatsing 15
- Regelingen voor uitzendkrachten 16
- Stage 16
- Nevenwerkzaamheden 18
- Geheimhouding 20
- Publicaties 20
- Einde arbeidsovereenkomst 21

Tijd & Verlof 02

- Arbeidsduur 24
- Werktijden 24
- Recht op onbereikbaarheid 24
- Adv 25
- Opkomstdagen 25
- Opbouw vakantie 26
- Extra leeftijdsuren 27
- Opnemen vakantie 28
- Kopen en verkopen van verlof 29
- Tijdsparen 29
- Zon- en feestdagen 30
- Verzuimuren 31
- Voorbereiding op de pensionering 32
- 80-90-100-regeling 32
- Mantelzorg 33
- Arbeid en zorg 33

- Geoorloofd verzuim/ Bijzonder verlof 34
- Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof 36

Beloning 03

- Functie-indeling 40
- Functieraster 40
- Beoordeling 42
- Schaalsalaris 44
- Individuele loonsverhoging 45
- Collectieve loonsverhoging 46
- Laterale stap 46
- Promotie 46
- Tijdelijke functiewaarneming 47
- Demotie 48
- Functies in klasse 1A 49
- Leeftijdsverhoging 49
- Jubileumuitkering 49
- Vertegenwoordigers 50
- Participatiewet 50
- Bonus (VPA) 52
- Vakantietoeslag 54
- Consignatie 56
- Ploegentoeslag 58
- Afbouwregeling ploegentoeslag 60
- Overwerk en meerwerk 62
- Verschoven uren en springen 66
- Persoonlijke toeslagen 68
- Vergoeding woon- werkverkeer 69
- Thuiswerkvergoeding 69
- WGA-premie 69
- Werktijdverkorting 69



Ontwikkeling	04
• Ontwikkeling en scholing	72
• Bedrijfsontwikkelingsplan	73
• Future Fit Plan	74
• EVC en opleiding huidige of volgende functie	75
• Persoonlijk budget	76
• Loopbaanscan en financiële scan	78
• Andere studiefacaliteiten	78
• Vacatures	79
Welzijn en vitaliteit	05
• Gezondheid en welzijn	82
• Arbeidsongeschiktheid	82
• Eerste twee ziektejaren	83
• Na de eerste twee ziektejaren	84
• Einde arbeidsovereenkomst na ziekte	86
• Bedrijfsongeval	88
Pensioen	06
• Pensioensregeling	92
• Regeling vervroegde uitdiensttreding (RVU)	94

Arbeidsverhoudingen	07
• Periodiek overleg vakbonden	98
• Wijzigen cao	99
• Geschillen over de uitleg van de cao	99
• Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden	100
• Fusie en reorganisatie	104
• Sociaal jaarverslag	104
• Sociaalbeleid	104
Bijlagen	08
• Bijlage - Salarisschalen	108
• Bijlage - Klokurenmatrix	110
• Bijlage - Match!	114
• Bijlage - Klachtenregeling Unilever	116
• Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering	117
• Bijlage - Flexibiliteit@hellendoorn	118
• Bijlage - Akkoordverklaring	122

1. Arbeids- overeenkomst

Deze cao	01
Hardheidsclausule	02
(Bruto) bedragen	03
Parttime	04
Arbeidsovereenkomst	05
Overplaatsing	06
Regelingen voor uitzendkrachten	07
Stage	08
Nevenwerkzaamheden	09
Geheimhouding	10
Publicaties	11
Einde arbeidsovereenkomst	12



01 Deze cao

Deze cao geldt voor jou (de werknemer) als:

- je functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1A t/m 1M en
- je een arbeidsovereenkomst hebt met Unilever.

Unilever is de werkgever en bestaat in Nederland uit:

- Unilever Nederland Holdings BV
- Unilever Nederland BV
- Unilever Europe Business Centre BV
- Ben en Jerry's Hellendoorn BV
- Mixhold BV
- Unilever Europe BV
- Unilever Foods & Refreshments Global BV
- De Korte Weg B.V., h.o.d.n. de Vegetarische Slager
- Unilever IP Holdings BV

Deze cao geldt niet:

- voor vakantiewerkers
- als je onder een andere (bedrijfstak-)cao valt.

Unilever sluit deze cao af met de vakbonden FNV (Utrecht) en CNV (Utrecht).

Ben je na het lezen van dit document op zoek naar meer (praktische) informatie of heb je hulp nodig van HR, ga dan naar [Una](#).

Deze cao loopt van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025. De cao eindigt van rechtswege op 31 maart 2025. Er is geen opzegging nodig. [De RVU regeling](#) en de uitbreiding van de [80-90-100 regeling](#) hebben een looptijd tot en met 31 december 2025. Daarnaast zijn er in een eerdere cao afspraken gemaakt over het [pensioen](#) tot 31 december 2027.

Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van de afspraken leidt tot individueel onbillijke situaties kan Unilever besluiten af te wijken in voor jou gunstige zin.

(Bruto) bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

In deze cao refereren we zowel aan salaris als aan inkomen. Jouw salaris is het salaris exclusief eventuele vaste toeslagen. Jouw inkomen is het salaris, plus eventuele vaste toeslagen. Vaste toeslagen zijn bijvoorbeeld de vakantietoeslag, ploegentoeslag en roostermatige consignatie.

In deze cao verwijzen we ook enkele keren naar jouw uurloon. Je uurloon is 0,58% van je maandsalaris.

Parttime

Parttime is wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 40 uur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Als je parttime werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat aangegeven.

Je kunt bij Unilever een verzoek doen om [parttime te gaan werken](#). Unilever geeft ook de mogelijkheid om in duobanen te werken.

02

03

04

05 Arbeidsovereenkomst

Je ondertekent samen met Unilever een arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst is opgenomen of deze geldt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Er kan een proeftijd in je arbeidsovereenkomst staan.

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt ontvang je uiterlijk na het doorlopen van het wettelijke maximaal aantal arbeidsovereenkomsten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorwaarden zijn:

- je bent geschikt voor de functie en
- het gaat om een structurele formatieplaats en
- er is geen boventallige medewerker die op deze functie kan worden herplaatst.



Overplaatsing

06

Unilever kan je verplichten om maximaal 6 maanden op een andere standplaats te werken. Voorwaarde is dat de reistijd en werktijd samen niet langer dan 11 uur per dag is. Als je gebruikelijke reistijd langer dan 45 minuten enkele reis was, komt deze extra tijd bovenop de 11 uur. Een standplaatsverandering die langer duurt dan 6 maanden, is niet verplicht, maar kan je wel vrijwillig accepteren.

Overplaatsing binnen Nederland gebeurt altijd per de eerste van de maand. Unilever en jij maken afspraken over de vergoeding van de eventuele extra reistijd en reiskosten. Als je functie valt in de functiegroepen A t/m H is de afspraak over de extra reistijd al gemaakt: je ontvangt voor extra reistijd eenmaal jouw uurloon.

Als Unilever je overplaatst naar een andere Unilever onderneming, dan neem je je rechten en plichten mee, ook jouw opgebouwde dienstjaren. Als er vanwege een eventuele overplaatsing naar een andere onderneming een wijziging is in arbeidsvoorwaarden, dan informeert Unilever jou hierover.

07 Regelingen voor uitzendkrachten

Unilever past de afspraken van de ABU-cao over inlenersbeloning toe. Dit betekent dat uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag de beloning ontvangen volgens de cao van Unilever zoals beschreven in de inlenersbeloningbeschrijving in de ABU-cao.

Unilever overlegt ten minste twee keer per jaar met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

Als er een vacature is hebben uitzendkrachten voorrang op mensen van buiten Unilever. Voorwaarde voor het aanbieden van een arbeidsovereenkomst zijn:

- de uitzendkracht is geschikt voor de functie en
- er is geen boventallige medewerker die op deze functie kan worden herplaatst en
- er is geen geschikte medewerker met een contract voor bepaalde tijd die op deze functie wordt herplaatst.

De lokale ondernemingsraad ontvangt 1 keer per kwartaal een overzicht van het aantal structurele formatieplaatsen welke zijn ingevuld door uitzendkrachten die een contract hebben ontvangen, medewerkers met bepaalde tijd contract die een vast contract hebben gekregen en welke zijn ingevuld door boventallige medewerkers.

Partijen hebben de procesafpraak gemaakt dat op decentraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over flexibiliteit van arbeid.

Unilever overlegt met de lokale OR in Hellendoorn over de inzet van uitzendkrachten bij de Sourcing Unit Hellendoorn. Unilever zal de functies die structureel en het hele jaar door uitzendkrachten worden vervuld in vaste banen omzetten.

08 Stage

Een stage duurt maximaal 6 maanden. Als je daarna bij Unilever mag blijven, dan krijg je een arbeidsovereenkomst.



09 Nevenwerkzaamheden

Als je naast het werk bij Unilever andere werkzaamheden wil gaan doen, dan overleg je dit vooraf met je leidinggevende. In dit overleg wordt besproken of de werkzaamheden en de omvang samen gaan met het belang van Unilever.

Commissarisfunctie

Als je commissaris wil worden van een vennootschap buiten het Unilever-concern, mag dat alleen als de directie van Unilever Nederland Holdings BV akkoord is gegaan.

Openbare functie - fulltime

Als je fulltime een openbare functie gaat doen dan eindigt je dienstverband met Unilever. Denk hierbij aan lid van de Tweede Kamer, Gedeputeerde Staten of wethouder in een grote gemeente. Als je daarna weer bij Unilever solliciteert, kan Unilever geen garanties geven dat een passende functie binnen Unilever beschikbaar zal zijn. Als je na afloop van je eerste zittingstermijn solliciteert naar een functie bij het Unilever-concern, zal Unilever je als dat mogelijk is een passende functie aanbieden. Unilever zal dan, als daar aanleiding toe is, de misgelopen pensioenopbouw vergoeden.

Openbare functie - parttime

Als je parttime een openbare functie gaat doen, dan overleg je dit vooraf met je leidinggevende en HR. In dit overleg wordt besproken of de werkzaamheden en de omvang samen gaan met het belang van Unilever. Jullie maken afspraken over hoeveel tijd de openbare functie op de normale werkdag mag kosten. Jullie spreken dit per jaar vooraf af. Als je in een jaar erg veel meer of minder dan die uren gewerkt hebt, kunnen jullie een nieuwe afspraak maken over het aantal uren per jaar.

Je ontvangt een vergoeding van de overheid voor dit werk. Je krijgt van Unilever onbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen. Over de eerste 40 uur per jaar ontvang je wel loondoorbetaling. Je houdt een urenverantwoording bij van dit werk. Je salaris wordt berekend naar rato van de uren die je voor Unilever werkt (parttime). Je bouwt vakantie-uren op over de uren waarop je onbetaald verlof hebt voor het bijwonen van vergaderingen. Als je

bij je openbare functie pensioen opbouwt, ontvang je bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Forward" (hierna te noemen: Forward) je pensioenopbouw zoals die was op de dag voor ingang van de openbare functie (arbeidsduur en salarisgrondslag blijft hetzelfde). De premie die jij en Unilever betaalden blijft op dezelfde basis. De pensioenaanspraken die je bij je openbare functie opbouwt, zullen deel uit gaan maken van het pensioen dat je bij Forward opbouwt. Je moet Forward informeren over het aanvaarden van de openbare functie en de gevolgen voor jouw pensioenopbouw. Als je bij je openbare functie geen pensioen opbouwt, loopt je pensioenopbouw bij Forward ongewijzigd door.

Als je parttime een openbare functie gaat doen waarbij je géén pensioen opbouwt en waarvoor je géén vergoeding voor de werkzaamheden ontvangt, maar wel presentiegeld, ontvang je doorbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen. Het presentiegeld voor die vergaderingen geef je dan aan Unilever. Het presentiegeld over de eerste 40 uur per jaar hoeft je niet aan Unilever te geven. Je moet een urenverantwoording bijhouden.

Maatschappelijke functie - parttime

Als je met toestemming van de directie vanuit je functie als vertegenwoordiger van het Unilever-concern deelneemt in commissies van overheidsorganen, semi-overheidsorganen of andere organen (bijvoorbeeld SER, ministeriële adviescommissies, de Kamer van Koophandel, UWV-commissies, enzovoorts) dan geef je het presentiegeld aan Unilever.

Als je onder werktijd deelneemt aan activiteiten van maatschappelijke instellingen, maar dit niet doet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern, dan moet je vooraf toestemming vragen aan de directie en HR. Jullie maken afspraken over het aantal uren dat deze functie op de normale werkdag mag hebben. Je moet een urenverantwoording bijhouden. Als je presentiegeld ontvangt over de uren waarop je verlof hebt bij Unilever, dan geef je dat presentiegeld aan Unilever.

10 Geheimhouding

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over Unilever en haar relaties waarbij er vertrouwelijkheid is vastgesteld of je deze zelf kan vermoeden. De geheimhoudingsplicht blijft na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestaan.

11 Publicaties

Als je iets bekend wil maken, bijvoorbeeld door een publicatie of een lezing, en dit in strijd zou kunnen zijn met het belang van Unilever, dan moet je dit vooraf aan de directie melden. De directie kan de publicatie of het optreden verbieden als het de belangen van Unilever kan schaden. De directie geeft dan de redenen waarom het verboden wordt. De directie kan vooraf de publicatie of de tekst van de lezing opvragen. Als het gaat om een interview kan de directie de onderwerpen en standpunten die aan de orde komen vooraf met je doorspreken. De auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview zijn van Unilever. Je kunt hierover andere afspraken maken.

Bij de vervulling van een taak als kaderlid van één van de vakbonden of ondernemingsraadslid geldt deze bepaling niet.

Einde arbeidsovereenkomst

12

In het [burgerlijk wetboek boek 7 artikelen 667 t/m 686a](#) staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Bij opzegging geldt een opzegtermijn volgens de [wet](#). De opzegtermijn start op de 1^e dag van de volgende kalendermaand na je opzegging.

Als je in- of uitdienst treedt tijdens het kalenderjaar, ontvang je de beloning en verlof naar rato van de periode dat je in dienst bent. Bij uitdiensttreding kan bij de eindafrekening sprake zijn van een verrekening. Dit is geregeld in [artikel 632 Burgerlijk Wetboek Boek 7](#).

Als je bij Unilever werkt op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en je dienstverband eindigt als gevolg van de bepaalde tijd, dan kan je als je uit dienst gaat een budget gebruiken voor outplacementbegeleiding.

Duur in dienst	Budget maximum
2 jaar of langer	€2.000,=
3 jaar of langer	€2.500,=

Voorwaarden zijn:

- je overlegt met Unilever over de vorm van de begeleiding
- de factuur staat op naam van de werkgever.

2. Tijd en verlof



Arbeidsduur	01
Werktijden	02
Recht op onbereikbaarheid	03
Adv	04
Opkomstdagen	05
Opbouw vakantie	06
Extra leeftijdsuren	07
Opnemen vakantie	08
Kopen en verkopen van verlof	09
Tijdsparen	10
Zon- en feestdagen	11
Verzuimuren	12
Voorbereiding op de pensioenering	13
80-90-100-regeling	14
Mantelzorg	15
Arbeid en zorg	16
Geoorloofd verzuim / Bijzonder verlof	17
Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof	18

01 Arbeidsduur

De arbeidsduur in de dagdienst voor een fulltimer is gemiddeld 40 uur per week.

Je arbeidsduur is: de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster min de onbetaalde pauze(s).

02 Werktijden

De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Dit noemen we het dagvenster. In een vijfploegenrooster of een ander rooster dat door cao-partijen is afgesproken kan er gewerkt worden buiten dit dagvenster.

De werktijden en dienstroosters worden op decentraal niveau vastgesteld. We volgen hierbij de overlegnormen uit de [Arbeidstijdenwet](#) en de daarop gebaseerde [bepalingen](#).

Unilever houdt zoveel mogelijk rekening met jouw persoonlijke omstandigheden bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters. Als je het niet met jouw rooster en diensten eens bent, meld je dit bij je leidinggevende. Als jullie er samen niet uit komen, kan je HR of de [klachtencommissie](#) van de onderneming waar je werkt er naar laten kijken.

03 Recht op onbereikbaarheid

Unilever respecteert dat je buiten je reguliere werktijden en tijdens verlof, niet bereikbaar bent.

Adv

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.

Unilever kan de adv-uren inroosteren als Unilever daarover afspraken maakt met de OR. Dit gebeurt per locatie. Unilever roostert minimaal 40 uur niet in. De adv-uren die niet zijn ingeroosterd kun je zelf opnemen.

Als je werkt in de vier-of vijfploegendienst 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 de werkgever in overleg met jou vervangende adv-uren vast.

Opkomstdagen

Als je werkt in de vier-of vijfploegendienst is de gemiddelde ingeroosterde werktijd minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. De werkgever kan het verschil tussen 33,6 en 34,4 invullen met opkomstdagen. De opkomstdagen staan meestal vooraf in het rooster. Het aantal opkomstdagen wordt jaarlijks vastgesteld. De opkomstdagen vervallen aan het einde van het jaar als ze niet zijn gebruikt. Als je langdurig ziek bent vervalt er 1 opkomstdag na iedere periode van 52 opeenvolgende roosterdagen.

04

05

06 Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren. Als je 40 uur werkt, bouw je 160 vakantie-uren op.

Daarnaast heb je recht op bovenwettelijke vakantie-uren op basis van de tabel hieronder.

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

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato.

Extra leeftijdsuren

07

Als je 60 jaar of ouder bent, kun je kiezen voor extra vrije uren volgens de tabel hier onder. Je kunt hier geen gebruik van maken als je deelneemt aan de [80-90-100-regeling](#).

leeftijd op de 1 ^e dag van het kalenderkwartaal	Extra vrije tijd in uren per kalenderkwartaal
60	16
61	24
62	32
63	48
64	60
65	72
66	84

Als je extra leeftijdsuren aanvraagt, ontvang je over deze extra vrije uren 80% van je uurloon. Je neemt de extra vrije uren op in overleg met je leidinggevende en HR. Het overleg hierover heb je voor de start van het kalenderkwartaal.

Als je je extra vrije uren niet binnen het kwartaal gebruikt, dan vervalt je aanspraak op de extra vrije uren. Dit kan gebeuren door arbeidsongeschiktheid of vrijwillig. Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen.

Als je extra vrije uren opneemt, heeft dit geen invloed op de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, de vakantietoeslag en pensioen.

08 Opnemen vakantie

Je kan als je dat wil 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen, tenzij bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten. Je neemt in ieder geval 2 weken aaneengesloten vakantie op.

Unilever kan één collectieve vakantiedag vaststellen voor (een deel van) de onderneming. Dit gebeurt in overleg met de OR. Unilever kan nog één of meer vakantiedagen als collectieve dag aanwijzen als de omstandigheden hiertoe aanleiding geven. Voorwaarde is dat de OR hiermee instemt.

Unilever stelt je vakantie vast na overleg met jou. Tenzij er gewichtige redenen zijn om af te wijken, volgt Unilever jouw wensen.

Je aaneengesloten vakantie vraag je uiterlijk 2 weken van tevoren aan. Losse vakantie-uren vraag je uiterlijk 2 werkdagen van tevoren aan. Als er in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor vakantie-uren te verwachten is, kan Unilever een langere termijn voor het aanvragen van vakantie-uren vaststellen. Dit gebeurt in overleg met de OR.

Unilever kan voor alle medewerkers van (een deel van) de onderneming een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Unilever overlegt hierover met de OR en stelt de periode in ieder geval voor 1 januari van dat kalenderjaar vast.

Unilever kan je niet verplichten om tijdens de opzegtermijn vakantie-uren op te nemen.

Je bent verplicht je vakantie-en adv-uren te registreren.

Jouw vakantie-uren vervallen of verjaren volgens de [wet](#).

Kopen en verkopen van verlof

Je kunt volgens de [Match!-bepalingen](#) tijd kopen en verkopen.

Tijdsparen

Je kunt per kalenderjaar de volgende tijd sparen:

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

In de [Match!-bepalingen](#) lees je meer over tijd sparen en gespaarde tijd opnemen.

Het maximale saldo gespaarde tijd is 800 uren. Je geeft het aan Unilever aan als je tijd wil sparen. In dit verzoek staat het aantal uren dat je wil sparen. Je kan een periode van verlof opnemen van maximaal 960 aaneengesloten uren. 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. Unilever kan een kortere termijn toestaan. Als je de uren wilt inzetten voor mantelzorg is ten minste één maand van toepassing. Je overlegt met Unilever over de periode van het verlof. Uitgangspunt is een voltijds en aaneengesloten periode. De gespaarde uren vervallen en verjaren niet.

Unilever zorgt er voor dat je kunt terugkeren in je oude functie. Als dit aantoonbaar niet mogelijk is, biedt Unilever je een gelijkwaardige vervangende functie aan. Je maakt hier vooraf met Unilever afspraken over.

Je ontvangt bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige functie je inkomen dat je had voor vertrek.

09

10

11 Zon- en feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1x per 5 jaar).

Een feestdag begint om 22.00 de dag ervoor en eindigt om 22.00 uur op de dag zelf. Unilever en de OR kunnen in overleg hiervan afwijken. Een feestdag duurt wel altijd 24 uur. Op zon- en feestdagen ben je normaal gesproken doorbetaald vrij, als dit normaal gesproken een werkdag was geweest. Dit geldt niet als je in een vijfploegenrooster werkt of in een ander rooster dat is afgesproken door cao-partijen.

Als je werkt in de vijfploegendienst en volgens rooster op een feestdag werkt, ontvang je per uur:

- een toeslag van 180% van je uurloon of
- een toeslag van 90% van je uurloon plus een uur compenserende vrije tijd.

Als je volgens dienstrooster op een feestdag vrij bent, ontvang je hiervoor geen compenserende vrije dienst.

Verzuimuren

12

Als je werkt in de dagdienst en je de voor jou geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van je normale dienst, kun je evenveel roosteruren opnemen als de extra uren die je hebt gemaakt met een maximum van negen uur. Als de overschrijding start op of na 04.00 uur maak je geen aanspraak op verzuimuren. Je kunt de verzuimuren opnemen tussen de start en het einde van de volgende dienst. Je neemt de verzuimuren in ieder geval binnen 24 uur na het extra werk op. Je kunt de verzuimuren niet laten uitbetalen.

Als Unilever jouw dienst voor het extra werk één of meer uren eerder heeft laten stoppen, dan ontvang je zoveel uren minder aan verzuimuren.

Als je in ploegendienst werkt en

- je in aansluiting op je dienstrooster
 - meer dan vijf uren overwerkt en
 - je volgende dienst start minder dan 11 uur daarna
- dan ontvang je verzuimuren voor de uren boven deze vijf uren.



13 Voorbereiding op de pensionering

Als je 60 jaar of ouder bent, mag je maximaal vijf dagen extra doorbetaald verlof opnemen om een cursus ter voorbereiding op je pensionering te doen.

14 80-90-100-regeling

Vanaf het moment dat je de 60-jarige leeftijd bereikt, kun je 80% van je huidige arbeidsuren gaan werken met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Met een verhoging van de AOW-leeftijd kan je langer gebruik maken van de regeling dan de voorheen overeengekomen 7 jaar. Dit met een maximale gebruiksduur van 8 jaar. Deze uitbreiding geldt tot en met 31 december 2025.

Je keuze voor 80-90-100-regeling is definitief. Alleen in geval van zeer bijzondere en indringende persoonlijke omstandigheden kan je een verzoek doen om jouw deelname aan de 80-90-100-regeling te stoppen.

Mantelzorg

15

Als je mantelzorg verleent kun je flexibele werktijden aanvragen. De invulling hiervan overleg je met je leidinggevende. Jouw leidinggevende zal jouw verzoek goedkeuren, tenzij dit in strijd is met het belang van Unilever.

Als je mantelzorg verleent, kun je ook gebruik maken van de [80-90-100-regeling](#) voor maximaal 12 maanden per 5 jaar. Een periode van de 80-90-100-regeling duurt minimaal 1 maand.

Wanneer je gebruik wilt maken van de 80-90-100-regeling, vraag je dit aan bij je leidinggevende en HR. Jouw leidinggevende kan je hierbij vragen om formeel aan te tonen dat je mantelzorg verleent.

Unilever voegt 0.2 FTE toe aan de basisbezetting voor elke medewerker die van deze regeling gebruik maakt.

Arbeid en zorg

16

Je kunt gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de [wet Arbeid en Zorg](#).

Je maakt met Unilever afspraken over:

- de duur van je afwezigheid,
- of je afwezigheid voor de volledige of een deel van je werktijd geldt en
- de manier waarop de werktijd wordt verrekend.

17 Geoorloofd verzuim / Bijzonder verlof

Je hebt ook recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel hiernaast. Je overlegt dit wel altijd met je leidinggevende. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof nodig hebt onder werktijd valt en je er bij bent. De tabel geldt voor parttimers niet naar rato.

Je kunt in je leven bijvoorbeeld te maken krijgen met het verlies van een dierbare. Unilever ondersteunt jou als je als gevolg van het verliezen van een dierbare tijdelijk minder inzetbaar bent. Je kunt met je leidinggevende maatwerkafspraken maken over:

- tijdelijk aangepaste werktijden en minder belastend werk (als dat mogelijk is)
- opnemen van jouw eigen verlof
- professionele support van een gespecialiseerd bureau
- andere maatwerkoplossingen.

Als het noodzakelijk voor je is om aanvullend verlof op te nemen, bekijk je met je leidinggevende op welke manier dit verlof in eigen tijd kan gebeuren. Je kunt daarbij denken aan vakantie-uren, adv-uren, roosteraanpassingen, enzovoorts.

Unilever wil hierbij de bewustwording en het begrip binnen de organisatie vergroten.

Gebeurtenis	Duur
Als je in ondertrouw gaat	De benodigde tijd, maximaal 1/2 dag
Je huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
Je 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van je (pleeg-)kind, kleinkind, (schoon-)ouder, broer, zwager, (schoon-)zus	1 dag
25- 40-, 50- en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van je kind, (schoon-)ouders of grootouders	1 dag
Overlijden van je partner, een (schoon-)ouder of één van je (pleeg-)kinderen	Vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
Overlijden van een grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, (half-)broer, (half-)zus of kleinkind	1 dag
Uitvaart van een grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, broer, zus of kleinkind	1 dag
Academische promotie van jezelf, je partner of je (pleeg-)kind	1 dag
Bij aanvaarding van een geestelijk ambt door je eigen kind of pleegkind, je broer, je zus of kleinkind	1 dag
Je verhuizing	1 dag
Noodzakelijke eigen medische verzorging	Benodigde tijd bepalen in overleg
Bezoek aan de dokter of specialist	Benodigde tijd bepalen in overleg
Wettelijke verplichtingen buiten jouw schuld	De benodigde tijd Doorbetaald onder aftrek van vergoedingen van derden

18 Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof

Als je [ouderschapsverlof](#) opneemt, loopt de pensioenopbouw ongewijzigd door.

Als je adoptieverlof, pleegzorgverlof of geboorteverlof opneemt, vult Unilever je uitkering de eerste zes weken aan tot 100% van je maandinkomen.



3. Beloning



Functie-indeling	01
Functieraster	02
Beoordeling	03
Schaalsalaris	04
Individuele loonsverhoging	05
Collectieve loonsverhoging	06
Laterale stap	07
Promotie	08
Tijdelijke functie waarneming	09
Demotie	10
Functies in klasse 1A	11
Leeftijdsverhoging	12
Jubileumuitkering	13
Vertegenwoordigers	14
Participatiewet	15
Bonus (VPA)	16
Vakantietoelage	17
Consignatie	18
Ploegentoeslag	19
Afbouwregeling ploegentoeslag	20
Overwerk en meerwerk	21
Verschoven uren en springen	22
Persoonlijke toeslagen	23
Vergoeding woon-werkverkeer	24
Thuiswerkvergoeding	25
WGA-premie	26
Werktijdverkorting	27

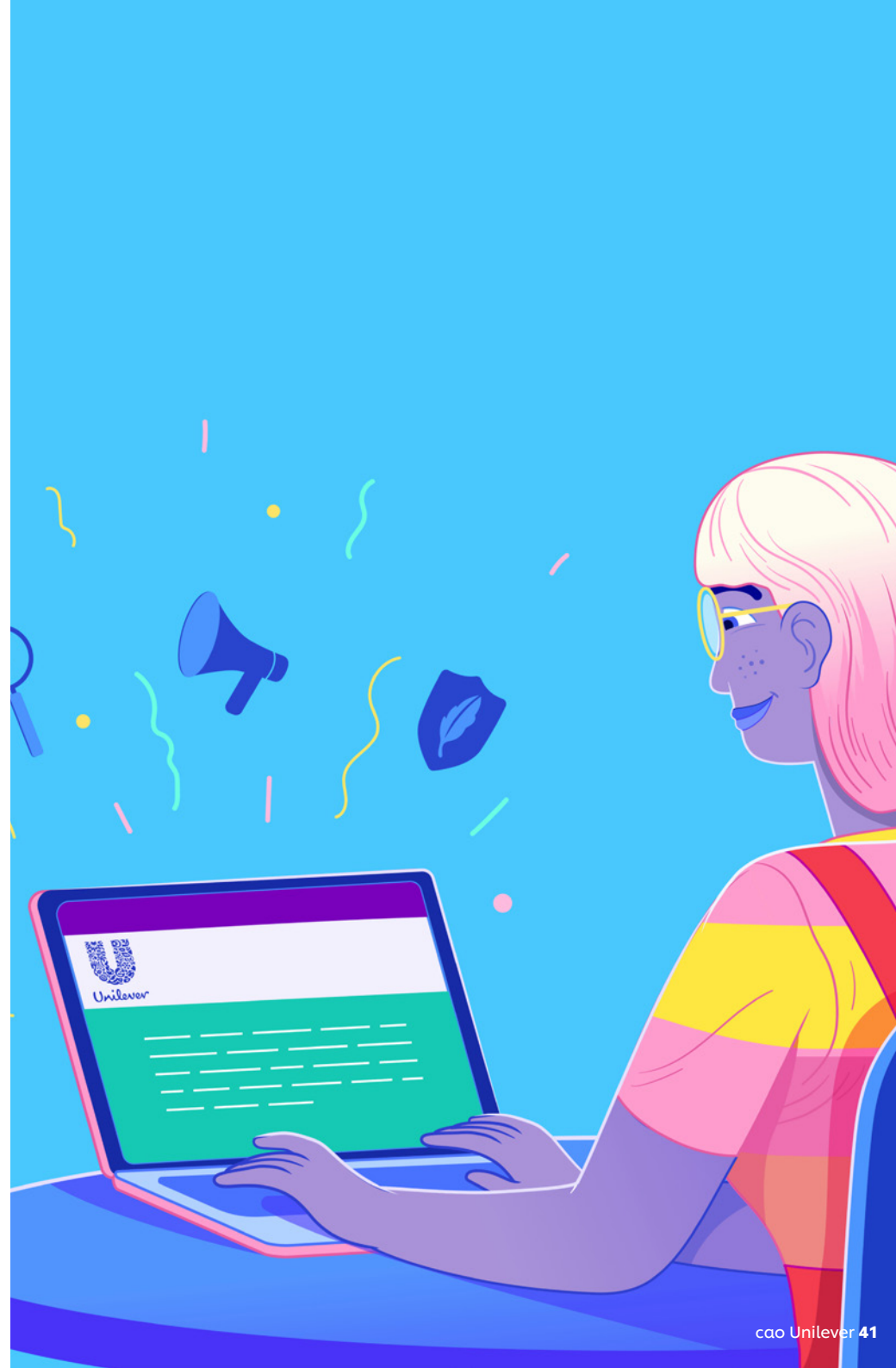
01 Functie-indeling

Unilever gebruikt voor de indeling van functies de [ORBA-methode](#) van functiewaardering.

02 Functieraster

Er is een functieraster voor de verantwoorde indeling van functies. Iedere lokale ondernemingsraad wordt in staat gesteld een gemandateerde vertegenwoordiger af te vaardigen om het functieraster mede te bepalen. Van alle functies in het raster is er een functiebeschrijving. Deze functiebeschrijvingen zijn algemeen van aard.

Je kunt in iedere onderneming het functieraster inzien. In het raster staan de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Elke 5 jaar worden alle functieclassificaties en de beroepsprocedure bekeken. Als het nodig is worden deze in overleg met vakorganisaties aangepast. In iedere onderneming is een vertrouwenscommissie voor de behandeling van individuele bezwaren.



03 Beoordeling

Je start het kalenderjaar met een afstemmingsgesprek. Het kalenderjaar eindigt met een beoordelingsgesprek. In de loop van het jaar heb je minimaal één voortgangsgesprek.

Het doel van beoordelen is het voeren van een eerlijk gesprek met jou over je competenties en skills en je bijdrage aan de groei van Unilever.

In het afstemmingsgesprek stem je met je leidinggevende af:

- jouw prioriteiten, en
- je welzijn en de afspraken over je persoonlijke ontwikkeling voor de komende periode, zowel de skills als de competenties.

Jullie zijn samen verantwoordelijk om in dit gesprek de doelen voor het jaar en de vijf competenties waarop je beoordeeld zal worden te bepalen. Op sommige locaties kunnen de competenties voor alle medewerkers gelijk zijn. Er kan ook een mix zijn van bedrijfscompetenties, afdelingscompetenties en individuele competenties.

De procedure van het bepalen van de competenties is instemmingsplichtig bij de OR. Unilever overlegt over de afdelings- en individuele competenties:

- met de afdeling en/of
- met de OR en/of
- met jou.

De eindbeoordeling bestaat uit drie onderdelen:

- specifiek prestatieniveau: beoordeling van je prestaties op basis van de afspraken die staan in het verslag van het afstemmingsgesprek
- algemeen prestatieniveau: beoordeling van je algemeen functioneren binnen het kader van de functie
- eindoordeel: een zorgvuldige afweging van je algemeen en specifiek prestatieniveau.

Beoordelingsscores

Je leidinggevende geeft jou aan het eind van het jaar een beoordelingsscore volgens de tabel hieronder.

SCORE	FUNCTIONEERT	TOELICHTING
0-49%	ONVOLDENDE	Je voldoet niet aan de minimumeisen voor de functie
50-89%	NOG TE ONTWIKKELEN	Je bent nog niet op niveau, maar voldoet aan de minimumeisen van de functie
90-109%	GOED	Je vervult de functie op niveau
110-124%	ZEER GOED	Je vervult de meeste skills, competenties en taakafspraken duidelijk beter dan voor de functie nodig is
125-150%	UITMUNTEND	Je vervult alle skills, competenties en taakafspraken beter dan voor de functie nodig is

Beoordelingsgesprek

In het beoordelingsgesprek bespreken jullie de beoordeling zoals die is opgesteld door de beoordelaar. Dit gesprek hebben jullie in november of december. Je kunt in dit gesprek een (afwijkende) mening over de beoordeling geven. De beoordelaar kan dan de mening bijstellen, maar hoeft dit niet te doen. De uiteindelijke beslissing ligt bij de beoordelaar.

Jouw leidinggevende zal de beoordeling, zoals met jou besproken, documenteren. Jij schrijft ook zelf een beoordeling, die in het systeem wordt opgeslagen. Beide versies worden dus opgeslagen.

Als je vindt dat je beoordelaar niet volgens de beoordelingsprocedure heeft gehandeld, kun je een klacht indienen volgens de [klachtenprocedure](#).

Als je lid bent van de OR dan let de bestuurder (degene die het overleg met de OR voert) erop dat jouw functioneren als OR-lid niet van invloed is op je beoordeling. De beoordeling wordt aan de bestuurder voorgelegd.

Als je je beoordelingsgesprek hebt, heb je gelijktijdig of aansluitend je afstemmingsgesprek.

04 Schaalsalaris

Je ontvangt het salaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal. De salarisschalen staan in de [bijlage](#).

Als je 21 jaar of ouder en nieuw in dienst bent, ontvang je minimaal het minimum van de salarisschaal.

05 Individuele loonsverhoging

Regeling t/m beoordelingsronde 2023 (verwerking 2024)

Je ontvangt jaarlijks per 1 januari een individuele loonsverhoging.

Voorwaarden zijn dat je:

- in dat kalenderjaar 21 jaar of ouder bent, en
- drie maanden of langer in dienst bent van Unilever.

Iedere functieklasse heeft een minimum- en een maximumsalaris.

Je individuele salarisverhoging is afhankelijk van je beoordeling:

Functieklasse →	A	B	C	D/E	F/G/H	K/L/M
Beoordeling ↓						
Onvoldoende (0-49%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nog te ontwikkelen (50-89%)	1,0%	1,0%	1,0%	1,25%	1,50%	1,50%
Goed (90-109%)	1,75%	1,75%	1,75%	2%	2,25%	2,50%
Zeer goed (110-124%)	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%	2,75%	3%
Uitmuntend (125-150%)	3,0%	3,0%	3,0%	3,25%	3,50%	3,75%

Je kunt doorgroeien tot het maximum van je schaal, tenzij je CTP bent.

Regeling vanaf beoordelingsronde 2024 (verwerking in 2025)

Vanaf de beoordelingsronde over het jaar 2024 (verwerking in 2025), is je individuele salarisverhoging niet meer standaard gekoppeld aan de beoordelingsscore. In plaats daarvan wordt een merit budget vastgesteld door Unilever. Dit budget kan door jouw leidinggevende toegekend worden tijdens de Annual Pay Review. Je ontvangt de individuele loonsverhoging per 1 april.

Voorwaarden zijn dat je:

- in dat kalenderjaar 21 jaar of ouder bent, en
- drie maanden of langer in dienst bent van Unilever.

Iedere functieklasse heeft een minimum- en een maximumsalaris. Je kunt doorgroeien tot het maximum van je schaal, tenzij je CTP bent.

CTP

Als je 3 keer achter elkaar een "zeer goed" of "uitmuntend" beoordeling hebt gekregen dan ben je een Continuous Top Performer (CTP). Dan geldt voor jou dat je kunt doorgroeien boven het maximum van je eigen salarisschaal:

Salarisschaal	Doorgroeien naar
1A t/m 1G	Maximum van de volgende salarisschaal
1H	1H + 10%
1K t/m 1M	Maximum van de salarisschaal bij beoordeling zeer goed of uitmuntend met CTP-status

Als je door een beoordeling die lager is dan "zeer goed" geen CPT meer bent en je zit al op het maximum van jou salarisschaal, dan bevriest Unilever jouw salaris tot je weer op het schaalmaximum van je functie zit

Unilever kent de CTP-status in beginsel gelijkmatig toe over de schalen 1A t/m 1H. Unilever geeft de ondernemingsraden jaarlijks een overzicht van de beoordelingsscores.

06 Collectieve loonsverhoging

De verhoging van de cao-lonen is:

- 6,5% per 1 april 2023, met een minimale verhoging van €2750 bruto (o.b.v. full time basis jaarsalaris exclusief vakantiegeld en evt. toeslagen zoals in Workday).
- 3% per 1 april 2024

Je ontvangt in januari 2024 een eenmalige bruto uitkering van € 500,-, als je in dienst bent op 1 januari 2024. De eenmalige uitkering is naar rato van je contracturen.

07 Laterale stap

Een laterale stap maak je als je een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld. Hiervoor kun je een salarisverhoging krijgen van 0% tot 2,5% afhankelijk van je positie in de salarisschaal. De hoogte van de salarisverhoging wordt bepaald op basis van een peer comparison. Als je door demotie een persoonlijke toeslag (PT) ontving, dan wordt deze verrekend met je verhoging. De PT wordt “opgegeten”. Als je het maximum in de schaal al hebt bereikt, dan blijf je dat maximum ontvangen.

08 Promotie

Promotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je ontvangt het salaris dat hoort bij je nieuwe functie en salarisschaal vanaf de dag dat je in je nieuwe functie start. Hiervoor kun je een salarisverhoging krijgen van 0% tot 5% afhankelijk van je positie in de salarisschaal. De hoogte van de salarisverhoging wordt bepaald op basis van een peer comparison. Als je door demotie een persoonlijke toeslag (PT) ontving, dan wordt deze verrekend met je verhoging. De PT wordt “opgegeten”. Als je het maximum in de nieuwe schaal al hebt bereikt, dan blijf je dat maximum ontvangen.

Als je een assistent manager bent die in een functie in een hogere salarisschaal (worklevel 2) gaat werken, dan geldt deze berekening niet. Je ontvangt dan een verhoging tussen de 0% en 8%, tenzij je het schaalmaximum 110% WL2 al hebt bereikt

Tijdelijke functiewaarneming

09

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal. Voorwaarden zijn:

- dat je de functie volledig waarneemt en
- je op dat moment niet in je eigen functie aan het werk bent en
- je het overgrote deel van de verantwoordelijkheden overneemt en
- de waarneming ten minste een halve dag of dienst duurt en
- dat je waarneemt op verzoek van Unilever.

Je ontvangt de toeslag vanaf de eerste dag van de waarneming:

waarneming van een functie in	Indelling van de waar te nemen functie	Toeslag in % van het uurloon
Klasse A t/m F	1 klasse hoger dan eigen functie	40%
Klasse A t/m F	Meer dan 1 klasse hoger dan eigen functie	80%
Klasse G t/m H	1 klasse hoger dan eigen functie	60%
Klasse G t/m H	Meer dan 1 klasse hoger dan eigen functie	120%

Je maakt met Unilever afspraken over de termijn van waarneming. Normaal gesproken duurt een waarneming maximaal 6 maanden.

10 Demotie

Demotie is als

- je in een functie gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, of
- als jouw huidige functie door herwaardering in een lagere salarisklasse valt.

Demotie door Unilever

Bij demotie ontvang je jouw oude salaris, ook als dit boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt. Je ontvangt vanaf het moment van jouw demotie wel nog maar de helft van de cao-loonsverhoging (de korting is maximaal 1% van je salaris) tot je op het maximum van de nieuwe schaal zit, vanaf dat moment ontvang je weer de volledige verhoging.

Als je 50 jaar of ouder bent houd je je geldende schaalsalaris van voor de overplaatsing en het recht op de collectieve loonsverhoging.

Demotie op eigen verzoek

Bij demotie op eigen verzoek ontvang je je oude salaris als dat valt binnen de salarisschaal van de nieuwe functiegroep. Als je oude salaris boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt, dan ontvang je je oude salaris, maar het salaris wordt vanaf dat moment "bevroren". Je ontvangt dan geen cao-loonsverhoging tot je op het salarismaximum van de nieuwe schaal zit.

Demotie door arbeidsongeschiktheid

De regels die gelden bij demotie door arbeidsongeschiktheid vind je [hier](#).

Functies in klasse 1A

Als je

- werkt in een functie in klasse 1A, en
- vijf jaar het maximumsalaris van klasse 1A hebt ontvangen ontvang je na deze vijf jaar het salaris van klasse 1B.

Je ontvangt je nieuwe salaris vanaf het kalenderjaar na deze vijf jaar. Je functie blijft ingedeeld in klasse 1A.

Leeftijdsverhoging

Als je jonger dan 21 jaar bent, ontvang je het [salaris](#) dat bij je leeftijd hoort. Je ontvangt dit salaris per 1 januari van het jaar waarin je die leeftijd bereikt.

In het kalenderjaar dat je 21 jaar wordt, ontvang je per 1 januari van dat jaar het minimumsalaris in de klasse van je functie.

Jubileumuitkering

Als je 50 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van een bruto maandsalaris.

11

12

13

14 Vertegenwoordigers

Als je werkt als vertegenwoordiger en Unilever extra inspanningen van je vraagt, bijvoorbeeld bij acties, ontvang je een premie volgens de tabel:

Premie per kalenderjaar	minimaal	maximaal
Vanaf 1 april 2023	€ 628,32	€ 1.288,03
Vanaf 1 april 2024	€ 647,17	€ 1.326,67

Unilever stelt per onderneming de normen vast voor de premie voor vertegenwoordigers. Deze bedragen worden verhoogd met de cao-loonsverhoging.

15 Participatiewet

Als je

- in de doelgroep van de [participatiewet](#) valt en
- niet in staat bent om met fulltime werken het wettelijke minimumloon te verdienen, maar
- wel de mogelijkheid hebt om te werken,

dan geldt voor jou de volgende salarisschaal:

Periode	Percentage van het minimumloon
1e jaar	100%
2e jaar	110%
3e jaar	120%

Unilever en jij houden aan het eind van elk jaar een evaluatie. Als je voldoende bent doorgesloei kan Unilever met jou de mogelijkheid van doorgroei naar een reguliere baan bekijken. Voorwaarden zijn dat er een vacature beschikbaar is, je geschikt bent voor die functie en de doorgroei geen risico vormt voor jouw status binnen de participatiewet.



16 Bonus (VPA)

Met je bonus, die is gebaseerd op je beoordeling, word je beloond voor je bijdrage in het afgelopen jaar. Afhankelijk van de resultaten kun je jaarlijks een bonus ontvangen. De bonus is dus afhankelijk van jouw prestaties en de prestaties van het bedrijf en is daarom variabel. Het uitgangspunt bij 'on-target' prestatie is 6% target bonus. Je ontvangt deze bonus in maart.

Zoals in bovenstaande aangegeven hebben jouw prestaties dus invloed op (de hoogte) van jouw bonus

Het bonus percentage wordt als volgt berekend:
$$\text{On-target bonus percentage (6\%)} \times \text{Eigen beoordelingsscore (0 - 150\%)} \times \text{Differentiatie factor van bedrijfsprestaties (0 - 150\%)} \times \text{verdiende jaarinkomen.}$$

Je ontvangt de bonus alleen als je in het kalenderjaar minimaal zes maanden hebt gewerkt. Je ontvangt jouw bonus pro-rata op basis van het aantal maanden dat je bent betaald. Het opnemen van onbetaald verlof, zoals mantelzorg verlof of een sabbatical, heeft dus invloed op jouw bonus.



Als je op eigen initiatief uit dienst gaat, ontvang je over dat jaar geen bonus. Als je met een vertrekregeling vanwege boventalligheid of pensioen uit dienst gaat, ontvang je de on-target bonus naar rato. Als je langer dan drie maanden volledig arbeidsongeschikt bent, ontvang je in het eerste jaar van je arbeidsongeschiktheid de bonus-naar rato. (Voorbeeld: als je 8 maanden arbeidsongeschikt bent in een kalenderjaar, ontvang je over 5 maanden geen bonus-uitkering. 8 Maanden arbeidsongeschikt – 3 maanden = 5 maanden). Zwangerschapsverlof is voor deze regeling geen arbeidsongeschiktheid.

Je bruto jaarsalaris voor deze regeling is: 12 maal het verdiende maandinkomen over dat jaar, inclusief de vaste toeslagen en de vakantietoeslag. De bonus is niet opgenomen in de (pensioen)-salarisgrondslag. Je bouwt er dus geen pensioen over op.

Deze bonusregeling gaat in met ingang van 1 januari 2023. Dit betekent de bonus over 2023 op basis van deze regeling wordt bepaald.

Met ingang van 1 januari 2024 zijn er enkele wijzigingen doorgevoerd in de bonus regeling. Dit betekent dat de bonus over 2024 op basis van de onderstaande wijzigingen wordt bepaald.

- De berekeningsgrondslag het salaris op 31 December is (incl. vakantiegeld en ploegentoeslag).
- Om in aanmerking te komen voor de bonus moet een medewerker in dienst zijn voor 1 oktober van het betreffende beloningsjaar.
- Om in aanmerking te komen voor de bonus moet een medewerker in dienst zijn op het moment van uitbetaling van de bonus in maart.

17 Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar per 1 april een vakantietoeslag van 8 % van jouw jaarsalaris in dat kalenderjaar. Je vakantietoeslag is maximaal 8% van driemaal het voor jou geldende wettelijk minimumloon.

Als jouw maandinkomen in het kalenderjaar wijzigt of je bent na 1 april in dienst gekomen, verreken Unilever de te weinig of te veel ontvangen vakantietoeslag in december. Als je na 1 april uit dienst treedt, verreken Unilever de te weinig of te veel ontvangen vakantietoeslag bij jouw eindafrekening. Als je een uitkering ontvangt vanuit het UWV inclusief vakantietoeslag, dan trekt Unilever de door het UWV betaalde vakantietoeslag af van de door , Unilever te betalen vakantietoeslag. .



18 Consignatie

Consignatie is als je in opdracht van Unilever buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan:

Consignatie op:	Vergoeding per etmaal in % van eenmaal het uurloon
Maandag t/m vrijdag	160%
Een toegekende adv-dag	240%
Zaterdag	240%
Zondag	320%
Feestdag	400%

Als je je normale werk doet en daarnaast die dag ook geconsigneerd bent, ontvang je de volledige consignatievergoeding.

Als je niet de hele dag geconsigneerd bent, ontvang je een gedeeltelijke vergoeding:

Duur van de gedeeltelijke consignatie	Deel van de vergoeding
0-6 uur	1/3 deel
6-12 uur	2/3 deel
12 uur of meer	100% vergoeding

Als je in opdracht van Unilever daadwerkelijk een extra keer naar het bedrijf moet komen om te gaan werken, ontvang je naast jouw consignatievergoeding een extra vergoeding. Deze vergoeding is bedoeld voor de reistijd en reiskosten. Per extra opkomst dat je naar Unilever moet komen ontvang je:

Extra opkomst op:	Vergoeding per extra opkomst in % van eenmaal het uurloon
Maandag t/m vrijdag	160%
Zaterdag	240%
Zondag	320%
Feestdag	400%

Als je moet opkomen op een opkomstdag is dit niet van toepassing en ontvang je geen extra vergoeding.

Als je in een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, is de consignatievergoeding een vaste toeslag.

Over de consignatievergoeding bouw je geen pensioen op.

19 Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je maandsalaris. In de [klokurenmatrix](#) staat per uur de toeslag die daarbij hoort. Unilever berekent een gemiddelde toeslag voor het rooster waar je in werkt.

Als je werkt in een ander rooster vanwege andere belangen dan het bedrijfsbelang en voor dat rooster geldt een hogere toeslag, dan ontvang je de toeslag vanuit je normale rooster. Een voorbeeld is de drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend.

Als je werkt in een rooster waarbij je uitsluitend werkt in wisselende diensten van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 23.00 uur, berekent Unilever de toeslag zo: het gemiddelde van

- de toeslagen uit de matrix voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid,
- plus 105%.

Als je werkt in een rooster waarin je op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst werkt, berekent Unilever de toeslag zo:

het gemiddelde van

- de toeslagen uit de matrix voor iedere week
- plus 140%.

Voorwaarde is dat er elk weekend een aaneengesloten periode van maximaal 40 uur helemaal niet wordt gewerkt.

Er is een Exceltool met een toelichting waarmee op basis van deze uitgangspunten ieder willekeurig rooster berekend kan worden.

Deze matrixtool is beschikbaar bij:

- de bestuurders van de vakverenigingen FNV en CNV,
- de OR en
- HR.

In de bijlage vind je een overzicht van de toeslagen voor enkele maatroosters ([de matrixtool](#)).

Opkomstdagen

Als je opkomstdagen hebt, ontvang je over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag van jouw rooster.

Reservedienst

Een reservedienst is als je beschikbaar moet zijn om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten.

Als je werkt in een ploegendienstrooster en je in je rooster een reservedienst hebt, ontvang je over die reservedienst de gemiddelde toeslag van het rooster van die andere diensten. Als je daadwerkelijk werkt in die andere dienst, dan ontvang je maximaal eenmaal per week de [sprongvergoeding](#). Je ontvangt geen verschoven urentoeslag.

Feestdag

Als je in vijf ploegendienst werkt op een feestdag, ontvang je een verhoging van 2% op de met de matrix berekende gemiddelde toeslag.

Starten in de ploegen

Als je in ploegen gaat werken en de 1^e maand maar een deel van de maand in ploegendienst werkt, ontvang je een evenredig deel van de ploegentoeslag voor elke volledige dienst die je in ploegen hebt gewerkt.

Dagdienst en ploegen

Als je in dagdienst werkt en in een kalendermaand tien of minder diensten in ploegendienst invalt, ontvang je in die maand een [verschoven-uren-toeslag](#) of de [overwerktoeslag](#).

Als je in dagdienst werkt en in een kalendermaand elf of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt je over die maand de ploegentoeslag die hoort bij de door jou gewerkte ploegendienst.

Als Unilever je in een kalendermaand meer dan drie keer een afzonderlijke opdracht geeft om in ploegendienst in te vallen, ontvang je voor de vierde en iedere volgende opdracht steeds een toeslag van 400% van je uurloon.

20 Afbouwregeling ploegentoeslag

Als je werkt in ploegendienst en je overgaat naar een rooster met een lagere beloning, ontvang je een afbouwtoeslag. Voorwaarden zijn:

- je werkte tenminste drie maanden in die ploegendienst en
- de overplaatsing is niet door je eigen toedoen.

Het ploegentoeslagpercentage is gebaseerd op de ploegentoeslag die je kreeg voor plaatsing in je nieuwe rooster min de ploegentoeslag die hoort bij je nieuwe diensten. De afbouwtoeslag is afhankelijk van hoe lang je al in ploegendienst werkte:

Periode in ploegendienst	De afbouw ploegentoeslag
Langer dan 3 maanden	De lopende kalendermaand 100%
Langer dan 6 maanden	- De lopende en volgende kalendermaand 100% - Daarna 2 kalendermaanden 80% - Daarna 2 kalendermaanden 60% - Daarna 2 kalendermaanden 40% - Daarna 2 kalendermaanden 20%
Langer dan 5 jaar	- De lopende en 2 volgende kalendermaanden 100% - Daarna 5 kalendermaanden 80% - Daarna 5 kalendermaanden 60% - Daarna 4 kalendermaanden 40% - Daarna 4 kalendermaanden 20%
Langer dan 25 jaar	- De lopende en 4 volgende kalendermaanden 100% - Daarna 7 kalendermaanden 80% - Daarna 7 kalendermaanden 60% - Daarna 6 kalendermaanden 40% - Daarna 6 kalendermaanden 20%

Als je binnen de afbouwperiode

- weer opnieuw wordt overgeplaatst naar een rooster met een hogere beloning of
 - je functie opnieuw wordt gewaardeerd of
 - je gaat werken in een functie die hoger is ingedeeld
- wordt de afbouwtoeslag opnieuw berekend. De toeslag wordt evenveel verminderd als je maandinkomen stijgt. Het kan zijn dat de toeslag dan volledig vervalt.

55+

Als je 55 jaar of ouder bent en je vanuit de ploegendienst overgaat naar een rooster met een lagere beloning, houd je je ploegendienstpercentage dat je op dat moment ontvangt. Voorwaarden zijn:

- je werkte tenminste drie jaar aaneengesloten in een ploegendienst met een hogere beloning
- de overplaatsing is niet op jouw eigen verzoek.

Als je al een afbouwregeling hebt en je wordt dan 55, dan stopt de afbouw van je toeslag. De toeslag blijft dan het bedrag dat het op dat moment is.

21 Overwerk en meerwerk

Overwerk is als je in opdracht van Unilever meer uren werkt dan het fulltime werkrooster. Voor overwerk ontvang je een vergoeding. Onbetaalde pauze tijdens overwerk wordt als overwerk vergoed.

Meerwerk is als je parttimer bent en je in opdracht van Unilever meer uren werkt dan het voor jou geldende werkrooster, maar niet meer dan het werkrooster van een fulltimer. Voor meeruren ontvang je een vergoeding.

Incidenteel langer werken vóór of ná de normale dagelijkse arbeidstijd van maximaal een half uur is geen overwerk of meerwerk. Als je langer dan een half uur overwerkt of meeruren werkt, dan telt het half uur wel mee voor de vergoeding.

Je bent verplicht over te werken of meer uren te werken als dit in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Als je 55 jaar of ouder bent, ben je niet verplicht over te werken.

Unilever en de OR overleggen of en op welke manier Unilever kan tegemoetkomen aan eventuele bezwaren van medewerkers om over te werken. Unilever geeft de OR tenminste tweemaal per jaar een overzicht van het overwerk per afdeling en de compensatie in vervangende vrije tijd.

De overwerkregeling geldt niet voor jou als

- je werkt in een van de functies waarbij onregelmatige tijden horen bij jouw functie:
 - Buitendienstmedewerkers
 - Voorraadadministrateur/depotcontroleur
 - Chef bewakingsdienst
 - Directiechauffeur
- als je werkt als assistant manager. Tenzij je overwerkt in het weekend of op een feestdag.

Vergoeding van overwerk

Bij overwerk heb je de keuze tussen de uren in vervangende vrije tijd opnemen (tijd-voor-tijd) met een gedeeltelijke vergoeding of een volledige vergoeding in geld. De vergoedingspercentages voor overuren staan in de tabellen op de volgende pagina. Over deze vergoeding wordt geen vakantietoeslag uitbetaald. Het opnemen van de tijd-voor-tijd doe je in overleg met Unilever.

Je neemt de tijd op:

- voor het einde van het kalenderjaar
- binnen een andere periode als er voor jouw locatie andere afspraken zijn gemaakt in het decentraal overleg
- binnen drie maanden na de maand waarin je overgewerkt hebt.
- van maandag t/m vrijdag. Als je hebt overgewerkt op een zaterdag of zondag, dan mag je de tijd ook op die dagen opnemen.

Je kunt deze uren ook gebruiken om in [Match! tijd te sparen](#).

Als je aan het einde van het kalenderjaar de tijd-voor-tijd niet hebt opgenomen of in Match! gespaard, krijg je deze uren alsnog uitbetaald. Deze betaling ontvang je aan het einde van het kalenderjaar. Als je in de vijf ploegendienst werkt kan er ook een andere tabel gelden, als dit op decentraal niveau voor jouw locatie is afgesproken.



Tabel 1: Van toepassing als je overwerkt. Bijvoorbeeld overwerk aansluitend voor of na je dienst (in elk type ploegendienst) of overwerk op een roostervrije dag in de drie- of vierploegendienst.

Tijdstip overuren	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk Als je overwerk uren wegschrijft naar tijd voor tijd.	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk Als je overwerk uren volledig laat uitbetalen en dus niet naar tijd voor tijd schrijft.
Maandag 06.00 tot zaterdag 06.00	50%	140%
Zaterdag 06.00 tot maandag 06.00	90%	180%
Feestdagen	180%	270%

Tabel 2: Alleen van toepassing wanneer je in de vijf ploegendienst werkt en overwerkt op een roostervrije dag.

Tijdstip overuren Op roostervrije dagen	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk Als je overwerk uren wegschrijft naar tijd voor tijd.	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk Als je overwerk uren volledig laat uitbetalen en dus niet naar tijd voor tijd schrijft.
Maandag t/m vrijdag	90%	180%
Zaterdag	140%	230%
Zondag	180%	270%
Feestdagen	270%	360%

Vergoeding van meerwerk

Bij meerwerk ontvang je een beloning van 100% van je uurloon of compensatie in tijd voor tijd. Over deze beloning wordt vakantietoeslag uitbetaald. Je ontvangt daarnaast een meerwerktoeslag van 21,7% van je uurloon. Deze toeslag is de compensatie voor de gemiste opbouw van vakantie-uren, adv en pensioen over deze uren.



22 Verschoven uren en springen

Je rooster kan wijzigen doordat een dienst verschuift of doordat je naar een andere dienst moet springen.

Verschuiven is als:

- de begin- en eindtijd van een dienst veranderen en
- als je als ploegdienstmedewerker werkt buiten de tijdstippen van de ploegwissel of als je als dagdienstmedewerker voor 7.00 uur of na 18.00 uur moet werken en
- de dienstlengte niet verandert en
- het gebeurt op verzoek van Unilever.

Verschoven uren zijn geen meeruren of overuren.

Je ontvangt een toeslag voor verschoven uren op je maandsalaris.

Tijdstip verschoven uren	Toeslag per uur in % van het uurloon
maandag t/m zaterdag 18.00	50%
zaterdag 18.00-24.00 zondag	90%
feestdagen	180%

Springen is als:

- je als ploegdienstmedewerker werkt en
- een of meer van jouw achtereenvolgende diensten wijzigen in een of meer andere achtereenvolgende diensten en
- het gebeurt op verzoek van Unilever.

Je ontvangt per sprong een eenmalige sprongtoeslag. De toeslag is 400% van je uurloon.

Als je door de sprong meer nachtdiensten werkt dan volgens je eerdere rooster, dan ontvang je voor elke extra nacht een toeslag van 120% over eenmaal je uurloon. Deze toeslag ontvang je alleen als het meer is dan de sprongvergoeding van 400% van je uurloon. Je ontvangt deze vergoeding voor de extra nachten over maximaal 6 nachtdiensten.

Als je drie diensten of meer in het nieuwe rooster hebt gewerkt en je springt weer terug naar je eerdere rooster, dan ontvang je weer een sprongvergoeding.

Als je overuren, meeruren of verschoven uren werkt, dan ontvang je over deze uren geen ploegentoeslag.

Als je door springen in die cyclusperiode minder uren werkt dan volgens je eerdere rooster, dan hoeft je de uren niet in te halen. Unilever verrekent de uren niet.

Unilever kan je alleen ongepland overplaatsen naar een andere dienst als de rusttijd minimaal 12 uur is.

23 Persoonlijke toeslagen

Tot € 10,-

Als je een persoonlijke toeslag hebt tot € 10,- koopt Unilever die af. Je ontvangt een eenmalige afkoopsom van 4x het jaarbedrag.

Vanaf € 10,-

Als je een persoonlijke toeslag, fabriekstoeslag of een BWO-toeslag hebt van meer dan € 10,-, dan kan Unilever aan jou voorstellen om die af te kopen. Je ontvangt een eenmalige afkoopsom van 4x het jaarbedrag. Als jij de afkoop niet wil, houd je de toeslag.

Unilever maakt afspraken met de OR over de categorieën medewerkers die in aanmerking voor afkoop komen. Als deze categorieën zijn vastgesteld kan Unilever aan individuele medewerkers een aanbod tot afkoop doen.

Unilever betaalt de afkoopsom in maximaal 2 delen uit.

Vergoeding woon-werkverkeer

Er geldt een regeling [woon-werkverkeer](#).

Thuiswerkvergoeding

Vanaf 17 oktober 2022 wordt er een thuiswerkvergoeding toegerekend voor elke geregistreerde thuiswerkdag. Dit geldt niet voor medewerkers die vanwege de inhoud van hun functie niet thuis kunnen werken.

We volgen hierbij de fiscaal maximale vergoeding, die respectievelijk in 2023 en 2024 gelijk staat aan €2,15 en € 2,35- netto per thuiswerkdag. Mocht het fiscaal maximum worden bijgesteld, dan zal Unilever de vergoeding aanpassen aan het 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.

WGA-premie

Unilever betaalt de volledige gedifferentieerde WGA-premie.

Werktijdverkortung

Als Unilever een vergunning heeft gekregen voor werktijdverkortung van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dan is Unilever niet verplicht om het loon door te betalen over de niet gewerkte uren. Unilever kan de verkorte werkweek pas invoeren na overleg met de vakbonden.

4. Ontwikkeling

Ontwikkeling en scholing	01
Bedrijfsontwikkelingsplan	02
Future Fit Plan	03
EVC en opleiding huidige of volgende functie	04
Persoonlijk budget	05
Loopbaanscan en financiële scan	06
Andere studiefaciliteiten	07
Vacatures	08



01 Ontwikkeling en scholing

Unilever heeft er groot belang bij jou te ondersteunen en te stimuleren in je ontwikkeling. Jij op jouw beurt zal je voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, wil je in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te kunnen leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat je een sterkere positie op de interne (Unilever) en de externe arbeidsmarkt krijgt. Je bent samen met Unilever verantwoordelijk voor jouw persoonlijke ontwikkeling.

Jouw ontwikkeling bestaat uit:

- de skills die je nodig hebt, het noodzakelijke kennisniveau en
- je competenties.

De doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid van Unilever zijn:

- het op peil houden en verbeteren van de kennis die nodig is voor de vervulling van de functie en voor verbreding van de inzetbaarheid. Dit heeft te maken met de ontwikkelingen in de onderneming, maar ook met het opsporen en ontwikkelen van jouw kwaliteiten.
- jou in staat stellen op de langere termijn in een (andere) functie te kunnen werken.
- extra scholingsinspanning voor als je onvoldoende opleiding hebt en voor als je wel voldoende vooropleiding hebt, maar niet meer gewend bent een opleiding te volgen.

Er zal zoveel mogelijk gekozen worden voor opleidingen waar je een algemeen erkend landelijk diploma of getuigschrift kunt halen.

Bedrijfsontwikkelingsplan

02

Unilever maakt per vennootschap die onder deze cao valt een analyse, waarin staat:

- de verwachtingen over veranderingen in functies en functie-inhoud,
- het huidige kennis- en ervaringsniveau van de medewerkers en
- wat het niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in het bedrijf.

Unilever maakt vervolgens een bedrijfsontwikkelingsplan. Hierin staat:

- de opzet en inhoud van geplande ontwikkelingsactiviteiten
- de faciliteiten
- de manier van uitvoering en de organisatorische maatregelen
- afspraken over de termijn en het budget, niet alleen de “out of pocket”-kosten maar ook de verwachte gemiddelde kosten in tijd per medewerker
- problemen die kunnen ontstaan in de bezetting
- wat te doen voor medewerkers die al vele jaren geen opleiding gevolgd hebben, met speciale aandacht voor oudere medewerkers.

Uitgangspunt is dat het bedrijfsontwikkelingsplan over alle medewerkers gaat. In het plan staan alle instrumenten die ingezet kunnen worden voor de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers. Voorbeelden zijn: (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job en scholing. Als je wensen hebt, dan zal Unilever jou zoveel mogelijk betrekken bij het plan.

Unilever organiseert de opleidingen op zo'n manier dat werk en opleiding als dat mogelijk is binnen de kaders van de [Arbeidstijdenwet](#) vallen. Denk hierbij vooral aan opleiding in samenhang met nachtdiensten. Je kunt dan verzuimuren opnemen volgens voorwaarden in de [regeling verzuimuren](#).

Unilever en de OR passen het bedrijfsontwikkelingsplan ieder jaar aan en Unilever bespreekt het met de vakbonden. Unilever geeft informatie over de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar.

03 Future Fit Plan

Jaarlijks maak je met je leidinggevende een Future Fit Plan. Hierin staan de afspraken over je persoonlijke ontwikkeling.



EVC en opleiding huidige of volgende functie

04

Je kan vrijwillig meedoen aan een EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties) of een opleiding volgen die nodig is voor je huidige of een direct volgende functie. Een EVC-traject voor een kleine groep kan ook als 'fotomoment' gebruikt worden. Dit fotomoment is een nulmeting voor het krijgen van een startkwalificatie. Unilever kan je ook verplichten een opleiding te volgen en af te ronden als dat vanwege de (wettelijke) functievereisten nodig is.

Een EVC-traject of noodzakelijke opleiding zal je zoveel mogelijk tijdens werktijd doen. Deze uren worden doorbetaald. Als je dat niet kan en je doet het EVC-traject of opleiding buiten de werktijd dan ontvang je voor elk uur een uurloon compensatie. Voor assistent managers geldt deze extra compensatie niet.

Unilever vergoedt de kosten van het EVC-traject of noodzakelijke opleiding. Je ontvangt ook vergoeding van de noodzakelijke extra verblijfskosten of reiskosten (op basis van openbaar vervoer tweede klas). Jij zal je uiterste best doen om de opleiding af te ronden met een goed resultaat binnen de tijd die er voor staat. Als je je best hebt gedaan, maar door bijzondere omstandigheden waar jij niks aan kon doen de opleiding niet op tijd afrondt, dan mag je een herkansing doen voor rekening van Unilever.

05 Persoonlijk budget

Per kalenderjaar wordt een opleidingsbudget van € 1.500,- voor jou beschikbaar gesteld.

Als je een opleiding volgt die past bij je loopbaan of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Unilever, dan spreek je met Unilever af of je daarvoor doorbetaald verzuim krijgt. Hierbij kijken jullie naar het rooster van de opleiding en de manier waarop jouw werk is ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst). Wanneer de kosten van de opleiding die past bij je loopbaan of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Unilever het opleidingsbudget overstijgen, dan betaalt Unilever 75% van de extra kosten en betaal jij zelf 25%.

Het opleidingsbudget kun je ook gebruiken voor alle overige scholing en opleidingen, buiten de EVC en de noodzakelijke scholing, die jouw arbeidsmarktpositie verbeteren of je persoonlijke ontwikkeling ondersteunen. Het gaat niet om cursussen voor hobby's. Wanneer je een studie wilt volgen overleg je met je leidinggevende of

- je voor deze studie geschikt bent en
- of de studie past in je persoonlijke ontwikkelingsplan.

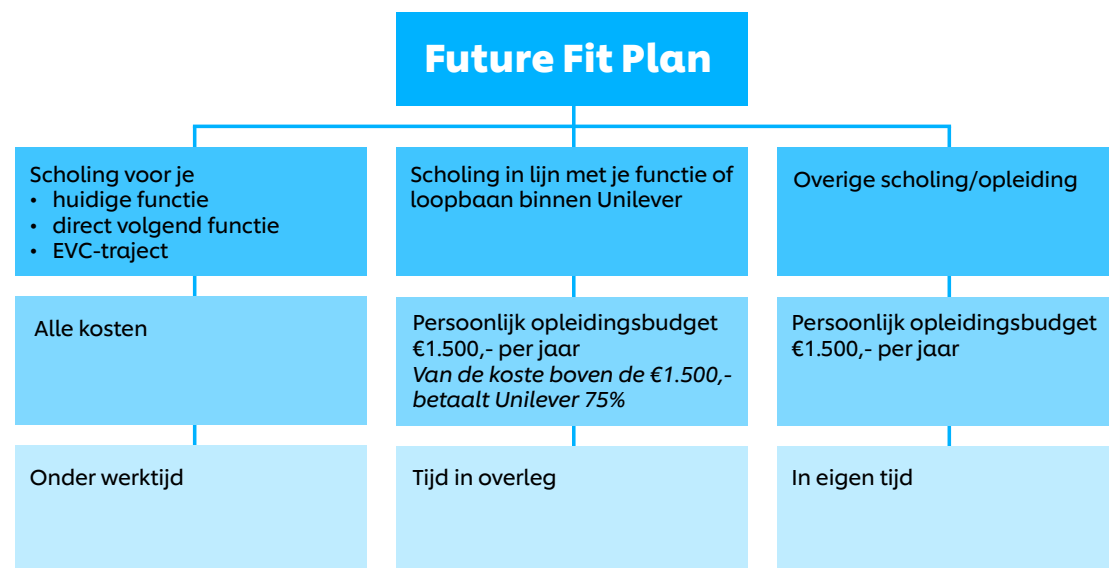
Zo ja, dan wordt de opleiding onderdeel van je persoonlijke ontwikkelingsplan en kun je hier het opleidingsbudget voor gebruiken.

De opleiding doe je in eigen tijd. Unilever kan eventueel kijken of roosteraanpassingen mogelijk zijn. Als je voor overige scholing en opleiding noodzakelijke extra reiskosten maakt voor de lessen en examens, kan je die declareren op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas. Voor vergoeding van noodzakelijke extra verblijfskosten bij een examen (incl. lunch / diner), heb je vooraf toestemming nodig.

Als je dit budget in het kalenderjaar niet helemaal of helemaal niet gebruikt vervalt het opleidingsbudget aan het einde van het kalenderjaar. Als je een opleidingsaanvraag indient die boven het jaarbudget zit, past Unilever maatwerk toe en gaat schappelijk om met het gebruiken van het opleidingsbedrag uit andere jaren.

Unilever geeft de vakbonden inzicht in de besteding van het opleidingsbudget per locatie (bedragen en opleidingen).

De vergoeding van de tijd en de kosten van de opleiding staan in het schema hieronder.



06 Loopbaanscan en financiële scan

Je kan via Unilever een loopbaanscan laten doen. De vakorganisaties kunnen ook een loopbaanscan aanbieden. Als ze dat doen, sturen zij de factuur naar Unilever. Je kan voor de betaling van de loopbaanscan jouw opleidingsbudget gebruiken. Je doorloopt de loopbaanscan onder werktijd.

Je kan tijdens de looptijd van de cao een financiële scan uit laten voeren. Unilever betaalt de scan.

07 Andere studiefaciliteiten

Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan je korter werken, zodat je op tijd op de cursus aanwezig kan zijn.

Als je een EVC-traject of een opleiding doet die nodig is voor je huidige of een volgende functie, en deze opleiding naast de tijd die nodig is voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week is (minstens twee uur per avond) en je het traject of de opleiding ook (semi) parttime kan doen, dan heeft dat de voorkeur. Dit (semi) parttime onderwijs kan je dan doorbetaald volgen.

Vrije dagen of uren voor examens

Als je examen doet krijg je de noodzakelijke tijd doorbetaald vrij.

Studieruimte

Als je een avondcursus doet, waarbij je naast het huiswerk, meer dan twee avonden per week de cursus volgt, kan je - in overleg met HR - gebruik maken van een studieruimte bij Unilever. Voorwaarde is dat er een geschikte ruimte is.

Studieverlof

Als je een schriftelijke opleiding of avondopleiding volgt, kan je bijzonder verlof krijgen om je examen voor te bereiden als de omstandigheden aanleiding geven. De richtlijn is één dag studieverlof per studiejaar.

Vacatures

Unilever geeft jou de kans te solliciteren op vacatures voordat de externe werving wordt gestart. Je kunt vacatures vinden op [OJP](#).

08



5. Welzijn & vitaliteit

Gezondheid en welzijn	01
Arbeidsongeschiktheid	02
Eerste twee ziekte jaren	03
Na de eerste twee ziektejaren	04
Einde arbeidsovereenkomst na ziekte	05
Bedrijfsongeval	06



01 Gezondheid en welzijn

Voor jou is jouw gezondheid vanzelfsprekend heel belangrijk. Ook Unilever heeft er groot belang bij dat jij jezelf goed voelt op de werkvloer. Veiligheid, welzijn en vitaliteit is een top prioriteit. Unilever gelooft dat wanneer jij gelukkig bent op de werkvloer en veerkracht kunt tonen, dit ook zorgt voor betere bedrijfsresultaten.

Bij Unilever wordt welzijn holistisch bekeken, door te focussen op 4 pilaren: fysiek, mentaal, emotioneel en purpose. Deze 4 pilaren komen terug in alles wat Unilever doet op het gebied van gezondheid en welzijn. Het uiteindelijke doel is dat jij de gelukkigste en beste versie van jezelf kunt zijn, je om kunt gaan met de reguliere stress levels die bij het leven horen, je productief kunt werken en je echt jouw steentje bij kunt dragen, zowel op de werkvloer als thuis.

Naast de initiatieven van Unilever om jouw welzijn te verbeteren, heb je natuurlijk ook een grote eigen verantwoordelijkheid over jouw gezondheid en vitaliteit.

02 Arbeidsongeschiktheid

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

De bedrijfsarts van Unilever bepaalt of je ziek bent en wanneer je weer kan werken (met loonwaarde) of arbeidstherapeutisch kan werken. Je kan je ziektepercentage of ziektehistorie opvragen bij HR.

Unilever houdt je niet administratief ziek, voor b.v. 1%.

Eerste twee ziektejaren

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot 100% van je maandinkomen.

Maandinkomen in dit artikel is het maandinkomen dat je verdiend zou hebben als je volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Je houdt je aan de ziekteverzuimregels en je spant je samen met Unilever in om re-integratie mogelijk te maken.

Unilever kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stop zetten volgens de [wettelijke regels](#).

Unilever kan de aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stop zetten als jij

- je niet houdt aan de regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) of
- weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) of
- de aanwezige veiligheidsmiddelen niet hebt gebruikt of de veiligheidsvoorschriften hebt overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt bent geraakt of
- misbruik maakt van de voorziening of
- je niet meewerkt wanneer Unilever rechten tegenover derden kan claimen in verband met jouw arbeidsongeschiktheid.

Unilever kan je arbeidsovereenkomst beëindigen als je zonder goede reden niet meewerkt aan je re-integratie.

03

04 Na de eerste twee ziektejaren

Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de [Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten \(IVA\)](#) en de [Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten \(WGA\)](#).

Na 2 jaar ziekte krijg je een keuring van de uitvoeringsorganisatie UWV. De UWV-arts en de arbeids-deskundige bepalen de eventuele mate van arbeidsongeschiktheid. Het percentage arbeidsongeschiktheid zegt welk soort werk je nog kan doen en wat dat betekent voor je restverdiencapaciteit.

Derde ziektejaar

Als je minder dan 50% van je verdiencapaciteit gebruikt zal je in het derde ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% ontvangen van je maandinkomen dat je had op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd. Je nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat je ontving voorafgaand aan je arbeidsongeschiktheid.

WIA-uitkering

Als je na je re-integratie een WIA-uitkering ontvangt, ontvang je een aanvulling op je WIA-uitkering tot het maandinkomen dat je had op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd. Het maakt hiervoor niet uit of je je hele restverdiencapaciteit benut. Je houdt ook doorgroei naar het maximum dat hoort bij de functieklassering.

Second opinion of deskundigenoordeel

Je kunt een second opinion bij een andere externe bedrijfsarts aanvragen of een deskundigenoordeel bij het UWV. Als je dat voor de eerste keer doet, dan zal Unilever de loondoorbetaling en aanvulling maximaal 4 weken door laten lopen. Bij een eventuele tweede second opinion of deskundigenoordeel is de loondoorbetaling maximaal 70% over 4 weken. Bij eventuele volgende second opinions of deskundigenoordelen ontvang je geen loondoorbetaling of -aanvulling meer.

Als je gelijk krijgt betaalt Unilever de kosten van de second opinion of het deskundigenoordeel. Unilever betaalt het achterstallig loon na.

Geslaagde interne re-integratie

Je bent geslaagd gere-integreerd als je terug bent in het arbeidsproces bij Unilever en weer zes maanden hebt gewerkt. Dit kan zijn in je oude functie of in een aangepaste of een nieuwe functie.

Externe herplaatsing

Unilever kan je alleen een passende functie buiten het bedrijf aanbieden als herplaatsing binnen Unilever niet mogelijk is. Dit gebeurt via detachering. Unilever doet het aanbod schriftelijk. Als je het met Unilever niet eens bent of de aangeboden functie passend is, vraag jij of Unilever hierover onafhankelijk arbeidskundig advies aan het UWV.

Je bent geslaagd extern gere-integreerd als je minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever via detachering hebt gewerkt. In dat geval zal Unilever de arbeidsovereenkomst volgens de wettelijke bepalingen beëindigen.

Als je beoogde nieuwe werkgever je bij de externe herplaatsing via detachering na 6 maanden geen aanbod tot een arbeidsovereenkomst doet bespreek je de vervolgacties die mogelijk zijn met het reïntegratiebedrijf.

Unilever betaalt je inkomen en aanvulling, volgens de regels in deze cao, door zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

05 Einde arbeidsovereenkomst na ziekte

Er geldt een opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid (1-100%).

Unilever zal je re-integreren in een passende functie waarbij je minimaal je restverdiencapaciteit kan inzetten. Je beloning is dan op basis van je arbeidsvoorwaarden en het perspectief van de functie van waaruit je arbeidsongeschikt bent geworden. Dit geldt ook als Unilever je voor minder dan je restverdiencapaciteit inzet en zolang de arbeidsovereenkomst duurt.

Als je in redelijkheid echt niet binnen Unilever kan re-integreren, dan kan je met Unilever het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigen. Je ontvangt dan een eenmalige uitkering.

Als je arbeidsongeschikt bent, kan Unilever de arbeidsovereenkomst beëindigen met ingang van het derde jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Dit kan alleen als er geen passende functie beschikbaar is en met toepassing van de wettelijke regels.

Unilever kan dan een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV aanvragen.

Als Unilever jouw arbeidsovereenkomst beëindigt omdat er geen passende interne functie is, dan ontvang je een eenmalige uitkering. Als je recht hebt op de transitievergoeding van [artikel 7:673 BW](#), dan wordt deze geacht in deze uitkering te vallen. De uitkering mag nooit minder zijn dan de transitievergoeding.

De uitkering is: aantal gewogen dienstjaren x vast bruto maandinkomen x uitkeringspercentage

De dienstjaren ronden we af op hele jaren (6 maanden + 1 dag wordt afgerond op een heel jaar).

De weging van de dienstjaren is:

Dienstjaren in de leeftijd	wegingsfactor
Tot 40	1
Van 40 tot 50	1,5
50+	2

Het uitkeringspercentage hangt af van je % arbeidsongeschiktheid:

AO -percentage	uitkeringspercentage
0-35%	100%
35-45%	60%
45-55%	50%
55-65%	40%
65-80%	27,5%
80-100%	0%

Je ontvangt minimaal drie maandinkomens.

Unilever betaalt je loondoorbetaling en aanvulling tot 100% van je maandinkomen door als na het tweede ziektejaar jouw WGA-uitkering niet of later ingaat doordat UWV aan Unilever een sanctie oplegt.

06 Bedrijfsongeval

Unilever betaalt de kosten die je door een bedrijfsongeval moet maken en die jouw ziektekostenverzekering niet vergoedt (eigen risico, niet vergoede fysiotherapie etc.) Dit is niet zo als

- Unilever aantoont dat de [wettelijke veiligheidsverplichtingen](#) zijn nagekomen of
- de schade vooral komt door jouw bewuste roekeloosheid of opzet. Je dient jouw vordering binnen 5 jaar na bekendheid met de schade in bij Unilever.



6. Pensioen

Pensioenregeling
Regeling vervroegde
uitdiensttreding (RVU)

01

02



01 Pensioenregeling

Bij Unilever geldt een [pensioenregeling](#). Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling, tenzij er iets anders in je arbeidsovereenkomst staat.

De Stichting Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland “Progress (voor 1 april 2015) uit dienst of met pensioen gegaan” en/of “Forward (na 1 april 2015) nog in dienst of in dienst getreden” voert de pensioenregeling uit. Wijzigingen in de regeling spreken Unilever en de vakbonden samen af.

Het is een [CDC-regeling](#) (Collective Defined Contribution-regeling). Van de CDC-premie wordt jaarlijks een middelloonregeling ingekocht.

Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 (maximaal tot en met 31 december 2023)

- Totale pensioenpremie is een vast percentage van 37%
- Opbouwpercentage blijft gelijk (fiscaal maximaal) en bedraagt 1.875%

Van 1 januari 2021 tot (maximaal) 1 januari 2025

- Tijdelijke verlaging van de werknemerspremie, van 3% naar 1.5%, uitbetaald in de vorm van een (maandelijks) bruto vergoeding, uitsluitend van toepassing op medewerkers die in dienst waren op 1 april 2021. Voor de duur van het kalenderjaar 2024 wordt eenmalig de afspraak verlengd tot 1 januari 2025 voor diegene waarop de regeling al van toepassing was.
- Vanaf implementatiedatum van het Pensioenakkoord vervalt deze verlaging (oude werknemerspremie van 3% geldt dan weer).

Implementatie van het pensioenakkoord:

- De ambitie blijft om zo spoedig mogelijk tot invoering van de Wet Toekomst Pensioen over te gaan volgens het reeds vastgestelde kader (zie onderstaande paragraaf).
- Cao-partijen blijven in overleg over haalbaarheid en planning.
- Cao-partijen hebben vertegenwoordiging in werkgroep

Tussen 1 januari 2024 tot en met 31 december 2027

Vanaf de implementatiedatum van het Pensioenakkoord geldt een totale pensioenpremie van 36% (maximaal).

Deze bestaat uit:

- Basispremie (gelijk aan het nu bekende fiscale maximum): 30%
- Toeslagen voor administratiekosten en risicopremies + compenserende maatregelen (voor specifieke leeftijdsgroepen): maximaal 6%
- Administratiekosten en risicopremies gebaseerd op werkelijke kosten (te bepalen door het APF en toets door een 3e partij), bedragen: maximaal 3%
- Compenserende maatregelen (op basis van analyse APF, met als uitgangspunt de wet- en regelgeving Pensioenakkoord), voor huidige deelnemers: maximaal 3%

De totale pensioenpremie van 36% is exclusief de kosten van de implementatie van het Pensioenakkoord. Unilever betaalt deze incidentele implementatiekosten.

Als de toeslag van 3% voor administratiekosten en risicopremies onvoldoende blijkt te zijn, dan zal de financiering plaats vinden uit de (mogelijke) resterende ruimte uit het budget voor compenserende maatregelen (maximaal 3%) of uit de basispremie van 30%.

Vanaf 1 januari 2028

Cao-partijen overleggen uiterlijk op 1 januari 2027 over de ontwikkeling van de totale pensioenpremie vanaf 1 januari 2028. Het uitgangspunt daarbij is dat de premie vanaf 2028 verder zal ontwikkelen in de richting van een marktconforme pensioenpremie.

02 Regeling vervroegde uitdiensttreding (RVU)

Je kunt gebruik maken van de tijdelijke RVU-vrijstelling. Hierbij kun je eerder stoppen met werken zonder dat dit als RVU wordt gezien. Voorwaarden zijn:

- je kan, vanaf 3 jaar voor je AOW-leeftijd, maximaal 3 jaar gebruik maken
- de regeling geldt tot en met 31 december 2025. Indien de fiscale wetgeving ruimte biedt voor verlenging van de regeling, dan is Unilever bereid de regeling overeenkomstig te verlengen.
- je start uiterlijk op 31 december 2025 met de regeling

Je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, met ingang van de datum waarop je gebruik gaat maken van de regeling RVU.

Je mag hierbij bij aanvang van de RVU regeling aangeven of je het gehele bedrag eenmalig wilt laten uitkeren of de voorkeur hebt voor een maandelijkse uitkering.

- Wanneer je kiest voor de eenmalige uitkering ontvang je een bedrag ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling (voor 2023 €24.444,- bruto per jaar; voor 2024 € 26.184,- bruto per jaar), bij aanvang van de regeling. Als je voorafgaand aan jouw RVU-deelname gebruik maakte van de 80-90-100-regeling, dan heb je recht op 90% van de uitkering. Je ontvangt geen andere uitkeringen.
- Wanneer je kiest voor de maandelijkse uitkering ontvang je maandelijks een bedrag ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling gedeeld door het aantal maanden dat je gebruik gaat maken van de regeling met een maximum van 36 maanden. Als je voorafgaand aan jouw RVU-deelname gebruik maakte van de 80-90-100 regeling, dan heb je recht op 90% van de uitkering. Het bedrag wat je maandelijks ontvangt wordt voorafgaand met jou vastgesteld en niet tussentijds aangepast. Je ontvangt geen andere uitkeringen. Mocht je in de tijd dat je gebruik maakt van de RVU regeling komen te overlijden eindigt de maandelijkse uitkering vanaf de maand volgend op de maand waarin je bent komen te overlijden, de resterende maandelijkse uitkeringen worden niet uitbetaald aan je nabestaanden.

Als je gebruik wilt maken van de regeling ga je in gesprek met je leidinggevende. Je bespreekt jouw deelname en ingangsdatum minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het vervroegde vertrek. Vervolgens dien je schriftelijk jouw aanvraag in, waarna je binnen 4 weken een reactie ontvangt.

Je vraagt zelf je pensioen aan bij het pensioenfonds als je je pensioen wilt vervroegen.

Je kunt naast je tegemoetkoming geen WW-uitkering uit je dienstverband bij Unilever aanvragen. Je kunt ook niet meer opnieuw bij Unilever in dienst treden.

Als je een WIA-uitkering hebt, dan kun je deelnemen naar rato van het deel dat je arbeidsgeschikt bent. Informeer vooraf bij UWV en het pensioenfonds of jouw deelname invloed heeft op je WIA- uitkering of pensioen.

7. Arbeids- verhoudingen

Periodiek overleg vakbonden	01
Wijzigen cao	02
Geschillen over de uitleg van de cao	03
Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden	04
Fusie en reorganisatie	05
Sociaal jaarverslag	06
Sociaalbeleid	07



01 Periodiek overleg vakbonden

Unilever en de vakbonden hebben per kwartaal een overleg waarin zij informatie uitwisselen over ontwikkelingen en de stand van zaken van de onderneming bespreken.

In het periodiek overleg bespreken partijen ook het beloningsbeleid voor WL2 tot en met WL4 binnen de Nederlandse organisatie. Hierbij is belangrijk dat deze transparantie niet herleidbaar is tot individuele beloning. Unilever geeft inzicht over

- de beloningssystematiek en
- de bandbreedte van de variabele beloning en
- het tot stand komen van merit budgetten en de uitkeringen ervan en
- het gedachtengoed achter de vaste en flexibele beloning, zoals targetsetting.



Wijzigingen cao

02

Als er buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn, dan mag iedere cao-partij tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen voorstellen.

Geschillen over de uitleg van de cao

03

Als er een geschil is over de uitleg van de cao, zullen betrokkenen proberen het in goed overleg eens te worden.

Als ze er niet uit komen, zullen ze het geschil voor advies voorleggen aan de Stuurgroep. De Stuurgroep is een orgaan waarin twee bestuurders van de vakbonden zitten en namens Unilever de HR Lead Nederland en maximaal vier vertegenwoordigers van HR Nederland. De Stuurgroep adviseert binnen twee maanden. Partijen kunnen een unaniem advies alleen gemotiveerd naast zich neerleggen.

Als partijen het geschil na advies van de Stuurgroep niet kunnen oplossen, kan iedere partij het geschil aan de rechter voorleggen.

04 Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden

Vakbondscontributie

Als je lid bent van een vakbond, zal Unilever jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen binnen de werkkostenregeling zolang als dat mogelijk is. Als je tijdens de looptijd van deze cao lid wordt van FNV of CNV, ontvang je van Unilever een vergoeding van de kosten van het 1e jaar van je vakbondscontributie. Je declareert hiervoor de rekening.

Werkgeversbijdrage

Unilever betaalt een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden tijdens de looptijd van deze cao. Unilever betaalt de bijdrage volgens de tussen de AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Vakbondsverlof

Als je lid bent van een vakbond krijg je doorbetaald bijzonder verlof als je:

- deelneemt aan een vakbondscursus of
- als afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van organen die staan in de statuten van je vakbond of
- door je dienstrooster eigenlijk niet bij de vergadering kan zijn, al zijn kadervergaderingen in principe buiten werktijd.

Voorwaarde voor dit bijzonder verlof is dat Unilever vindt dat jouw werkzaamheden dit toelaten. Je vraagt je verlof als kaderlid ten minste twee dagen van tevoren aan. In dringende gevallen kan je van deze regel afwijken.

Als je kaderlid bent, dan maak je in redelijke mate gebruik van de mogelijkheid hiervoor vrijaf te krijgen. Alle kaderleden hebben hiervoor samen een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 medewerkers op wie de cao van toepassing is.

De vakorganisaties laten per kalender weten hoeveel verlofdagen ze voor de medewerkers verwachten nodig te hebben, als Unilever daar om vraagt.

Kaderleden

De vakbond laat Unilever ieder jaar weten wie de kaderleden zijn. Unilever zal je niet benadelen vanwege je positie als kaderlid. Als jij kaderlid bent en daar klachten over hebt dan kan een medewerker van de vakbond dit met Unilever bespreken.

De vakbondsbestuurder kan in het overleg met Unilever één of meer leden of kaderleden meenemen.

Als jij als lid mee gaat en je werkt in de ploegendienst, dan ontvang je dezelfde faciliteiten als de OR-leden bij de vergadering van de OR.

Als Unilever de arbeidsovereenkomst met een kaderlid wil beëindigen, dan overlegt Unilever dit eerst met een medewerker van de vakbond. Unilever kan de arbeidsovereenkomst met een kaderlid niet beëindigen vanwege het vakbondswerk. Als Unilever de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zal zij aannemelijk moeten maken dat Unilever de ontbinding niet vraagt door het vakbondswerk.

Als Unilever een gesprek met jou als vakbondskaderlid heeft over het vakbondswerk, dan is de vakbondsbestuurder er bij. Als Unilever een brief aan jou als vakbonds(kader)lid stuurt over jouw gedrag dan licht Unilever eerst de vakbondsbestuurder in en geeft Unilever de bestuurder de mogelijkheid een mening te geven.

Unilever wijst een bedrijfsruimte aan voor vergaderingen van kaderleden met de leden van de vakbond.



Publicaties en communicatie

Unilever geeft aan de vakbonden per onderneming publicatiemogelijkheden ter beschikking. Als de vakbond een mededeling doet via de publicatiemogelijkheden van Unilever, dan stelt de vakbond Unilever op de hoogte. De vakbond is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie. Unilever controleert de inhoud niet.

Je mag als kaderlid de communicatiemiddelen van Unilever gebruiken binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.

Tijdens de looptijd van deze cao worden activiteiten georganiseerd, waarbij het doel is om 'het vakbondswerk' onder de aandacht te brengen bij Unilever medewerkers (maand van de vakbond). De lengte en de duur van de campagne hangt samen met de hoeveelheid en de aard van de activiteiten. Het initiatief ligt bij de vakbonden, waarbij cao partijen er samen afspraken over maken.

Medewerkers van de vakbonden mogen in werktijd contact opnemen met één of meer kaderleden.

Unilever kan de faciliteiten opschorten als er geen normaal georganiseerd overleg is, zoals wanneer de vakbond werkstakingen organiseert. Uitzondering op deze regel is dat de vakbond onder werktijd contact kan opnemen met kaderleden.



05 Fusie en reorganisatie

Unilever informeert de vakbonden bij een besluit dat gevolgen heeft voor de werkgelegenheid. Unilever stuurt de vakbonden een kopie van de adviesaanvraag. Unilever en de vakbonden overleggen als er sociale gevolgen zijn voor de medewerkers. Dit kan gaan om bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of andere ernstige gevolgen.

Unilever spant zich maximaal in om tijdens de looptijd van deze cao gedwongen ontslagen door bedrijfseconomische redenen te voorkomen. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet te maken hebben met jou als persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsrelatie) of jouw (dis)functioneren.

06 Sociaal jaarverslag

Unilever stuurt het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen.

07 Sociaal beleid

Unilever spant zich in om mensen met een arbeidsbeperking op een werkervaringsplaats of op een tijdelijke of vaste baan te plaatsen. De groep mensen met een arbeidsbeperking is een brede groep, inclusief de doelgroep van de garantiebannen en de Wajongers. De vakbonden ontvangen jaarlijks een rapportage van deze afspraak. Dit staat 1 keer per jaar op de agenda van het periodiek overleg.



8. Bijlagen

Bijlage - Salarisschalen	01
Bijlage - Klokurenmatrix	02
Bijlage - Match!	03
Bijlage - Klachtenregeling Unilever	04
Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering	05
Bijlage - Flexibiliteit@hellendoorn	06
Bijlage - Akkoordverklaring	07



01 Bijlage - Salarisschalen

Salarisschalen A t/m H
De salarisschalen per 1 april 2023:

Salarisschalen per 1 april 2023								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Kasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar -55%	1351	1387	1422	1463	1527	1606	1725	1844
17 Jaar -60%	1474	1514	1551	1596	1665	1752	1882	2012
18 Jaar -70%	1720	1766	1810	1862	1943	2044	2196	2347
19 Jaar -80%	1966	2018	2068	2128	2221	2336	2509	2683
20 Jaar -85%	2088	2144	2198	2261	2359	2482	2666	2850
Minimum	2457	2523	2586	2660	2776	2920	3137	3353
Maximum	2967	3095	3251	3423	3599	3822	4199	4724
Maximum - jaar-basis excl. VT*	35606	37142	39014	41078	43190	45864	50388	56688
Maximum - jaar-basis incl. VT*	38454	40113	42135	44364	46645	49533	54419	61223

*VT = vakantietoeslag

CAO Uursalaristabellen Unilever Nederland 2023

Salarisschalen per 1 april 2023								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar -55%	7,84	8,05	8,25	8,49	8,85	9,32	10,01	10,70
17 Jaar -60%	8,55	8,78	9,00	9,26	9,66	10,16	10,92	11,67
18 Jaar -70%	9,97	10,24	10,50	10,80	11,27	11,86	12,74	13,61
19 Jaar -80%	11,40	11,70	12,00	12,34	12,88	13,55	14,55	15,56
20 Jaar -85%	12,11	12,44	12,75	13,12	13,68	14,40	15,46	16,53
Minimum	14,25	14,63	15,00	15,43	16,10	16,94	18,19	19,45
Maximum	17,21	17,95	18,86	19,85	20,88	22,17	24,35	27,40

Salarisschalen A t/m H
De salarisschalen per 1 april 2024:

Salarisschalen per 1 april 2024								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Kasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar -55%	1351	1387	1422	1463	1527	1606	1725	1844
17 Jaar -60%	1474	1514	1551	1596	1665	1752	1882	2012
18 Jaar -70%	1720	1766	1810	1862	1943	2044	2196	2347
19 Jaar -80%	1966	2018	2068	2128	2221	2336	2509	2683
20 Jaar -85%	2088	2144	2198	2261	2359	2482	2666	2850
Minimum	2457	2523	2586	2660	2776	2920	3137	3353
Maximum	3056	3188	3349	3526	3707	3937	4325	4866
Maximum - jaar-basis excl. VT*	36674	38256	40184	42310	44486	47240	51900	58389
Maximum - jaar-basis incl. VT*	39608	41317	43399	45695	48045	51019	56052	63060

*VT = vakantietoeslag

CAO Uursalaristabellen Unilever Nederland 2024

Salarisschalen per 1 april 2024								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar -55%	7,84	8,05	8,25	8,49	8,85	9,32	10,01	10,70
17 Jaar -60%	8,55	8,78	9,00	9,26	9,66	10,16	10,92	11,67
18 Jaar -70%	9,97	10,24	10,50	10,80	11,27	11,86	12,74	13,61
19 Jaar -80%	11,40	11,70	12,00	12,34	12,88	13,55	14,55	15,56
20 Jaar -85%	12,11	12,44	12,75	13,12	13,68	14,40	15,46	16,53
Minimum	14,25	14,63	15,00	15,43	16,10	16,94	18,19	19,45
Maximum	17,73	18,49	19,42	20,45	21,50	22,83	25,09	28,22

Salarisschalen K t/m M, Assistant Managers
De salarisschalen per 1 april 2023

Salarisschalen Assistant Managers per 1 april 2023			
Klasse	1K	1L	1M
	€	€	€
Minimum	44925	48314	51735
Max. voor beoordeling 'nog te ontwikkelen'	6447	70140	76038
Max. voor beoordeling 'goed'	69535	76564	84642
Max. voor beoordeling 'zeer goed' en 'uitmuntend' (CTP status)*	73347	82111	92308
* CTP: zie clausule 3.5			
* Voor meer informatie over de beoordelingsscores zie clausule 3.3			
* 2023 – Bruto salarissen per jaar inclusief 8% vakantietoeslag (max € 5.580,-)			

De salarisschalen per 1 april 2024

Salarisschalen Assistant Managers per 1 april 2024			
Klasse	1K	1L	1M
	€	€	€
Minimum	44925	48314	51735
Max. voor beoordeling 'nog te ontwikkelen'	66360	72244	78319
Max. voor beoordeling 'goed'	71621	78861	87181
Max. voor beoordeling 'zeer goed' en 'uitmuntend' (CTP status)*	75547	84574	95077
* CTP: zie clausule 3.5			
* Voor meer informatie over de beoordelingsscores zie clausule 3.3			
* 2024 – Bruto salarissen per jaar inclusief 8% vakantietoeslag (max € 6.636,-)			

Bijlage - Klokurenmatrix

KLOKURENMATRIX								
Van	Tot	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%



MATRIX TOOL OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS													
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Tot 22:30	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:30	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Tot 22:00	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
11,2%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	13:30-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Tot 18:00	1	O8	O8	O8	M8	M8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
4,8%	2	M8	M8	M8	O8	O8	--	--	9:30-18:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
3-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
19,0%	2	N8	N8	N8	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	22:00-6:00				
3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	N8	6:00-14:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	N8	N8	--	--	--	14:00-22:00				
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Verl. 3-pl	1	O8	O8	N8	N8	N8	--	--	6:00-14:00	34,0	7,0	0,0	35,1
24,0%	2	M8	M8	M8	M8	--	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	O8	--					
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
4-ploeg	1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	--	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,6%	2	--	--	O8	O8	M8	M8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	O8	O8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	--	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,2%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Met adv	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	10,4	34,4
24,0%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Alternatief	1*	O8	O8	O8	O8	--	O8	O8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
26,4%	2	M8	M8	--	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3*	--	--	M8	M8	M8	N8	N8	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	--	--					
Geen	5*	M8	M8	N8	N8	N8	--	--	De 4 ploegen starten de cyclus in de week met een *				
Correctie	6	O8	O8	M8	M8	M8	--	--					
Factor	7*	N8	N8	--	--	O8	M8	M8					
	8	N8	N8	N8	--	--	--	--					

MATRIX TOOL, ZIE LID 5 OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS - vervolg													
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
5-ploeg	1	O8	O8			N8	N8	N8	6:00-14:00	33,6	5,0	0,0	34,4
27,2%	2					M8	M8	M8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3			O8	O8	O8			22:00-6:00				
	4	N8	N8	N8	N8								
	5	M8	M8	M8			O8	O8					
6-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	adv	Arbeidstijd
Deeltijd	1	O8	O8	O8					6:00-14:00	20,0	0,0	11,5	18,2
21,0%	2	M8	M8					N8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8						22:00-6:00				
	4				O8	O8							
	5			M8	M8	M8							
	6			N8	N8								



03 Bijlage - Match!

Via Match! kun jij tijd verkopen, kopen en sparen. Je oefent hierdoor invloed uit op jouw arbeidsvoorwaardenpakket.

In deze cao staan de basisregels voor het kopen, verkopen en sparen van tijd. Unilever maakt per onderneming met de OR afspraken over de verdere invulling van de regels. Als dit niet gebeurt bestaat er geen Match!.

De uitgangspunten van Match! zijn:

Je deelname aan Match! is altijd jouw eigen initiatief.

Je kunt je vakbondscontributie via Match! betalen zolang dit fiscaal is toegestaan.

De waarde van je persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever verandert niet door Match!. De waardebepaling voor tijd is neutraal, op basis van jouw uurloon.

Je kunt in Match! keuzes maken voor tijd die je gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden binnen een bandbreedte van 10% (naar boven of beneden) van je bruto all-in jaarsalaris. Je parttime percentage, je pensioenopbouw en een eventuele ontslagvergoeding worden niet aangepast.

Jouw keuzes binnen Match! kunnen de grondslag voor sociale zekerheid veranderen. Unilever zal zich inspannen om je te informeren over de consequenties van je keuzes. Als er bij een ontslagvergoeding gevolgen zijn voor sociale zekerheid door de eerder door jou in Match! gemaakte keuzes, dan signaleert Unilever dat zo vroeg mogelijk. Als het nog kan dan kun je het samen met Unilever aanpassen.

Je keuzes binnen Match! kunnen de hoogte van je Bonus bepalen. Het kopen van tijd leidt tot een lagere grondslag en daardoor tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en dus tot een hogere bonus.

Je mag geen tijd kopen, verkopen of sparen om winst te maken.

Afkoopregeling adv-verkoop voor assistent managers

Als je assistent manager bent en vòòr 1 januari 2001 mee deed aan de afkoopregeling, dan werd je salaris verhoogd met 2,5% bij verkoop van 40 adv-uren. Deze 2,5% was tot 1 januari 2001 pensioengevend. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon. Als je assistent manager bent en in 2002/2003 40 adv-uren verkocht en in 2004 ook 40 adv-uren verkocht, dan houd je dit tarief van 2,5%.

Als je assistent manager bent en vanaf 2004 40 adv-uren verkocht, maar in 2002/2003 geen 40 adv-uren hebt verkocht, geldt het Match!tarief voor de uren.

Als je assistant manager bent en na 2004 bent gestopt met deelname aan deze regeling kan je niet meer opnieuw deelnemen aan de afkoopregeling.

04 Bijlage - Klachtenregeling Unilever

Het doel van de [klachtenregeling](#) is een rechtvaardige en snelle behandeling van je klacht. Iedere Unileveronderneming heeft een klachteninstantie. De klachteninstantie bestaat uit vier leden, die werken in de onderneming. De directie en de OR wijzen de leden aan. De samenstelling en werkwijze van de klachteninstantie staan in het klachtenregeling. Je vindt hier ook hoe je een klacht kunt indienen en hoe de klachteninstantie jouw klacht behandelt. De klachteninstantie brengt een advies uit aan de directie van de onderneming.

De klachtenregeling kan alleen wijzigen na instemming van cao-partijen.

Je kunt een klacht indienen wanneer je van mening bent dat je niet op een goede manier bent behandeld of dat een situatie in strijd is met een bepaling in een wet, cao, reglement, individuele arbeidsovereenkomst of met een gewoonte, gebruik of goede zeden (bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten).

Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering 05

Als je het niet eens bent met de functieomschrijving of de indeling van je functie, overleg je met je leidinggevende. Als jullie er niet uit komen, kan je je bezwaar voorleggen aan HR. Je onderbouwt je bezwaar zo veel mogelijk met argumenten, zoals bijvoorbeeld wijzigingen van de werkzaamheden, onjuistheden of grove tekortkomingen in de functieomschrijving.

HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van jouw bezwaar en reageert inhoudelijk binnen 4 weken.

Als je het niet eens bent met de uitspraak van HR, kun je je bezwaar voorleggen aan de vertrouwenscommissie functiewaardering. Deze commissie bestaat uit 2 leden aangewezen door de OR en 2 leden aangewezen door Unilever.

De vertrouwenscommissie wint informatie in bij jou, je leidinggevende, HR en zo nodig bij de functiewaarderingsdeskundige. De commissie doet binnen drie maanden schriftelijk een uitspraak. De commissie stemt bij gewone meerderheid van stemmen.

Als je het niet met de uitspraak van de vertrouwenscommissie eens bent, kun je binnen 1 maand nadat je de uitspraak ontvangt via de lokale HR-afdeling je bezwaar schriftelijk voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige namens Unilever. Deze behandelt het bezwaar alleen als de vertrouwenscommissie gelet op alle omstandigheden in redelijkheid niet tot een beslissing had kunnen komen. De functiewaarderingsdeskundige namens Unilever stelt dan in overleg met de functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden een onderzoek in. De functiewaarderingsdeskundigen doen na overleg met jou en Unilever een bindende uitspraak binnen 3 maanden na indiening van het beroepsschrift.

06 Bijlage - Flexibiliteit@hellendoorn

Het model 'Flexibiliteit@Hellendoorn' was een experiment voor een periode van 2 jaar (2020 en 2021). De evaluatie van het experiment is nog niet afgerond. Tijdens de looptijd van deze cao zal dit experiment worden geevalueerd. Het experiment en de afspraken eindigen na deze twee jaar, tenzij partijen anders besluiten.

Deze regeling geldt voor jou als je in ploegendienst werkt bij Sourcing Unit Hellendoorn.

Het model van arbeidstijden ("Flexibiliteit@Hellendoorn") is toepasbaar op diverse (basis)roosters, die per afdeling kunnen verschillen.

Een basisrooster geldt voor een kalenderjaar en is de grondslag voor de berekening van:

- de ploegentoeslag, en
 - eventuele adv-uren
- in dat kalenderjaar.

Unilever maakt de roosters zoveel mogelijk vanuit een ergonomisch oogpunt. Het rooster heeft – in principe – één basisritme. Unilever maakt geen gebruik van opkomstdagen.

Er zijn dienstreeksen van maximaal 6 en per week een inzet van minimaal 3 en maximaal 6 diensten. Als je werkt in het weekend, dan werk je op zaterdag of zondag.

Unilever kan in overleg met de OR van al deze punten afwijken.

De roosters kennen gedurende het kalenderjaar perioden met een hogere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en een lagere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis. De verschillen in arbeidsduur in het kalenderjaar komen – in grote mate – door volumeschommelingen.

De roosters hebben een collectief karakter en zijn van toepassing op teams/ploegen.

De roosters geven de mogelijkheid tot op- en afschakelen van diensten binnen het basisritme (op basis van de capaciteitsbehoefte van Sourcing Unit Hellendoorn), waarbij dit op- en afschakelen bij voorkeur aan het eind van de week gebeurt. Unilever plant geen op- en afschakeldiensten op feestdagen.

Unilever spreekt het basisrooster af met de OR (instemmingsrecht).

Je kunt verlof aanvragen over alle diensten in het rooster, als de bedrijfsvoering dit toelaat.

Op- en afschakeldiensten zijn 'geplande' diensten aangegeven in het basisrooster.

Het aantal op- en afschakeldiensten wordt bepaald door het basisrooster. Er staan maximaal 15 aanklikdiensten en 15 uitklikdiensten per jaar in het jaarrooster. Per medewerker kunnen per jaar maximaal 10 op- en 10 afschakeldiensten die in het rooster staan worden gebruikt. Maximaal 8 aanklikdiensten kunnen in het weekend worden gebruikt, per medewerker per jaar.

De aanzegtermijn van op- en afschakeldiensten: Unilever bevestigt iedere maandagmiddag 16.30 uur (weeknummer x) of op- en/of afschakeldiensten in het weekrooster, startend na het eerstvolgende weekrooster, worden gebruikt (ofwel weeknummer x plus 2).

Per op- of afgeschakelde dienst komen de (niet) gemaakte uren in jouw persoonlijke registratiesysteem.

Je vraagt verlof aan voor alle diensten uit het basisrooster inclusief de op- en afschakeldiensten.

Als een opschakeldienst daadwerkelijk plaats vindt tijdens je verlof, word je vanwege dat verlof niet opgeschakeld. Er wordt geen verlof afgeboekt.



Als een afschakeldienst daadwerkelijk plaats vindt tijdens je verlof, ben je vrij vanwege het toegekende verlof. Je kunt kiezen of je verlof wordt afgeboekt van je vakantie-uren of dat de uren in mindering worden gebracht op je persoonlijk registratiesysteem.

Registratie op- en afschakeldiensten

In het registratiesysteem staan jouw op- en afgeschakelde uren. Je uren van opgeschakelde diensten komen bij je saldo en de uren van afgeschakelde diensten worden van je saldo afgetrokken.

Je urensaldo is maximaal 80 uren positief. Kom je boven dit saldo, dan is opschakelen alleen mogelijk op vrijwillige basis en gelden de regels van [overwerk](#). Je urensaldo is maximaal 40 uren negatief. Wordt er afgeschakeld waarbij je beneden het minimale saldo zou komen, dan wordt het niet verder verlaagd dan 40 uren negatief.

Als je urensaldo meer dan 48 uren positief is, en je hebt al je vakantie-uren en inhaaluren al opgenomen, kan je verlof aanvragen vanuit dit urensaldo boven de 48 uren positief.

Als je uit dienst gaat tijdens het experiment wordt het urensaldo in de eindafrekening meegenomen tegen het voor jou op dat moment geldende uurloon.

Na afloop van het jaarrooster (1 januari t/m 31 december) wordt je urensaldo per 1 april van het daaropvolgende jaar “afgerekend”. Als je saldo verlof- en inhaaluren onvoldoende is, dan kan Unilever ook verrekenen met je saldo adv-uren of met je salaris.

Als partijen na afloop van het experiment afspraken maken over het in deze of andere vorm voortzetten van “Flexibiliteit@Hellendoorn”, zullen zij daarbij ook afspreken hoe wordt omgegaan met het urensaldo aan het einde van experiment. Eindigt het experiment zonder dergelijke afspraken, dan worden de positieve uren uitbetaald tegen het voor jou op dat moment geldende uurloon en de helft van de negatieve uren verrekend met je saldo aan bovenwettelijk verlof of inhaaluren.

Ploegentoeslag

De ploegentoeslag is een vast percentage op basis van het basisrooster en geldt het hele kalenderjaar. De waarde van de afschakeldiensten is meegenomen in de berekening van de ploegentoeslag. Als je in januari 2020 werkte in een 3- of 4-ploegendienst, dan is je ploegentoeslag (inclusief afbouwpercentage) minimaal 17%.

Beloning op- en afschakelen

Afschakelen heeft geen invloed op je beloning. Een op- of afgeschakeld uur wordt geregistreerd in je persoonlijke registratiesysteem. Per opgeschakeld uur ontvang je de [toeslag met de percentages van je uurloon](#) min 100%. Je kunt de toeslag ook in tijd ontvangen. Het komt dan bij je saldo inhaaluren.

Compenserende maatregelen

Het experiment Flexibiliteit@Hellendoorn heeft – voor zover nu kan worden overzien – geen gevolgen voor de werkgelegenheid in Hellendoorn. Als je in Hellendoorn werkt en valt binnen dit experiment en alsnog gedwongen bent ontslagen op basis van bedrijfseconomische redenen, dan ontvang je:

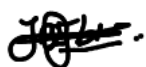
- beëindigingsvergoeding C-factor = 1,3 (kantonrechttersformule zoals die gold met ingang van 1-1-2009)
- budget voor outplacement
- budget voor scholing.

07 Akkoordverklaring

Die hoort bij de cao van Unilever met een looptijd van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025.

Ondertekenden gaan akkoord met de bijgevoegde cao-tekst en aanmelding als nieuwe cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid per 1 april 2023.

Ondertekend door:



J. Lijbers
Unilever Nederland B.V.,
Rotterdam

Datum 16/05/24

Ondertekend door:



G. de Boer
Unilever Nederland B.V.,
Rotterdam

Datum 10/05/24

Ondertekend door:



P. Fortuin
CNV, Utrecht

Datum 08/05/24

Ondertekend door:



A. Bulsink
CNV, Utrecht

Datum 03/06/24

Ondertekend door:



C. Lacin
FNV, Utrecht

Datum 08/05/24





Bijlage 2: Overzicht overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Onderwerp	Unilever-regeling	Magnum-regeling
Reiskosten woon-werkverkeer	Regeling woon-werkverkeer (bijlage 5)	Vergelijkbare regeling van vergelijkbare waarde
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.	Intentie tot repliceren.
ANW-hiaat	Vrijwillige verzekering, medewerker betaalt zelf premie (via Progress pensioenfonds) dekking is €600 of €1.200 naar keuze.	Blijft in stand voor huidige medewerkers, voor nieuwe medewerkers vergelijkbare regeling van vergelijkbare waarde
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
Bedrijfsfitness	Fiscaal voordelige regeling, waarbij abonnement wordt betaald van het netto salaris. Werkgever draagt €10 per maand bij.	Voortzetting van huidige regeling
Overige verstrekkingen	Koffie, thee en ijs	Koffie, thee en ijs
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.	Intentie tot repliceren.
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	Voortzetting van huidige regeling



Unilever

	dienstjaren jubileum €500 bruto, bij het 25 en 40 dienstjaren jubileum één maandsalaris belastingvrij en bij het 50 dienstjaren jubileum één bruto maandsalaris.	
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.	Voortzetting van huidige regeling
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 wordt voortgezet, dan wel of een eenmalige afkoop van de huidige thuiswerkvoorzieningen passend is.



HR Richtlijn Redundancies

Unilever Nederland

Eigenaar richtlijn	: Human Resources, Arbeidsverhoudingen Nederland
Ingangsdatum	: 1 augustus 2016
Laatste revisie	: 1 december 2018
Versienummer	: V-7
Contact	: Bianca Dekker E: bianca.dekker@unilever.com



Toepassing:

Deze richtlijn is van toepassing op WL1 & WL2 medewerkers in geval van reorganisaties waarbij minder dan 20 medewerkers boventallig/redundant worden verklaard. Aangezien er geen algemeen Sociaal Plan is hanteren we in deze gevallen deze HR Richtlijn. Indien er een Sociaal Plan van toepassing is op een bepaalde reorganisatie, zal deze richtlijn geen toepassing hebben.

Deze richtlijn is niet overeengekomen met vakorganisaties, COR of OR'en. Deze richtlijn beschrijft de opvatting van Unilever over hetgeen zij, gelet op de rechten en verplichtingen volgend uit de wet in combinatie met goed werkgeverschap, een passende en redelijke ontslagregeling acht.

Tijdsduur van de richtlijn:

Deze richtlijn is van toepassing op medewerkers die boventallig worden verklaard als gevolg van een reorganisatie waarbij minder dan 20 medewerkers boventallig/redundant worden verklaard en waarvoor tussen 1 augustus 2016 en 1 juni 2019 (indien van toepassing) een adviesaanvraag bij de OR wordt ingediend, dan wel indien geen adviestraject met de OR gevolgd dient te worden, de aankondiging van de reorganisatie plaatsvindt tussen 1 augustus 2016 en 1 juni 2019.

Unilever kan deze richtlijn eenzijdig aanpassen of intrekken.

Inhoud van de richtlijn:

Per boventallig verklaarde medewerker, voor wie geen andere passende functie kan worden gevonden binnen de redelijke herplaatsingstermijn, zal een individueel voorstel worden geformuleerd in de vorm van een concept vaststellingsovereenkomst. In het voorstel dat medewerkers ontvangen, wordt niet verwezen naar deze richtlijn.

Indien de medewerker instemt met de vaststellingsovereenkomst zijn onderstaande voorwaarden van toepassing:

- Tussen het moment waarop de boventalligheid wordt aangezegd en datum einde dienstverband liggen tenminste **zes maanden**.
- Als de fictieve opzegtermijn niet in acht kan worden genomen, is dat voor risico van de medewerker. Unilever doet echter haar best de vaststellingsovereenkomst ter ondertekening aan te bieden op zodanig moment dat de fictieve opzegtermijn nog in acht wordt genomen. De fictieve opzegtermijn loopt vanaf de 1^e van de maand volgend op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Indien een medewerker wordt geconfronteerd met de werking van de fictieve opzegtermijn, in die zin dat hij niet direct volgend op einde van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak heeft op een WW-uitkering, dan zal werkgever gedurende de



fictieve opzegtermijn aan medewerker een uitkering verstrekken ter hoogte van de waarde van de opgeschorte WW-aanspraken indien dit te wijten is aan Unilever. Indien dit is ontstaan door een handeling van de medewerker heeft de medewerker geen aanspraak op deze vergoeding.

- **Ontslagvergoeding bij einde dienstverband bij boventalligheid**
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een boventallig verklaarde medewerker wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

De bruto beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule zoals die is vastgelegd in de Aanbevelingen van de landelijke Kring van Kantonrechters (versie 1 januari 2009), waarbij een correctiefactor (C) geldt van 1.3.

In geen geval cumuleert de beëindigingsvergoeding met de transitievergoeding dan wel enig andere vergoeding. De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in de uitkomst van de Kantonrechtersformule.

Berekeningswijze Kantonrechtersformule

Bij de berekening van de hoogte van beëindigingsvergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- (A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar en het totale aantal (gewogen) dienstjaren niet wordt afgerond):
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.
- (B) Bruto maandinkomen: het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding, een vaste persoonlijke toeslag, een vaste ploegentoeslag en het gemiddelde van afgelopen 3 jaar RAB/VPA. Uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over de 3 volledige kalenderjaren direct voorafgaand aan het jaar waarin de beëindigingsdatum valt. Indien op de beëindigingsdatum de RAB of VPA waarop iemand over het voorafgaande jaar recht had, nog niet bekend is, wordt als uitgangspunt genomen de



gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over het 2e tot en met 4e jaar voor het jaar waarin de beëindigingsdatum valt.

Niet wordt meegerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.

(C) Er geldt een correctiefactor van 1.3.

Eventuele maximering voor oudere medewerkers

De totale beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum, maar nooit lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW,.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens die de medewerker ontvangen zou hebben als zijn arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de eerste dag na einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt én de te verwachten te ontvangen inkomsten vanaf de dag van de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bij de uitkomst van deze som wordt vervolgens de actuariële waarde van de gemiste pensioenopbouw over de derving periode opgeteld.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van de volgende (fictieve) situatie:

- De medewerker ontvangt gedurende de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
- Outplacement
 - Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van loopbaanbegeleiding bij een gespecialiseerd, door Unilever te bepalen, outplacementbureau. De lengte van het traject zal aan de hand van het intakegesprek worden bepaald, maar zal **maximaal 3 maanden** zijn. De kosten hiervan zullen – na akkoord van de desbetreffende HRBP - door Unilever worden vergoed, onder voorwaarde van acceptatie van de Unilever inkoopvoorwaarden en de Unilever Supplier Code door het outplacementbureau.
- Scholing
 - Budget van maximaal **€ 6.000**, excl. BTW voor de kosten van opleidingen en cursussen. Goedkeuring van de betreffende HRBP is vereist. Aandachtspunt hierbij is of de



opleiding/cursus zal plaatsvinden bij een erkend opleidingsinstituut. Onder kosten worden verstaan de inschrijf- en cursuskosten (van instelling of school/opleidingsinstituut) en de voorgeschreven studieboeken. Reiskosten en andere kosten in verband met scholing worden niet vergoed.

- Financieel advies
 - Financieel intakegesprek op kosten van Unilever bij de preferred supplier van Unilever Acadium Bastion.
- Juridisch advies
 - De kosten, met een maximum van **€750,-** exclusief BTW en inclusief kantoorkosten, kunnen onder overlegging van de factuur die op naam van medewerker is gesteld ingediend worden bij werkgever via het gebruikelijke declaratiesysteem. De vergoeding wordt alleen uitgekeerd als deze voor het einde van het dienstverband ingediend wordt op de hiervoor beschreven wijze. De vergoeding geldt alleen voor medewerkers die niet op basis van een lidmaatschap bij de vakbond recht hebben op juridische bijstand of voor medewerkers voor wie de kosten voor juridische bijstand niet vergoed worden door een rechtsbijstandverzekering.
- Jubileumgratificatie
 - Indien een jubileum binnen 2 jaar na einde dienstverband plaatsvindt wordt de gratificatie uitbetaald bij de eindafrekening.
- Concurrentiebeding en / of relatiebeding
 - Komt te vervallen per de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
- Verhuizing en reiskosten
 - In geval van interne overplaatsing gelden de Unilever policies aangaande verhuizing en reiskosten.

Indien de medewerker niet akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst op basis van bovengenoemde voorwaarden, zal Unilever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De medewerker heeft in dat geval recht op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.

Uitleg van bovenstaande bepalingen

Indien enige discussie ontstaat over de uitleg van de bepalingen in deze richtlijn, is de uitleg hiervan voorbehouden aan de directie van Unilever.

UNILEVER

RULES OF THE SHARES PLAN

Shareholders' Approval	5 May 2021
Board's Adoption:	23 July 2014
Amended by the Board:	3 March 2021
Expiry Date:	5 May 2031

Table of Contents

Contents	Page
1. Definitions	1
2. Plan Administration	3
3. Enrolment and Acquisition of Investment Shares.....	4
4. Granting of Awards	5
5. Before Vesting	8
6. Vesting.....	9
7. Consequences of Vesting	9
8. Leaving the Group	11
9. Takeovers and Restructurings	12
10. Exchange of Awards.....	13
11. General.....	14
12. Notices.....	16
13. Severability	17
14. Amending the Plan and Termination.....	17

Rules of the SHARES Plan

1. Definitions

In these rules:

“Acquiring Company” means a person who obtains Control of the Company;

“Acquisition Date” means the date on which Investment Shares are acquired by Participants, which shall be determined by the Plan Administrator and set forth in the FAQs;

“Acquisition Period” means a period within, or coinciding with, an Investment Period set by the Plan Administrator, at the end of which Investment Shares shall be acquired by each Participant based on the Contributions made by the Participant during the Acquisition Period;

“Award” means a conditional right to acquire Shares granted under the Plan in accordance with the Matching Ratio and rule 4 (Granting of Awards);

“Award Date” means the date on which an Award is granted to a Participant, which shall be determined by the Plan Administrator and set forth in the FAQs;

“Award Notice” means a written or electronic notice that may be provided or made available to a Participant following the Award Date (including by means of the Company's or the Share Plan Account Administrator's web portal) to set forth the key parameters of the Award, including the Award Date, the number of Match Shares subject to the Award, the Vesting Date(s) and any other conditions applicable to the Award in accordance with rule 4.6 (Other Conditions);

“Board” means, subject to rule 9.5 (Plan Administrator), the board of directors of the Company;

“Business Day” means a day on which the London Stock Exchange or Euronext, as applicable, (or, if relevant and if the Plan Administrator determines, any stock exchange designated by the Plan Administrator on which the Shares are traded) is open for the transaction of business;

“Company” means Unilever PLC;

“Contributions” means amounts contributed by a Participant for the acquisition of Investment Shares during an Investment Period, in accordance with procedures established by the Plan Administrator;

“Control” in relation to the Company, has the meaning set forth in Section 995 of the U.K. Income Tax Act 2007 (as may be amended), which is, in relation to a company, the power of a person (whether legal or natural) to secure that the affairs of the company are conducted in accordance with the person's wishes, either:

- (i) by means of the holding of shares or the possession of voting power in relation to that or any other company; or
- (ii) as a result of any powers conferred by the articles of association or other document regulating that or any other company.

“Dealing Restrictions” means any restriction on dealing in securities imposed by regulation, statute, order, directive, the rules of any stock exchange on which Shares are listed or any code adopted by the Company as varied from time to time;

“Designated Company” shall mean a Member of the Group which has been designated by the Plan Administrator as eligible to participate in the Plan;

“Dividend Equivalents” means an amount equal in value to the ordinary dividends which would have been payable on the number of Match Shares between the Award Date and the Vesting Date(s) had the Match Shares been issued/transferred on the Award Date, as well as, in case rule 7.3 (Cash Alternative) is applied to the Investment Shares, an amount equal in value to the ordinary dividends which would have been payable on the number of Investment Shares between the Acquisition Date and the Vesting Date(s) had the Investment Shares been acquired on the Acquisition Date;

“Employee” means, other than for the purposes of rule 8 (Leaving the Group) and rule 11.1 (Terms of Employment), any employee of a Designated Company who:

- (i) has not given or received notice of termination of employment (whether or not such termination is lawful);
- (ii) is not an executive director or non-executive director of the Company; and
- (iii) meets any other selection criteria that the Plan Administrator in its discretion may set.

“Enrolment Agreement” means a written or electronic agreement between the Company and an Employee in such form as may be established by the Plan Administrator from time to time, pursuant to which an Employee elects to participate in the Plan and agrees to the terms and conditions of the Plan and any Awards granted thereunder, as set forth in the Plan, the FAQs, the Enrolment Agreement and the Award Notice;

“Enrolment Period” means the period set by the Plan Administrator during which an Employee may elect to participate in the Plan in accordance with the requirements of rule 3.1 (Enrolment in the Plan);

“Euronext” means Euronext Amsterdam;

“Expiry Date” means the tenth anniversary of Company shareholder approval of the Plan;

“FAQs” means a document approved by the Plan Administrator which sets forth the terms and conditions applicable to one or more Investment Periods and the Awards granted following the respective Investment Period or on such other date as the Plan Administrator may set for the grant of an Award;

“Group” means the Company and its Subsidiaries or associated companies and **“Member of the Group”** shall be construed accordingly;

“Investment Period” means the period or periods set by the Plan Administrator during which Participants make Contributions to the Plan in order to acquire Investment Shares;

“Investment Shares” means Shares acquired by a Participant as described in rule 3.4 (Acquisition of Investment Shares);

“Listing Rules” means the rules relating to admission to the Official List;

“London Stock Exchange” means the London Stock Exchange Group plc;

“Market Abuse Regulation” means the Market Abuse Regulation (EU) 596/2014 (MAR) or the UK version of MAR which is part of UK law by virtue of the European Union (Withdrawal) Act 2018, as appropriate, as varied from time to time;

“Matching Ratio” means the ratio which the number of Investment Shares acquired by a Participant bears to the number of Match Shares and which shall be determined by the Plan Administrator;

“Match Share” means a conditional right representing the equivalent of one Share subject to an Award under the Plan;

“Maximum Monthly Contribution” means the maximum amount of Remuneration that a Participant may contribute towards the acquisition of Investment Shares per month, which amount shall be determined by the Plan Administrator;

“Minimum Monthly Contribution” means the minimum amount of Remuneration that a Participant must contribute towards the acquisition of Investment Shares per month, which amount shall be determined by the Plan Administrator;

“Official List” means the list maintained by the U.K. Financial Conduct Authority for the purposes of Section 74(1) of the U.K. Financial Services and Markets Act 2000;

“Participant” means an Employee who has elected to participate in the Plan and has not withdrawn from participation in accordance with rule 3.2.4, or his or her personal representatives;

“Plan” means these rules known as the “SHARES Plan”, as amended from time to time;

“Plan Administrator” means the Board, the Compensation Committee of the Board (or any successor) or any other committee or individual(s) appointed by the Board to administer the Plan;

“Remuneration” means a Participant’s after-tax salary and/or after-tax annual bonus, inclusive and exclusive of such elements, as the Plan Administrator may determine;

Collectively the **“Shares”** means fully-paid ordinary shares in the Company and includes:

- (i) American Depositary Shares listed on the New York Stock Exchange; and
- (ii) any Shares representing the Company following a reconstruction;

“Share Plan Account Administrator” means the financial institution or other agent selected by the Company to provide share plan administration, share custody, transfer agent and/or brokerage services for the Plan;

“Subsidiary” means a company which is a subsidiary of the Company within the meaning of Section 1159 of the U.K. Companies Act 2006;

“Vest”, “Vesting” or “Vesting Date” means a Participant becomes entitled to receive some or all of the Shares subject to an Award and, with respect to Vesting Date, the date on which such entitlement arises, in each case subject to the Plan, the FAQs, the Enrolment Agreement and the Award Notice; and

“Vesting Period” means the period from the Award Date to the Vesting Date(s) set by the Plan Administrator on the grant of the Award.

2. Plan Administration

The Plan shall be administered by the Plan Administrator. Subject to the provisions of the Plan, the Plan Administrator shall have all powers and discretion necessary or appropriate to administer the Plan and to control its operation. In particular, the Plan Administrator shall have the authority to set forth the terms and conditions applicable to each Investment Period and the Awards granted following such Investment Period in the FAQs, as well in an Enrolment Agreement and an Award Notice.

The Plan Administrator, in its sole discretion and on such terms and conditions as it may provide, may further delegate its authority and powers under the Plan, subject to the limits set forth in applicable Company governance rules. All determinations and decisions made by the Plan Administrator and any delegate of the Plan Administrator pursuant to the provisions of the Plan shall be final, conclusive, and binding on all persons, and shall be given the maximum deference permitted by law.

3. Enrolment and Acquisition of Investment Shares

3.1 Enrolment in the Plan

At any time during the Enrolment Period, an Employee may elect to become a Participant in the Plan by completing the appropriate Enrolment Agreement and following any other procedures as prescribed by the Plan Administrator. Unless otherwise determined by the Plan Administrator, once a Participant enrolls in the Plan for a given Investment Period, such Participant will be automatically re-enrolled in the Plan for subsequent Investment Periods, subject to the terms and conditions established by the Plan Administrator for each such Investment Period, unless the Participant discontinues participation in the Plan in accordance with rule 3.2.4 or is no longer an Employee.

3.2 Participant's Contributions

3.2.1 As part of the enrolment procedure under rule 3.1 (Enrolment in the Plan), an Employee who elects to participate in the Plan will be required to authorise Contributions to occur each month during the Investment Period in an amount which is not less than the Minimum Monthly Contribution nor more than the Maximum Monthly Contribution.

3.2.2 Unless prohibited under applicable law or otherwise determined by the Plan Administrator, Contributions shall be made through payroll deductions from the Participant's Remuneration or such other methods as determined by the Plan Administrator.

3.2.3 Unless otherwise determined by the Plan Administrator, a Participant may not change his or her amount of Contributions during an Investment Period. Changes to the Participant's amount of Contributions may be made only during the Enrolment Period or as otherwise permitted by the Plan Administrator. However, the Plan Administrator may allow Participants to temporarily suspend their participation in the Plan under such conditions as may be established by the Plan Administrator.

3.2.4 A Participant may discontinue participation in the Plan at any time (or until such date as may be set by the Plan Administrator) by following such procedures as may be established by the Plan Administrator. Unless otherwise determined by the Plan Administrator, if a Participant discontinues participation in the Plan prior to an Acquisition Date, no further Contributions shall be made by the Participant during the Investment Period following the date of the Participant's election to discontinue participation in the Plan, but Contributions made by the Participant during such Investment Period prior to his or her election to discontinue participation will be used to acquire Investment Shares for the Participant on the next following Acquisition Date.

3.2.5 Notwithstanding the Minimum Monthly Contribution amount, the Plan Administrator may provide that a Participant's Contributions during an Acquisition Period must be sufficient to permit the acquisition of a minimum number of Investment Shares (as determined by the Plan Administrator) on the Acquisition Date. If the Participant's Contributions do not suffice to permit the Participant to acquire the minimum number of Investment Shares (as determined by the Plan Administrator), the Plan Administrator may provide that such Contributions shall be rolled

over to the next following Acquisition Period or refunded to the Participant without interest (except where required by applicable law).

3.2.6 No interest will accrue on a Participant's Contributions during the Investment Period (except where required by applicable law).

3.2.7 Contributions received under the Plan and held by a Member of the Group or by the Share Plan Account Administrator are not required to be held in segregated accounts (except where required by applicable law).

3.3 Investment Periods

3.3.1 The Plan will operate through a series of successive Investment Periods, the duration of which shall be determined by the Plan Administrator. Notwithstanding the foregoing, the Plan Administrator shall have the authority to establish additional sequential or overlapping Investment Periods.

3.3.2 Each Investment Period shall be comprised of one or more Acquisition Periods having such duration as may be established by the Plan Administrator.

3.4 Acquisition of Investment Shares

The Contributions made under rule 3.2 (Participant's Contributions) will be transferred to a Member of the Group or the Share Plan Account Administrator and the respective Member of the Group or the Share Plan Account Administrator shall use such Contributions to acquire Investment Shares on behalf of the Participant on the Acquisition Date, unless the Plan Administrator exercises its discretion to allow for refunds of unapplied Contributions to Participants who discontinue participation in the Plan in accordance with rule 3.2.4, or terminate employment, as set forth in rule 8.3 (Plan Administrator Authority on Leaving Employment).

The Investment Shares will be registered in the name of the Participant or held by a nominee chosen by the Plan Administrator and/or the Share Plan Account Administrator on such terms as the Plan Administrator and/or the Share Plan Account Administrator may decide. Unless otherwise determined by the Plan Administrator, the Participant must hold the Investment Shares for the entire Vesting Period in order to Vest in the Award, as set forth in rule 5.2 (Transfer of Investment Shares).

4. Granting of Awards

4.1 Grant of Award

If a Participant makes Contributions, as specified under rule 3.2 (Participant's Contributions), and acquires Investment Shares during the applicable Investment Period, an Award, which represents a conditional right to acquire Shares, as specified under rule 4.4 (Number of Shares subject to Award), will be granted, subject to certain terms and conditions described below.

4.2 Conditions to Granting Awards

4.2.1 An Award will not be granted if a Participant has not contributed at least the Minimum Monthly Contribution and acquired Investment Shares, as specified under rule 3.2 (Participant's Contributions) and rule 3.4 (Acquisition of Investment Shares), on such terms as the Plan Administrator may specify.

- 4.2.2** The Plan Administrator may, in its sole discretion, require that a Participant be an Employee on the Award Date in order to receive an Award.

4.3 Timing of Award

To the extent that Awards are granted on a discretionary basis, Awards may only be granted within 42 days starting on any of the following:

- 4.3.1** the date of shareholder approval of the Plan;
- 4.3.2** the end of any closed period under Market Abuse Regulation;
- 4.3.3** the date of the Company's annual general meeting or any general meeting;
- 4.3.4** any date on which the Plan Administrator resolves that exceptional circumstances exist which justifies the grant of Awards;
- 4.3.5** any day on which changes to the legislation or regulations affecting share plans are announced, effected or made; or
- 4.3.6** the lifting of Dealing Restrictions which prevented the granting of Awards during any period specified above.

No Awards may be granted after the Expiry Date or such earlier date as the Board may specify.

The above timing restrictions shall not apply if, prior to the beginning of an Investment Period, the Plan Administrator determines (at a time when no Dealing Restrictions apply) that Awards are to be granted on a set date following the end of an Investment Period.

4.4 Number of Match Shares subject to Award

The number of Match Shares subject to an Award shall be the number of Investment Shares acquired by the Participant under rule 3.4 (Acquisition of Investment Shares) multiplied by the Matching Ratio.

4.5 Other Terms of Awards

Awards are subject to the rules of the Plan, the FAQs, the Enrolment Agreement and any other conditions that may be imposed by the Plan Administrator pursuant to rule 4.6 (Other Conditions) and set forth in the Award Notice. The terms of the Award must be determined and approved by the Plan Administrator, including:

- 4.5.1** any condition specified under rule 4.6 (Other Conditions);
- 4.5.2** the Vesting Date(s);
- 4.5.3** whether the Participant is entitled to receive any cash or Shares under rule 7.2 (Dividend Equivalents); and
- 4.5.4** the Award Date (unless the Award Date has previously been set by the Plan Administrator).

4.6 Other Conditions

The Plan Administrator may impose other conditions, in addition to those set forth in the Plan, when granting an Award. Any condition must be objective, specified at the Award Date and may provide that

an Award will lapse to the extent that it is not satisfied. The Plan Administrator may waive or change a condition imposed under this rule 4.6.

4.7 Administrative Errors

If an Award is granted which is inconsistent with rule 4.2 (Conditions to Granting Awards), it will lapse immediately.

If the Plan Administrator tries to grant an Award which is inconsistent with rule 4.9 (Plan limits – 10 per cent.) or 4.10 (Plan Limits – 5 per cent.), the Award will be limited and will take effect from the date it is granted on a basis consistent with those rules.

4.8 Shares Subject to the Plan

Investment Shares and Shares distributed upon Vesting of an Award may consist, in whole or in part, of authorized and unissued Shares, treasury Shares, new issue Shares, Shares held on trust or by a nominee for distribution to Participants or Shares purchased on the open market (subject to Dealing Restrictions).

In connection with an Investment Period under the Plan, the Plan Administrator may specify a maximum number of Investment Shares that may be acquired by Participants during such Investment Period and/or a maximum aggregate number of Investment Shares that may be acquired by Participants on any Acquisition Date during the Investment Period. If the aggregate number of Investment Shares to be acquired by Participants exceeds any such maximum aggregate number, then, in the absence of any action by the Plan Administrator otherwise, a pro rata allocation of the Investment Shares available (based on each Participant's accumulated Contributions) will be made in as uniform and equitable a manner as practicable.

4.9 Plan limits – 10 per cent.

The Plan Administrator must not:

4.9.1 issue (or procure the issue of) Shares as Investment Shares; nor

4.9.2 grant an Award,

if the number of Shares committed to be issued under those Investment Shares / that Award exceeds 10 per cent. of the ordinary share capital of the Company in issue immediately before that day, when added to the number of Shares which have been issued, or committed to be issued, to satisfy Investment Shares / Awards under the Plan, or options or awards under any other employee share plan operated by the Company, granted in the previous 10 years.

4.10 Plan limits – 5 per cent.

The Plan Administrator must not:

4.10.1 issue (or procure the issue of) Shares as Investment Shares; nor

4.10.2 grant an Award,

if the number of Shares committed to be issued under those Investment Shares / that Award exceeds 5 per cent. of the ordinary share capital of the Company in issue immediately before that day, when added to the number of Shares which have been issued, or committed to be issued, to satisfy Investment

Shares / Awards under the Plan, or options or awards under any other discretionary employee share plan adopted by the Company, granted in the previous 10 years.

4.11 Scope of Plan limits

For the purposes of determining the limits in rules 4.9 (Plan Limits – 10 per cent.) and 4.10 (Plan Limits – 5 per cent.), the following are ignored:

4.11.1 Shares receivable under a Dividend Equivalent (or otherwise in respect of any dividend); and

4.11.2 Shares where the right to acquire them has been released or has lapsed.

As long as so required by the Investment Association, Shares transferred from treasury are counted as part of the ordinary share capital of the Company, and as Shares issued by the Company.

5. Before Vesting

5.1 Rights

Subject to rule 5.2 (Transfer of Investment Shares), the Participant will have all the rights of a shareholder, including dividend and voting rights during the Vesting Period, with respect to the Participant's Investment Shares. Unless otherwise determined by the Plan Administrator, when dividends are paid on Investment Shares, such dividends will be reinvested as additional Shares, but not, unless otherwise determined by the Plan Administrator, as additional Investment Shares. In the discretion of the Plan Administrator, any such reinvestment of dividends paid on Investment Shares may occur during the Vesting Period as dividends are paid or at the end of the Vesting Period with respect to all dividends accumulated during the Vesting Period.

A Participant will not be entitled to vote, to receive dividends or to have any other rights of a shareholder with respect to Match Shares until the Shares are issued or transferred to the Participant.

5.2 Transfer of Investment Shares

Unless otherwise determined by the Plan Administrator, if a Participant transfers, assigns, pledges or otherwise disposes or encumbers of any Investment Shares or any interest therein before the corresponding Award has Vested, the corresponding Award will immediately lapse.

Unless otherwise determined by the Plan Administrator, this will not apply to:

5.2.1 a disposal of Investment Shares (or an undertaking to dispose of them) in connection with a change of Control;

5.2.2 the sale of sufficient nil-paid rights in relation to an Investment Share to take up the balance of the rights under a rights issue or similar transaction; or

5.2.3 the transfer of Investment Shares in accordance with rule 8.2 (Leaving Employment by Reason of Death) following the Participant's death.

5.3 Transfer of Awards

A Participant may not transfer, assign, pledge or otherwise dispose of or encumber an Award or any rights with respect to it. If the Participant does, whether voluntarily or involuntarily, then it will immediately lapse. This rule 5.3 (Transfer of Awards) does not apply to the transmission of an Award on the death of

a Participant pursuant to rule 8.2 (Leaving Employment by Reason of Death) or assignment by way of court order.

5.4 Rights Issues and Other Variations of Capital

If there is:

- 5.4.1** a variation in the equity share capital of the Company, including a capitalisation or rights issue, sub-division, consolidation or reduction of share capital;
- 5.4.2** a demerger (in whatever form) or exempt distribution by virtue of Part 23, Chapter 5, of the U.K. Corporation Taxes Act 2010;
- 5.4.3** a special dividend or distribution; or
- 5.4.4** any other corporate event which might affect the current or future value of any Award,

the Plan Administrator may adjust the number or class of Shares or securities subject to the Award.

Any securities which a Participant receives with respect to his or her Investment Shares as a result of an event described above will, unless the Plan Administrator decides otherwise, also be treated as Investment Shares. This will not apply to any Shares which a Participant acquires on a rights issue to the extent that they represent more than the net value of the rights allotted under the rights issue.

6. Vesting

6.1 Satisfying Conditions

Awards subject only to time-based Vesting will automatically Vest on the applicable Vesting Date. Any Award that is subject to other conditions pursuant to rule 4.6 (Other Conditions) shall Vest upon or as soon as reasonably practicable after the end of the Vesting Period following the Plan Administrator's determination as to whether and to what extent any condition imposed under rule 4.6 (Other Conditions) has been satisfied or waived and how many Shares will Vest for each Award.

6.2 Timing of Vesting

Subject to rules 4.5 (Other Conditions), 8 (Leaving the Group before Vesting) and 9 (Takeovers and Restructurings), an Award Vests, to the extent determined under rule 6.1 (Satisfying Conditions), on the applicable Vesting Date or, if deemed necessary by the Plan Administrator, on the first subsequent date on which a Dealing Restriction ceases to apply.

6.3 Lapse

To the extent that any condition imposed on the Award pursuant to rule 4.6 (Other Conditions) is not satisfied or waived, the Award will lapse if so specified in the terms of that condition. If an Award lapses under the Plan, it cannot Vest and a Participant has no rights with respect to it.

7. Consequences of Vesting

7.1 Delivery of Shares

Within 30 days following a Vesting Date, or as soon as practicable thereafter, the Company will arrange (subject to rules 7.4 (Tax and Social Security Withholding) and 11.5 (Compliance with Law and Listing

Rules)) for the transfer to, including a transfer out of treasury or issue to, or to the order of, the Participant, of the number of Shares with respect to which the Award has Vested.

7.2 Dividend Equivalents Accrued During the Vesting Period

An Award will, unless the Plan Administrator decides otherwise, include the right to receive Dividend Equivalents, payable only to the extent the Award Vests, subject to rule 7.4 (Tax and Social Security Withholding). In the discretion of the Plan Administrator, crediting of Dividend Equivalents may occur during the Vesting Period or at the end of the Vesting Period. If Dividend Equivalents are credited during the Vesting Period, on each payment date for a dividend on Shares, the value of the Dividend Equivalents will be converted to additional conditional Match Shares, which will be subject to Vesting at the end of the Vesting Period, based on the same conditions as the underlying Match Shares. If Dividend Equivalents are credited at the end of the Vesting Period, they will be converted into additional Shares, and transferred to the Participant along with the Shares with respect to each Vested Award. Dividend Equivalents will be paid at the same time and on the same terms as the underlying Match Shares (rounded down to the nearest whole Share, if the Plan Administrator so decides), unless otherwise determined by the Plan Administrator.

If an Award is forfeited prior to Vesting, any Dividend Equivalents accrued with respect to such Award also will be forfeited.

7.3 Cash Alternative

Notwithstanding rule 3.4 (Acquisition of Investment Shares), in the circumstances enumerated in this rule 7.3, the Plan Administrator may decide that Investment Shares shall not be acquired by a Participant during the Investment Period, and instead the Participant will be credited with a number of Investment Share-equivalents based on the amount of Contributions the Participant made during the Investment Period divided by the price at which Investment Shares would normally be acquired pursuant to rule 3.4 (Acquisition of Investment Shares).

At the end of the Vesting Period, the Participant will be paid a cash amount equal in value to Investment Shares had the Investment Shares been acquired for the Participant on the Acquisition Date, plus the dividends which would have been payable on such Investment Shares, subject to rule 7.4 (Tax and Social Security Withholding).

The Plan Administrator may also decide to satisfy an Award (including reinvested Dividend Equivalents) by paying an equivalent amount in cash, subject to rule 7.4 (Tax and Social Security Withholding).

The Plan Administrator may decide to apply the cash alternative in this rule 7.3:

- (i) where the Plan Administrator considers it necessary or desirable to take account of, mitigate or comply with taxation, securities law, exchange control and/or other applicable laws or to improve the tax and/or legal treatment of the Participant, the Company or any other Member of the Group; or
- (ii) in circumstances deemed exceptional by the Plan Administrator, in its absolute discretion.

7.4 Tax and Social Security Withholding

The Company, any employing company, the trustee of any employee benefit trust or any nominee of or appointed by the Company may withhold such amount and make such arrangements as it considers necessary to meet any liability for taxes, social security contributions or other tax-related items with

respect to Investment Shares or Awards. These arrangements may include, without limitation, the sale or reduction in number of any Shares subject to an Award or Investment Shares, withholding from any wages or other amounts payable to a Participant, or the Participant paying the liability himself or herself, as the Company deems appropriate.

Further, in the event that the Company, any employing company or trustee of any employee benefit trust incurs any obligation to withhold taxes, social security contributions or other tax-related items with respect to an Award prior to the Vesting of such Award, the Plan Administrator shall have the right to accelerate the Vesting of such Award to the extent necessary to generate Shares with a value sufficient to satisfy such liability.

7.5 Tax Elections

The Participant will, if required to do so, make an election regarding the method of payment of any mandatory taxes.

7.6 Clawback

If required by applicable law, as determined by the Plan Administrator, unvested Awards may be forfeited and any Shares acquired under the Plan, or the value of such Shares, shall be paid to the Company under such requirements as set forth by applicable law.

8. Leaving the Group

8.1 General Rule on Leaving Employment

Subject to rule 8.3 (Plan Administrator Authority on Leaving Employment), should a Participant cease to be an Employee during an Investment Period, no further Contributions shall be made by the Participant during the Investment Period following the date of the Participant's ceasing to be an Employee (as determined by the Plan Administrator pursuant to rule 8.4), but Contributions made by the Participant during such Investment Period prior to his or her ceasing to be an Employee will be used to acquire Investment Shares for the Participant on the next following Acquisition Date.

Subject to rules 8.2 (Leaving Employment by Reason of Death) and 8.3 (Plan Administrator Authority on Leaving Employment), an Award which has not Vested will not lapse if a Participant ceases to be an Employee. Instead, such Award will remain outstanding and will continue to Vest in accordance with its terms and the terms of the Plan including, in particular, rule 5.2 (Transfer of Investment Shares), the FAQs, the Enrolment Agreement and the Award Notice.

8.2 Leaving Employment by Reason of Death

Unless otherwise determined by the Plan Administrator, should a Participant cease to be an Employee by reason of the Participant's death, the Vesting of any portion of the Participant's Award that has not Vested will be accelerated and any Shares or cash held on behalf of the Participant by the Share Plan Account Administrator or by any Member of the Group will be delivered to the executor, administrator or personal representative of the Participant's estate, or such other individual or entity as may be prescribed by applicable law.

8.3 Plan Administrator Authority on Leaving Employment

Should a Participant cease to be an Employee during an Investment Period, the Plan Administrator, in its discretion, may provide that the Contributions made by the Participant but not yet used to acquire

Investment Shares for the Participant will be refunded to the Participant without interest (except where required by applicable law).

The Plan Administrator may decide that an Award which has not Vested will lapse on the date a Participant ceases to be an Employee (whether or not such termination is lawful).

In addition, the Plan Administrator may provide for the acceleration of the Vesting of all or a pro-rata portion of a Participant's Award that has not Vested on the date the Participant ceases to be an Employee, provided that such discretion is exercised at the latest within two months of the Participant ceasing to be an Employee.

8.4 Meaning of "Ceasing to be an Employee"

For the purposes of this rule 8, a Participant will not be treated as ceasing to be an Employee: (i) until the Participant is no longer an Employee of any Designated Company, or (ii) if the Participant recommences employment with a Designated Company within 30 days. The Plan Administrator shall have the discretion to determine the effective date of the Participant ceasing to be an Employee for purposes of the Plan.

9. Takeovers and Restructurings

9.1 Takeover

9.1.1 If rule 9.3 (Reconstruction) does not apply, where a person (whether legal or natural) obtains Control of the Company as a result of making an offer to acquire Shares, an Award Vests, subject to rule 9.1.3, on the date the person obtains Control.

9.1.2 The Plan Administrator may decide that an Award which has Vested under rule 9.1.1 is reduced pro rata to reflect the proportion of the original Vesting Period which has lapsed before the effective date of the applicable takeover contemplated by rule 9.1.1. To the extent that the Plan Administrator determines that an Award has not Vested, it shall lapse as to the balance, unless exchanged under rule 10 (Exchange of Awards).

9.1.3 An Award will not Vest under rule 9.1.1 but it will be exchanged under rule 10 (Exchange of Awards) if:

- (i) an offer to exchange Awards is made and accepted by a Participant; or
- (ii) the Plan Administrator, with the consent of the Acquiring Company, decides before the person obtains Control that the Awards will be automatically exchanged.

9.2 Scheme of Arrangement

9.2.1 If rule 9.3 (Reconstruction) does not apply, when under Section 899 of the U.K. Companies Act 2006 a court sanctions a compromise or arrangement in connection with the acquisition of Shares, an Award Vests, subject to rule 9.2.3, on the date of court sanction.

9.2.2 The Plan Administrator may decide that an Award which has Vested under rule 9.2.1 is reduced pro rata to reflect the proportion of the original Vesting Period which has lapsed before the effective date of the applicable scheme of arrangement contemplated by rule 9.2.1. To the extent that the Plan Administrator determines that an Award has not Vested, it shall lapse as to the balance, unless exchanged under rule 10 (Exchange of Awards).

9.2.3 An Award will not Vest under rule 9.2.1 but will be exchanged under rule 10 (Exchange of Awards) if:

- (i) an offer to exchange Awards is made and accepted by a Participant; or
- (ii) the Plan Administrator, with the consent of the Acquiring Company, decides before court sanction that the Awards will be automatically exchanged.

9.3 Reconstruction

If there is any internal reconstruction, reorganisation or acquisition of the Company which does not involve a significant change in the identity of the ultimate shareholders of the Company, this rule applies to any Awards which have not Vested by the day the reconstruction takes effect. The Plan Administrator will arrange for the Awards to be replaced by an equivalent award of shares in the new parent company or companies, as determined by the Plan Administrator. The Plan Administrator may amend (or waive) any conditions applying to the Awards as it considers appropriate, subject to applicable laws.

9.4 Demerger or Other Corporate Event

9.4.1 If the Plan Administrator becomes aware that the Company is or is expected to be affected by any demerger, distribution (other than an ordinary dividend) or other transaction not falling within rule 9.1 (Takeover) or rule 9.2 (Scheme of Arrangement) which, in the opinion of the Plan Administrator, would affect the current or future value of any Award, the Plan Administrator may allow an Award to Vest subject to any such conditions as the Plan Administrator may decide to impose.

9.4.2 The Plan Administrator may decide that an Award which has Vested under rule 9.4.1 is reduced pro rata to reflect the proportion of the original Vesting Period which has lapsed before the effective date of the applicable corporate event contemplated by rule 9.4.1. To the extent that the Plan Administrator determines that an Award has not Vested, it shall lapse as to the balance.

9.4.3 Participants will be notified if they are affected by the Plan Administrator exercising its discretion under this rule.

9.5 Plan Administrator

In this rule 9, "Plan Administrator" means those individuals who were members of the Board of the Company or of a committee appointed by the Board of the Company to administer the Plan immediately before the change of Control.

10. Exchange of Awards

10.1 Exchange

If an Award is to be exchanged under rule 9 (Takeovers and Restructuring), the exchange will take place as soon as practicable after the relevant event.

10.2 Exchange Terms

Where a Participant is granted a new award in exchange for an existing Award, the new award:

- 10.2.1** must confer a right to acquire shares in the Acquiring Company or another body corporate determined by the Acquiring Company;
- 10.2.2** must be equivalent to the existing Award, subject to rule 10.2.4;
- 10.2.3** is treated as having been acquired at the same time as the existing Award and, subject to rule 10.2.4, Vests in the same manner and at the same time;
- 10.2.4** must either:
 - (i) be with respect to the number of shares which is equivalent to the number of Shares comprised in the existing Award which would have Vested under rule 9.1 (Takeover), and Vest at the end of the Vesting Period; or
 - (ii) be subject to such other terms as the Plan Administrator considers appropriate in all the circumstances; and
- 10.2.5** is governed by the Plan as if references to Shares were references to the shares over which the new award is granted and references to the Company were references to the Acquiring Company or the body corporate determined under rule 10.2.1.

11. General

11.1 Terms of Employment

- 11.1.1** For the purposes of this rule 11.1, "Employee" means any person who is or will be eligible to be a Participant.
- 11.1.2** This rule 11.1 applies:
 - (i) whether the Company has full discretion in the operation of the Plan, or whether the Company could be regarded as being subject to any obligations in the operation of the Plan;
 - (ii) during an Employee's employment or employment relationship; and
 - (iii) after the termination of an Employee's employment or employment relationship, whether or not the termination is lawful.
- 11.1.3** Nothing in these rules or the operation of the Plan forms part of the contract of employment of an Employee. The rights and obligations arising from the employment relationship between the Employee and his or her employer are separate from, and are not affected by, the Plan. Participation in the Plan does not create any right to, or expectation of, continued employment.
- 11.1.4** Notwithstanding any provision of the Plan to the contrary, no Employee has a right to participate in the Plan. Participation in the Plan, acquisition of Investment Shares or the grant of Awards on a particular basis in any year does not create any right to or expectation of invitation, participation in the Plan or the grant of Awards on the same basis, or at all, in any future year. Without limitation, this rule 11.1.4 shall apply regardless of whether the Plan Administrator provides for automatic re-enrolment in any Investment Period in accordance with rule 3.1 (Enrolment in the Plan).

11.1.5 The terms of the Plan do not entitle the Employee to the exercise of any discretion in his or her favour.

11.1.6 The Employee will have no claim or right of action with respect to any decision, omission or discretion which may operate to the disadvantage of the Employee even if it is unreasonable, irrational or might otherwise be regarded as being in breach of the duty of trust and confidence (and/or any other implied duty) between the Employee and his or her employer.

11.1.7 No Employee has any right to compensation for any loss in relation to the Plan, including any loss in relation to:

- (i) any loss or reduction of rights or expectations under the Plan in any circumstances (including lawful or unlawful termination of employment);
- (ii) any exercise of a discretion or a decision taken in relation to an Award or to the Plan, or any failure to exercise a discretion or take a decision;
- (iii) the operation, suspension, termination or amendment of the Plan.

11.2 Third Party Rights

Nothing in this Plan confers any benefit, right or expectation on a person who is not a Participant. No such third party has any rights under the U.K. Contracts (Rights of Third Parties) Act 1999 to enforce any term of this Plan. This does not affect any other right or remedy of a third party which may exist.

11.3 Employee Trust

The Company and any Subsidiary may provide money to the trustee of any trust or any other person to enable them or him or her to acquire Shares to be held for the purposes of the Plan, or enter into any guarantee or indemnity for those purposes, to the extent permitted by Sections 681 and 682 of the U.K. Companies Act 2006 or any applicable law.

11.4 Data Protection

Participation in the Plan will be subject to:

11.4.1 any data protection policies applicable to any relevant Member of the Group; and

11.4.2 any applicable privacy notices.

11.5 Compliance with Law and Listing Rules

Notwithstanding any provision of the Plan to the contrary, all grants of Awards and allotments, issues and transfers of Shares will be subject to any relevant Dealing Restrictions and any necessary consents under any relevant enactments or regulations for the time being in force in the United Kingdom or elsewhere. The Company shall not be under any obligation to deliver Shares and shall have no liability for any failure to deliver Shares under the Plan unless and until the Plan Administrator has determined that:

11.5.1 the Company and the Participant have taken all actions required to register or qualify the Shares under applicable securities laws, or the Plan Administrator has determined that an exemption from registration and from qualification under such securities laws is available;

11.5.2 any applicable listing requirement of any stock exchange on which the Shares are listed has been satisfied; and

11.5.3 all other applicable provisions of law relevant to the lawful issuance and transfer of Shares under the Plan have been satisfied.

The Participant is responsible for complying with any Dealing Restrictions and any requirements he or she needs to fulfil in order to obtain, or avoid the necessity for, any such consent.

11.6 Share Rights

Shares used to satisfy Awards under the Plan or acquired by Participants as Investment Shares will rank equally in all respects with the Shares in issue on the date of allotment. They will not rank for any rights attaching to Shares by reference to a record date preceding the date of allotment. Where Shares are transferred to a Participant, the Participant will be entitled to all rights attaching to the Shares by reference to a record date on or after the transfer date. The Participant will not be entitled to rights before that date.

11.7 Listing

11.7.1 If and for so long as Shares are listed on Eurolist by Euronext and traded on Euronext, the Company will apply for listing of any Shares issued under the Plan as soon as practicable, to the extent they are not already so listed.

11.7.2 If and for so long as Shares are listed on the Official List and traded on the London Stock Exchange, the Company will apply for listing of any Shares acquired by Participants under the Plan as soon as practicable, to the extent they are not already so listed.

12. Notices

12.1.1 Any notice or other document which has to be given to a person who is or will be eligible to be a Participant under or in connection with the Plan may be, as determined by the Plan Administrator:

- (i) delivered or sent by post to the Participant at his or her home address according to the records of his or her employing company; or
- (ii) sent by e-mail or fax to any e-mail address or fax number which according to the records of his or her employing company is used by the Participant;
- (iii) or, in either case, such other address which the Plan Administrator considers appropriate; or
- (iv) made available to the Participant by means of the Company's or the Share Plan Account Administrator's web portal.

12.1.2 Any notice or other document which has to be given to the Company or other duly appointed agent under or in connection with the Plan may be delivered or sent by post to it at its registered office (or such other place as the Plan Administrator or duly appointed agent may from time to time decide and notify to Participants) or sent by e-mail or fax to any e-mail address or fax number notified to the Participant.

12.1.3 Unless otherwise provided by the Plan Administrator:

- (i) notices sent by post will be deemed to have been given on the third day after the date of posting. However, notices sent by or to a Participant who is working outside of the U.K. or European Union will be deemed to have been given on the seventh day after the date of posting; and
- (ii) notices sent by e-mail or fax, in the absence of evidence to the contrary, will be deemed to have been received on the day after sending.

12.2 Governing Law and Jurisdiction

English law governs the Plan and the English Courts have non-exclusive jurisdiction with respect to any disputes arising.

12.3 Currency Conversions

Any currency conversions required to be made in connection with the Plan will be made using such exchange rate as determined by the Plan Administrator (including exchange rates provided by the Share Plan Account Administrator) on the date for which such conversion is required, or if such date is not a Business Day, on the immediately following Business Day, or in such other manner as determined by the Plan Administrator.

13. Severability

If any particular rule of this Plan is found to be invalid or otherwise unenforceable, such rule shall not affect the other provisions of the Plan, but the Plan shall be construed in all respects as if such invalid rule were omitted.

14. Amending the Plan and Termination

14.1 Board's powers

Except as described in the rest of this rule 14 and in accordance with relevant provisions of U.K. company law, the Board may at any time change the Plan (including the terms of any Award already granted) in any way, including changes to the disadvantage of existing Participants.

14.2 Shareholder approval

14.2.1 Except as described in rule 14.2.2, the Company in general meeting must approve in advance by ordinary resolution any proposed change to the Plan to the advantage of present or future Participants, which relates to:

- (i) the Participants;
- (ii) the limitations on the amount or number of Shares, cash or other benefits subject to the Plan;
- (iii) the individual limit for each Participant under the Plan;
- (iv) the basis for determining a Participant's entitlement to, and the terms of, securities, cash or other benefit to be provided and for the adjustment thereof (if any) if there is a capitalisation issue, rights issue or open offer, sub-division or consolidation of Shares or reduction of capital or any other variation of capital; or

(v) the terms of this rule 14.2.1.

14.2.2 The Board can change the Plan and need not obtain the approval of the Company in general meeting for any minor changes:

- (i) to benefit the administration of the Plan;
- (ii) to comply with or take account of the provisions of any proposed or existing legislation;
- (iii) to take account of any changes to legislation; or
- (iv) to obtain or maintain favourable tax, exchange control or regulatory treatment of the Company, any Subsidiary or any present or future Participant.

14.2.3 The Board may, without obtaining the approval of the Company in general meeting, establish further plans (by way of schedules to the rules or otherwise) based on the rules, but modified to take account of local tax, exchange control or securities law in non-UK territories. However, any Shares made available under such plans are treated as counting against any limits on individual or overall participation in the Plan under rules 4.9 (Plan limits - 10 per cent), 4.10 (Plan limits - 5 per cent) and 4.11 (Scope of Plan limits).

14.3 Notice

The Plan Administrator is not required to give written notice of any changes made to the Plan to any affected Participant.

14.4 Termination

The Plan will terminate on the Expiry Date, but the Board may terminate the Plan at any time before that date. The termination of the Plan will not affect existing Awards.



Unilever Nederland Mobiliteits Model voor WL1 en WL2AB zonder lease auto

Geïntroduceerd op: 1 november 2021

Laatste revisie: 1 januari 2024

Huidige versie: 4 (eerdere versies komen te vervallen)

Richtlijnleider: IR/ER team

Doel van dit beleid

In dit document informeren we je over het Unilever Mobiliteits Model voor WL1 en WL2AB in Nederland zonder leaseauto. Kijkend naar de Unilever standaarden voor hybride werken en wat dat betekent voor de manier waarop we tussen wonen en werk reizen, hebben we 4 pijlers vastgesteld die de basis vormen van dit Mobiliteitsbeleid:

- **Employee experience:** Flexibiliteit op basis van jouw behoeften. Geen vast maand- of jaarabonnement, maar een vergoeding op basis van je daadwerkelijke reisgedrag, passend bij jouw individuele behoeftes.
- **Duurzaamheid:** Duurzaam vervoer zonder uitstoot wordt beloond.
- **Toekomst van het werk:** In lijn met toekomstige manieren van werken.
- **Eenvoud:** Een eenvoudige en gebruiksvriendelijke digitale oplossing om je eigen mobiliteit en de kosten daarvan te beheren.

Van toepassing op

Deze policy is van toepassing op alle WL1 & 2A/B Unilever medewerkers zonder leaseauto op alle werklocaties in Nederland.

Let op: geformaliseerde individuele afspraken uit het verleden blijven van kracht. Bijvoorbeeld: de Hive-regeling uit het sociaal plan blijft van kracht totdat deze verloopt. Na afloop van het Hive sociaal plan vallen deze medewerkers automatisch onder het mobiliteitsbeleid dat op dat moment van toepassing is.

Beschrijving en basisprincipes van het beleid

Medewerkers in Nederland op WL1 of WL2A/B die naar hun werklocatie reizen, hebben recht op vergoeding van hun woon-werkverkeer. De vergoeding is gebaseerd op daadwerkelijk reisgedrag (geen reizen betekent dus geen vergoeding), op basis van onderstaande categorieën.

Het combineren van meerdere vervoerswijzen in categorie 1-3 in één rit is mogelijk, behalve voor medewerkers in Hellendoorn. De verschillende soorten woon-werkverkeer worden verder uitgelegd op de volgende pagina.

1. Uitstootvrij vervoer (€0,23 per km)

(Bijvoorbeeld fiets/lopen/volledig elektrisch (deel) vervoer/ max 40km enkele reis met plug-in hybride)

2. Openbaar vervoer – 2e klas incl. ICD toeslag (100% vergoed)

(Openbaar Vervoer ticket per reis: bijvoorbeeld trein/metro/tram/bus)

3. Transport met uitstoot – max 40 km enkele reis (€ 0, 12 per km)

(Bijvoorbeeld (niet volledig elektrische) motor, scooter, auto)

Hellendoorn & Breda – min 10 – max 21 km enkele reis (€0, 23 per

km) *(Categorie 1,2,3 zijn niet van toepassing op medewerkers in Hellendoorn en Breda. De Hellendoorn/Breda categorie is ook niet van toepassing op medewerkers op andere locaties)*



Dit beleid is beschikbaar op het intranetsite van Unilever. Unilever behoudt zich het recht voor om dit beleid te wijzigen. Wijzigingen worden geconsulteerd met de Centrale Ondernemingsraad. Eventuele wijzigingen worden schriftelijk aan de medewerkers gemeld.

Soorten vervoer verder uitgelegd

Hieronder worden de verschillende soorten transport beschreven.

- Categorie 1 - Uitstootvrij vervoer: 0,23 cent per kilometer
 - Bijvoorbeeld: wandelen, (E-)bikes en volledig elektrische (deel) alternatieven.
 - Plug-in hybride tot max. 40km enkele reis wanneer je de trip volledig elektrisch rijdt. Meer gereden kilometers kun je niet nog declareren als categorie 3.
 - Categorie 2 – 100% dekking openbaar vervoer (2^e klas, incl. Intercity Direct toeslag)
 - Bijvoorbeeld: vervoer per trein, metro en tram in Nederland.
 - Categorie 3 - Vervoer met uitstoot: 0,12 cent per kilometer (max. 40km enkele reis)
 - Bijvoorbeeld: (niet volledig elektrische) auto, scooter, motor.
1. Sourcing Unit Hellendoorn & Breda Only: € 0,23 per km (min10, max 21 km enkele reis)
- Van toepassing op alle medewerkers formeel werkzaam op locatie Hellendoorn en Breda. Deze categorie wordt aangeboden omdat de lokale situatie voor beide fabriekenaanzienlijk verschilt van de andere sites:
- Ploegendiensten
 - De locatie van de fabriek biedt zeer beperkte alternatieve manieren van reizen naast auto (ver weg wonend) of fiets (in de buurt wonend)
 - Zeer weinig perspectief als het gaat om een betere verbinding met het openbaar vervoer of gedeelde vervoersmogelijkheden.

Zie bijlage 1 voor een lijst van verschillende soorten vervoer en de vergoeding daarvan.

Je reizen registreren in de app / de portal

De vergoeding wordt gebaseerd op de reizen die je hebt geregistreerd in de Milo app of online portal.

1. Je bent zelf verantwoordelijk voor een correcte registratie van je woon-werkverkeer in de App.
2. Het label Zakelijk in de Milo app wordt gebruikt om kosten te markeren die je hebt gemaakt voor zakelijk reizen. De registratie hiervan in de Milo app vervangt de declaratie via Concur. Deze zullen volledig worden vergoed; bijvoorbeeld bij het gebruik van OV en kilometer kosten voor zakelijke reizen.
3. Het label Privé in de Milo app wordt gebruikt om kosten te markeren die je (deels) zelf moet betalen; bijvoorbeeld deelvervoer zoals een Felyx e-scooter. Je kunt het label Privé ook gebruiken als je per ongeluk je XXImo OV-kaart hebt gebruikt voor een persoonlijke reis. Zie bijlage 2 voor verdere uitleg en voorbeelden op basis van de beschikbare leveranciers in januari 2023.
4. We vertrouwen erop dat je eerlijk bent in de registratie van je reizen en handelt volgens de Code of Business Principles van Unilever. We vertrouwen er ook op dat je de juiste rijbewijzen hebt voor het vervoersmiddel dat je selecteert.
5. Registratie en bevestiging dient maandelijks plaats te vinden (met terugwerkende kracht is bij uitzondering mogelijk tot maximaal 60 dagen na de reis; na 60 dagen vervalt je recht op vergoeding).
6. Er zullen steekproeven worden uitgevoerd.

Uitsluiting van dit beleid en belangrijke wijzigingen

Er bestaat geen recht op vergoeding van woon-werkverkeer (o.a. maar niet enkel beperkt tot):

- voor medewerkers die een leaseauto hebben of een car allowance ontvangen
- tijdens een verlofperiode
- voor reizen buiten Nederland

Verlies van je OV-kaart

- Mocht je je XXImo OV-kaart kwijt zijn of in geval van diefstal, handel dan zodra je merkt dat de kaart weg is. Misbruik van de kaart kan leiden tot hoge kosten voor zowel Unilever als jouzelf.
- Neem contact op met XXImo 24/7 SOS nummer: 0900 1980 (binnen Nederland) of +31 73 615 63 79 vanuit het buitenland.

Uit dienst gaan bij Unilever

Bij het uit dienst gaan bij Unilever ben je verantwoordelijk voor het tijdig informeren van HR. Bij uit dienst gaan vervalt het recht op vergoeding per datum uit dienst. Mocht je in bezit zijn van een XXIMO OV kaart, dan dien je deze per post terug te sturen naar: 'XXIMO Mobility Antwoordnummer 56544 3506 WB Utrecht'. Voeg een briefje met uw naam toe. Je kunt het via het interne postkantoor van Unilever op kantoor verzenden. Als je dit niet doet, zal Unilever een boete van € 50 per kaart aan je moeten opleggen.

Locatiewijziging

2. Wanneer je overstapt naar een Unilever locatie waar dit beleid niet van toepassing is, vervalt het recht op vergoeding per de datum van de overstap.
3. Bij een overstap van/naar Hellendoorn of Breda is de verschuiving in categorie van kracht vanaf de datum van de overstap. Vanwege het tijdelijk karakter is dit niet van toepassing als het gaat om een UFL-rotatie.

Persoonlijke verhuizing

Elke wijziging in je thuis adres moet worden meegedeeld aan XXIMO via servicedesk@xximo.nl.

Unilever behoudt zich het recht voor om eventueel te veel betaalde bedragen terug te vorderen als deze zijn gebaseerd op verkeerde informatie of andere redenen.

Bijlage 1

Soorten vervoersmiddelen en hun vergoeding

	Alle medewerkers in het nieuwe Mobiliteitsmodel	Medewerkers in categorie 4: Hellendoorn en Breda
Lopen	Categorie 1 - €0,23 per km / geen min-max	€0,23 per km: min 10 – max 21 km enkele reis, onafhankelijk van gekozen manier van reizen
Fiets (regulier en elektrisch)	Categorie 1 - €0,23 per km / geen min-max	
Step	Categorie 1 - €0,23 per km / geen min-max	
Volledig elektrische scooter of motor	Categorie 1 - €0,23 per km / geen min-max	
Volledig elektrische auto	Categorie 1 - €0,23 per km / geen min-max	
Plug-in hybrid – volledig elektrische reis	Categorie 1 - €0,23 per km / 0-40 km enkele reis (handmatige aanpassing in de app)	
Openbaar vervoer (in NL 2nd klasse – incl. Intercity direct toeslag)	Categorie 2 – 100% vergoed	
Auto (met uitstoot)	Categorie 3 - €0,12 per km / 0-40km enkele reis	
Motor en scooter (met uitstoot)	Categorie 3 - €0,12 per km / 0-40km enkele reis	
** Let op, deelvervoer zoals Felyxs, MyWheels, OV fiets en anderen, kosten meer dan je vergoed krijgt vanuit Unilever. De kosten hiervan worden ingehouden op je salaris.		

Bijlage 2

Hoe de verschillende manieren van reizen te registreren in de app

Manier van vervoer	Wat krijg ik van Unilever (als ik deelneem aan het nieuwe Mobiliteits Model categorie 1-3)	Hoe werkt het in de Milo app?
Openbaar vervoer 	Als je met het openbaar vervoer 2^e klas reist, wordt dat volledig vergoed vanaf je huis tot je werklocatie. De Intercity Direct Toeslag wordt ook vergoed. <i>(Let op: je mag niet reizen met 1^e klas. Internationale treinen zijn voor eigen rekening)</i>	Je checkt in met je XXimo OV kaart voor je woon-werk reis. Je reis wordt getoond in de app, geen verdere actie nodig. Je hoeft deze reis niet zelf te betalen omdat Unilever de kosten vergoed.
NS International 	International treinen worden niet vergoed in het nieuwe Mobiliteits Model	Voor je woon-werkverkeer check je in met je XXimo OV kaart. Bekijk na afloop van de reis de transactie voor de internationale trein: je moet het label van deze reis wijzigen in privé. Aangezien de kosten voor jou privé zijn, worden de kosten ingehouden op je salaris.
Eigen vervoer 	Vergoeding hangt af van hoe je reist: 1. Als je gebruik maakt van uitstootvrij vervoer (zoals lopen, fiets, volledig elektrisch) krijg je € 0,23 per KM 2. Als je volledig elektrisch met een plug-in hybride hebt gereden, krijg je € 0,23 per KM met een maximum van 40 KM per enkele rit. 3. Maak je gebruik van vervoer met uitstoot (zoals een gewone auto, scooter, motor) dan krijg je € 0,12 per KM met een maximum van 40 KM per enkele rit	Nadat je naar je werklocatie bent gereisd, ga je naar de app en start je een declaratie: 4. je laat ons weten hoe je hebt gereisd 5. van waar naar waar je reisde: van woon- naar werklocatie 6. als je volledig elektrisch met een plug-in hybrid hebt gereden, claim dan max. 40 km enkele reis. Je past dit handmatig aan in de app. 7. je vult de datum in waarop je bent gereisd 8. vul de reden voor de claim in: voorbeeld: woon-werkverkeer
OV fiets 	Je krijgt € 0,23 per KM	Met je XXimo OV-kaart kun je een OV-fiets krijgen. Na afloop van de huur zie je de kosten hiervan in de Milo app. Verander de tag in Privé: aangezien de kosten deels voor jou privé zijn. Om er zeker van te zijn dat je ook je reis (gedeeltelijk) vergoed krijgt, doe je een KM-claim in de app van de zojuist gemaakte reis. Markeer het als een fietstocht waarvoor de vergoeding 0,23 ct per KM is.