

Doorlopend Sociaal Plan Unilever Nederland B.V.

Looptijd: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030

Inhoudsopgave

Paginanummer

1.	Inleiding	3	
2.	Algemeen		4
2.1.	Looptijd/werkingsduur	4	
2.2.	Werkingssfeer	4	
2.3.	Wijziging		5
2.4.	Informatieverstrekking	5	
2.5.	Sociale Begeleidingscommissie (SBC)	5	
2.6.	Hardheidsclausule		6
3.	Procedure boventalligheid	7	
3.1.	Boventalligheid		7
3.2.	Afspiegeling	7	
3.3.	Aanzegging boventalligheid en einddatum	8	
4.	Van werk naar werk		9
4.1.	Interne herplaatsing	9	
4.1.1.	Passende functie		9
4.1.2.	Salaris garantieregeling	10	
4.1.3.	Beoordeling	10	
4.2.	Externe herplaatsing	10	
4.2.1.	Duur outplacement	11	
4.2.2.	Aanvang outplacement	11	
4.3.	Scholing		11
5.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	12	
5.1.	Procedure		12
5.2.	Beëindigingsregeling	13	
5.3.	Plaatsmakersregeling	16	
6.	Overige bepalingen		17
6.1.	Sollicitatieverlof		17
6.2.	Jubileumregeling		17
6.3.	Kosten juridische bijstand		17
6.4.	Pensioen en collectieve verzekeringen	17	
6.5.	Eigendommen		17
6.6.	Financieel advies		17
6.7.	Verval concurrentiebeding		17
6.8.	Getuigschrift	18	
6.9.	Vrijstelling van werkzaamheden	18	
6.10.	Voorrang werknemer met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	18	
6.11.	Herplaatsingsinspanningen boventallige, arbeidsongeschikte werknemer	18	
6.12.	Support voor medewerkers met een gesponsord visum		18

1. Inleiding

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen Unilever en de vakbonden FNV en CNV. Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is begeleiding “van werk naar werk”. Unilever en de vakbonden hechten grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van werknemers die hun arbeidsplaats verliezen en uit dienst zullen treden bij Unilever, én van de werknemers die hun dienstverband voortzetten. In dit Sociaal Plan zijn onder ander afspraken opgenomen over de procedure in geval van boventalligheid en aanzegging, de mogelijkheden om boventallige medewerkers actief te bemiddelen naar een andere functie en waar de boventallige medewerker recht op heeft in geval bij uitdiensttreding.

Met Unilever wordt de werkgever bedoeld, zoals ook omschreven in Hoofdstuk 1, artikel 01, van de cao. Wanneer in het Sociaal Plan wordt gerefereerd aan de cao, dan wordt hiermee de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst van Unilever Nederland B.V. bedoeld.

Wanneer er in dit Sociaal Plan wordt gerefereerd naar een werknemer wordt hiermee de persoon bedoeld die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Unilever in dienst is, voor zover het functieklassen betreft op het niveau van Work Level 1 en Work Level 2.

Dit Sociaal Plan is bedoeld ter opvang van de gevolgen voor de werknemers, die boventallig worden verklaard tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan.

In het Sociaal Plan is opgenomen op welke voorzieningen de werknemer recht heeft bij herplaatsing of wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

In geval van zeer speciale omstandigheden die vragen om maatwerkafspraken naast dit doorlopend Sociaal Plan, zullen Unilever en de vakbonden daarover in gesprek treden.

2. Algemeen

2.1 Looptijd/werkingsduur

Dit Sociaal Plan start op 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 31 december 2030. Er is geen opzegging vereist.

Dit Sociaal Plan vervangt volledig voorgaande sociale plannen die voor (werknemers van) Unilever Nederland B.V. van toepassing zijn geweest (ongeacht de benaming) en zal op grond van artikel 4 van de Wet op de loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken worden aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

De eventuele nawerking van voorgaande Sociaal Plannen wordt expliciet uitgesloten.

Verkregen rechten en verplichtingen uit – en gedurende de looptijd van – het Sociaal Plan blijven van kracht ook als de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken.

2.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de werknemer:

- ingedeeld in WL1 en WL2;
- met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Unilever, zoals gedefinieerd in clausule 1.01 van de Unilever Nederland cao;
- voor zover de werknemer binnen de looptijd van dit Sociaal Plan schriftelijk is medegedeeld boventallig te zijn verklaard als gevolg van bedrijfseconomische redenen. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon of het (dis)functioneren van de werknemer betreffen en die zijn uitgewerkt in de actuele UWV Uitvoeringsregels zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers:

- met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, wanneer Unilever besluit de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, uitsluitend recht op de wettelijke transitievergoeding. Er geldt één uitzondering: Indien en voor zover Unilever wegens bedrijfseconomische redenen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een medewerker tussentijds beëindigt (voor zover dat juridisch mogelijk is), geldt ook dat deze medewerker recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. Uitsluitend in het geval van zo'n tussentijdse beëindiging heeft de werknemer recht op outplacementbegeleiding (volgens artikel 4.2.1 en 4.2.2). Voor het overige kan deze medewerker geen aanspraak maken op dit het Sociaal Plan.);
- op personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden (met uitzondering van artikel 6.10);
- voor zover de werknemer om andere redenen dan bedrijfseconomische redenen Unilever verlaat, zoals wegens het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid, ontslag wegens andere persoonlijke redenen of ontslag op staande voet.

2.3 Wijziging

In geval van veranderingen in de wet- en/of regelgeving voor einddatum van dit Sociaal Plan, die hun weerslag hebben op de bepalingen van dit Sociaal Plan, treden Unilever en vakbonden in overleg.

2.4 Informatieverstrekking

De werknemer die een beroep doet op een van de bepalingen van dit Sociaal Plan verplicht zich om alle relevante financiële en andere inlichtingen te verstrekken aan Unilever, zodat het Sociaal Plan goed kan worden toegepast.

Unilever zal de werknemer correct voorlichten over de gevolgen van het Sociaal Plan voor de werknemer. Unilever zal de werknemer er ook op wijzen, indien de uitvoering van dit Sociaal Plan consequenties heeft voor sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenopbouw en arbeidsvoorwaarden. Unilever heeft daarbij geen verplichting tot het in kaart brengen van specifieke (financiële) gevolgen.

2.5 Sociale begeleidingscommissie (SBC)

De SBC bestaat uit 4 leden. 2 leden representeren de werkgever, aangewezen door de HR verantwoordelijke voor Unilever Nederland, en 2 leden representeren de werknemers, aangewezen door de voorzitter van de centrale ondernemingsraad en de bestuurders van de vakbonden. Wanneer de 4 leden zijn geïnstalleerd merken zij gezamenlijk 1 persoon aan (voor het behandelen van het eerste verzoek), die zitting zal nemen in de SBC wanneer de 4 leden van de SBC niet tot een advies kunnen komen omdat er 2 leden een ander advies willen uitbrengen dan de andere 2. De extra persoon wordt dan geconsulteerd om tot een finaal advies te komen. Deze persoon zal voor alle potentiële verzoeken dezelfde persoon zijn, met uitzondering in geval van (mogelijke) belangenverstrengeling.

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie behandelt:

- klachten of bezwaren die een boventallige werknemer ingediend heeft over de toepassing van het Sociaal Plan, en
- De beslissing van het management op een verzoek die een boventallige werknemer doet op basis van de hardheidsclausule.

Voordat de commissie je verzoek in behandeling neemt, moet je jouw bezwaar of verzoek altijd eerst bespreken met je eigen lijnmanager en/of HR. Wanneer dit niet voor voldoende duidelijkheid of overeenstemming zorgt kan je een verzoek indienen bij de SBC om het management te adviseren over jouw casus.

Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken kunnen worden behandeld.

De werkwijze van de SBC staat hieronder beschreven.

De SBC zal zo snel mogelijk (online) bij elkaar komen om het ingediende verzoek collectief te bespreken.

Indien de SBC behoefte heeft zich te laten bijstaan door een (externe) deskundige en hier kosten aan verbonden zijn, zal Unilever deze kosten in redelijkheid vergoeden, indien hier vooraf overeenstemming over is bereikt met Unilever.

Relevante betrokkenen worden door de commissie gehoord, voor zij het advies geeft. Je zult altijd worden geïnformeerd over het verloop van het proces en over de betrokkenen die worden gehoord. De commissie streeft ernaar binnen twee weken na de ontvangst van het verzoek schriftelijk een unaniem advies te verstrekken. Als de commissie niet tot een unaniem advies komt, vermeldt zij dit in het advies.

Het advies van de SBC behandelt Unilever serieus. Unilever streeft ernaar binnen twee weken na ontvangst van het advies van de SBC een besluit te nemen. In alle gevallen zal het betreffende management de beslissing schriftelijk en gemotiveerd toelichten aan de betrokken werknemer en SBC.

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van de taak ter kennis komen.

2.6 Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, een en ander ter toetsing van de Sociale Begeleidingscommissie (SBC), kan Unilever besluiten om in gunstige zin voor de werknemer van het Sociaal Plan af te wijken en een individueel passende regeling treffen. Het moet dan gaan om een evident schrijnende situatie of uitzonderlijke persoonlijke situaties die maken dat onverkorte toepassing van het Sociaal Plan niet toereikend is.

Dit kan gaan over een situatie waarbij een passende functie achteraf (dus na plaatsing) en na toetsing door de SBC toch niet passend blijkt om een verzoek te doen tot toepassing van het Sociaal Plan. Of de situatie van een werknemer die voor verblijf in Nederland afhankelijk is van een gesponsord visum vanuit Unilever (of een andere werkgever) en geen zicht heeft op herplaatsingsmogelijkheden (intern of extern). Dit zijn enkele voorbeelden van situaties die zich kunnen voordoen, maar ook voor andere situaties kan een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule.

Aan deze individuele afspraken kunnen door andere werknemers die onder het Sociaal Plan vallen geen rechten worden ontleend.

3. Procedure boventalligheid

Unilever volgt de actuele, relevante wet- en regelgeving zoals en voor zover die van toepassing is bij bedrijfseconomische redenen. Je kunt hierbij denken aan: de Wet Melding Collectief Ontslag, Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de UWV Uitvoeringsregels zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Overige regelingen worden in dit Sociaal Plan verder toegelicht. De regels worden toegelicht aan iedere werknemer die het betreft en dat wenst. Er is op ieder moment gelegenheid aan jouw HR contactpersoon vragen te stellen en een nadere toelichting te vragen naast de algemene informatie die Unilever continue beschikbaar stelt.

3.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen de volgende situaties zich voordoen:

- de functie(groep) van de werknemer vervalt of wijzigt substantieel;
- de functie van de werknemer wordt verplaatst naar een locatie in het buitenland of binnen Nederland waarbij de enkele reistijd meer dan 90 minuten bedraagt;
- het aantal functies in de functiegroep van de werknemer vermindert. Welke werknemer(s) in dit geval boventallig word(en) verklaard, wordt dan bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Dit beginsel is nader uitgewerkt in de actuele UWV Uitvoeringsregels zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Je bent als werknemer boventallig vanaf het moment dat jou schriftelijk is medegedeeld dat je boventallig bent verklaard als gevolg van bedrijfseconomische redenen. Vanaf dat moment is dit Sociaal Plan op jou van toepassing.

Boventallig betekent dat je functie komt te vervallen in de toekomst. Deze schriftelijke mededeling noemen we de formele aanzegging. Deze aanzegging ontvang je kort nadat het officiële reorganisatiebesluit door Unilever in het consultatieproces is genomen. De datum van *feitelijke* boventalligheid is de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer daadwerkelijk vervalt. Die datum kan samenvallen met de datum waarop de boventalligheid wordt aangezegd, maar het kan ook zijn dat er tijd zit tussen de aanzegging en het moment van feitelijke boventalligheid. In de schriftelijke bevestiging geeft Unilever aan hoe dit in het geval van de werknemer is. Vanaf de formele aanzegging heeft werknemer recht op het Sociaal Plan, met uitzondering van de beëindigingsvergoeding: Daar heeft werknemer pas recht op na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst mits deze niet binnen de wettelijke bedenkttermijn ongedaan is gemaakt.

3.2 Afspiegeling

In clausule 3.1 Boventalligheid is het woord afspiegelingsbeginsel gebruikt. Hiermee wordt bedoeld de regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de actuele Ontslagregeling en de actuele uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag bij bedrijfseconomische redenen. Deze bepalen welke werknemer bij krimp van een functiegroep boventallig wordt verklaard.

De peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de ontslagvolgorde wordt bepaald, met inachtneming van de in dit artikel bedoelde wet- en regelgeving.

Als peildatum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt de datum van het definitieve reorganisatiebesluit van Unilever.

3.3 Aanzegging boventalligheid en einddatum

De werknemers die vanwege een reorganisatie worden getroffen door boventalligheid worden hierover persoonlijk en schriftelijk geïnformeerd. Dit noemen we de formele aanzegging. Deze aanzegging ontvang je kort nadat het officiële reorganisatiebesluit door Unilever in het consultatieproces is genomen. Unilever gaat na of de werknemer intern herplaatst kan worden (zie hoofdstuk 4 en 5). Omdat de mogelijkheid tot herplaatsing niet gegarandeerd is, streeft Unilever ernaar het dienstverband van de boventallige werknemer te beëindigen met wederzijds goedvinden via een beëindigingsovereenkomst. (hierna: vaststellingsovereenkomst).

Indien de fictieve opzegtermijn vier maanden bedraagt, verstrekt Unilever de werknemer bij de aanzegging direct een vaststellingsovereenkomst. Indien de fictieve opzegtermijn drie maanden of korter is, kan Unilever direct een

vaststellingsovereenkomst verstrekken bij de aanzegging of dit later (maar zo spoedig mogelijk) doen. Er zal maximaal één maand zitten tussen de aanzegging en het overhandigen van de vaststellingsovereenkomst.

De vaststellingsovereenkomst wordt altijd aangeboden voorafgaand aan de start van de fictieve opzegtermijn. Werknemer dient de vaststellingsovereenkomst uiterlijk één maand na de verstrekking van de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen.

Het uitgangspunt is dat de arbeidsovereenkomst, in de situatie waarin er niet intern kan worden herplaatst, zal eindigen 4 kalendermaanden na het moment van schriftelijke bevestiging (aanzegging) van de boventalligheid. Dit kan in bijzondere situaties anders zijn wanneer Unilever en de werknemer samen een andere einddatum afspreken, bijvoorbeeld bij langdurig ziekteverlof of wanneer er een wederzijdse mogelijkheid is om het dienstverband eerder of later te beëindigen.

4. Van werk naar werk

Unilever en vakbonden streven er primair naar om de boventallige werknemer van werk naar werk te begeleiden intern, dan wel extern.

4.1 Interne herplaatsing

Indien sprake is van boventalligheid is begeleiding van werk naar werk het uitgangspunt, waarbij in de eerste plaats de interne herplaatsingsmogelijkheden zullen worden onderzocht.

4.1.1 Passende functie

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het bewegen van werk naar werk, daarbij hechten we waarde aan de inspanningsverplichting van zowel Unilever als werknemers. Doel is altijd om zoveel mogelijk werknemers intern te herplaatsen.

Een functie is voor jou passend als de functie-inhoud, (salaris)niveau en arbeidsomstandigheden vergelijkbaar of nagenoeg gelijkwaardig zijn aan de vervallen functie, waarbij Unilever en de vakbonden rekening houden met:

- geen verschil in salarisgroep;
- de inhoud van de nieuwe functie waarbij sprake is van gelijkwaardigheid in werk- en denkniveau ten opzichte van de oude functie of waarvoor je binnen een redelijke termijn geschikt te maken bent, tijdens de inwerkperiode of zo nodig na het volgen van een opleiding. Uitgangspunt hierbij is wel dat je beschikt over de voor het vervullen van de functie vereiste basiskennis. De extra opleiding wordt als aanvulling hierop gezien. De redelijke termijn is gelijk aan de duur van de opzegtermijn voor Unilever (minimaal 4 maanden, zonder eventuele aftrek van proceduretijd);
- eerder vervulde functies, eerder opgedane kennis en ervaring;
- het opleidingsniveau, de kwaliteiten en capaciteiten alsmede de competenties (vaardigheden) van de werknemer;
- de gemiddelde reistijd voor het woon-werkverkeer. Als norm hiervoor geldt dat deze reistijd niet meer bedraagt dan 90 minuten enkele reis. De gemiddelde reistijd wordt gemeten op basis van:
 - het woonadres van de werknemer;
 - de snelste route gemeten met laatste versie ANWB-routeplanner;
 - peildatum eerste dinsdag na het definitieve reorganisatiebesluit (niet in schoolvakanties), met een vertrek vanuit woonadres om 08.00 en een vertrek vanuit werklocatie om 17.30;
 - indien heenreis en terugreis een verschillende reistijd kennen, dan geldt reistijd heen + reistijd terug gedeeld door twee, als zijnde gemiddelde (enkele) reistijd.

Bij de beoordeling of er sprake is van een passende functie zal niet per criterium afzonderlijk plaats vinden, maar worden alle criteria gezamenlijk in onderlinge samenhang bezien.

Op basis van deze richtlijn zal allereerst door Unilever getoetst worden of een functie voor jou als boventallige werknemer passend is. Wanneer er een passende functie voor jou is geïdentificeerd word je hierover schriftelijk geïnformeerd.

Als werknemer heb je vervolgens de inspanningsverplichting om op in ieder geval één functie (dit hoeft dus niet per se een passende functie te zijn) te solliciteren via OJP. Deze verplichting geldt voor de eerste 3 maanden na de formele aanzegging.

Zowel de werknemer als Unilever heeft na het doorlopen van de sollicitatie de mogelijkheid om te beslissen dat een baan voor jou toch niet passend is. Van zowel van jou als werknemer als van Unilever wordt verwacht om gemotiveerd aan te geven waarom na sollicitatie de baan niet als passend genoeg wordt geacht. In het geval van meerdere boventallige werknemers die na sollicitatie passend worden geacht voor de openstaande functie beslist Unilever wie het meest passend is. Unilever hanteert transparante plaatsingsprincipes, inzichtelijk voor de Sociale Begeleidingscommissie, bij de toewijzing van (passende) functies.

Wanneer je, ondanks de aanwezigheid van één of meerdere passende functie(s), niet actief solliciteert om intern herplaatst te worden dan heeft dit consequenties voor jouw beëindigingsvergoeding. We verwachten dat je ten minste op één (passende) functie solliciteert binnen 3 maanden na jouw formele aanzegging. Indien je hieraan niet voldoet zal de beëindigingsvergoeding worden gehalveerd. Wanneer er geen passende functie voor jou is geïdentificeerd behoud je het recht op de volledige beëindigingsvergoeding, ook als jij niet solliciteert om intern herplaatst te worden.

4.1.2 Salarisgarantieregeling

Wanneer je een functie in één lagere salarisklasse aanvaardt als boventallige werknemer blijf je jouw oude salaris ontvangen, ook als dit boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt. Je blijft in de toekomst ook de volledige collectieve loonsverhogingen ontvangen, die voor jouw nieuwe Work Level van toepassing zullen zijn.

4.1.3 Beoordeling

Bij interne herplaatsing start de boventallige werknemer in een andere functie. Logischerwijs kan het starten in een nieuwe functie impact hebben op het functioneren van de werknemer. De lijnmanager en de werknemer zullen deze context mee nemen in de doelstellingen en daarmee ook de beoordeling van de werknemer.

4.2 Externe herplaatsing

Unilever verzorgt voor de werknemer ook begeleiding op het gebied van externe herplaatsing. Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten Unilever vindt plaats door inschakeling outplacementbegeleiding. Ten tijde van een reorganisatie zal Unilever de doelgroep(en) bepalen en 1 of meerdere outplacementbureaus selecteren die de doelgroep(en) kunnen bemiddelen/begeleiden. Dit gebeurt in overleg met de vakbonden indien de reorganisatie meer dan 20 niet herplaatsbare werknemers betreft.

Op basis van een intakegesprek wordt besloten of de werknemer gebruik maakt van de outplacementbegeleiding. Indien dit het geval is, stellen de werknemer en het outplacementbureau een persoonlijk begeleidingsplan op. Hierin worden - voor zover nodig - afspraken vastgelegd ten aanzien van om-, her-of bijscholing. Indien de werknemer geen gebruik wil maken van de aangeboden outplacementbegeleiding, ontvangt de werknemer daarvoor in de plaats geen financiële compensatie.

4.2.1 Duur Outplacement

De duur van de outplacementbegeleiding is in beginsel maximaal 6 maanden. Doel is de werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

Indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat verlenging van de periode van outplacementbegeleiding tot succesvolle externe herplaatsing zou kunnen leiden, zal Unilever – in overleg met het outplacementbureau – de duur van de outplacementbegeleiding verlengen. De verlenging bedraagt 3 maanden en kan door Unilever, daarna, nog eens met 3 maanden worden verlengd, tot een totale duur van maximaal 12 maanden. Voorwaarde is dat de werknemer daarnaast voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht gedurende de oorspronkelijke periode van outplacementbegeleiding.

4.2.2 Aanvang Outplacement

De outplacementbegeleiding vindt zo veel als mogelijk plaats direct nadat duidelijk is, voor Unilever en de boventallige werknemer, dat interne herplaatsing lastig zal zijn, maar kan gedurende de gehele boventalligheidsperiode worden gestart. Tijdens de outplacementbegeleiding hoeft je niet per definitie in dienst te zijn van Unilever, het traject dient wel te worden opgestart tijdens het dienstverband bij Unilever.

4.3 Scholing

De boventallige werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot her-, om- of bijscholing. Uitgangspunt hierbij is het vergroten van de bestaande kennis en vaardigheden dan wel het aanleren van nieuwe kennis met als doel de kans op interne herplaatsing te vergroten of de externe arbeidsmarktpositie te verbeteren.

De kosten van het cursusgeld, de boeken, reis- en parkeerkosten worden volledig vergoed tot totaal maximaal € 6.000,- excl. btw. Je kunt gebruik maken van dit budget vanaf jouw formele aanzegging. Om gebruik te maken van het budget heb je overleg met jouw lijnmanager op welke wijze de training jouw kans op interne herplaatsing vergroot of de positie op de externe arbeidsmarkt verbetert. De aanvraag voor de opleidingen moet via het systeem van Unilever plaatsvinden.

Het scholingsbudget blijft tot 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst beschikbaar voor de werknemer. Het uitgangspunt is wel dat de aanvraag voor de aanwending van het scholingsbudget tijdens het dienstverband met Unilever

wordt gedaan. Mocht dit niet mogelijk zijn kan je in overleg met jouw HR contactpersoon na het einde van de arbeidsovereenkomst nog gebruik maken van het scholingsbudget. Studieboeken worden alleen vergoed indien deze zijn aangevraagd voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Reiskosten en parkeerkosten worden ook alleen vergoed voor zover deze worden gemaakt voor het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de actuele reiskostenregeling van Unilever.

Indien dit budget niet of niet geheel wordt benut, heeft de werknemer geen recht op uitbetaling van het niet gebruikte deel.

De studietijd c.q. examentijd is gedurende de arbeidsovereenkomst in de tijd van Unilever.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is de begeleiding van werk naar werk. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet het uitgangspunt. Wanneer dit wel het geval is zijn onderstaande bepalingen van toepassing, rekening houdend met de geldende wet- en regelgeving.

5.1 Procedure

Unilever biedt een persoonlijke vaststellingsovereenkomst aan op basis van dit Sociaal Plan. Het moment waarop Unilever verstrekt (bij de aanzegging van boventalligheid of later), hangt af van de duur van de fictieve opzegtermijn die voor jou geldt. Zie voor dat moment hoofdstuk 2. Voor de werknemer wiens fictieve opzegtermijn 4 maanden bedraagt, wordt de vaststellingsovereenkomst aangeboden bij de formele aanzegging. De werknemer ontvangt de vaststellingsovereenkomst ten minste voor de start van de fictieve opzegtermijn en uiterlijk binnen één kalendermaand na de formele aanzegging. De vaststellingsovereenkomst zal tot stand komen met wederzijdse instemming. De werknemer dient deze te ondertekenen binnen een maand nadat deze verstrekt is. Indien er niet tijdig een vaststellingsovereenkomst met wederzijdse instemming tot stand komt, vraagt Unilever een ontslagvergunning aan bij het UWV.

Indien en voor zover het aan Unilever te wijten is (bijvoorbeeld wanneer er minder dan een maand tussen het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst en de start van de fictieve opzegtermijn zit) dat er niet tijdig een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen, voor de aanvang van de fictieve opzegtermijn en dit leidt tot een opschorting van de ingangsdatum van de werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) dan ontvangt de werknemer van Unilever een compensatie ter grootte van het misgelopen maandloon (inclusief de normale werkgeverspremie aan het pensioen). Voor zover de opschorting van de WW-aanspraak uitsluitend of mede verwijtbaar is aan de werknemer, ligt het risico niet bij Unilever.

Indien de werknemer voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst alsnog intern herplaatst wordt geldt het volgende:

- Indien een vaststellingsovereenkomst is gesloten met de werknemer, wordt deze met wederzijds goedvinden vernietigd per de datum waarop de werknemer in de nieuwe functie start. De werknemer kan daaraan dan geen rechten meer ontlenen en ook geen aanspraak meer maken op de beëindigingsregeling, zoals die was opgenomen in de overeenkomst.
- Indien ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij UWV is gestart, maar deze heeft nog niet geleid tot de afgifte van een ontslagvergunning, zal Unilever, UWV laten weten voor de herplaatste werknemer de ontslagaanvraag in te trekken. De werknemer ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging.
- Indien ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij UWV is gestart en de ontslagvergunning reeds is afgegeven, maar Unilever heeft daarvan nog geen gebruik gemaakt, zal Unilever van die ontslagvergunning geen gebruik maken. Dit zal Unilever schriftelijk aan de herplaatste werknemer bevestigen.
- Indien ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij UWV is gestart, de ontslagvergunning is afgegeven en er sprake is van een gedane opzegging door Unilever en de werknemer kan voor de einddatum alsnog intern herplaatst worden, dan kan dit alleen plaatsvinden indien Unilever en de werknemer ermee instemmen dat de werknemer herplaatst wordt én de werknemer ermee instemt dat de opzegging ongedaan wordt gemaakt door Unilever. De werknemer blijft dan dus in dienst en heeft geen recht op de beëindigingsregeling. Als de werknemer voor de einddatum alsnog intern herplaatst kan worden, maar de werknemer wil niet instemmen met het ongedaan maken van de opzegging, dan vindt de herplaatsing niet plaats. De arbeidsovereenkomst eindigt dan en de werknemer ontvangt de beëindigingsregeling volgens het Sociaal Plan.

Bij interne herplaatsing behoudt de werknemer de rechten die voortvloeien uit het Sociaal Plan, wanneer de regelingen al zijn geïnitieerd, zoals de bepalingen over scholing. De werknemer komt, bij interne herplaatsing, niet langer in aanmerking voor de beëindigingsregeling.

Wanneer de werknemer, na het overeenkomen van de vaststellingsovereenkomst, eerder vertrekt (op eigen verzoek) dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer een volledige aanspraak op de voorzieningen in dit Sociaal Plan, waaronder de beëindigingsregeling. Vanaf het eerdere moment waarop de arbeidsovereenkomst in dat geval eindigt, is Unilever aan de werknemer geen loon of andere emolumenten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst meer verschuldigd.

Indien werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst – op verzoek van Unilever – terugkeert in een functie in dezelfde functieklassering als de functieklassering waarin de functie zat die de werknemer uitoefende toen de werknemer boventallig werd verklaard, zal ten minste het laatst verdiende salaris van toepassing zijn als basis voor de nieuwe arbeidsovereenkomst.

5.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die Unilever de werknemer zal aanbieden, zal de volgende elementen bevatten:

I. Einddatum

Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn, zoals ook omschreven in artikel 3.3. De arbeidsovereenkomst kan alleen eindigen tegen het einde van een kalendermaand.

II. Beëindigingsvergoeding

In de kalendermaand volgend op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een boventallig verklaarde werknemer wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

De bruto beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de actuele, nieuwe wettelijke Transitievergoeding als bedoeld in Artikel 673 Burgerlijk Wetboek Boek 7, het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, waarbij een correctiefactor geldt van 2,0. Hierna spreken we kortweg over de transitievergoeding als we bovengenoemde wettelijke transitievergoeding bedoelen. De rijksoverheid stelt het maximumbedrag van de wettelijke transitievergoeding jaarlijks vast. In dit Sociaal Plan noemen we alleen het bedrag geldend in 2025.

In geen geval cumuleert de beëindigingsvergoeding met de transitievergoeding dan wel enig andere vergoeding. De transitievergoeding wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in de uitkomst van de formule voor de beëindigingsvergoeding.

III. Berekeningswijze nieuwe transitievergoeding

De transitievergoeding wordt bepaald door twee formules:

- $1/3$ bruto maandsalaris x aantal hele dienstjaren vanaf de eerste werkdag;
- De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: $(\text{brutosalaris ontvangen over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12)$.

De hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt berekend voor het moment dat deze aan de werknemer wordt uitgereikt middels de vaststellingsovereenkomst. Uitgangspunt zijn de looncomponenten zoals die op dat moment bekend zijn per de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Mocht er tussen het moment van berekenen en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt nog iets wijzigen ten aanzien een (collectieve) loonsverhoging dan wordt de wijziging meegenomen in de berekening. Er wordt dan dus herberekend. Mocht er tussen het moment van berekenen en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt nog iets wijzigen ten aanzien van de gemiddelde bonus over de afgelopen 3 kalenderjaren, dan wordt die wijziging niet meegenomen in de berekening. Er vindt daarvoor dus geen herberekening plaats.

De dienstjaren worden bepaald met de einddatum van de arbeidsovereenkomst als peildatum. Uitsluitend indien en voor zover de werknemer voor zijn indiensttreding bij Unilever als uitzendkracht heeft gewerkt bij Unilever en Unilever als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a BW kan worden aangemerkt, telt Unilever die uitzendperiode mee bij de berekening van de dienstjaren. De werknemer moet die periode dan wel kunnen aantonen.

Met het bruto (maand)salaris wordt bedoeld het bruto (maand)salaris plus de vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een structurele overwerkvergoeding, een vaste persoonlijke toeslag, een vaste ploegentoeslag en het gemiddelde van afgelopen 3 jaar bonus.

- Het bruto (maand) salaris wordt niet vermeerderd met het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto(vergoeding) van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.
- Uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde bonus waarop de werknemer recht had over de 3 volledige kalenderjaren direct voorafgaand aan het jaar waarin de beëindigingsdatum valt. Indien op de datum waarop de vaststellingsovereenkomst wordt opgesteld de bonus waarop iemand over het voorafgaande jaar recht had, nog niet bekend is, wordt als uitgangspunt genomen de gemiddelde bonus waarop de werknemer recht had over het 2e tot en met 4e jaar voor het jaar waarin de beëindigingsdatum valt.

- De grondslag van de berekening van de beëindigingsvergoeding van werknemers die gebruik maken van de zogenaamd 80/90/100%-regeling, is gelijk aan hun aangepaste salarisoniveau (in de meeste gevallen zal dat 90% zijn).
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de werknemers die gebruik maken van (onbetaald) ouderschapsverlof is gelijk aan het laatst genoten salarisoniveau direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof.
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de werknemers die gebruik maken van de Match-uren regeling is gelijk aan het salarisoniveau direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deze regeling.

IV. Eventuele aftopping voor oudere werknemers

De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen met als peildatum de einddatum van de arbeidsovereenkomst, maar nooit lager dan de transitievergoeding, rekening houdend met het wettelijk maximum van respectievelijk 98.000 euro voor het kalenderjaar 2025 of een bruto jaarsalaris of als dat hoger is dan 98.000 euro (2025) en de geldende wettelijke maxima in de jaren na 2025.

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

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van de volgende (fictieve) situatie: De werknemer ontvangt gedurende de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

De beëindigingsvergoeding (inclusief de aftopping) wordt na het overeenkomen van de vaststellingsovereenkomst op een later moment niet meer opnieuw berekend.

V. Maximering van de beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding zal in totaal voor de werknemer (na potentiële aftopping) in geen geval meer bedragen dan € 250.000,= bruto.

VI. Overgangsregeling werknemers in dienst op 31 december 2025

Voor werknemers die in dienst van Unilever waren op 31 december 2025 geldt een overgangsregeling ten aanzien van de beëindigingsvergoeding. Dit houdt het volgende in:

- **Stap 1:** Unilever berekent de vergoeding waarop de werknemer recht zou hebben volgens de berekeningswijze zoals opgenomen in het Sociaal Plan Productivity Programme (zie bijlage 1), met peildatum 31-12-2025. Deze vergoeding wordt vastgezet. We noemen dit bedrag A. De werknemer zal, wanneer de werknemer wordt aangezegd tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan (tot 1 januari 2031), aanspraak maken op minimaal 85% van bedrag A. We noemen dit het garantiebepaald bedrag.
- **Stap 2:** Unilever berekent de vergoeding waarop de werknemer recht heeft volgens de nieuwe regeling (zoals omschreven in artikel 5.2-I t/m -V) met als peildatum de einddatum arbeidsovereenkomst. We noemen dit bedrag B.
- **Stap 3:** Bij bedrag B wordt het volgende bedrag opgeteld vastgesteld volgens de formule: $((A-B)/24) \times (24 - C)$. C is hierbij het aantal maanden dat de werknemer in dienst is geweest in de overgangsperiode van 1 januari 2026 tot 1 januari 2028.
 - Voorbeeld: Een werknemer gaat uit dienst op 30 maart 2026 en is dus nog 3 maanden in dienst in de overgangsperiode. Bedrag A is € 100.000,= en bedrag B is € 80.000,=. De beëindigingsvergoeding voor de werknemer is daarmee € 80.000,= waar het volgende bedrag bij wordt opgeteld: $((100.000 - 80.000)/24) \times (24 - 3) = € 17.500,=$. De totale beëindigingsvergoeding is voor deze werknemer € 97.500,=.

Wanneer het verschil tussen A en B negatief is, blijft de vergoeding bedrag B.

- **Stap 4:** De uitkomst van stap 3 wordt vergeleken met het voor de werknemer bepaalde garantiebedrag met peildatum 31 december 2025. Wanneer het garantiebedrag hoger is dan de uitkomst van stap 3 ontvangt de werknemer het garantiebedrag.
Voorbeeld: De beëindigingsvergoeding bepaald in stap 3 is € 70.000,=, maar het garantiebedrag is € 85.000,=, dan ontvangt de werknemer in dat geval € 85.000,=.

5.3 Plaatsmakersregeling

Een plaatsmakersregeling bevordert het bewegen van werk naar werk voor zowel boventallige als niet boventallige werknemers. Een niet-boventallige werknemer kan onder voorwaarden plaats maken voor een boventallige werknemer.

De plaatsmakersregeling wordt (eventueel voor een deel van de organisatie) door het management opengesteld nadat de aanwijzing van de boventallige werknemers heeft plaats gevonden en een eerste ronde van interne herplaatsing (sollicitatie proces) is verkend en niet afdoende succesvol is gebleken. Na openstelling van de regeling is er één maand de tijd om melding te maken van de wens om plaats te maken.

Jouw lijnmanager bepaalt in samenspraak met HR voor jouw functie of jij in aanmerking komt om plaats te maken of niet. Vervolgens toetst een tweetal HR collega's, door de HR verantwoordelijke voor Nederland aangewezen, centraal of de besluitvorming op een juiste manier tot stand is gekomen. Het honoreren van het verzoek vindt plaats op basis van geschiktheid, conform de definitie van de passende functie, van de boventallige werknemer voor de vrijgemaakte functie (de functie die de plaatsmaker achterlaat), waarbij geldt dat een medewerker geen plaats kan maken als de werknemer voor de organisatie (of organisatieonderdeel) essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit. Daarnaast geldt ook dat een werknemer geen plaats kan maken als de benodigde krimp in de organisatie al is gerealiseerd en er nog voldoende andere mogelijkheden zijn voor boventallige werknemers om intern herplaatst te worden.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker eindigt, wordt vastgesteld in overleg met management. In de basis is de einddatum gelijk aan de originele einddatum van de arbeidsovereenkomst van de op de functie van de plaatsmaker herplaatste werknemer.

De plaatsmaker heeft recht op 70% van de beëindigingsvergoeding die de werknemer zou hebben gekregen wanneer de werknemer zelf boventallig zou zijn verklaard. De berekening van de beëindigingsvergoeding wordt beschreven in artikel 5.2. Er geldt voor de plaatsmaker een minimum van twee bruto maandsalarissen als beëindigingsvergoeding en de plaatsmaker mag gebruik maken van outplacement en ofwel het financieel advies (artikel 6.6) ofwel juridisch advies (artikel 6.3). De overige bepalingen uit het Sociaal Plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.

6. Overige bepalingen

6.1 Sollicitatieverlof

Tot de einddatum van het arbeidscontract verricht de werknemer werkzaamheden, tenzij vrijstelling van werkzaamheden is verleend. De werknemer zal binnen redelijke grenzen (een richtlijn is één dag per week) en na voorafgaande toestemming van de leidinggevende betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacementtraject en voor het verrichten van sollicitatie-activiteiten. Unilever kan bewijs vragen aan de werknemer van de betreffende activiteiten, zoals het opvragen van de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, test of assessment.

6.2 Jubileumregeling

Indien de werknemer binnen twee jaar na de einddatum aanspraak zou hebben gehad op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald bij de eindafrekening, conform geldende fiscale bepalingen en actuele jubileumregeling van Unilever.

6.3 Kosten juridische bijstand

Op vertoon van een op naam van werknemer gestelde factuur in te dienen voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst via het gebruikelijke declaratiesysteem, vergoedt Unilever de kosten voor juridische bijstand van de boventallige werknemer tot een maximum van € 1.000,= inclusief kantoorkosten en exclusief btw. De vergoeding geldt alleen voor werknemers voor wie de kosten voor juridische bijstand niet vergoed worden door een rechtsbijstandsverzekering.

6.4 Pensioen en collectieve verzekeringen

Per de einddatum van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling, alsmede de deelname aan collectieve verzekeringen.

6.5 Eigendommen

Werknemers die zaken van Unilever in gebruik hebben gekregen of anderszins zaken van Unilever in hun bezit hebben (ongeacht of die eigendom zijn van Unilever dan wel zijn geleased of anderszins door Unilever zijn verkregen), zoals sleutels, (tank)passen, laptops, mobiele telefoons, (lease-) auto's, (lease-) thuiswerkfaciliteiten etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst schoon en in goede staat en voorzien van alle bijbehorende zaken (denk aan sim-card, opladers en dergelijke) en documenten (denk aan handleidingen, onderhoudsboekje, kentekenbewijs en dergelijke) in te leveren.

6.6 Financieel advies

Boventallige werknemers komen in aanmerking voor een financieel intakegesprek bij een door Unilever aangemerkte partij. De kosten van het intakegesprek komen voor rekening van Unilever. Eventuele gewenste opvolging na het intakegesprek komt voor rekening van de werknemer.

6.7 Verval concurrentiebeding

Bij einde van de arbeidsovereenkomst van een boventallig verklaarde werknemer komen de verplichtingen voortvloeiend uit een eventueel geldend concurrentie- en/of relatiebeding te vervallen. Verplichtingen voortvloeiend uit een tussen Unilever en werknemer overeengekomen geheimhoudingsbeding en octrooibeding blijven onverminderd van kracht, evenals het boetebeding dat aan deze bedingen is gekoppeld.

6.8 Getuigschrift

Als boventallige werknemer kun je, op aanvraag bij jouw HR contactpersoon, een getuigschrift ontvangen, waarin is opgenomen dat het ontslag onderdeel is van organisatiewijzigingen en geen gevolg is van persoonlijke prestaties.

6.9 Vrijstelling van werkzaamheden

Boventallige werknemers verrichten werkzaamheden conform hun reguliere arbeidscontract tot aan een eventueel einde van hun dienstverband. In de situatie dat individuele werknemers door Unilever worden vrijgesteld van de verplichting om

werkzaamheden te verrichten ontvangen zij hiervan een schriftelijke bevestiging. In het geval van vrijstelling van werkzaamheden vindt voor dit doel geen algemene aftrek plaats van verlof-, adv- en/of compensatie-uren. Wanneer de werknemer tijdens de periode van vrijstelling van werkzaamheden verlof wil opnemen, denk aan vakantie-of ziekteverlof, wordt de werknemer wel geacht dit als zodanig te registreren.

6.10 Voorrang werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Voor Unilever staat herplaatsing van boventallige werknemers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan voorop. Mochten er daarna nog vacatures zijn dan zal Unilever werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij gebleken geschiktheid voorrang geven bij sollicitaties boven externe sollicitanten. Tevens zal Unilever – op verzoek – aan deze werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd bij het verlaten van de organisatie een getuigschrift verstrekken en desgevraagd referenties geven. Op verzoek krijgt ook een uitzendkracht die langer dan 26 weken aaneengesloten werkzaam is geweest voor Unilever bij het verlaten van de organisatie wegens een reorganisatie een getuigschrift mee.

6.11 Herplaatsingsinspanningen boventallige, arbeidsongeschikte werknemers

Unilever zal werknemers die in geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard door de bedrijfsarts van wie de arbeidsplaats vervalt, begeleiden in het vinden van een alternatieve en “passende baan”. Unilever zal dat doen in overleg met de werknemer, de ARBO dienst, de arbeidsdeskundige en het UWV, uitgaande van de mogelijkheden van de werknemer.

Mocht de werknemer die in geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard later de formele aanzegging overhandigd krijgen waarbij de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken, dan blijft dit Sociaal Plan wel op deze werknemer van toepassing.

6.12 Support voor medewerkers met een gesponsord visum

Voor het begeleiden ‘van werk naar werk’ bieden we voor werknemers met een gesponsord werk visum specifieke ondersteuning:

- Outplacement door een outplacementbureau met ervaring in het begeleiden van medewerkers met een gesponsord visum en een wereldwijd netwerk;
- Actieve ondersteuning in het aanspreken van het externe netwerk van Unilever;
- Individuele advisering door de Unilever Global Mobility People Partner, eventueel met individuele verwijzing naar de IND;
- Individuele begeleiding in het bewegen ‘van werk naar werk’ door de Unilever Talent Partner;
- De ruimte om onder werktijd zaken omtrent de werkvergunning te regelen, als ook sollicitatie activiteiten te ondernemen;

Boventallige medewerkers (met en zonder gesponsord visum) die een concrete mogelijkheid hebben om herplaatst te worden op een baan binnen Unilever in het buitenland kunnen in gesprek met de Unilever Global Mobility People Partner over de voorwaarden waaronder dit plaats kan vinden.

Bijlage 1

Beëindigingsregeling Productivity Programme Sociaal Plan

De beëindigingsregeling die Unilever de medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

VII. Einddatum

Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst kan alleen eindigen tegen het einde van een kalendermaand.

VIII. Beëindigingsvergoeding

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.

IX. 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) het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoelage, 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 en/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 en/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

X. 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, rekening houdend met het wettelijk maximum van 94.000 euro (2024) of een bruto jaarsalaris.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens die de medewerker ontvangen zou hebben als de 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 dervingsperiode 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 de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

XI. Overige aspecten met betrekking tot de berekening

- de grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van medewerkers die gebruik maken van de zogenaamd 80/90/100%-regeling, is gelijk aan hun aangepaste salarisniveau (in de meeste gevallen zal dat 90% zijn).
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de medewerkers die gebruik maken van onbetaald ouderschapsverlof, gelijk is aan het laatst genoten salarisniveau direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof.
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de medewerkers die gebruik maken van de Match-uren regeling (conform cao), gelijk is aan het salarisniveau direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deze regeling.