



## **SOCIAAL PLAN UNIPORT MULTIPURPOSE TERMINALS B.V.**

**Rotterdam, 25 februari 2020**

## Voorwoord

Dit sociaal plan bevat de voorwaarden, overeengekomen tussen FNV Havens en Uniport, ten behoeve van een sociaal plan voor alle Uniport medewerkers die boventallig worden als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van Uniport Multipurpose Terminals B.V. (hierna “Uniport” of “UMT”).

## Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Definities	5
1. Doel en afspraken sociaal plan Uniport	6
1.1 Doel	6
1.2 Uitgangspunten	6
1.3 Werkingssfeer van dit Sociaal Plan	6
1.4 Werkingsduur	6
1.5 Peildatum	7
1.6 Hardheidsclausule	7
2. Regelingen voor ouderen	7
3. Herplaatsing binnen Steinweg en RST	7
3.1 Passende functies	7
3.2 Selectie door middel van omgekeerd afspiegelen	8
3.3 Arbeidsvoorwaarden en verworven rechten bij herplaatsing	8
3.4 Weigering van passend aanbod	9
3.5 Plaatsmakersregeling	9
4. Outplacement	9
4.1 Outplacementbureau	9
4.2 Inventarisatie en ondersteuning vanuit AWWN en netwerk	10
4.3 Stimuleringsregeling werkgevers	10
4.4 Mogelijke toekomstige vacatures op de voormalige terminal van Uniport	10
5. Ontslag	10
5.1 Ontslag als gevolg van uitblijven van plaatsing	10
5.2 Ontslagvergoeding	11
5.3 Referenties, getuigschrift	11
6. Begeleidingscommissie	12
7. Algemene bepalingen en voorwaarden	12
7.1 Informatieverstrekking door Uniport	12
7.2 Informatieverstrekking door de medewerker	12
7.3 Fiscale afwikkeling	12
8. Slotbepaling	13

Bijlage 1 - Regelingen voor ouderen Uniport	14
1. Regelingen	14
2. Bepalingen voor deelnemers aan de regelingen 2, 3 en 4	15
Bijlage 2 - Herplaatsing posities en arbeidsvoorwaarden bij Steinweg en RST	17
1. Steinweg	17
2. RST	20

## Definities

Anciënniteitsjaren	Historische dienstjaren (“havenjaren”)
Boventallige medewerker	De medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van werkgever die niet kunnen worden herplaatst en die niet in aanmerking komen voor de ouderenregeling, een en ander in overeenstemming met het gestelde in de artikelen 3.4 en 3.5
Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao)	De collectieve arbeidsovereenkomst van Uniport
Datum in dienst	De datum van in dienst treden bij Uniport of diens rechtsvoorgangers indien behoud van dienstjaren destijds is bedongen en gehonoreerd
Dienstjaren	De periode waarin medewerker ononderbroken in dienst is geweest bij de werkgever of diens rechtsvoorgangers met inbegrip van de eerder overeengekomen (haven)dienstjaren uit vorige dienstverband(en)
Functie	De functie zoals bedoeld in de cao Uniport
Medewerker	De werknemer in dienst van Uniport
Ondernemingsraad (OR)	Het overlegorgaan dat is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden
Boventallige medewerker	De medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van Uniport, en die geen gebruik maakt of kan maken van één van de ouderenregelingen, die niet in aanmerking komt voor een herplaatsingsfunctie binnen het Steinweg concern of die geen gebruik maakt van de plaatsmakersregeling
Peildatum	Datum ondertekening sociaal plan Uniport Multipurpose Terminals B.V.
Herplaatsbare medewerker	De medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van Uniport en voor wie een passende functie beschikbaar is binnen het Steinweg concern
RST	Rotterdam Short Sea Terminals B.V.
Steinweg	C. Steinweg-Handelsveem B.V.
Steinweg groep	Handelsveem Beheer B.V.
Uitkering PAWW	Uitkering in het kader van de regeling Private Aanvulling WW en WGA. Dit betreft het derde jaar WW, waaraan deelname vanuit de cao is geregeld
Vakbond	FNV Havens
Werkgever	Uniport Multipurpose Terminals B.V. (“Uniport”)
Werkloosheidswet	De Werkloosheidswet
WW-Uitkering	De uitkering zoals bedoeld in artikel 15 van de Werkloosheidswet

## 1. Doel en afspraken sociaal plan Uniport

### 1.1 Doel

Het sociaal plan van Uniport is bedoeld om de arbeidsrechtelijke en sociale gevolgen die voortkomen uit het besluit om de bedrijfsactiviteiten te beëindigen zoveel mogelijk te verzachten en de personele gevolgen beheersbaar te maken.

De doelstelling van het sociaal plan is om zoveel mogelijk medewerkers van Uniport te begeleiden van werk naar werk of het aanbieden van een andere mogelijkheid van afvloeien. In het sociaal plan worden ook de (financiële) faciliteiten ten behoeve van de af te vloeien werknemers overeengekomen.

### 1.2 Uitgangspunten

In dit sociaal plan zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- a. Getracht zal worden om de medewerkers waarvan de functies zijn vervallen als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten zo veel mogelijk op de herplaatsing posities binnen de Steinweg groep te plaatsen.
- b. De werkgever, FNV Havens en medewerker zullen in alle redelijkheid en billijkheid meewerken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
- c. De werkgever streeft ernaar om de juiste persoon op de juiste plek te plaatsen opdat de capaciteiten, kennis en ervaring optimaal kunnen worden benut voor de toekomstige ontwikkelingen. De medewerker dient te werken in een functie waarin hij optimaal kan functioneren.
- d. De werkgever en medewerker hebben over en weer recht op alle voor hen relevante informatie. Dit houdt ook in dat iedere medewerker recht heeft te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- e. De werkgever zal bij het plaatsingsbeleid waar mogelijk rekening houden met bestaande parttime constructies c.q. bestaande arbeidspatronen. Als hiervan wordt afgeweken, wordt dit door de werkgever nader gemotiveerd.

### 1.3 Werkingssfeer van dit Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de medewerkers van Uniport waarvan de functies vervallen als gevolg van het besluit om de bedrijfsactiviteiten te beëindigen.

Dit sociaal plan is niet van toepassing op:

- a. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 30 juni 2020.
- b. Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd voor 30 juni 2020 hebben bereikt.
- c. Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende reden, disfunctioneren of langdurige arbeidsongeschiktheid (na 104 weken);
- d. Medewerkers met wie een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat dit sociaal plan in werking treedt;
- e. Uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel.

### 1.4 Werkingsduur

Dit sociaal plan gaat in per datum van ondertekening en eindigt van rechtswege op 30 september 2020. Uniport zal haar medewerkers tijdig informeren over hun individuele positie, inhoudende dat iedere medewerker uiterlijk dan te horen heeft gekregen dat hij/zij:

- in aanmerking komt voor de ouderenregeling in het sociaal plan;
- herplaatst kan worden binnen de Steinweg groep;
- niet herplaatsbaar is.

Dit sociaal plan zal worden aangemeld als een CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### 1.5 Peildatum

Als peildatum voor de bepaling van de positie van de werknemer geldt de datum van ondertekening van dit sociaal plan.

### 1.6 Hardheidsclausule

In die gevallen waar de toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, kan Uniport op schriftelijk verzoek van de medewerker, na de medewerker gehoord te hebben en na overleg met de vakbond besluiten om in een voor de betrokken medewerker gunstige wijze van dit sociaal plan af te wijken, zonder dat dit enig precedent zal scheppen voor andere situaties.

## 2. Regelingen voor ouderen

Om zoveel mogelijk medewerkers van Uniport een passende oplossing te bieden heeft Uniport diverse regelingen opgesteld voor oudere medewerkers. Wanneer een medewerker geen gebruik van de regeling wenst te maken, wordt hij of zij betrokken in het herplaatsingsproces zoals beschreven in artikel 3. De ouderenregelingen zijn opgenomen in bijlage 1 van dit sociaal plan.

## 3. Herplaatsing binnen Steinweg en RST

### 3.1 Passende functies

Uniport zet primair in op het herplaatsen van medewerkers in een passende functie. De inventarisatie van passende functies binnen de Steinweg groep heeft in totaal 67 herplaatsingsmogelijkheden opgeleverd. Dit betreft binnen C. Steinweg-Handelsveem B.V. ("Steinweg") 50 arbeidsplaatsen en binnen RST 17 arbeidsplaatsen. De functies zijn in bijlage 2 opgenomen.

Onder passende arbeid wordt verstaan:

1. Een functie, die wat betreft aard, inhoud, plaats in de organisatie, benodigde kennis, vaardigheden, resultaten, salarisniveau en eventueel eerder vervulde functie(s), in redelijkheid aan medewerker kan worden opgedragen, waarbij een eventuele benodigde opleiding niet langer dan 6 (zes) maanden duurt en een inwerkperiode niet langer dan 3 (drie) maanden. Volgens de Beleidsregels Ontslagtaak UWV mag het salarisniveau van een functie niet te zeer afwijken van de oorspronkelijke functie. De genoemde beleidsregels zullen van toepassing zijn;
2. Een functie, die betrekking heeft op het verrichten van arbeid die op grond van het in punt 1 genoemde criterium als passend dient te worden beschouwd, waarbij de reisafstand woon-werk (zuivere reistijd enkele reis per openbaar vervoer op de snelste wijze) voor de medewerker niet meer dan 1,5 uur bedraagt, dan wel indien de reisafstand, uitgaande van eigen vervoer, (enkele reis) niet meer bedraagt dan 115 kilometer. De reisafstand woon-werkverkeer wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route uit de meest recente versie van routenet ([www.routenet.nl](http://www.routenet.nl)).

Het is te allen tijde aan Uniport te bepalen of de medewerker geschikt is voor de functie. De werkgever dient de (on)geschiktheid te motiveren. Indien medewerker die voor herplaatsing in aanmerking komt van mening is dat betreffende positie niet als passend kan worden aangenomen, kan hij of zij beroep doen op de Begeleidingscommissie (hoofdstuk 6).

### 3.2 Selectie door middel van omgekeerd afspiegelen

Voor het selecteren van kandidaten die in aanmerking komen voor herplaatsing binnen de Steinweg groep wordt aangesloten bij het omgekeerde afspiegelingsbeginsel. Dit betreft een principe waarbij de volgorde van medewerkers die bij de herplaatsing in acht moeten worden genomen wordt bepaald op basis van hun anciënniteit en de indeling van verschillende leeftijdscategorieën. Daarnaast worden de persoonlijke vaardigheden, het kennis- en ervaringsniveau, en ook de wensen van de medewerkers vanzelfsprekend in acht genomen.

Per groep van uitwisselbare functies vindt de vaststelling plaats van de lijst met medewerkers welke recht hebben op een passende functie. Wanneer sprake is van een passende functie bij zowel Steinweg als RST, wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de medewerker. Medewerkers kunnen hieraan echter geen rechten ontleen.

Bij ziekte langer dan 6 (zes) weken en in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof, zal het herplaatsingstraject tijdelijk worden opgeschort.

### 3.3 Arbeidsvoorwaarden en verworven rechten bij herplaatsing

#### *Arbeidsvoorwaarden herplaatsingsfuncties*

Bij plaatsing binnen Steinweg en RST blijft de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vastgesteld en behoudt de medewerker zijn dienstjaren.

#### *Afbouw schematoeslag*

Indien herplaatsing in een passende functie bij RST leidt tot een wijziging van volcontinu diensten naar dag/avonddiensten wordt de reguliere afbouwregeling conform artikel 27 van de cao Unipoint toegepast. Deze regeling is als volgt verwoord:

‘Voor werknemers waarbij, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt), sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, zal voor ieder dienstjaar een afbouw van twee maanden plaatsvinden. In geval van verplichte schemawijziging van werknemers van 55 jaar of ouder zal er geen afbouw van de schematoeslag plaatsvinden. Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid. Na geplaatst te zijn in één der schema's zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen de vastgestelde arbeidstijden.’

Steinweg kent geen volcontinu diensten. Er vindt directe plaatsing in het aldaar geldende rooster plaats. Bij herplaatsing bij Steinweg zal op basis van de afbouwregeling uit de cao Unipoint de totale vergoeding uit hoofde van de afbouwregeling berekend worden en wordt 100% daarvan als eenmalige bruto uitkering aan de medewerker verstrekt. De afbouwregeling, en de berekening daarvan is, in tegenstelling tot wat hierover in de cao Unipoint is vermeld, ook van toepassing voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

#### *Certificering bij Steinweg*

Steinweg stelt de eis van externe certificering aan daarvoor in aanmerking komende medewerkers. Voor Unipoint medewerkers die bij haar herplaatst worden geldt dit eveneens. Deze medewerkers zullen de certificering behalen tijdens hun dienstverband bij Steinweg. De eis van certificering is daarmee niet voorwaardelijk voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Steinweg draagt er zorg voor dat Unipoint medewerkers die binnen het Steinweg concern worden herplaatst de benodigde training ontvangen waarmee zij de externe certificering (bij STC) kunnen behalen. De bij Steinweg herplaatste medewerker heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de bedoelde certificering te behalen. Het niet behalen van de certificering heeft gevolgen voor de inzetbaarheid van medewerkers en kan daardoor arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben. Steinweg zal een begeleider aanstellen om dit traject zo goed mogelijk te faciliteren. Als voor het herplaatsen in een passende functie binnen Steinweg om- of bijscholing noodzakelijk is, zijn de kosten hiervan voor rekening van Steinweg/Unipoint.



### *Pensioenregeling*

Medewerkers die worden herplaatst bij Steinweg hebben de keuze om de pensioenregeling van Uniport voort te zetten óf deel te nemen aan de Steinweg pensioenregeling in combinatie met de Personeelsstichting. Dit betreft een eenmalige keuzemogelijkheid op het moment van herplaatsing.

### **3.4 Weigering van aanbod**

Als medewerker van mening is dat de functie die aangeboden wordt niet passend is, dan moet de medewerker dit binnen 7 werkdagen na ontvangst van het aanbod schriftelijk en beargumenteerd laten weten aan Uniport. Indien Uniport en de medewerker geen overeenstemming bereiken over de aangeboden functie, dan bevestigt Uniport dit schriftelijk en legt zij het bezwaar van de medewerker voor aan de begeleidingscommissie.

Indien de begeleidingscommissie de bezwaren van de medewerker gegrond acht, zal het herplaatsingstraject worden vervolgd en wordt er geacht geen passend aanbod te zijn gedaan. Indien de begeleidingscommissie de aangeboden functie wel passend acht, krijgt de medewerker, gedurende 5 werkdagen na het besluit van de begeleidingscommissie alsnog de kans de functie te aanvaarden, bij gebreke waarvan de medewerker in kwestie wordt geacht onder de reikwijdte van de plaatsmakersregeling zoals bedoeld in artikel 3.5 te vallen.

### **3.5 Plaatsmakersregeling**

De plaatsmakersregeling voorziet erin dat een werknemer die door middel van omgekeerde afspiegeling in aanmerking komt voor herplaatsing, en hier geen gebruik van wenst te maken – anders dan vanwege de toepassing van artikel 3.4 - alsnog aanspraak kan maken op de ontslagvergoeding conform artikel 5.2 van dit sociaal plan.

De regeling houdt in dat medewerker de hem/haar aangeboden passende functie niet hoeft te accepteren. De keuze aan de medewerker is eenmalig en onomkeerbaar. Een dergelijke keuze houdt verder in dat de passende functie wordt aangeboden aan de eerstvolgende daarvoor in aanmerking komende collega.

Toepassing van de regeling kent de volgende overige voorwaarden:

- Medewerker maakt binnen 14 dagen aan werkgever schriftelijk kenbaar de aangeboden passende functie beschikbaar te willen maken voor een andere medewerker en dient het verzoek in gebruik te willen maken van de plaatsmakersregeling;
- Het dienstverband eindigt op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de passende functie beschikbaar werd gemaakt voor een andere medewerker;
- De medewerker ontvangt een vaststellingsovereenkomst met een bevestiging van de door hem/haar gemaakte keuze en de hoogte van de te ontvangen ontslagvergoeding. Uit de tekst van de vaststellingsovereenkomst zal evident blijken dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt op initiatief van Uniport.
- De medewerker zal geen recht hebben op de outplacement begeleiding en/of de daarin genoemde financiële tegemoetkoming conform artikel 4.1 van dit sociaal plan.

## **4. Outplacement**

### **4.1 Outplacementbureau**

Uniport biedt aan de boventallig verklaarde medewerkers ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe functie door middel van outplacementbegeleiding. Dit is een doelgerichte, actieve en individuele begeleiding met als doel zoveel mogelijk medewerkers te helpen aan vervangende arbeid. De begeleiding wordt verzorgd door een extern bureau en omvat onder andere training in het opstellen van een curriculum vitae, het schrijven van sollicitatiebrieven, voorbereiden op en voeren van een sollicitatiegesprek en het begeleiden in zoekprocessen naar functies.

Outplacement vangt aan na schriftelijke aanzegging van boventalligheid en duurt voort tot 30 september 2020. Personeelszaken van Uniport (of een door haar aan te wijzen vervanger), de outplacementcoach en de medewerker maken afspraken over de begeleiding en leggen deze vast. Daarin zijn in ieder geval de wederzijdse verplichtingen, de doelen, termijnen en concrete stappen opgenomen.

Wanneer medewerker ervoor kiest geen gebruik te maken van de outplacementbegeleiding, maar dit zelf wenst te organiseren, ontvangt hij een eenmalig bedrag van 2.500 euro bruto.

#### 4.2 Inventarisatie en ondersteuning vanuit AWWN en netwerk

In samenspraak met AWWN zijn werkgevers in de overslagsector gevraagd welke vacatures er zijn of in de komende periode ontstaan die geschikt kunnen zijn voor Uniport medewerkers. In het kader daarvan is contact gelegd met bedrijven in de containersector, de sjoer- en verhuurende sector, de RoRo sector en de droge bulksector. Dit proces zal gedurende de werkingsperiode van dit sociaal plan worden voortgezet. Uniport zal eens per maand een overzicht verstrekken over de voortgang.

#### 4.3 Stimuleringsregeling werkgevers

Bij de samenstelling van het pakket van sociale voorzieningen is in de vormgeving van de stimuleringsregeling gekozen deze voor wat betreft de te betalen vergoeding te koppelen aan de medewerker om bedrijven te bewegen specifieke medewerkers onder de voor die medewerker meest gunstige voorwaarden aan zich te binden.

Uniport is bereid werkgevers in de overslagsector, zoals bedoeld in artikel 4.2 van dit sociaal plan een vergoeding te betalen wanneer zij medewerkers van Uniport een baan voor onbepaalde tijd aanbieden. Het bedrag wordt uitgekeerd aan de werkgever zodra de medewerker een contract voor onbepaalde tijd ontvangt en accepteert. Daarbij is Uniport ook bereid om een deel aan de werknemer toe te kennen. De hoogte van het totale bedrag, voor de werknemer en de werkgever gezamenlijk, betreft maximaal de transitievergoeding 2019 met factor 1. De verdeling van de totale vergoeding is onderwerp van overleg tussen de nieuwe werkgever en werknemer; Uniport zal geen partij zijn in dit overleg.

#### 4.4 Mogelijke toekomstige vacatures op de voormalige terminal van Uniport

Steinweg groep zegt toe dat, indien een door Steinweg groep nog te bepalen toekomstige bestemming van de terminal tot vacatures zou leiden die mogelijk passend zouden kunnen zijn voor voormalige Uniport medewerkers die als gevolg van de reorganisatie formeel zijn aangemerkt als boventallig, die medewerkers de mogelijkheid wordt geboden met voorrang op dergelijke vacatures te solliciteren. De voorrangpositie geeft geen recht op het daadwerkelijk aangeboden krijgen van een arbeidsovereenkomst, noch op het behoud van eerder opgebouwde of verworven rechten tijdens de arbeidsovereenkomst bij de werkgever.

## 5. Ontslag

### 5.1 Ontslag als gevolg van uitblijven van plaatsing

Aan de werknemers die boventallig zijn verklaard wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Bij het bepalen van de einddatum zal rekening worden gehouden met de voor de werknemer geldende opzegtermijn. Als een medewerker niet wenst mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, zal Uniport voor de boventallig verklaarde medewerker een ontslagprocedure in gang zetten door middel van een procedure via het UWV Werkbedrijf, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn.

## 5.2 Ontslagvergoeding

Een medewerker van Uniport heeft in de volgende situaties recht op een ontslagvergoeding uit hoofde van dit sociaal plan:

1. Een niet boventallig verklaarde medewerker die gebruik maakt van de plaatsmakersregeling.
2. Een boventallig verklaarde medewerker die gedurende het outplacementtraject voor de beoogde einddatum van 1 juli 2020 een andere baan heeft gevonden.
3. Een boventallig verklaarde medewerker met wie een vaststellingsovereenkomst is gesloten, maar die op de beoogde einddatum van 1 juli 2020 nog geen andere baan heeft gevonden.

Deze medewerkers, waarbij het dienstverband per 30 juni 2020 beëindigd zal worden, ontvangen de transitievergoeding conform de wettelijke regeling 2019 met een correctiefactor van 1,7, zoals in de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen.

De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- Over de eerste tien jaar van het dienstverband is de transitievergoeding gelijk aan 1/6<sup>e</sup> maandsalaris voor elk half jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Dit komt overeen met 1/3<sup>e</sup> maandsalaris per dienstjaar. Het dienstverband wordt dus afgerond op volledig gewerkte halve jaren.
- Voor elk jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan tien jaar, bedraagt de transitievergoeding 1/4<sup>e</sup> maandsalaris per half jaar. Dit komt dus overeen met 1/2<sup>e</sup> maandsalaris per dienstjaar.
- Voor werknemers die op de ontslagdatum 50 jaar of ouder zijn en die langer dan tien jaar in dienst zijn, geldt op dit moment de regel dat de transitievergoeding vanaf de 50-jarige leeftijd gelijk is aan 1/2<sup>e</sup> maandsalaris per half jaar. Dat komt dus overeen met 1 maandsalaris per dienstjaar (vanaf de 50-jarige leeftijd).
- De maximale transitievergoeding van de transitieregeling 2019 bedraagt € 81.000 óf een jaarsalaris als dat hoger is dan € 81.000.

Het aantal dienstjaren wordt berekend vanaf de datum in dienst, die op de loonstroken van werknemers is vermeld. Indien op die loonstroken twee verschillende “data in dienst” zijn vermeld, geldt de oudste datum.

Bij het vaststellen van het maandsalaris voor het vaststellen van de hoogte van de transitie-respectievelijk ontslagvergoeding worden de volgende componenten meegenomen: bruto basismaandsalaris, de eenmalige uitkering conform de cao in 2019 is betaald, schema-, overwerk- en andere toeslagen die in 2019 aan de werknemer zijn betaald, vakantiegeld en een dertiende maand. De som van deze componenten over heel 2019 bepaalt het jaarsalaris; het maandsalaris wordt bepaald door dit jaarsalaris door 12 te delen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat indien een medewerker van Uniport boventallig wordt verklaard uit hoofde van dit sociaal plan, maar niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, als gevolg waarvan er noodgedwongen een verzoek voor een ontslagvergunning zal moeten worden ingediend bij het UWV, hij/zij enkel aanspraak zal kunnen maken op de wettelijke transitievergoeding.

## 5.3 Referenties, getuigschrift

Desgevraagd zal Uniport referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een positief getuigschrift.

## 6. Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie wordt gevormd door één persoon vanuit de werkgever en één persoon vanuit de vakbond. Deze twee personen stellen in overleg een derde persoon als voorzitter aan, waarbij geldt dat deze derde persoon geen kaderlid van de vakbond mag zijn. De commissie oordeelt over de toepassing van het sociaal plan, inclusief een mogelijk beroep op de hardheidsclausule uit artikel 1.6. Het staat de medewerker en werkgever vrij om geschillen, betrekking hebbend op de uitvoering van dit sociaal plan, aan de begeleidingscommissie voor te leggen. Tevens kunnen zowel werkgever als medewerker zich tot de commissie wenden met het verzoek om een advies te verstrekken over de passendheid van een aangeboden functie, zoals beschreven in artikel 3.4.

Een dergelijk verzoek dient per email te worden ingediend ([margot.malipaard@uniport.nl](mailto:margot.malipaard@uniport.nl)) en dient voorzien te zijn van de volgende gegevens:

- Naam, geboortedatum, de functie en datum indiensttreding van de medewerker;
- Emailadres waarop de verzoeker te bereiken is;
- Korte omschrijving van de betreffende kwestie;
- Een duidelijke omschrijving van en met redenen omkleed verzoek.

De begeleidingscommissie zal op basis van het ingediende verzoek informatie inwinnen bij de werkgever (indien het verzoek is ingediend door een medewerker) of de medewerker (indien het verzoek is ingediend door de werkgever). Eventueel kunnen beide partijen door de commissie worden gehoord. Na ontvangst van het beoordelingsverzoek zal de begeleidingscommissie binnen drie weken op basis van consensus een zwaarwegend, maar niet bindend, advies aan werkgever uitbrengen per email. Dit advies zal genoegzaam worden gemotiveerd. Op basis hiervan neemt werkgever een besluit en communiceert dit aan de commissie. Tegen het besluit is geen verder verweer mogelijk bij de begeleidingscommissie.

## 7. Algemene bepalingen en voorwaarden

### 7.1 Informatieverstrekking door Uniport

Uniport zal de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten op een correcte, zorgvuldige en open wijze communiceren en uitvoeren. Mondelinge mededelingen die de rechtspositie van de medewerker betreffen, zullen schriftelijk bevestigd worden.

### 7.2 Informatieverstrekking door de medewerker

De medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan Uniport de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

### 7.3 Fiscale afwikkeling

Alle in dit sociaal plan opgenomen vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Uniport zal over de aan medewerker uitbetaalde vergoedingen de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

## 8. Slotbepaling

Op dit sociaal plan is uitsluitend het Nederlands Recht van toepassing.

Datum ondertekening .....februari 2020:

Namens Uniport Multipurpose Terminals B.V.

Namens FNV Havens,

---

P. Pesselse (CEO)

---

J. van der Lecq (Bestuurder)

## Bijlage 1                   Regelingen voor ouderen Uniport

### 1. Regelingen

Uniport heeft voor een aantal groepen oudere werknemers van Uniport regelingen opgesteld om te kunnen afvloeien na boventalligheid als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van Uniport. Onderstaand zijn de diverse regelingen en bepalingen opgenomen.

#### **Regeling 1 - Medewerkers die pensioengerechtigd zijn in 2020**

Medewerkers welke in 2020 met pensioen gaan blijven in dienst van Uniport en ontvangen salaris tot de eerder overeengekomen pensioendatum. Pensioenverzekeraars keren het pensioen vanaf de 1<sup>e</sup> van de maand uit, waarin de pensioendatum wordt bereikt. Er kan dus een overlap van salaris en pensioen plaatsvinden.

#### **Regeling 2 - Medewerkers die deelnemen aan de Senioren Fit Regeling (SFR) met een pensioendatum na 2020**

Medewerkers welke reeds gebruik maken van de SFR met een pensioendatum na 2020, worden ontslagen en ontvangen via BUNAR een suppletierегeling op basis van 95% salaris en 100% werkgeverspremie. Pensioenleeftijd betreft 65 jaar.

##### *Vitaliteitsregeling*

De medewerker die valt onder regeling 2 komt in aanmerking voor de vitaliteitsregeling, zoals opgenomen in de cao van Uniport. Gedurende de deelname aan de regeling zal in gelijke maandelijkse delen in totaal een bedrag van 10.000 euro bruto worden toegekend.

#### **Regeling 3 - Medewerkers met geboortejaren 1955 en 1956**

Medewerkers met de geboortejaren 1955 en 1956 worden ontslagen en ontvangen via BUNAR de suppletierегeling op basis van 95% salaris en 100% werkgeverspremie. Pensioenleeftijd betreft 66 jaar. De deelnemers nemen nog geen deel aan de SFR; wel is het aanbod van 95% salaris en 100% werkgeverspremie gebaseerd op de uitgangspunten van één van de varianten van de SFR.

##### *Vitaliteitsregeling*

De medewerker die valt onder de regeling 3 komt in aanmerking voor de vitaliteitsregeling, zoals opgenomen in de cao van Uniport. Gedurende de deelname aan de regeling zal in gelijke maandelijkse delen in totaal een bedrag van 10.000 euro bruto worden toegekend.

#### **Regeling 4 - Medewerkers met geboortejaren 1957 en 1958**

Medewerkers met de geboortejaren 1957 en 1958 worden ontslagen en ontvangen via BUNAR de suppletierегeling op basis van 90% salaris en 90% werkgeverspremie. Pensioenleeftijd betreft 65 jaar. Deze deelnemers nemen nog geen deel aan de SFR; wel is het aanbod van 90% salaris en 90% werkgeverspremie gebaseerd op de gedachten van een fitregeling.

##### *Vitaliteitsregeling*

Medewerkers die vallen onder regeling 4 komen in aanmerking voor de vitaliteitsregeling, zoals opgenomen in de cao van Uniport, waarbij dit bedrag zal worden verhoogd met 10.000 euro bruto. Gedurende de deelname aan de regeling zal in gelijke maandelijkse delen in totaal een bedrag van 20.000 euro bruto worden toegekend.

## 2. Bepalingen voor deelnemers aan de regelingen 2, 3 en 4

### *Pensioenberekening*

Uniport zal de medewerkers, die van bovenstaande ouderenregelingen gebruik gaan maken, faciliteren om hun financiële situatie in kaart te brengen.

Voor de werknemers uit de groepen 1 t/m 4 zal Aon gevraagd worden hen te begeleiden, zoals dit tot op heden ook het geval was bij Uniport. Hiertoe kunnen deelnemers zich 6 maanden voor de afgesproken pensioendatum melden bij Personeelszaken RST. Bij vragen omtrent de uitkeringen kunnen de deelnemers zich altijd tot Bunar wenden.

### *Financiering werkgeversdeel pensioenpremie*

Uniport stelt voor om voor de deelnemers van de regelingen 2, 3 en 4 de toegezegde financiering van het werkgeversdeel van de pensioenpremie tot respectievelijk de eerste van de maand waarin de 65-jarige leeftijd (groep 2 en 4) c.q. de 66-jarige leeftijd (groep 3) zoals besproken met sociale partners op een alternatieve wijze te besteden. Dit geld zal door Bunar beheerd worden en zal in overleg met de ex-medewerker in één keer dan wel in termijnen uitgekeerd worden. Deze regeling is budgetneutraal, passend binnen wettelijke/fiscale regels, geblokkeerd tot de pensioendatum en 'geparkeerd' op een veilige wijze.

### *Ontslagdatum*

Uniport gaat voor de deelnemers van de regelingen 2, 3 en 4 uit van een ontslagdatum 1 juli 2020.

### *Bijdragen SVBPVH en STIVU*

Indien medewerkers in aanmerking komen voor dienstjarenpremie van SVBPVH zal de uitkering hiervan door SVBPVH rechtstreeks aan de medewerker plaats vinden.

Over de niet toegezegde bijdrage vanuit STIVU en SVBPVH voor de groepen 3 en 4 is Uniport bereid om mogelijke verbeteringen met sociale partners te bespreken en vast te leggen. Een belangrijke voorwaarde vanuit Uniport is dat de verbetering moet worden gefinancierd door middelen vanuit STIVU en SVBPVH.

### *Vrijwillige deelname aan regeling*

Deelname aan de regelingen 2, 3 en 4 is vrijwillig. Indien betreffende medewerker af wil zien van deelname, wordt deze meegenomen in het herplaatsing traject waarbij op basis van omgekeerde afspiegeling en passendheid selectie plaatsvindt voor de herplaatsing posities binnen Steinweg.

### *Sollicitatieplicht*

De sollicitatieplicht wijkt niet af van de standaardregeling, inhoudende dat een medewerker 4 keer per 4 weken dient te solliciteren gedurende de periode dat de medewerker aanspraak kan maken op de WW-uitkering. In dit kader wordt tevens opgemerkt dat Uniport is aangesloten bij Stichting PAWW, op basis waarvan de medewerkers van Uniport aanspraak kunnen maken op een private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW-uitkering. De duur van deze uitkering is 14 maanden. Gedurende deze periode is de bovengenoemde sollicitatieverplichting ook van toepassing op de medewerker.

*De suppletierегeling voor de SFR-deelnemers in groep 2, 3 en 4 wordt als volgt aangeboden:*

- Start regeling 1 juli 2020.
- Uitkering vindt plaats in de lopende maand; eerste uitkering rond 24 juli 2020.
- De uitkering is een percentage van het salaris (95%/90% afhankelijk van de groep) onder aftrek van de WW-uitkering (inclusief 14 maanden PAWW) per 1 juli 2020.
- De maandelijkse bruto uitkering uit hoofde van de suppletierегeling kan – indien van toepassing - worden verhoogd met de maandelijkse uitkering uit hoofde van de Vitaliteitsregeling.
- Grondslag is een jaarsalaris van 12 maal het vaste maandsalaris (per 1 januari 2020) plus eventuele schematoeslag plus vakantietoeslag.
- Het deel van de uitkering, corresponderend met de vakantietoeslag, wordt – in tegenstelling tot de WW - in maandelijkse termijnen uitgekeerd.
- De WW-uitkering wordt rechtstreeks door het UWV overgemaakt aan de deelnemer.
- De uitkering is niet geïndexeerd; een eventuele stijging van de WW gedurende het uitkeringstraject wordt niet gekort op de uitkering uit hoofde van de suppletierегeling.
- De uitkering uit hoofde van de suppletierегeling eindigt op de dag dat de deelnemer de 65-/66-jarige leeftijd (afhankelijk van de regeling) bereikt.
- Bunar houdt loonbelasting en de zorgverzekeringspremie in en zorgt voor de afdracht.
- Bij overlijden of het krijgen van betaald werk eindigt de suppletierегeling in de maand, volgend op het overlijden of het krijgen van betaald werk.
- Bij individuele vragen van deelnemer kan Bunar als Helpdesk fungeren.
- Zowel Bunar als Aon zijn aanwezig bij een kick-off sessie om waar nodig informatie te kunnen verstrekken.

Uniport stelt voor om voor de groepen 2, 3 en 4 de toegezegde financiering van het werkgeversdeel van de pensioenpremie tot respectievelijk de eerste van de maand waarin de 65-jarige leeftijd (groep 2 en 4) c.q. de 66-jarige leeftijd (groep 3) zoals besproken met sociale partners op een alternatieve wijze te besteden. Dit geld zal door Bunar beheerd worden en zal in overleg met de ex-medewerker in één keer dan wel in termijnen uitgekeerd worden. Deze regeling is budgetneutraal, passend binnen wettelijke/fiscale regels, geblokkeerd tot de pensioendatum en 'geparkeerd' op een veilige wijze.

Met betrekking tot de bedragen conform de vitaliteitsregeling is Uniport bereid – op verzoek van de deelnemer – deze in een later stadium uit te keren.



## Bijlage 2 – Herplaatsing posities en arbeidsvoorwaarden bij Steinweg en RST

### 1. Steinweg

STEINWEG HERPLAATSING POSITIES	Aantal	Functie
<b>Operations</b>	4	Administrateur
	4	Controleur
	14	Havenwerker Veem/Softs
	8	Havenmedewerker B
	15	Vorkheftruck chauffeurs
<b>Totaal</b>	<b>45</b>	
<b>Technische Dienst</b>	1	PLC technicus
	3	Onderhoudsmonteur Kranen
	1	Onderhoudsmonteur Trucks
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	

STEINWEG FUNCTIES	Dienst	Minimum basis maand	Inclusief*	Maximum basis maand	Inclusief*
Havenwerker Veem/Softs	Dag	€ 2.414	€ 3.357	€ 2.918	€ 3.988
Havenmedewerker B	Dag	€ 2.414	€ 3.357	€ 2.918	€ 3.988
Vorkheftruck diversen	Dag	€ 2.414	€ 3.357	€ 2.918	€ 3.988
Controleur	Dag	€ 2.185	€ 3.071	€ 2.856	€ 3.910
Administrateur	Dag	€ 2.861	€ 3.916	€ 3.212	€ 4.356
Onderhoudsmonteur Kranen	Dag	€ 2.050	€ 2.903	€ 3.425	€ 4.621
PLC technicus	Dag	€ 3.000	€ 4.090	€ 4.000	€ 5.340
<b>Inclusief*:</b>					
Vakantiegeld		8,33%			
Kerstuitkering		8,33%			
Wides (615)		€ 51,25			
Ziektekosten		€ 289,00			
Tantieme*		Gemiddeld 1 maandsalaris			
<i>*(afhankelijk van resultaat, dienstjaren en performance)</i>					
<b>Dagdienst 7.00 tot 15.00</b>					

### Primaire arbeidsvoorwaarden C. Steinweg – Handelsveem B.V.

#### 1. Arbeidsduur, werktijden en overwerktoeslag

##### *Arbeidsduur*

De basis arbeidsduur voor personeel is 37,5 uur per week. Dit wordt gezien als fulltime dienstverband.

##### *Werktijden buitendienst*

De basis arbeidsduur van 37,5 uur per week wordt verdeeld over maandag tot en met vrijdag, 7,5 uur per dienst.

Werktijden dagdienst: 07.00u - 15.00 uur met een pauze van 11.30-12.00 uur plus een koffiepauze (op kosten werkgever) van 09.00 - 09.15u.

Werktijden avonddienst: 15.15-23.15u met een pauze van 19.00-19.30u. Geen koffiepauze 's avonds.

### Overwerktoeslag

De vergoeding voor een avonddienst AT is 4 uur tegen 130%. De vergoeding voor een vroege nacht VN is 4 uur tegen 131,246% en 3,5 uur tegen 146,386%. De vergoeding voor een vroege nacht verschil is 4 uur tegen 131,246% en 3,5 uur tegen 146,386% - 7,5 uur tegen 100%.

## 2. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt voor kantoorpersoneel 8,5% berekend over maximaal twaalf bruto maandsalarissen in de voorafgaande periode 1 mei - 30 april; voor buitendienstpersoneel: 8,33% over maximaal twaalf bruto maandsalarissen in de periode 1 januari – 31 december van het lopende jaar. Betaling hiervan vindt plaats in de maand mei. Bij parttime werken wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid van de gewerkte tijd berekend.

Bij tussentijds in- en uitdiensttreding heeft het personeelslid recht op een naar evenredigheid van het aantal gewerkte dagen berekende vakantietoeslag.

## 3. 13e maand personeel buitendienst

Het personeel buitendienst ontvangt een 13e maand over de periode 1 januari – 31 december. Betaling hiervan vindt plaats in de maand december over het lopende jaar. Bij tussentijds in- en uitdiensttreding heeft het personeelslid recht op een naar evenredigheid van het aantal gewerkte dagen berekende 13e maand.

## 4. Vakantiedagen

Het basis aantal vakantiedagen voor kantoorpersoneel bij een dienstverband van 37,5 uur per week bedraagt per boekjaar 29 werkdagen en wordt van 1 mei tot en met 30 april per maand opgebouwd. Het basis aantal vakantiedagen voor buitendienst personeel bij een dienstverband van 37,5 uur per week bedraagt per boekjaar 29 werkdagen en wordt van 1 januari tot en met 31 december per maand opgebouwd.

Een personeelslid die minder dan 37,5 uur per week werkt, heeft recht op een naar evenredigheid van de gewerkte tijd berekend aantal vakantiedagen, dienstverband en leeftijd dagen. Bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, heeft het personeelslid recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar volgens onderstaand schema en met ingang van de dag waarop het dienstverband c.q. de leeftijd is bereikt:

Dienstverband		leeftijd	aantal dagen
		50 jaar	1 dag
15 jaar	óf	55 jaar	2 dagen
25 jaar	óf	60 jaar	3 dagen
30 jaar			4 dagen

## 5. Reiskostenvergoeding

Personeelsleden die

- doorgaans met eigen vervoer reizen, komen in aanmerking voor een belastingvrije reiskostenvergoeding woon-werkverkeer binnen de wettelijke fiscale grenzen;
- doorgaans met het openbaar vervoer reizen, komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding tegen overlegging van vervoersbewijzen openbaar vervoer tweede klasse, eveneens voor zover dit wettelijk fiscaal is toegestaan;
- beschikking hebben over een leaseauto van de werkgever komen niet in aanmerking voor een vergoeding.

## **6. Ziektkostenverzekering**

De kosten voor de nominale premie van het basiszorgverzekeringspakket en de aanvullende zorgverzekeringen komen, als medewerker deelneemt aan de collectieve verzekering, voor rekening van Steinweg. De kosten voor de aanvullende tandartsverzekering komen volledig voor rekening medewerker. Gezinsleden komen ook in aanmerking voor de collectieve ziektekostenverzekering.

## **7. Doorbetaling bij ziekte**

Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt gedurende het eerste jaar het salaris 100% doorbetaald. Bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden wordt gedurende het tweede jaar, voor het aantal uren dat het personeelslid arbeidsongeschikt is, 70% van het brutosalaris betaald. De inkomens-aanpassing werkt door in de hoogte van eventuele individueel variabele beloning, vakantietoelagen etc.

## **8. Winstdeling – Tantième**

Afhankelijk van de bedrijfsresultaten ontvangen medewerkers in december en mei een uitkering. In de arbeidsvoorwaarden vergelijking is het gemiddelde van de afgelopen 5 jaar genomen als leidraad. De tantième wordt binnen Steinweg bepaald door de directie. Zij laat zich hierbij met name, maar niet uitsluitend, leiden door de verantwoordelijke managers van de verschillende afdelingen en hun waarnemingen van de performance van de medewerkers waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen. Er geldt geen formule.

## **9. Deelname Personeelsstichting C. Steinweg-Handelsveem**

Onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket bij Steinweg is participatie in de “Personeelsstichting C. Steinweg-Handelsveem” (“de stichting”). Deze stichting is een van de aandeelhouders in Handelsveem Beheer B.V. De stichting heeft tot doel het bevorderen van de belangen van medewerkers van C. Steinweg-Handelsveem B.V., op basis van het door de stichting als aandeelhouder genoten rendement, mede bepaald door de financiële performance van Handelsveem Beheer B.V. Dit rendement is niet gegarandeerd en de deelname moet worden vergeleken met een belegging in aandelen. Dat betekent dat ook een rendement van nihil of zelfs negatief rendement mogelijk is al heeft dit zich in het verleden nooit voorgedaan; de stichting voorziet dan ook niet in een gegarandeerde uitkering. Alle medewerkers ouder dan 21 jaar met een dienstverband > 1 jaar nemen deel aan de stichting. Uniport medewerkers die middels herplaatsing in dienst komen bij Steinweg nemen direct deel (indien ouder dan 21 jaar). De stichting rapporteert jaarlijks het aandeel van de werknemer in het vermogen van de stichting. De stichting keert het aan de deelnemer toekomstige bedrag uit in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## 2. Rotterdam Shortsea Terminals B.V. ("RST")

RST HERPLAATSING POSITIES	Aantal	Functie
<b>Operations</b>	2	Reachstacker
	1	Straddle carrier
	3	Scheepsplanner
	1	Barge planner
	2	Allround logistiek medewerker
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	
<b>Technische Dienst</b>	2	Monteur MTD
	2	Monteur ETD
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	
<b>Office</b>	4	Administratie / facility
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	
<b>Totaal</b>	<b>17</b>	

RST Functies	Dienst	Minimum basis maand	Inclusief*	Maximum basis maand	Inclusief*
Reachstacker	0-30%	€ 2.226	€ 2.453	€ 3.424	€ 3.751
Straddle carrier	0-30%	€ 2.404	€ 2.646	€ 3.795	€ 4.153
Scheepsplanner	0-30%	€ 2.661	€ 2.924	€ 3.694	€ 4.043
Barge planner	0-30%	€ 2.502	€ 2.752	€ 3.467	€ 3.797
Allround logistiek medewerker	0-30%	€ 2.502	€ 2.752	€ 3.467	€ 3.797
Monteur MTD	Dag	€ 2.545	€ 2.799	€ 4.029	€ 4.407
Monteur ETD	Dag	€ 2.545	€ 2.799	€ 4.029	€ 4.407
Administratie / facility	Dag	€ 2.235	€ 2.463	€ 3.694	€ 4.043
<b>Inclusief:</b>					
Vakantietoeslag	8,33%				
Ziektekosten	€ 41,67				

Overige arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen in de cao RST zijn van toepassing.  
(cao RST: <https://www.fnv.nl/cao-sector/havens/cao-rotterdam-short-sea-terminals>).