

Beste Peter, Jos en Michiel,

Op vrijdag 11 december hebben wij een constructief overleg gehad voor een nieuwe **Transitie- en Beëindigingsregeling Cargill tot Manager 1** ("sociaal plan"). We hebben toen over alle punten overeenstemming bereikt met uitzondering van de looptijd. Vakbonden en COR zouden graag een looptijd van 3 jaar afspreken en Cargill 1 jaar. Partijen hebben aan Cargill gevraagd of Cargill op het punt looptijd terug wilde komen. Op dinsdag 15 december heb ik jullie laten weten dat wij geen mandaat hebben om een langere looptijd af te spreken en dat Cargill graag een sociaal plan voor 1 jaar wil afsluiten voor het eind van het jaar zodat wij medewerkers hierover duidelijkheid en zekerheid kunnen geven. Wij zijn van mening dat wij een zeer goede regeling voorstellen. Het komende jaar starten partijen dan zo snel mogelijk het overleg om een nieuwe regeling af te spreken voor 2022. Wij vertrouwen erop dat wij met dit voorstel tot overeenstemming kunnen komen en verzoeken jullie om dit voorstel voor te leggen aan jullie leden en achterban. Hieronder een overzicht van de afspraken.

- **LOOPTIJD** - 1 januari 2021 tot en met [1 januari 2022].
Cargill zal 6 maanden voor het einde van de looptijd met de sociale partners in gesprek gaan over een nieuwe regeling.
- **AANMELDING** - De transitie- en beëindigingsregeling zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)). De transitie- en beëindigingsregeling heeft geen nawerking
- **HEROVERWEGING** - Aan de heroverwegingsclausule wordt toegevoegd dat bij heroverweging de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van de arbeidsvoorwaarden die golden op de dag voorafgaand aan de start van de nieuwe functie.
- **INTERN SOLLICITEREN** - Indien boventallige medewerkers van Cargill solliciteren op een functie binnen Cargill hebben zij een voorrangspositie bij gelijke geschiktheid. Cargill is overeengekomen met sociale partners dat aan deze bepaling wordt toegevoegd dat, wanneer een functie voor een boventallige medewerker geschikt is, deze voorrang krijgt op een andere geschikte, niet boventallige medewerker. Wanneer er meer geschikte boventallige medewerkers beschikbaar zijn, wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast.
- **VERGOEDING JURIDISCHE KOSTEN** - De vergoeding voor juridische kosten wordt gemaximeerd op EUR 1.000,- ex BTW en kantoorkosten.
- **VERWEER EN TERMIJNEN** - Deze bepaling wordt vervangen door de bepaling dat indien een medewerker niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 2 weken het voorstel van Cargill op grond van de Beëindigingsregeling accepteert, Cargill een ontslagprocedure bij het UWV zal opstarten. Zodra toestemming voor het ontslag is verleend, zegt Cargill de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduuretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 4 maanden na aanzegging boventalligheid.
Loonkosten (exclusief werkgeverslasten) die voortvloeien uit het later beëindigen van het dienstverband dan 4 maanden na aanzegging boventalligheid, worden in mindering

gebracht op de beëindigingsvergoeding met dien verstande dat tenminste een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding wordt uitgekeerd.

- Voor het overige wordt de Transitie – en Beëindigingsregeling ongewijzigd voortgezet.

Ik verzoek jullie om dit voorstel op positieve wijze voor te leggen aan jullie leden.

Met vriendelijke groet,

Namens de directie Cargill Nederland

Wendy Boers
IR/ER Lead the Netherlands

Global HR Solutions