



TRANSITIE – EN BEEINDIGINGSREGELING TOT MANAGER 1 **– 1 januari 2024 tot en met 31 juli 2025**

Inleiding

Cargill B.V. (hierna te noemen: 'Cargill'), de Centrale Ondernemingsraad en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen (hierna gezamenlijk aangeduid als "Partijen") hebben afspraken gemaakt over het opvangen en minimaliseren van de voor de betrokken medewerkers nadelige gevolgen van boventalligheid wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW) (hierna: 'Reorganisatie').

Partijen hebben afspraken gemaakt om de Transitie- en Beëindigingsregeling (hierna: de 'Regeling') geldende tot en met 31 december 2023 te verlengen tot 31 juli 2025. Dat betekent dat de regeling van rechtswege eindigt, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist, op 31 juli 2025, zonder nawerking.

Partijen treden ten minste 6 maanden voor de einddatum van 31 juli 2025 (dus uiterlijk op 1 februari 2025) in overleg over de wenselijkheid van een nieuwe Regeling en - op basis van een evaluatie van de bereikte resultaten - de mogelijke voorwaarden daarvan.

Aanmelding

- De Regeling zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)).
- De Regeling heeft geen nawerking.

A. Uitgangspunten sociaal beleid Cargill

- Partijen zetten zich in de inzetbaarheid en transitiemogelijkheden van medewerkers te vergroten, binnen en buiten de loopbaan van medewerkers bij Cargill.
- Daarbij passen financiële vergoedingen die zijn gedifferentieerd en die rekening houden met kansen op de arbeidsmarkt en de inzetbaarheid van de medewerker.
- Cargill zorgt dat de begeleiding aan boventallige medewerkers via een externe partij loopt, gespecialiseerd in Employability en Development.

Met deze Regeling zet Cargill de koers door die vanaf 2016 is ingezet in verband met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid., inhoudende dat de nadruk in deze Regeling ligt op inzetbaarheid en transitie van medewerkers van Werk-naar-Werk. Daarnaast voorziet de regeling nog in een extra compensatie van de negatieve gevolgen van de beëindiging van het dienstverband.

B. Inhoud Regeling vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 juli 2025

Partijen aan werkgeverszijde met benoeming van verantwoordelijkheden

Cargill is verantwoordelijk voor het jegens de boventallige medewerkers naleven van de bepalingen uit deze Regeling.

Werkingsfeer

Deze Regeling is van toepassing op elke medewerker van Cargill die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) ingevolge artikel 7:610 BW en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische redenen en boventalligheid schriftelijk is aangezegd gedurende de looptijd van deze regeling en geen functie heeft gevonden binnen Cargill, met uitzondering van:

- medewerkers vanaf het niveau Manager 1
- medewerkers die zelf hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd voor de datum van boventalligheid;
- medewerkers van wie om andere dan bedrijfseconomische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt*.

** bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, als gevolg van frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, vanwege een dringende reden, een opzegging op initiatief van de werknemer, het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen Cargill en de medewerker).*

De Regeling is tevens van toepassing op de arbeidsongeschikte medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische redenen zolang de arbeidsongeschiktheid niet langer dan 104 weken heeft geduurd. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid eindigt de toepassing van de Regeling. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen en op dat moment al langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is.

Aanvullende afspraken

Indien een der Partijen dit wenst, zullen Partijen bij een Reorganisatie in overleg treden om aanvullende afspraken te maken bij deze Regeling. De bepalingen in deze Regeling blijven onverminderd van toepassing en zullen door de aanvullende afspraken niet wijzigen.

De aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt over onderwerpen die nog niet in deze Regeling zijn vastgelegd rond interne herplaatsingsmogelijkheden, zoals bijvoorbeeld: het vaststellen van verhuiskosten, reistijd en -kosten, opleidingskosten voor interne mogelijkheden.

Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens deze Regeling gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Cargill zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door Cargill slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Cargill met zich brengt.

Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van deze Regeling wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van deze regeling en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Cargill zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassing van deze Regeling en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wet- en regelgeving.

Informatieverstrekking

De medewerker op wie deze Regeling van toepassing is, verplicht zich om Cargill alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van deze Regeling noodzakelijk zijn. Bij het niet naleven van deze verplichting kan Cargill besluiten

de regeling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing te verklaren op de medewerker.

1. Definities

Cargill:

Cargill B.V., statutair gevestigd te Amsterdam.

Reorganisatie:

Het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 7:699 lid 3 onderdeel a BW).

Boventallig:

De medewerker van wie de arbeidsplaats waarin hij werkzaam is komt te vervallen als gevolg van Reorganisatie.

Medewerker:

Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Cargill die onder de werkingssfeer van deze Regeling valt.

Passende functie:

Een functie waarvan de inhoud en de vastgestelde functievereisten passen bij de opleiding, salarisniveau, ervaring en capaciteiten die de boventallige medewerker heeft of waarvoor de medewerker binnen een termijn van maximaal 6 maanden eventueel met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn.

Uitwisselbare functies:

Functies die conform de wettelijke Ontslagregeling met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Ontslagdatum:

De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt.

2. Vergroten inzetbaarheid en transitiemogelijkheden

Van Werk-naar-Werktraject

Een medewerker die boventallig wordt krijgt een van Werk-naar-Werktraject aangeboden van Cargill bij een gespecialiseerde en gekwalificeerde externe partij die door Cargill wordt geselecteerd. Het van Werk-naar-Werktraject richt zich nadrukkelijk op de outplacement en loopbaanbegeleiding van de boventallige medewerker.

De begeleiding vindt plaats gedurende de opzegtermijn van de medewerker en start met een intakegesprek met een gekwalificeerde loopbaanadviseur. In eerste instantie staan bezinning, acceptatie en oriëntatie centraal. Daarnaast worden de loopbaanmogelijkheden, kennisniveau en competenties verkend. Op basis van de gesprekken en resultaat wordt een gericht en persoonlijk begeleidingstraject gestart.

De kosten voor het van Werk-naar-Werktraject zijn voor rekening van Cargill.

Extra Werk-naar-Werk begeleiding 55 jaar en ouder

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen in aanmerking komen voor twee keer een verlenging van 3 maanden (totaal 6 maanden) van het van Werk-naar-Werktraject met extra modules op advies van de adviseur van het outplacement- en loopbaanbegeleidingsbureau.

Opzegtermijn en vrijstelling van werk

De opzegtermijn van Cargill is voor iedere boventallige medewerker vier maanden – inclusief en rekening houdend met de wettelijke en geldende opzegtermijn zoals deze voor Cargill geldt. Gedurende deze vier maanden is de medewerker vrijgesteld van werk en verplicht zich deel te nemen aan het Werk-naar-Werktraject. De opzegtermijn vangt aan op de datum van feitelijke boventalligheid. De medewerker wordt hier bij de aanzegging van boventalligheid over geïnformeerd.

Het uitgangspunt is dat de medewerker zijn gebruikelijke werkzaamheden voortzet totdat de opzegtermijn ingaat. De medewerker kan in overleg met Cargill afspraken maken over het opnemen van vakantiedagen voordat de opzegtermijn in gaat. Resterende, niet-genoten vakantiedagen worden uitgekeerd bij de eindafrekening.

Budget Opleiding en Trainingen

De medewerker heeft een budget van maximaal EUR 2.750,- (exclusief BTW) voor Opleiding en Trainingen ter vergroting van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

De inzet van het budget en de keuze voor externe partijen die de mogelijke extra diensten leveren vinden plaats naar aanleiding van de uitkomsten van de gesprekken met de outplacement adviseur. De medewerker kan geen andere rechten aan het budget ontleen en het budget wordt niet in geld uitgekeerd. Deze kosten worden niet in mindering gebracht op de financiële vergoedingen van de medewerkers.

EVC-traject

Indien een individuele medewerker aan een EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties) wenst deel te nemen, dan worden de door de medewerker in de opzegtermijn opgebouwde vakantierechten – voor zover nodig – gebruikt om het EVC-traject te financieren. Bij de eindafrekening wordt dit gecorrigeerd.

Niet meewerken aan het van Werk-naar-Werktraject

Vooraf

Indien een boventallige medewerker voor het ingaan van de opzegtermijn aangeeft niet te willen meewerken aan het van Werk-naar-Werktraject, dan ontvangt deze medewerker enkel de financiële aanspraken onder Hoofdstuk 4. De medewerker maakt in dat geval geen aanspraak op het budget voor Opleiding en Trainingen, het van Werk-naar-Werktraject en de vrijstelling van werkzaamheden van vier maanden. De wettelijke opzegtermijn wordt in acht genomen, waarbij in dat geval geen sprake zal zijn van vrijstelling van werk.

Tijdens

Indien een boventallige medewerker tijdens de vrijgestelde opzegtermijn niet of onvoldoende meewerkt aan het van Werk-naar-Werktraject worden de financiële aanspraken onder Hoofdstuk 3 vervangen door:

- Wettelijke opzegtermijn (voor zover nog mogelijk)
- Vergoeding op basis van de Transitievergoeding

- Inhouding op de Transitievergoeding van gemaakte kosten van het van Werk-naar-Werktraject (voor zover die zijn gemaakt)

Het vaststellen van niet of onvoldoende meewerken is ter discretie van Cargill. Onder niet of onvoldoende meewerken kan in dit kader onder andere worden verstaan; het (herhaaldelijk) weigeren van een passende functie, het niet komen opdagen bij afspraken en/of het niet maken van opdrachten tijdens het van Werk-naar-Werktraject .

Indien een medewerker het niet eens is met de beoordeling van Cargill aangaande niet of onvoldoende meewerken, kan de medewerker hiertoe de Begeleidingscommissie raadplegen.

3. Procedure Interne herplaatsing en/of begeleiding naar ander werk

Aanzegging boventalligheid

De medewerker die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid schriftelijk meegedeeld.

Passende functie

Cargill zal na vaststelling van de boventalligheid onderzoeken of zij de boventallige medewerker een passende functie kan aanbieden binnen (een van de andere vestigingen van) Cargill.

Vacatures

Cargill zal ervoor zorgen dat boventallige medewerkers op de hoogte worden gehouden van openstaande vacatures in de verschillende vestigingen van de Cargill Nederland organisatie. Alle vacatures van Cargill Inc., inclusief de Nederlandse vacatures, zijn te vinden op de MyHR Portal onder [Open Positions](#). Het Talent Acquisition team van Cargill is beschikbaar om op individuele basis medewerkers te helpen bij interne vacatures.

Intern solliciteren

Het staat eenieder vrij naar deze posities te solliciteren. Boventallige medewerkers van Cargill hebben een voorrangpositie bij gelijke geschiktheid. Indien een functie voor een boventallige medewerker geschikt is, krijgt hij/zij voorrang op een andere geschikte, niet boventallige medewerker. Wanneer er meerdere geschikte boventallige medewerkers beschikbaar zijn, wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast.

Boventallige medewerkers worden uitgenodigd voor een gesprek indien er of op papier of op basis van kennis over de capaciteiten van een medewerkers een match aanwezig lijkt te zijn met de functie waar de medewerker op solliciteert. Deze beoordeling is ter discretie van Cargill. Criteria die hierbij voornamelijk worden gehanteerd zijn; functie-inhoud, vaardigheden, opleiding, kennis en competenties zoals beschreven in de vacaturebeschrijving. Bij het vaststellen van "gelijke geschiktheid" wordt ook gekeken naar aanvullende training die de medewerker kan volgen om eventuele tekortkomingen bij te scholen

Boventallige medewerkers ontvangen, indien van toepassing, binnen twee weken, te verlengen met twee weken indien noodzakelijk, een gemotiveerde afwijzing. Indien Cargill een aanbod doet, zal dit aanbod schriftelijk binnen een week worden bevestigd. Na ontvangst van het aanbod dient de medewerker binnen twee weken te laten weten of hij het aanbod accepteert. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele werktijden en vakanties van medewerkers.

De interne sollicitatieprocedure wordt gemonitord door Global HR Solutions Nederland en wordt minimaal twee keer per jaar geëvalueerd samen met de Centrale Ondernemingsraad.

Dienstverband

Bij over- of herplaatsing binnen de Cargill organisatie is er geen sprake van een proeftijd en/of tijdelijk dienstverband. Bij het bepalen van de diensttijd zal worden uitgegaan van de oorspronkelijke datum indiensttreding bij Cargill of een rechtsvoorganger van Cargill, tenzij het dienstverband langer is doorbroken dan zes maanden.

Heroverweging

Indien Cargill en/of medewerker binnen een periode van drie maanden (eventueel gezamenlijk te verlengen met een aanvullende periode van drie maanden) na aanvang in de nieuwe functie (bij een van de vestigingen van Cargill) concluderen dat de nieuwe functie niet passend is gebleken wordt de arbeidsovereenkomst zo spoedig als mogelijk beëindigd waarbij de medewerker aanspraak heeft op de in deze Regeling genoemde voorzieningen, tenzij er een andere passende functie voorhanden is. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van de arbeidsvoorwaarden die golden op de dag voorafgaand aan de start van de nieuwe functie.

Sollicitaties – verzuim & kosten

Verzuim voor sollicitatiegesprekken op Cargill vacatures in Nederland (en voor de locaties Bergen op Zoom en Sas van Gent eveneens in België) en voor externe sollicitatiegesprekken binnen Nederland zal na voorafgaande melding en in overleg met Cargill worden doorbetaald. Reiskosten verbonden aan deze sollicitatiegesprekken zullen op basis van de reële kosten openbaar vervoer worden vergoed. Eventuele vergoedingen van de eventuele nieuwe werkgever worden hierbij verrekend.

4. Financiële regeling bij beëindiging dienstverband

Financiële regeling

Aan boventallige medewerkers die niet intern herplaatst kunnen worden binnen de periode van vier maanden in de vrijgestelde opzegtermijn kent Cargill een financiële regeling toe bij de beëindiging van het dienstverband.

Ontslagvergoeding

De boventallige medewerker die niet intern herplaatst kan worden krijgt een beëindigingsvergoeding betaald, die als volgt wordt vastgesteld:

- A. Medewerkers tot de leeftijd van 45 jaar ontvangen een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding
- B. Medewerkers van 45 jaar of ouder ontvangen een beëindigingsvergoeding op basis van (1) de som van hun aantal gewogen dienstjaren X (2) hun maandinkomen X (3) de voor hen geldende correctiefactor.

A. Beëindigingsvergoeding voor medewerkers tot 45 jaar (De Transitievergoeding)

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend aan de hand van artikel 7:673 BW, het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding d.d. 11 december 2014 (Staatsblad 2014, 538) en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur d.d. 12 december 2014 (Staatscourant 22 december 2014, nr. 36823). Eventuele wetswijzigingen ten aanzien van de transitievergoeding gedurende de looptijd van deze regeling worden geacht onderdeel

uit te maken van deze regeling.

Met inachtneming van de wettelijke regels over de transitievergoeding, bedraagt deze maximaal EUR 84.000,- bruto (2021), tenzij de medewerker een hoger bruto jaarloon heeft. In dat laatste geval bedraagt het maximum 1 bruto jaarloon.

Afronding diensttijd

De transitievergoeding gaat uit van volle periodes van 6 maanden. Dit houdt in dat afrondingen van maanden altijd naar beneden plaatsvinden.

B. De Beëindigingsvergoeding voor medewerkers van 45 jaar en ouder

De medewerker ontvangt een maand na de einddatum een eenmalige beëindigingsvergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van (1) de som van hun aantal gewogen dienstjaren X (2) hun maandinkomen X (3) de voor de medewerker geldende correctiefactor.

1) Het gewogen aantal dienstjaren wordt als volgt bepaald:

- dienstjaren tot 35 jaar: 0,5 x maandinkomen per dienstjaar
- dienstjaren van 35 t/m 44 jaar: 1 x maandinkomen per dienstjaar
- dienstjaren van 45 t/m 54 jaar: 1,5 x maandinkomen per dienstjaar
- dienstjaren vanaf 55 jaar: 2 x maandinkomen per dienstjaar

2) Het maandinkomen wordt als volgt bepaald:

Alle vaste salariscomponenten, zoals vaste bruto maandsalaris, vaste ploegentoeslag, 13e maand, structureel overwerk over de afgelopen 12 maanden, structurele winstdeling, vakantietoeslag en andere vaste toeslagen (die pensioengevend en/of grondslag zijn voor vakantietoeslag en dertiende maand). Ook een structurele bonus, indien van toepassing, wordt meegenomen in de bruto maandelijkse beloning.

Niet meegerekend wordt het werkgeversaandeel pensioenpremie, de pensioenvoorziening (compensatie voor gemis aan pensioenopbouw boven het fiscaal maximum), onkostenvergoedingen, auto van de zaak, de werkgeversbijdrage zorgverzekeringen en niet-structurele looncomponenten.

3) De correctiefactor wordt als volgt bepaald:

- medewerkers met leeftijd van 45 t/m 49 jaar correctiefactor 0,8
- medewerkers met leeftijd van 50 t/m 54 jaar correctiefactor 1,0
- medewerkers met een leeftijd van 55 jaar of ouder correctiefactor 1,2

Afronding dienstjaren

Het aantal dienstjaren onder 1) wordt als volgt afgerond:

- a. het totaal aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren waarbij een half jaar plus dag voor een volledig jaar telt.
- b. de dienstjaren per leeftijdsgroep worden afgerond op hele jaren waarbij een half jaar plus dag voor een volledig jaar telt.
- c. als totaal van b (optelsom dienstjaren in de vier leeftijdscategorieën) minder is dan totaal van a vindt in de oudste leeftijdscategorie afronding naar boven plaats.
- d. als totaal van b (optelsom dienstjaren in de vier leeftijdscategorieën) meer is dan totaal van a vindt in de jongste leeftijdscategorie afronding naar beneden plaats.

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 Ontslagdatum, maar niet lager dan het totaalbedrag van de transitievergoeding. De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Deze beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 250.000,- bruto, tenzij 2 bruto jaarinkomens hoger is. In dat laatste geval bedraagt het maximum 2 bruto jaarinkomens.

Transitievergoeding

De medewerker die in aanmerking komt voor de ontslagvergoeding op basis van deze Regeling en in dat kader met Cargill een vaststellingsovereenkomst sluit, heeft separaat geen recht meer op de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW.

Plaatsmakers

Een Plaatsmaker dient altijd een schriftelijk verzoek in bij de Directie. Voor de plaatsmakersregeling gelden strikte voorwaarden die door Cargill zijn vastgesteld. De voorwaarden om een plaatsmakersverzoek in te kunnen dienen zijn in deze Beëindigingsregeling als volgt:

- Een medewerker kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een boventallige medewerker indien zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
- Een medewerker zal niet als 'plaatsmaker' kunnen vertrekken als hij of zij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- De medewerker die in eerste instantie als boventallig is aangewezen kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in deze Beëindigingsregeling.

Het honoreren van een plaatsmakersverzoek is, ook als is voldaan aan bovenstaande voorwaarden en er geen sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), volledig ter discretie van de Directie. In de vaststellingsovereenkomst kan een ontbindende voorwaarde worden opgenomen voor het geval de regeling van een plaatsmaker wordt aangemerkt als RVU.

De medewerker die aangeeft zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen waardoor een inmiddels aangezegde boventallige medewerker kan blijven, kan binnen twee weken na deze aanzegging in aanmerking komen voor 50% van de ontslagvergoeding - volgens de voor de Plaatsmaker van toepassing zijnde staffel. Plaatsmakers dienen zich te realiseren dat zij mogelijk niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering en dienen zich voorafgaand aan hun beslissing goed over de gevolgen te laten informeren. Cargill is hiervoor op geen enkele wijze aansprakelijk.

Vergoeding juridische kosten en/of financieel advies

Cargill zal bijdragen in de kosten van een juridisch en/of financieel adviseur tot een maximum van EUR 1.000,- exclusief BTW en kantoorkosten. Cargill zal de kosten van medewerker, na declaratie door medewerker op de binnen Cargill gebruikelijke wijze, rechtstreeks aan medewerker vergoeden tot een maximum van EUR 1.000,- excl. BTW en kantoorkosten. De factuur dient op naam van medewerker gesteld te zijn met in de omschrijving "zaak Cargill versus [naam medewerker]".

Jubileum

Medewerkers die een jubileum zouden hebben bereikt binnen 2 jaar na de Ontslagdatum, krijgen de bij dit jubileum behorende uitkering bij de eindafrekening van het dienstverband betaald.

Verzekeringen

Verzekeringen die zijn afgesloten via het collectieve contract bij OHRA kunnen op verzoek van de medewerker doorlopen tot de polisvervaldatum. De polisbijdrage blijft voor rekening van de medewerker.

Studiekostenregeling

De medewerker hoeft eventueel al vergoede studiekosten niet terug te betalen.

Eindafrekening

In de maand na uitdiensttreding volgt de gebruikelijke eindafrekening, waarbij zal worden meegenomen hetgeen Cargill nog per die datum verschuldigd is aan de medewerker, te weten een pro rata dertiende maand en eventueel nog openstaande vakantiedagen. Openstaande schulden van en leningen aan de medewerker worden door Cargill verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van Cargill aan onder meer de fiscus.

5. Proces

Vaststellingsovereenkomst

Uitgangspunt is dat Cargill de arbeidsovereenkomsten van alle boventallige medewerkers, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beëindigt middels een vaststellingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden). Cargill zal hierbij een vaststellingsovereenkomst opstellen.

Verweer en termijnen

De bepalingen in deze Regeling laten onverlet het individuele recht van de medewerker inhoudelijk verweer te voeren bij het UVW, dan wel de bevoegde rechter.

Indien de boventallige medewerker niet binnen de door Cargill B.V. gestelde termijn van twee weken integraal instemt met een minnelijke regeling op grond van deze Regeling:

- a. zal Cargill zal toestemming voor ontslag vragen bij UWV (ontslagvergunning).
- b. zodra het UWV de ontslagvergunning heeft verleend, zal Cargill de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 4 maanden na aanzegging boventalligheid.
- c. 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.

6. Overige bepalingen

Concurrentie- en geheimhoudingsbeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens deze Regeling blijft het overeengekomen geheimhoudingsbeding onverkort van kracht. Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding is niet langer van toepassing.

Getuigschrift

De medewerker ontvangt op verzoek een positief getuigschrift van Cargill bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Referenties worden desgewenst in lijn met getuigschrift verstrekt.

Hardheidclausule

In die gevallen waarin toepassing van deze beëindigingsregeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de betrokken medewerker Cargill verzoeken de toepassing van de beëindigingsregeling te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek van de medewerker zal door Cargill voor advies worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Vervolgens kan besloten worden om ten gunste van de medewerker van deze beëindigingsregeling af te wijken (zonder precedentwerking voor andere situaties/medewerkers).

Begeleidingscommissie

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat deze Regeling juist wordt toegepast. De begeleidingscommissie bestaat uit 2 door Cargill aangewezen leden en 2 door de Centrale Ondernemingsraad en vakbonden aangewezen leden. De commissie heeft een adviserende taak ten aanzien van de onderwerpen genoemd in deze beëindigingsregeling en kan zowel door Cargill als door de medewerker worden geraadpleegd in het geval discussie bestaat over de uitleg of toepassing van deze regeling in een individueel geval. De commissie beslist bij meerderheid. De commissie brengt binnen twee weken advies uit. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.

Bedenktermijn

De medewerker heeft het recht om de vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in deze beëindigingsregeling, binnen veertien dagen na de datum waarop de vaststellingsovereenkomst is ondertekend, te ontbinden door een schriftelijke, aan Cargill gerichte verklaring, conform het bepaalde in artikel 7:670b BW. Hoofdstuk 5 sub a, b en c van deze Regeling zijn van overeenkomstige toepassing.

Aldus overeengekomen te Schiphol op 21 december 2023

Niels Boetje
Directie Cargill B.V.

DocuSigned by:
Niels Boetje
A90B58C6632043B

Peter Huysman
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad

DocuSigned by:
Peter Huysman
B680B4B8D64140A...

Nurettin Altundal
Bestuurder FNV

DocuSigned by:
Nurettin Altundal
74D7B06DD9CA40E...

Souleiman Amallah
Bestuurder CNV Vakmensen

DocuSigned by:
Souleiman Amallah
940B99DBD57945A...