

ACUERDO DE MEMORÁNDUM

Trabajadores Unidos de Alimentos Y Comercio, Local No. 7 y Darling National, L.L.C, (Planta Comestible) acuerdan modificar el acuerdo actual de negociación colectivo (17 de enero de 2010 – 16 de enero de 2013) como sigue:

1. Elemene el Artículo 18 y Apéndice B y reemplazar lo siguiente:

ARTÍCULO 18 SERGURO DE SALUD

El Empleador está obligado y cumplirá con todos los terminos y disposiciones del contrato de fideicomiso establecimiento de Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health Benefit Trust (“Health Benefit Trust”), incluyendo todas las acciones tomadas por el Consejo de Fiduciarios de Fideicomiso de Beneficios de Salud de conformidad con el poder que les otorga por el acuerdo del fideicomiso. El Empleador además se compromete a cumplir con todas las reglas y relamentos promulgados por el Fondo de Fideicomisario. El Empleador se compromete a cooperar con el Fondo de Fideicomisario de Beneficios de Salud y la oficina administrativa con respect a cualquier y todos los procedimientos de inscripción, el suministro de los datos del censo, y cualquier otra solicitud razonable, solicitudes oportunas de la oficina administrative dirigida por el Consejo de Fiduciarios del Fideicomiso de Beneficios de Sauld.

Contibuciones de los Empleadores y los Niveles de Beneficios. El Empleador se compromete a contribuir a Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health Benefit Trust (“Health Benefit Trust”) en las siguientes cantidades por mes para cada empleado elegible:

Empleados contratados en o antes de 1 de junio de 2011

	PLAN A	PLAN B
Efectivo 1 de junio de 2009 (horas de mayo)	\$379.02	\$303.21
Efectivo 1 de junio de 2010 (horas de mayo)	\$447.63	\$358.10
Efectivo 1 de junio de 2011 (horas de mayo)	\$602.71	\$482.17
Efectivo 1 de junio de 2012 (horas de mayo)	\$807.14	\$645.70

Empleados contratados en o después de 1 de junio de 2011

	PLAN A	PLAN B	PLAN C
Efectivo 1 de junio de 2009 (horas de mayo)	\$326.04	\$260.84	\$164.32
Efectivo 1 de junio de 2010 (horas de mayo)	\$385.07	\$308.06	\$194.07
Efectivo 1 de junio de 2011 (horas de mayo)	\$518.48	\$414.79	\$261.30
Efectivo 1 de junio de 2012 (horas de mayo)	\$694.33	\$555.47	\$349.93

Co-Primas del Empleado. Los empleados que son elegibles para participar e inscribirse en el Plan de Saud deberá, como condición de participación, hacer un mes co-pago de la prima equivalente a \$5.00 por semana si están inscritos como empleados la cobertura de solo \$10.00 por semana si está inscrito como empleado más cónyuge o empleado además de los niños y \$15.00 por semana si están inscritos en la cobertura familiar. Tal co-primas se realizará por deducción de nómina y se remitirá al Fondo Fiduciario en forma mensual por el Empleador.

Si el empleado y su cónyuge completa un cuestionario anualmente de evaluación para la sauld (“HRQ”), a tales empleados el co-premas en el Plan se reducirá por \$5 por mes para cada empleado y su cónyuge (un máximo de \$10) para el año calendario que la inscripción es. Un HRQ debe ser completado cada año durante la inscripción para ser elegible para recibir el incentivo HRQ para cada año.

Inscripción y Elegibilidad.

A partir del calendario período de inscripción empezando el 1 de enero de 2010, el Plan deberá realizar una inscripción anual de acuerdo con el siguiente procedimiento.

Por Regla General

- Corrientemente Inscrito
 - Si está inscrito para el 2009 y no desea hacer cambios – no necesita hacer nada – los terminus de la inscripción para el año 2009 permanecerá en vigor hasta que la cobertura bajo el Plan termina o hasta que un cambio sea deseado.
 - Si está inscrito y desea hacer un cambio – necesita completar una forma nueva de inscripción Si está inscrito y un cambio es deseado – la necesidad de completar la forma igual que en los años anteriores.
 - Si no están inscritos para 2009, pero desea inscribirse para el año 2010 o un año posterior, la necesidad de completar la forma igual que en los años anteriores.
 - Empleados nuevos elegibles inicialmente debe hacer una elección positivo para inscribirse en el Plan. Condiciones de inscripción inicial se mantendrá en efecto hasta que la cobertura bajo el Plan termina o hasta que un cambio se desea.

Reglas Especiales

- Los nuevos empleados elegibles – deben inscribirse dentro de 90 días.
- Actuales reglas especiales de inscripción en actos que siguen en vigor
- Recién adquirida depende – deben inscribirse dentro de 30 días. La fecha efectiva de la cobertura será:
- Matrimonio – la fecha de matrimonio.

- Nacimiento de un dependiente – la fecha de nacimiento.

- Adopción o Colocación para la Adopción de Dependientes – fecha de adopción o colocación para adopción.
 - Empleado o dependiente pierda la cobertura bajo otro plan – debe inscribirse dentro de los 30 días (Excepción: Si la pérdida de cobertura bajo este Plan, el individual tiene 60 días para inscribirse en el Plan). La fecha de terminación de la cobertura sera el primer día del mes siguiente a la terminación de la cobertura.
 - Reglas de cancelación especiales que siguen en vigor:
 - Cónyuge a cargo se cubre bajo el plan del empleador de su cónyuge o el estatus de empleo, de manera que el cónyuge que ya no es elegible para participar en un plan de salud patrocinado o mantenido por su empleador – El Plan se debe presentar dentro de los 60 días de cobertura del cónyuge a suspender el pago de la cuota del cónyuge que trabaja. El cese de la cuota de cónyuge que trabaja es retroactivo.
 - Cancelación de la inscripción – Si el dependiente pierde condición de dependiente elegible o un empleado o dependiente se cubre bajo otro plan – debe dar de baja a un plazo de 60 días de la pérdida de la cobertura de eventos que causan o la fecha efectiva de cobertura bajo otro plan. La reducción de la deducción de la nómina semenal es retroactivo.
 - Nuevos procedimientos/reglas.
 - La oficina de Administración tendra que hacer la verificación semestral de la continuación de la condición de estudiante conocen más los niños que alcanza los 19 años en la primavera y el otoño de cada año calendario.
 - Para primera reclamación presentada por el cónyuge de cada año, la oficina de administración tendra que verificar la situación laboral del cónyuge y si trabajo, determinar si están cubiertos por el plan del empleador.
 - Continuación de la Regla con Respecto a Eventos Especiales de Inscripción
 - Los empleados actualmente inscritos en el Plan seguirá siendo inscrito en el Plan, a menos que hizo una elección positivo de suspender la inscripción o cambiar su cobertura. Una interrupción en la cobertura se puede hacer dentro de los sesenta (60) días de un evento especial de inscripción tal como se define en el Plan. La oficina administrative tundra que hacer una verificación semi-annual.

Empleados inicialmente deben hacer una elección positivo para inscribirse en el Plan. La inscripción es para todo el plan de beneficios para el Plan y el fracaso de un empleado para

hacer una inscripción inicial positivo en el Plan dará resultado a dicho empleado que sea descalificado por todos los beneficios del Plan para el resto del año calendario o hasta que se ha producido un evento especial de inscripción conforme a lo dispuesto en las Reglas del Plan y Reglamento, cualquiera que ocurra primero.

El administrador del fondo se utilizarán los datos de inscripción a fin de establecer la elegibilidad de los empleados y sus dependientes para la participación en la cobertura del plan. Nada menos que aquellos empleados que figuran en el informe de la inscripción deberá recibir los beneficios del fideicomiso sin la autorización expresa de la Administración. El administrador notificará inmediatamente a la Administración por escrito de todas las instancias donde la cobertura ha proporcionado a las personas que no están incluidos en los datos de inscripción, o cuando una reclamación de pago ha sido presentada por o en nombre de dicha persona.

El Fondo realizará una auditoria de la inscripción y reclamos registros por lo que una vez dentro de cada periodo de 24 meses para asegurar que ningún empleado del empleador, o los dependientes de dichos empleados, están participando en la cobertura del plan para los que no son elegibles y para asegurarse de que las reclamaciones y otros gastos del plan están siendo pagados en conformidad con las disposiciones del Plan.

Elegibilidad Inicial – Empleados de tiempo parcial contratados antes del 1 de junio de 2011 que en el 1 de junio de 2011 han cumplido con el requisito de elegibilidad para los beneficios bajo el Fideicomiso continuará siendo elegible para la cobertura siempre que el empleado se inscribe en el inicio del Plan en 2011, y además siempre que el empleado ha hecho que el empleado requiere co-pago de la prima. Dichos empleados continuarán siendo elegibles para el Plan A, Si dicho empleado es elegible para el Plan A el 1 de junio de 2011. Empleados tienen los requisitos elegibles y están participando en el Plan B el 1 de junio de 2011, participarán en el Plan B hasta que dicho empleado ha sido cubierto por el Plan B por 24 meses. Después de eso, dicho empleado puede avanzar con el Plan A, siempre que sigan inscribirse y cumplir con los requisitos de elegibilidad del Plan. Los empleados contratados en o antes del 1 de junio de 2011, que no son elegibles para la cobertura desde de 1 de junio de 2011 se requiere para cumplir con los requisitos de elegibilidad para el Plan B, y la elegibilidad después de iniciar su participación en el Plan A, conforme a lo dispuesto en el presente convenio.

Empleados de tiempo completo sera en el primer día del mes después de 3 meses de empleo, ser elegible para inscribirse con sus dependientes elegibles en el Plan B, y después (36) meses de elegibilidad bajo el Plan B, se permitirá inscribir a sus dependientes elegibles en el Plan A.

Todos los empleados de tiempo parcial y sus dependientes elegibles contratados a partir del 1 de junio de 2011 será, a partir del primer día del mes después de 12 meses calendario de trabajo (pero no antes de 1 de enero de 2010, con respect a sus dependientes elegibles), serán elegibles para inscribirse y participar en el Plan de Salud, en el marco del plan de Sauld C. Al término de la primera (36) meses de elegibilidad bajo el Plan C, dicho empleado y sus dependientes elegibles pueden inscribirse en el Plan B para los próximo (36) meses de elegibilidad bajo Plan B. Después de eso, siempre que el empleado continua para mantener la elegibilidad, dicho empleado y sus dependientes elegibles pueden inscribirse y participar en el Plan A.

Elegibilidad Continua – Después de cumplir las disposiciones iniciales necesario para elegibilidad y la inscripción en el Plan de Salud, el empleado debe seguir cumpliendo con el mes en curso los requisitos de elegibilidad como condición para seguir participando en el Plan

de Salud. Empleados inscritos que trabajan (80) horas en (4) semanas al mes o (100) horas en (5) semanas a mes serán elegibles para la cobertura de mes de retraso. Con el propósito de este Artículo, las horas trabajadas incluyen las horas pagadas directamente por la compañía para las vacaciones, el jurado, licencia por fallecimiento y por enfermedad.

Los empleados continuarán siendo elegibles para los beneficios, siempre y cuando se inscriban para la cobertura de conformidad con este Artículo. En cualquier caso, todos los empleados deben continuar cumpliendo con todos los requisitos del Plan como condición de elegibilidad continua.

En acuerdo con el cambio en las tasas de contribución a los beneficios establecidos anteriormente en el punto número 1, tras la confirmación del pago de todos los participantes elegibles y el pago de la prima se establece en “beneficios de los jubilados”, el empleador recibirá un crédito para contribuciones en el futuro de la diferencia de la cantidad pagada en nombre de cada participante de gran establecido anteriormente desde el 1 de junio de 2009.

En acuerdo con el cambio en las tasas de co-prima de los beneficios establecidos anteriormente en el punto número 1, que cada empleado recibirá un descuento en el importe de la diferencia en la cantidad pagada en nombre de la participante mayor que antes expuestos desde 1 de junio de 2009 en la forma de un crédito para contribuciones en el futuro.

Póliza de Financiación de Plazo Largo

1. Las partes recomiendan a los fideicomisarios que se estableció un encaje mínimo igual a las reservas IBNR más una reserva de retraso de un mes. Los consultores del Fondo calculará el IBNR y el requisito de el retraso de un mes por lo menos una vez cada doce meses a partir de (fecha) y el informe estas cantidades a la Administración en su próxima reunión regular. Cualquier empleador que se retira deberá reembolsar al Fondo por las reclamaciones de sus participantes.
2. Si el valor del mercado de los bienes en cualquier punto de revisión de doce meses que está siempre por debajo del nivel mínimo de reservas calculadas según los cálculos de los consultores del Fondo a continuación, los consultores del Fondo deberán preparar recomendaciones para el rediseño del plan de beneficios y/o contribuciones co-primas de los empleados tal cantidad en dólares de cualquier deficiencia será plenamente recuperado por el final del periodo de 12 meses a partir después de la reunión fideicomisario en el que por primera vez la deficiencia proyectada.
3. No se permiten cambios que pudiera violar cualquier acuerdo contractual entre el Fondo y cualquier proveedor de tercera parte.
4. Si los consultores del Fondo no pueden ponerse de acuerdo sobre un plan recomendado de rediseño de beneficios y/o contribuciones de los co-primas de los empleados, y los Fideicomisarios no pueden ponerse de acuerdo a un plan de acción correctiva, en virtud de los movimientos de un punto de cerradura, entonces los administradores deben actuar para adoptar las medidas correctivas recomendadas del plan que tenga el menor impacto negativo en los participantes del plan, sin embargo, un conjunto de la Fundación pondrá ejercer

el procedimiento del Fondo de resolución de controversias de manera expedita para determinar si otras medidas correctivas se deben tomar.

5. La meta de reservas mínimas se ha definido anteriormente es el único destinado a ser un "piso". Tampoco es un "techo". Es decir, ninguna acción Fideicomisario se requiere o se espera en el caso de que los niveles de reservas están por encima de la meta de reservas mínimas.

Beneficios para Jubilados. Efectivo el 1 de junio de 2011, el Empleador contribuirá dieciocho y treinta y cuatro centavos (\$18.34) por mes por empleado elegible y activo en la unidad de negociación, cubierto por este Acuerdo, en el Plan de Salud para subsidiar los costos de pago auto de proporcionar beneficios para la salud y el bienestar a los jubilados elegibles en virtud de Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health Benefit Plan ("the "Retiree's Health Plan").

No Duplicación de los Beneficios

En el caso de que cualquier ley o regulación del gobierno requiere cualquier pago del el empleador de las prestaciones que sustituyen, completan o modificar el Servicio Médico, Servicio de Quirúrgico y Hospital, Plan Dental, Plan de Pensiones, Plan de Prescripción, Plan para la Visión u otros beneficios previstos en el presente Acuerdo, la cantidad de estos pagos se deducirán de las contribuciones de dichos beneficios requeridos en los terminus y condiciones de este Acuerdo.

UFCW Local 7 se compromete a recomendar a al Board of Trustees of Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health and Benefit Turst, que cualquier reembolso de los co-pagos acreditados a los empleados ya no son empleados por Darling se hará por el plan Administrador.

2. **Añadir el Apéndice C "Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7":**

El Empleador y la Unión adoptan el Plan de Rehabilitación según lo establecido por el Board of Trustees y el Horario Alternativo que se adjunta al presente Acuerdo como Adjunción C.

Este acuerdo estará en vigor tras la ratificación de la miembrese de la union.

Para UFCW Local 7

John Bowen

Fecha: 11/15/11

Para Darling National

Ken Kage

Fecha: 11-15-11

**Cortadores de Carne de el Área de Denver y Plan de Pension del Empleador
Horario de Contribuciones y Beneficios**

PLAN DE REHABILITACIÓN – PROGRAMA ALTERNATIVO DE DARLING
Ajustes de Contribución y Beneficio
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de Contribución – La tasas de contribuciones necesarias serán las previstas en el convenio colectivo actualmente en vigor para el period del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012 para la Planta Incomestible y para el period del 17 de enero de 2010 al 16 de enero de 2013 para la Plant Comestibley que establecen las aportaciones al Plan de Pensiones (las tasas de contribución por ejemplo, se considerará que se incluye la contribución de \$0.05 por hora para los empleados contratados después del 31 de enero de 2011[la “Fecha de Nuevas Contrataciones”]).
Tasa de Acumulación de Beneficios
<ul style="list-style-type: none"> • Plants comestibles – Contratados antes del 1 de febrero de 2011 - \$11.00 por tres (3) años y \$15.00 en adelante. Contratados después del 31 de enero de 2011 - \$5.00 (\$7.50 efectivo el 1 de febrero de 2014) • Plantas incomestibles – Contratados antes del 1 de febrero de 2011 - \$9.00 por tres (3) años y \$13.00 en adelante. Contratados después del 31 de enero de 2011 - \$5.00 (\$7.50 efectivo el 1 de febrero de 2014) • La tasa de acumulación de beneficios para los empleados contratados después del 31 de enero de 2011 entrará en vigor el 1 de febrero de 2011 y la tasa de acumulación de beneficios para los empleados contratados antes del 1 de febrero de 2011 entrará en vigor a partir de la fecha más temprana permitida por la ley federal. • Beneficio de acumulación para los empleados contratados después del 31 de enero de 2011 será actuarialmente equivalente a un beneficio de vida único a pagar a la edad de 65 años, sin ningún tipo de subsidies o beneficios de ningún tipo ajustable.
<p>Para los empleados contratados antes del 1 de febrero de 2011 los beneficios ajuste del paln de pensiones se ajustarán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminación del 100% del valor de todos los beneficios ajustable en todos los beneficios acumulados y las acumulaciones de beneficios futuros hasta el máximo permitido por la ley, except como se indica a continuación. Beneficios ajustable para ser eliminados son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> — Regla de la Pension del 85; — Subsidized Early Retirement Reduction Factors; — Suplemento de 60 años; — Post-Retirement Death Benefits in Excess of QJSA (including Three Year Certain & Life benefit and the Five Year Certain & Life benefit); — Pre-retirement Death Benefits in Excess of QPSA (including the \$2,000 lump sum return of contributions death benefit); — Payment options other than Single Life Annuity and QJSA, y — Todos los demás beneficios ajustables en el sentido de la sección del Código 432(e)(8)(A)(iv) (except penión por discapacidad y de la regal modificada del 80 de Pensiones tal como se describe más abajo). • Los beneficios ajuste se conservará a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> — Pension de Discapacidad;y — Regla de la Pension del 85, excepto que este beneficio sera modificado para exigir que un participante debe haber cumplido 55 años de edad en la fecha de su terminación con el fin de ser elegible. • Beneficio reducción en vigor en la fecha más temprana permitida por la ley.

Período de Rehabilitación

1 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2022.

Plan para salir de la Zona Roja y Puntos de Referencia Annual para Evaluar el Progreso hacia Emergencia

Actuarios del Plan certifica que los ajustes de las contribuciones y los beneficios se muestran arriba son suficientes para el plan para salir de la zona roja al final del período de rehabilitación basado en el estado de los fondos del Plan del 1 de enero de 2009, antes de la adición de cualquier beneficios de nuevas contrataciones. En el caso de que los beneficios de nuevas contrataciones se implementan, los actuarios del Plan certifica que con los aportes adicionales específicamente designada para financiar los beneficios de nuevas contrataciones, el plan sigue siendo razonablemente espera que surgan de estado crítico tras el aumento de ese beneficio, como se muestra en el informe anual puntos de referencia, incluyendo los beneficios de nuevas contrataciones. Estos horarios se actualizarán según sea necesario durante el periodo de rehabilitación. El progreso hacia la creación de la Zona Roja se medirá por el Plan de Crédito de la cuenta de financiación estándar (deficiencia) Saldo es mayor (menor) las cuantías de las siguientes proyecciones se han realizado en conformidad con las disposiciones de la Ley de Protección de Pensiones de 2006, incluyendo:

- Las tasas de contribución de conformidad con el Acuerdo de Negociación Colectivo efectivo por las horas trabajadas en diciembre de 2009 a pagar en enero de 2010.
- Un supuesto de la misma cantidad de horas contributable que las indicadas para la valoración actuarial del 01/01/2008. La razonabilidad de esta asunción ha sido verificada por los administradores.
- No hay ganancias en el Mercado de inversión o pérdidas de 30/9/2009 adelante y no otras ganancias y pérdidas actuariales de 01/01/2009 adelante.