

Memo

Van: dsm-firmenich

Vakbonden: FNV, Synergo VHP, de Unie, CNV

Aan: cao-medewerkers dsm-firmenich Nederland

Betreft: Voorstel voor nieuw short term incentive plan (STI) in plaats van Winstdelingsregeling (c32-c37) en Resultaatbeloning (c38-c44)

De implementatie van een nieuwe global STI-regeling is een eerste belangrijke stap in het verenigen en moderniseren van de arbeidsvoorwaarden van dsm-firmenich. Om aan de start van het nieuwe jaar 2024 nog verder als één bedrijf te gaan functioneren is gekozen om van uniforme doelen een prioriteit te maken. Hiermee wordt het één-team gedachte verder benadrukt, samen de successen delen die we creëren. Dit heeft geleid tot het wereldwijd harmoniseren van de winstdelingsregeling/resultaatbeloning doormiddel van een nieuwe uniforme STI-regeling.

Omdat het STI deel uitmaakt van de CAO, zijn dsm-firmenich en de vakbonden in gesprek om tot overeenstemming te komen over de nieuwe regeling. De gesprekken verlopen constructief, en vakorganisaties zullen hun leden in januari raadplegen. In deze memo informeren wij jou over de nieuwe regeling en er is een Q&A opgenomen. Na de ledenraadpleging van de vakorganisaties zullen wij jou verder informeren over de uitkomst en de vervolgstappen.

Bij vragen over de nieuwe STI-regeling kun je terecht bij jouw HR business partner.

Namens dsm-firmenich en de vakorganisaties

Met vriendelijke groet,



Deel het succes dat je creëert

dsm-firmenich Short-Term Incentive Programma – Highlights

Waarom?



Als dsm-firmenich hebben we één uniforme aanpak voor de manier waarop we de STI-beloning koppelen aan het bereiken van bedrijfsdoelen. Het STI-programma is volledig gericht op het realiseren van onze financiële en ESG-doelstellingen (Environmental, Social & Governance). Daarnaast is het programma afgestemd op onze waarden:

- **Neem verantwoordelijkheid voor de resultaten:** ons STI-programma belooft het bereiken van belangrijke bedrijfsdoelen. Het laat onze mensen meedelen in het succes dat ze creëren.
- **Doe het juiste:** we zijn ambitieus op het gebied van ESG-leiderschap. ESG-doelen vormen een belangrijk onderdeel van ons STI-programma.
- **Samen:** We hechten grote waarde aan collectieve prestaties. Samen realiseren we vooruitgang.

Wie



Wie er in aanmerking komt

Alle medewerkers van dsm-firmenich die momenteel in aanmerking komen voor STI in het voormalige DSM en het voormalige Firmenich, zullen overstappen naar het nieuwe Short-Term Incentive (STI)-programma van dsm-firmenich.

Wie er niet in aanmerking komt:

- Werknemers die momenteel niet in aanmerking komen voor STI.
- Werknemers met een Sales Incentive Plan (SIP).
- Werknemers met andere bonusprogramma's van voormalig DSM of Firmenich (zoals lokale of speciale bonusprogramma's).
- Personen die niet rechtstreeks in dienst zijn van dsm-firmenich, zoals consultants, externe uitzendkrachten, enz.

Wat

dsm-firmenich STI Framework		
Participants in a Business Unit (BU) or Fully Dedicated to a BU		
Region	Category	Period Range
EMEA	Group Financial and ESG Goals	Q1-2025
APAC	Business Unit Financial Goals	Q1-2025
Participants NOT in a Business Unit (BU) or Fully Dedicated to a BU		
Region	Category	Period Range
EMEA	Group Financial and ESG Goals	Q1-2025

Het STI-programma omvat 3 belangrijke elementen:

- Eén uniform ontwerp: volledig gericht op het realiseren van de financiële en ESG-doelstellingen van de Group en Business Unit die ons succes als bedrijf definiëren. In het nieuwe STI-programma is er geen verband tussen de individuele doelstellingen en de prestatiebeoordeling, en de STI-uitbetaling
- Uniforme voorwaarden voor het programma.
- De arbeidsvoorwaardenstrategie van DSM en Firmenich zal in de komende periode verder worden geïntegreerd. Hierbij zullen de bonuspercentages nog verder worden herzien. Voorlopig **behouden alle werknemers hun huidige 'at-target'-bonuspercentage**

Hoe en wanneer



Uitvoering:

Het STI-programma van dsm-firmenich gaat vanaf 2024 van start, waarbij alle in aanmerking komende medewerkers worden overgezet naar het nieuwe programma.

We zullen voorafgaand aan de implementatie voldoen aan de lokale consultatievereisten van sommige landen.

Communicatie

De communicatie voor People Managers en medewerkers staan gepland voor eind december, gevolgd door lokale informatiesessies. Vanaf januari zijn HR mensen beschikbaar voor het beantwoorden van vragen.

Deel het succes dat je creëert...

Het STI Framework van dsm-firmenich uitgelegd



Deelnemers in een Business Unit (BU) of volledig toegewijd aan een BU

Weging	Categorie	Uitbetalingsbereik
30%	Group Financial en ESG-doelstellingen	0-200%
70%	Business Unit Financiële doelen	0-200%

Deelnemers BUITEN een Business Unit (BU) of NIET volledig toegewijd aan een BU

Weging	Categorie	Uitbetalingsbereik
100%	Group Financial en ESG-doelstellingen	0-200%

Aan het begin van elk jaar zal het Executive Committee (ExCo) de doelen, streefcijfers en wegingen bepalen die aan het STI Framework ten grondslag liggen.

EÉN uniforme
aanpak voor het
koppelen van
STI aan het
behalen van
bedrijfsdoelen...

Q&A

voorgestelde invoering van de nieuwe global STI regeling binnen dsm-firmenich.

Vraag: Waarom lanceert dsm-firmenich een NIEUW wereldwijd STI-programma?

Antwoord: Het nieuwe STI-programma is volledig gericht op het behalen van de financiële en ESG (duurzaamheid & sociale) doelen. Een belangrijk element in het nieuwe bedrijfsmodel is het begrip “samen”, we zijn EEN bedrijf/ EEN team en resultaten realiseren we met zijn allen. Dit wordt ook weerspiegelt in de nieuwe STI-regeling door de targets volledig te koppelen aan het collectieve bedrijfsresultaat van een van de vier Business Units (BU) of dsm-firmenich group.

Vraag: Waar gaat het NIEUWE dsm-firmenich STI-programma over?

Antwoord: Het STI-programma is een bonusregeling die medewerkers de mogelijkheid biedt om mee te delen in de resultaten van het bedrijf.

Vraag: Wat wijzigt er ten opzichte van de huidige regeling resultaatbeloning?

Antwoord: Ten eerste verdwijnt het onderscheid tussen winstdeling en resultaatbeloning: er komt één nieuwe STI regeling. Ten tweede verdwijnt de vereiste van een individuele beoordeling met minimaal predikaat goed om in aanmerking te komen voor een bonus. Ten derde verdwijnt de C-target bij de Resultaatbeloning.

In de nieuwe regeling zijn er alleen A en B targets, en de waarbij dsm-firmenich Group resultaat nu 30% weegt en BU resultaat 70% (voor Staffuncties is het 100% Group resultaat). De procentuele verdeling tussen de bedrijfsdoelen (Finance en ESG) en de BU doelen als mede de percentages bij overperformance wijzigen dus ook. Dit betekent ook dat het maximale bonusbereik hoger is dan voorheen, waardoor een hogere uitbetaling mogelijk is als de resultaten de verwachtingen overtreffen (de maximale overscore is 200%).

Vraag: Wat blijft hetzelfde?

De bonuspercentages (at target) blijven onveranderd. In de vorige cao-ronde werden de percentages verhoogd naar: C32-C36: 4%, C37-C41: 8%, C42-C44: 16%.

De regels die gelden bij in- en uitdiensttreding, mutaties, promoties en dergelijke blijven nagenoeg ongewijzigd met een klein verschil bij uitdiensttreding.

Vraag: Wanneer wordt het nieuwe programma geïmplementeerd en wie komt in aanmerking om deel te nemen?

Antwoord: Het wereldwijde STI-programma van dsm-firmenich begint in kalenderjaar 2024, waarbij de eerst mogelijke uitkering in april 2025 zal plaatsvinden. We stellen voor om in Nederland ook meteen over te stappen. Omdat het deel uitmaakt van de cao, zijn we in gesprek met de vakbonden om tot overeenstemming te komen. De gesprekken verlopen constructief, en vakorganisaties zullen hun leden in januari raadplegen.

Vraag: Gaan alle landen over op de nieuwe regeling?

Antwoord: Dsm-firmenich streeft ernaar om deze STI-regeling in te voeren in alle landen. Voor verschillende landen geldt, net als in Nederland, dat er consultatie nodig is met vakorganisaties of ondernemingsraden.

Vraag: Individuele prestaties maken geen deel uit van de STI, dus hoe worden hoog presterende medewerkers dan beloond?

Antwoord: We erkennen hoge prestaties op verschillende manieren, zoals ontwikkelingsmogelijkheden, uitdagende opdrachten, erkenning en loonsverhogingen. Global Rewards werkt aan een nieuwe bedrijfsbrede beloningsstrategie voor dsm-firmenich.

Vraag: Wat wijzigt er met betrekking tot performance management/ beoordelingen?

Antwoord: Naast veranderingen in de STI-regeling komt er ook een voorstel voor wijzigingen in het performance management systeem meer gericht op groei & ontwikkeling en het voeren van betekenisvolle gesprekken. In Nederland is overleg met de Centrale Ondernemingsraad nodig voor de aanpassingen in het beoordelingssysteem. Meer informatie hierover volgt in 2024.

Vraag: Was betaalbaarheid een overweging bij het ontwerpen van het nieuwe STI-programma?

Antwoord: We moeten eerst de incentive als bedrijf verdienen voordat we deze kunnen uitbetalen en goede bedrijfsresultaten zullen weerspiegeld worden in het bedrag van de STI-uitbetaling. Als onze financiële en ESG-resultaten goed zijn, delen we dat succes met deelnemers aan het plan.

Vraag: Zou de uitbetaling onder het nieuwe STI-programma, gezien de huidige bedrijfsresultaten, lager kunnen zijn vanwege het wegvallen van individuele doelen?

Antwoord: Het nieuwe STI-programma zal van kracht worden in (performance)jaar 2024 met (mogelijke) uitbetaling in april 2025) en rekening houden met onze collectieve doelstellingen en bedrijfsresultaten in 2024. Daarom is het zo belangrijk dat we alle individuele kracht van onze medewerkers bundelen en samenwerken als EEN team om ervoor te zorgen dat we onze bedrijfs- en groepsresultaten behalen.

Vraag: Zullen de financiële doelen van de 70% BU (ANH/HNC/P&B/TTH) uniform van toepassing zijn op elk bedrijf, of hebben de BUs de vrijheid om ze specifieker te maken voor de regio's/segmenten?

Antwoord: Het Executive Committee zal de financiële doelen per BU vaststellen.

Vraag: Zullen de doelen en prestatieniveaus van de Groep en Business Unit gedurende het jaar aan de werknemers worden gecommuniceerd?

In principe bepalen BU's zelf in hoeverre ze transparant en open ze kunnen zijn over hun doelen en prestaties. Omdat we op de beurs genoteerd zijn, kunnen sommige specifieke doelen op groeps- of BU-niveau vertrouwelijk zijn vanwege koersgevoeligheid. Dit zou ook informatie kunnen betreffen die, als ze verkeerd wordt gebruikt, het bedrijf kan schaden. Dsm-firmenich zal, rekening houdend met deze beperkingen, zoeken naar alternatieve manieren om medewerkers inzage te geven in de tussentijdse voortgang.

Vraag: Waarom is het STI-programma geharmoniseerd binnen dsm-firmenich voor 2024 en andere stimulerings-/beloningsprogramma's niet (of nog niet)?

Antwoord: Als onderdeel van de bredere aanpak voor beloningsintegratie zullen alle beloningsprogramma's binnen dsm-firmenich worden bekeken om uiteindelijk tot één nieuw & geïntegreerd arbeidsvoorwaardenpakket te komen. Dit omvat zowel primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Omdat we dit heel zorgvuldig zullen doen kost dit tijd. Het management heeft besloten om prioriteit te geven aan de STI-regeling om ervoor te zorgen dat we het nieuwe prestatiejaar 2024 ingaan als één team met gemeenschappelijk doelen (financiële en ESG-doelen).

Vraag: Gaat er ook iets wijzigen in het personeels-optieplan?

Antwoord:

Voor medewerkers onder de dsm-firmenich NL-cao verandert het huidige optieplan voorlopig niet. We zullen het optieplan later bekijken in het kader van bredere arbeidsvoorwaardenintegratie.

Vraag: Het STI-programma maakt onderscheid tussen deelnemers die werken in een BU (of volledig toegewijd aan een BU) en degenen die niet werken in een BU (of NIET volledig toegewijd zijn aan een BU). Dit bepaalt de reeks doelen die je zult hebben. Wanneer ben je 'toegewijd aan een BU'?

Antwoord: Je bent toegewijd aan een BU als je volledig (100%) voor één enkele BU werkt. In dat geval zal een deel van je STI-doelen (30%) zijn gekoppeld aan de Groep en een deel van je STI-doelen (70%) aan de BU. In alle andere gevallen waarin je niet 100% voor één BU werkt, zullen 100% van je doelen gekoppeld zijn aan de Groep-resultaten.

