

Thermo Fisher Groningen

Back to Basic

Compensatie Pakket ~ Severance Package

21 April 2023

 The world leader in serving science



Samenvatting ~ Summary

Dit Compensatiepakket voorziet in een zorgvuldige uitvoering van de sociale gevolgen die voortvloeien uit de reorganisatie Back to Basic. Uitgangspunt is dat Thermo Fisher Scientific zich zoveel als mogelijk zal inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Mochten deze inspanningen niet leiden tot het vinden van nieuw werk binnen de organisatie, dan is dit Compensatiepakket bedoeld om getroffen medewerkers een financiële buffer te bieden. Het pakket is conditioneel omdat het afhankelijk is van een getekende Vaststellingsovereenkomst (VSO) door beide partijen en bestaat uit:

- Transitievergoeding
- Aanvullende Brutovergoeding
- Inzetbaarheidsbudget / Outplacement
- Juridisch advies
- Mogelijk Vrijstelling van Werk

This Compensation Package provides a careful implementation of the social consequences due to the Back to Basic restructuring. Guiding principle is that Thermo Fisher Scientific will make every effort to avoid forced redundancies as much as possible. Should these efforts not lead to finding new employment within the organization then this Compensation Package is intended to provide impacted employees with a financial buffer. Eligibility for the package is conditional on the signature by both parties of a termination agreement (VSO) and consists of:

- Transition Allowance
- Additional Gross Compensation
- Employability budget / Outplacement
- Legal Advice
- Potential Exemption from Work

Beeindigings Proces ~ Termination Process

Mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Voor opzegging van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken boventallige werknemers is in beginsel toestemming van het UWV nodig, dan wel kan een arbeidsovereenkomst in onderling overleg worden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst.

De werkgever kiest ervoor een beëindigingsvoorstel aan te bieden aan de betreffende medewerkers in de vorm van een Vaststellingsovereenkomst (VSO). Wij zullen de medewerkers in de gelegenheid stellen, voorafgaand aan de acceptatie van het voorstel, advies in te winnen van een juridisch adviseur / gemachtigde.

De vaststellingsovereenkomst zal gericht zijn op beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de betrokken medewerker met wederzijds goedvinden per een einddatum. De einddatum kan verschillen per medewerker vanwege het opzegtermijn. De VSO zal zodanig worden geformuleerd dat de (eventuele) WW- rechten zoveel mogelijk worden gewaarborgd.

Possible termination of employment contracts

In principle, termination of the employment contracts of the redundant employees concerned requires permission from the UWV, or an employment contract can be terminated by mutual agreement by means of a settlement agreement

The employer chooses to offer a termination proposal to the affected employees in the form of a Termination Agreement (VSO). We will give the employees the opportunity, prior to accepting the proposal, to seek advice from a legal advisor/agent.

The settlement agreement seeks to terminate the relevant employee's employment contract by mutual consent as of an end date. The end date may differ per employee because of the notice period. The VSO will be formulated in such a way that the unemployment rights (WW) (if any) are safeguarded as much as possible.

Beeindigings Proces ~ Termination Process

Processtappen

- Er zal een **individueel gesprek** met de geïdentificeerde medewerker(s) plaatsvinden om allereerst de herplaatsings- mogelijkheden die in kaart zijn gebracht onder de aandacht te brengen. Mochten er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn dan wordt een vaststellingsovereenkomst (VSO) aangeboden. Het verdere proces zal worden toegelicht en de **vervolgstappen** zullen worden afgestemd. Wij zullen de betreffende medewerker(s) in de **gelegenheid stellen juridisch advies** in te winnen met betrekking tot de VSO alvorens het voorstel te accepteren.
- **Open vacatures** worden actief gecommuniceerd
- Alle componenten van de VSO worden toegelicht en op basis van de persoonlijke situatie van de medewerker wordt extra gewezen op bijvoorbeeld het **inzetbaarheidsbudget** via Lee Hecht Harrison (LHH)
- **Outplacement** Oriëntatie Sessie met Lee Hecht Harrison (LHH)
- **Vrijwillig** vertrek onder **specifieke voorwaarden** en accordering mogelijk waarbij herplaatsing leidend is. De afdeling HR is het contactpunt voor verzoeken.

Process steps

- An **individual meeting** will be held with the concerned employee(s) to first discuss the redeployment opportunities that we will map out for them. If we are not successful in redeployment, then we will offer a mutual termination agreement. The general process and **next steps** further in the process will be explained. We will offer the employee(s) the **opportunity to seek legal advice** regarding the termination agreement before accepting the proposal.
- **Open vacancies** will be actively communicated
- All elements of the VSO will be explained and based on the employee's personal situation an additional reference will be made to, for example, the **employability budget** via Lee Hecht Harrison (LHH).
- **Outplacement** Orientation Session with Lee Hecht Harrison (LHH)
- Voluntary redundancy under strict conditions and approvals possible. Redeployment is leading. The HR department is the point of contact for requests.

Compensatie Elementen ~ Severance Elements

Vergoeding

- Brutovergoeding is gelijk aan de "**Transitievergoeding**" volgens artikel 7:673 BW;
- Extra brutovergoeding gelijk aan 100% van de Transitievergoeding (totaal factor 2,0)

De totale vergoeding bedraagt (naar rato van de individuele medewerker:

- Transitievergoeding
- Aanvullende Brutovergoeding
- Flex Benefit Allowance
- Ploegen en/of Consignatie Toeslag (indien toepassing)
- Vakantiegeld

Overige componenten

- Inzetbaarheidsbudget van maximaal € 3.500,- (excl. btw) aan te wenden bij onze outplacement bureau LHH voor;
 - De financiering van outplacement
 - **En/Of** training om je arbeidsmogelijkheden op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Financieel advies: Via de MyBenefit Tool is het mogelijk om via de fiscale uitruilmogelijkheid (bruto/netto) financieel advies in te winnen.

Compensation

- Gross compensation equal to the "Transition Allowance" according to Article 7:673 of the Civil Code;
- Additional gross compensation equal to 100% of the Transition Allowance (in total factor 2,0)

The total compensation is (pro rata to the individual employee:

- Transition Allowance
- Additional Gross Compensation
- Flex Benefit Allowance
- Shift and/or Consignment Allowance (if applicable)
- Holiday pay

Other components

- Employability budget of maximum € 3.500,- (excl. VAT) to be used with our outplacement agency LHH, for;
 - Financing outplacement
 - **And/or** training to increase your employability.
- Financial advice: via the MyBenefit Tool, it is possible to arrange financial advice through the fiscal wellbeing arrangement (gross/net).

Compensatie Elementen ~ Severance Elements

- **Vergoeding van juridische kosten** van maximaal € 1.000,- (excl. btw).
- Indien de werkzaamheden van de betreffende medewerker eerder eindigen dan de vastgestelde einddatum in de VSO, zal de medewerker worden **vrijgesteld van werk** tot de vastgestelde einddatum in de VSO. Gedurende de periode van vrijstelling zal het loon, inclusief emolumenten worden doorbetaald conform de geldende arbeidsovereenkomst.
- Opgebouwde (tot vastgestelde einddatum in de VSO), maar **niet genoten verlofuren** zullen conform de geldende regeling worden uitbetaald.
- De werkgever zal – met inachtneming van het bepaalde in de VSO – aan de werknemer verstrekken een **eindafrekening loon**, opgebouwd vakantiegeld, uitbetaling van eventuele verlofuren, en zal er zorg voor dragen dat uiterlijk één maand na het einde van het dienstverband de bedragen zoals overeengekomen in de VSO, op de rekening van de medewerker zijn bijgeschreven.
- In de VSO zal de **individuele geldende opzegtermijn** in acht worden genomen.
- Reimbursement of **legal costs** of up to € 1.000,- (excluding VAT).
- If the work of the employee concerned ends earlier than the fixed end date in the VSO, the employee will be put on **garden leave** until the fixed end date in the VSO. During the period of exemption, the salary including emoluments will continue to be paid in accordance with the applicable employment contract.
- **Leave hours** accrued (until the VSO end date) but not taken shall be paid in accordance with the current scheme.
- The employer shall - subject to the provisions of the VSO - provide the employee with a **final settlement** of salary, accrued holiday pay, payment of possible leave and shall ensure that no later than one month after the end of employment, the amounts as agreed in the VSO are credited to the employee's account.
- The VSO will observe the individual applicable **notice period**.

Bovengenoemde vergoedingen en overige componenten zijn enkel en alleen van toepassing voor de mogelijk boventallige medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van het Project Back to Basics gecommuniceerd op 18 Januari 2023.

The above allowances and other components apply only to potentially redundant employees whose employment contract is terminated on the basis of the Project Back to Basics communicated on 18 January 2023.

Compensatie Elementen ~ Severance Elements

- Indien sprake is van **plaatsing** in een functie in een **lagere band** dan vindt dit plaats met **behoud** van het thans huidige salaris.
- Indien bij **plaatsing** in een functie in een hogere band blijkt dat er sprake is van een mismatch dan zal worden gezocht naar een **geschikte** oplossing. Indien een **andere passende functie** niet beschikbaar is dan kan de medewerker **aanspraak** maken op het Compensatie Pakket (tot maximaal 6 maanden na plaatsing).
- If deployment to a **position** in a **lower band** takes place, the employee will keep the **current** salary.
- If deployment to a **position** in a **higher band** proves to be a mismatch, a **suitable** solution will be sought. If there is no other suitable position, the employee is **eligible** for Compensation Package (after a maximum of 6 months of appointing in the role).

Bovengenoemde vergoedingen en overige componenten zijn enkel en alleen van toepassing voor de mogelijk boventallige medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van het Project Back to Basics gecommuniceerd op 18 Januari 2023.

The above allowances and other components apply only to potentially redundant employees whose employment contract is terminated on the basis of the Project Back to Basics communicated on 18 January 2023.