

OVERGANGSPROTOCOL

Nouryon en Worley hebben overeenstemming bereikt over de verkoop en overdracht van alle aandelen die Nouryon houdt in Nouryon Projects & Engineering B.V. aan Worley Nederland B.V.

Naar aanleiding van die voorgenomen transactie hebben Nouryon en Worley op 23 juli 2019 een kennisgeving in het kader van de SER Fusiegedragsregels aan de betrokken vakorganisaties (FNV Procesindustrie ("**FNV**"), CNV Vakmensen ("**CNV**") en de Vereniging voor Middenkader en Hoger Personeel Chemie en Coatings ("**VMHP**") toegezonden.

Dit overgangsprotocol beschrijft een aantal afspraken die met FNV, CNV en VMHP zijn gemaakt over de overgang van medewerkers van de Nouryon groep naar de Worley groep. Dit overgangsprotocol is van toepassing op de medewerkers die op het moment van de overdracht van de aandelen in Nouryon Projects & Engineering B.V. in dienst zijn bij die entiteit.

Deze afspraken gelden in aanvulling op hetgeen Worley al in een brief van 9 oktober 2019 aan de vakorganisaties is bevestigd. Deze brief is volledigheidshalve als **Bijlage 1** aan dit overgangsprotocol toegevoegd.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de afspraken die in dit overgangsprotocol zijn opgenomen, berust bij de directie van Worley Nederland B.V., behoudens de afspraken die betrekking hebben op de periode voor de overgangsdatum of tenzij specifiek anders aangegeven.

Pensioen

Werknemers kunnen na de overgang niet langer aangesloten blijven bij Stichting PensioenFonds APF voor hun toekomstige opbouw. Werknemers zullen daarom na de overgangsdatum gaan deelnemen in de pensioenregeling bij Worley. Aangezien die pensioenregeling verschilt van de pensioenregeling waarin de werknemers momenteel deelnemen bij Nouryon, is Worley met de vakorganisaties in gesprek gegaan over een vorm van compensatie.

Zowel bij Nouryon als bij Worley geldt een (Collective) Defined Contribution systeem. Met andere woorden: de toezegging vanuit de werkgever is een premie. Het uitgangspunt voor gelijkwaardigheid is een gelijke premie voor werkgever en werknemer. Hieruit volgt de volgende pensioencompensatie voor de medewerkers.

- Op individuele basis wordt het totale verschil in premie vastgesteld. Hierbij wordt gekeken naar de premie over de periode tot aan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Bij de vaststelling van de premie wordt rekening gehouden met prognoses van onder andere salaris en leeftijd.
- De pensioencompensatie is gebaseerd op:
 - o De besparing in werkgeverspremie (positief dan wel negatief)
 - o Het meerdere aan te betalen werknemerspremie
- Deze pensioencompensatie zal nooit lager zijn dan € 0 of 0%
- Deze pensioencompensatie wordt uitgekeerd in de vorm van een aanvullend salariscomponent. Over dit salariscomponent ontvangt de werknemer vervolgens vakantietoeslag, bonus en pensioenopbouw. Deze elementen zullen worden verrekend in de bepaling van de absolute waarde van het aanvullende salariscomponent.

De presentatie die door Willis Towers Watson aan de vakorganisaties is gegeven omtrent deze compensatie (welke presentatie een aantal rekenvoorbeelden bevat) is als **Bijlage 2** toegevoegd aan dit overgangsprotocol.

De compensatie wordt – op basis van bovenstaande aannames – eenmalig vastgesteld door Willis Towers Watson of een andere door Worley ingeschakelde actuaaris.

Werknemers kunnen aanspraak maken op deze compensatie vanaf de overgangsdatum tot het moment dat zij uit dienst treden bij Worley, moment van overlijden of (indien dit later is) de AOW gerechtigde leeftijd bereiken, echter uiterlijk tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, zoals deze op moment van overgang geldt in de pensioenregeling van Worley.

Betrokkenheid van de vakorganisaties

Gedurende de looptijd van de huidige cao zal Worley met de bonden in gesprek blijven over de cao en de arbeidsvoorwaarden en zal Worley de vakorganisaties tijdig informeren over belangrijke ontwikkelingen binnen de Worley groep die een (significante) impact hebben op de werknemers. Gedurende deze periode zal Worley tweemaal per jaar een update geven aan de vakorganisaties.

In geval van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van de werknemers met de andere werknemers van Worley in Nederland, zal Worley daarover in gesprek gaan met de – nog op te richten – ondernemingsraad van Nouryon Projects en Engineering B.V. , met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Binnen het kader van artikel 16 WOR kan de OR daarbij zelf een adviseur inschakelen, dit kan ook iemand van de vakbond zijn.

Concern-garantie in het geval van faillissement

Worley zal het Sociaal Plan – gedurende de looptijd daarvan – in acht nemen. Worley Nederland B.V. is bereid deze toezegging mede te garanderen.

Na afloop van het Sociaal Plan blijft Nouryon Projects & Engineering B.V. onderdeel van de Worley groep in Nederland.

0,3% regeling

De werknemers kunnen – hoewel zij op 1 januari 2020 – niet meer in dienst zijn bij Nouryon alsnog aanspraak maken op een deel van de ingehouden 0,3% tegoeden sinds 1 juli 2016. Echter, voor werknemers gelden dezelfde voorwaarden als de voorwaarden die eerder met de vakorganisaties overeengekomen zijn over de uitbetaling van het ingehouden saldo.

Vakbondsbijdrage

De vakbondsbijdrage over 2019 kan nog bij deze entiteit worden ingediend alsof deze entiteit tot eind 2019 onderdeel zou uitmaken van de Nouryon groep.

(handtekeningen op de volgende pagina)

Dit overgangsprotocol is overeengekomen op [datum], door

Worley Nederland B.V.
W. Dorfling

Nouryon Chemicals B.V.
K.G.K. Schwalenberg

FNV Procesindustrie
M. Daamen

CNV Vakmensen
A. Bot

Vereniging van Middenkader en Hoger
Personeel Chemie- en Coatingsbedrijven
C. van Loon