

Transfer CLA / Overgangs-CAO
31 januari 2023

TRANSFER CLA – OVERGANGS-CAO

DSM Engineering Materials

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

THE UNDERSIGNED: 1. DSM Nederland B.V., also duly acting on behalf of DSM NL Services B.V., a private limited company incorporated under the laws of the Netherlands, with its registered office at Heerlen, hereinafter to be referred to jointly or separately as “DSM NL” and 2. DSM Engineering Materials B.V. hereinafter “Employer” and 3. FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp and CNV Vakmensen hereinafter the “Trade Unions” and 4. NewCo as formed by Advent and LANXESS comprising the HPM and DEM business (NewCo) DSM NL, the Employer, the Trade Unions and [NewCo] are hereinafter referred to as the “Parties” or a “Party”, WHEREAS: - Koninklijke DSM N.V. and Advent and LANXESS have reached an agreement on the envisaged sale of the activities of DSM Engineering Materials hereinafter jointly referred to as “DEM”, to Advent and LANXESS (the “Transaction”). - DSM Nederland B.V. has via DSM NL Services B.V. employees working for DEM, hereinafter to be referred as the “Employees”. - DSM NL will transfer any and all personnel activities related to the employment of the Employees to Employer on the day preceding the Transaction (hereinafter: the “Completion Date”) on the basis of Art. 7:662 et seq. of the Dutch Civil Code.	ONDERGETEKENDEN: 1. DSM Nederland B.V. hierbij tevens rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V., gevestigd te Heerlen, hierna gezamenlijk of afzonderlijk aan te duiden als “DSM NL” en 2. DSM Engineering Materials B.V. hierna “Werkgever” en 3. FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp en CNV Vakmensen hierna de “Vakorganisaties” en 4. NewCo zoals opgericht door Advent en LANXESS bestaande uit de HPM en DEM Business (NewCo) DSM NL, de Werkgever de Vakorganisaties en [NewCo] hierna aangeduid als de “Partijen” of als een “Partij”, IN AANMERKING NEMENDE DAT: - Koninklijke DSM N.V. en Advent en LANXESS overeenstemming hebben bereikt over de voorgenomen verkoop van de activiteiten DSM Engineering Materials hierna gezamenlijk aangeduid als “DEM”, aan Advent en LANXESS (de “Verkoop”). - DSM Nederland B.V. heeft werknemers via DSM NL Services B.V. te werk gesteld bij DEM, hierna aan te duiden als “Werknemers” - DSM NL zal alle personeelsactiviteiten gerelateerd aan de tewerkstelling van de Werknemers bij Werkgever overdragen één dag voorafgaand aan de voltooiing van de Verkoop (hierna de “Completion Date”) op basis van artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek.
--	--

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

• As a result of this transfer the terms and conditions ensuing from the Collective Labour Agreement (1 April 2022 up and until 30 September 2023) as incorporated in the employment agreements and applicable to the Employees on the Completion Date (hereinafter: “CLA DSM NL”) will be transferred as well, unless otherwise agreed upon between the Parties. • The CLA DSM NL contains provisions specifically relating to (the results of) Koninklijke DSM N.V. and/or DSM NL. Employer and the Trade Unions have negotiated new provisions to replace these, which will prevail over the CLA DSM NL. • Employer and the Trade Unions wish to lay down the result of the negotiations in a separate transfer collective labour agreement (hereinafter: “Transfer CLA”) that will also enter into force as of the Completion Date. • This Transfer CLA is subject to completion of the Transaction. HAVE AGREED AS FOLLOWS:	• Als gevolg van deze overgang zullen de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst (1 april 2022 tot en met 30 september 2023) zoals geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en van toepassing op de Werknemers op de Completion Date (hierna: “CAO DSM NL”) eveneens overgaan, tenzij anders tussen Partijen is overeengekomen. • De CAO DSM NL bevat bepalingen specifiek gerelateerd aan (de resultaten van) Koninklijke DSM N.V. en/of DSM NL. Werkgever en de Vakorganisaties hebben onderhandelingen gevoerd met betrekking tot nieuwe bepalingen dienaangaande, die zullen prevaleren boven de CAO DSM NL. • Werkgever en Vakorganisaties wensen het resultaat van de onderhandelingen vast te leggen in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst ten aanzien van de overgang (hierna: “Overgangs-CAO”) die eveneens vanaf Completion Date van kracht wordt. • Deze Overgangs-CAO komt tot stand onder de voorwaarde dat de Verkoop is voltooid. ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:
---	--

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

1. COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT	1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
• Employer will apply and respect the CLA DSM NL including the regulation book, as applicable on the Completion Date to the Employees, up to the end of the term September 30, 2023, subject to the amendments in this Transfer CLA. • This Transfer CLA contains the new agreements regarding the company specific conditions: A. Stock option Scheme (art 2.8 CLA) B. Incentive plan applicable as of Completion Date (art 2.8 CLA en art 3 regulation handbook) C. Pension as of Completion Date (art 8.4 CLA and attachment 3) D. Collective Medical Expenses insurance Zilveren Kruis (art 8.3 CLA) E. Insurance covering risk of death/permanent Disability (art 8.3 CLA) and Business Travel Insurance F. Service anniversary (art 2.10 CLA) G. Position Works Council H. Relation Trade Unions I. ODS – FSI J. Employment K. Foundation PAWW L. Protocol arrangements M. Final provisions	• Werkgever zal de CAO DSM NL alsmede het daarbij behorende regelingenboek, zoals geldend op de Completion Date, toepassen en respecteren voor de Werknemers tot en met het einde van de looptijd zijnde 30 september 2023, tenzij anders afgesproken in deze Overgangs-CAO. • In deze Overgangs-CAO staan nieuwe afspraken voor de bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden: A. Optieregeling (art 2.8 CAO) B. Incentive plan zoals geldend vanaf Completion Date (art 2.8 CAO en art 3 regelingenboek) C. Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 CAO en bijlage 3) D. Ziektekostenverzekering Zilveren Kruis (art 8.3 CAO) E. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3 CAO) en Zakenreisverzekering F. Dienstjubilea (art 2.10 CAO) G. Positie ondernemingsraad H. Relatie vakorganisaties I. Lidmaatschap ODS en FSI J. Werkgelegenheid K. Stichting PAWW L. Protocol afspraken M. Slotbepalingen
A. Stock option Scheme (art 2.8 CLA and art 3 regulation handbook)	A. Optie plan (art 2.8 CAO and art 3 regelingenboek)
The Stock option scheme based on the business performance of Koninklijke DSM N.V. will be terminated as of Completion Date as a result of which any granted Employees' stock option entitlements will forfeit and there will be no more future entitlements to stock options under the Stock option scheme as of such date. The Employer will make a one-off gross payment of EUR 3,000 to compensate the eligible Employees under the Stock Option plan before Completion Date. This one-off payment is payable in April 2023. Employees must be employed for 12	Het Optie plan gebaseerd op de resultaten van Koninklijke DSM N.V. wordt beëindigd per Completion Date als gevolg waarvan de eventueel toegekende aandelenoptierechten van de Werknemers zullen vervallen en er per die datum zullen geen toekomstige rechten op aandelenopties onder het Optie plan meer bestaan. Werkgever zal ter compensatie aan de Werknemers die voor Completion Date in aanmerking kwamen voor deelname aan het Option plan een eenmalige uitkering van EUR 3,000 bruto betalen. Deze eenmalige uitkering

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

months or longer at the Completion Date and at the time of payment. Part-time Employees (reference date is the Completion Date) receive this benefit pro rata, related to the working hours of the employment agreement.	wordt betaalbaar gesteld in april 2023. De Werknemers dienen op de Completion Date langer dan 12 maanden en op het moment van uitbetaling in dienst te zijn. Parttime Werknemers (peildatum is de Completion Date) ontvangen deze uitkering pro rata, gerelateerd aan de omvang van de arbeidsovereenkomst.
B. Incentive plan applicable as of the Completion Date (art 2.8 CLA)	B. Incentive plan zoals geldend vanaf de Complete Date (art 2.8 CAO)
- Employer will continue the profit sharing scheme for the salary scales C32 – C37 (based on the so called A- and B target) and the result-based pay scheme for the salary scales C38 – C44 (based on the so called A-, B- and C-target) (hereinafter also referred to as ‘STI’) - As of Completion Date, the current A-target will be related to the operating result of [NewCo]. Result-based Pay C38-C44 - For salary scales C38-C44 the awarded result-based pay depends on the annual result that is realized, using the following division: 20% based on the operating result of the [NewCo] (A-target) 40% of the STI is related to the Business Unit DEM operating result (B-target) 40% of the STI is related to individual targets of the employee over the preceding calendar year (C-target) Profit Sharing Pay C32-C37 - For salary scales C32-C37 the awarded profit sharing pay depends on the annual result that is realized, using the following division: 50% based on the operating result of [NewCo] (A-target) 50% based on of the operating result of the Business Unit DEM (B-target).	- Werkgever zal de winstdelingsregeling voor de salarisschalen C32-C37 (gebaseerd op de zo genaamde A- en B target) en de regeling Resultaatbeloning voor de salarisschalen C38-C44 (gebaseerd op de zo genaamde A-,B- en C target) voortzetten. - Vanaf Completion Date zal het A-target gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat van [NewCo]. Resultaatbeloning C38 t/m C44 - Voor salarisschalen C38 t/m C44 is de toekenning van de resultaatbeloning jaarlijks afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling: 20 % op basis van het bedrijfsresultaat van [NewCo] (A-target) 40 % van de resultaatbeloning is gerelateerd aan het bedrijfsresultaat van de Business Unit DEM (B-target) 40 % van de resultaatbeloning is gerelateerd aan individuele doelstellingen van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar (C-target). Winstdelingsregeling C32 t/m C37 - Voor salarisschalen C32 t/m C37 is de toekenning van de winstdelingsregeling jaarlijks afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling: 50 % op basis van het bedrijfsresultaat van [NewCo] (A-target) 50 % op basis van het bedrijfsresultaat van de Business Unit DEM (B-target).

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

Target percentages	Doelpercentages
5. The target percentage of profit sharing or result-based pay is depending on the individual salary scale (in line with the current CLA): a) For scales C32 to C36 the profit sharing based pay target percentage is 3% of the annual salary b) For scale C37 the profit sharing based pay target percentage is 5% of the annual salary c) For scales C38 to C41 the result-based pay target percentage is 5% of the annual salary d) For scales C42 to C44 the result-based pay target percentage is 12% of the annual salary e) The profit sharing or result-based pay will be paid depending on the results that are realized.	5. Het doelpercentage winstuitkering of resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal (in lijn met de geldende CLA): a) Voor schalen C32 t/m C36 bedraagt het doelpercentage winstuitkering 3% van het jaarsalaris b) Voor schaal C37 bedraagt het doelpercentage winstuitkering 5% van het jaarsalaris c) Voor schalen C38 t/m C41 bedraagt het doelpercentage resultaatbeloning 5% van het jaarsalaris d) Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt het doelpercentage resultaatbeloning 12% van het jaarsalaris e) Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de winstdelingsregeling respectievelijk de resultaatbeloning tot uitkering.
6. The payment relating to the A- and B target can amount to a maximum of 200% of the stated percentages. The profit sharing and result-based pay is not pensionable.	6. De uitkering die gerelateerd is aan de A- en B-target kan maximaal 200% van de genoemde doelpercentages bedragen. De winstdelingsuitkering en de uitkering resultaatbeloning zijn niet pensioengevend.
7. The payment relating to the C-target can amount to a maximum of 150% of the stated percentages. The profit sharing and result-based pay is not pensionable.	7. De uitkering die gerelateerd is aan het C-target kan maximaal 150% van het daaraan gerelateerde percentage bedragen. De uitkering resultaat-beloning is niet pensioengevend.
8. Payment of the result based and profit share pay will take place every year in the month of April.	8. De uitbetaling van de resultaatbeloning en winstdelingsregeling vindt jaarlijks plaats in de maand april.
9. The targets will be set by the Remuneration Committee of the NewCo board as proposed by the Executive Committee.	9. De doelen worden vastgesteld door de Remuneratie Commissie van het NewCo bestuur zoals voorgesteld door de Executive Committee.

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

B.2 Sales Incentive Plan	B.2 Sales Incentive Plan
The Employees to whom the Sales Incentive Plan (SIP) before the Completion Date has been declared applicable shall remain entitled to participate in the SIP after the Completion Date under the applicable terms and conditions of such SIP.	De Werknemers op wie het Sales Incentive Plan (SIP) van toepassing is verklaard voor de Completion Date, blijven na de Completion Date gerechtigd om aan het SIP deel te nemen onder de toepasselijke voorwaarden van het SIP.
C. Pension as of Completion Date (art 8.4 CLA and attachment 3)	C. Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 CAO en bijlage 3)
The pension agreement as applicable at Completion Date and laid down in the articles of association and regulations of the “Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (hereinafter “PDN”) will continue to apply to the Employees until and including 31 December 2023 in accordance with the articles of association and regulations of PDN, and subject to the Employer and PDN entering into an affiliation agreement per Completion Date. To this end, the Employer will make use of the option offered by PDN to remain affiliated with PDN on the basis of an affiliation agreement with PDN as referred to in the Pension Act as per Completion Date until 31 December 2023. Employer and Trade Unions will timely (spring 2023) start discussion around a new collective pension plan and pension provider commencing 1 January 2024. Pension for incomes above the legal limit amount • Employer will continue the pension allowance for Employees with a (pensionable) income above the legal limit amount as meant in article 18ga Wet op de Loonbelasting 1964 (€114.866 level 2022 annually indexed), including possible changes regarding that allowance that arise as a result of statutory adjustment of the tax premium scale on or after Completion Date. • Employees voluntarily participating in the net pension scheme offered by PDN can keep on participating in this scheme in accordance	De pensioenovereenkomst zoals op Completion Date geldend en vastgelegd in de statuten en reglementen van de “Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (hierna “PDN”) zal tot en met 31 december 2023 van toepassing blijven op de Werknemers conform de in de statuten en reglementen van PDN vastgelegde condities, en onder de voorwaarde van het aangaan van een uitvoeringsovereenkomst tussen Werkgever en PDN per Completion Date. In dit verband zal Werkgever gebruik maken van de door PDN geboden mogelijkheid om op basis van een uitvoeringsovereenkomst met PDN zoals bedoeld in de Pensioenwet bij PDN aangesloten te blijven vanaf Completion Date tot en met 31 december 2023. Werkgever en Vakorganisaties treden tijdig (voorjaar 2023) in overleg over een nieuwe collectieve pensioenregeling en pensioenuitvoerder van toepassing vanaf 1 januari 2024. Pensioen bij inkomen boven het wettelijk grensbedrag • Werkgever blijft de bijdrageregeling voor Netto Pensioen toepassen op Werknemers met een inkomen boven het grensbedrag zoals bedoeld in artikel 18ga Wet op de Loonbelasting 1964 (€114.866 niveau 2022 jaarlijks geïndexeerd), inclusief eventuele wijzigingen die ontstaan als gevolg van wettelijke bijstelling van de fiscale premiestaffel op of na de Completion Date. • Werknemers die hebben gekozen voor vrijwillige deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kunnen

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

with the net pension plan regulations until the affiliation of the Employer with PDN ends, subject to affiliation agreement with PDN per Completion Date.	op basis van het betreffende reglement aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop met in achtneming van het voorafgaande de aansluiting van Werkgever bij PDN eindigt. Onder de voorwaarde van het aangaan van een uitvoeringsovereenkomst tussen Werkgever en PDN per Completion Date.
D. Medical Expenses insurance Zilveren Kruis Achmea (art 8.3 CLA)	D. Ziektelkostenverzekering Zilveren Kruis Achmea (art 8. CAO)
Employer will continue the existing collective health insurance scheme with Zilveren Kruis Achmea up to and including 31 December 2023.	Werkgever zal de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij Zilveren Kruis Achmea voortzetten tot en met 31 December 2023.
E. Insurance coverage risk of death/permanent Disability (art 8.3 CLA) and Business Travel Insurance	E. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3 CLA) en Zakenreisverzekering
Employer will arrange for an equivalent: - Insurance covering risk of death/permanent Disability and - Business Travel Insurance Both will be applicable as of the Completion Date.	Werkgever zal zorgen voor een gelijkwaardige: - collectieve ongevallenverzekering en - zakenreisverzekering. Beide zullen van toepassing zijn vanaf Completion Date.
F. Service anniversary (art 2.10 CLA)	F. Dienstjubilea (art 2.10 CAO)
Employer will take over and respect the accrued years of service and accrued jubilee benefits rights of the Employees in accordance with article 2.10 of the CLA DSM NL.	Werkgever zal de opgebouwde dienstjaren en opgebouwde rechten met betrekking tot dienstjubilea van de Werknemers overnemen en respecteren overeenkomstig artikel 2.10 van de CAO DSM NL.
G. Position Works Council	G. Positie ondernemingsraad
Employer will apply the Dutch Works Councils Act and continue the cooperation with the works councils after the Completion Date in a constructive manner. All references in the CLA DSM NL to the DSM NL works councils will be replaced with references to the DEM works council of the Employer.	Werkgever zal de Wet op de Ondernemingsraden toepassen en de samenwerking met de ondernemingsraden op constructieve wijze voortzetten na de Completion Date. Alle verwijzingen in de CAO DSM NL naar de ondernemingsraden van DSM NL worden vervangen door verwijzingen naar de DEM-ondernemingsraad van de Werkgever.

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

Employer will continue the operating rhythm of consultations and related facilities in the current manner.	Werkgever zal de overlegstructuur op ondernemingsniveau met de daarbij behorende facilitering op de huidige wijze voortzetten.
H. Relation Trade Unions (art 10 CLA)	H. Relatie vakorganisaties (art 10 CAO)
Employer will continue its cooperation with the trade unions involved with this Transfer-CLA a comparable but own way after the Completion Date in a generic social dialogue. Employer will timely (spring 2023) discuss with the Unions the collective labor conditions (CAO), adjacent to this Transfer CLA, for the current and future employees. The Employer will hold periodic consultations with Trade Unions on the company's business and social policy on, for example but not limited to, the multi-year strategy and investments, employment, safety and health.	Werkgever zal de samenwerking met vakorganisaties betrokken bij deze Overgangs-CAO na Completion Date op vergelijkbare maar eigen wijze voortzetten in de brede sociale dialoog. Werkgever zal de collectieve arbeidsvoorwaarden (CAO) aansluitend aan deze Overgangs-CAO met Vakorganisaties tijdig (voorjaar 2023) bespreken voor de huidige en toekomstige werknemers. Werkgever zal periodiek overleg voeren met Vakorganisaties over het bedrijfseconomische en het sociale beleid van de onderneming over bijvoorbeeld doch niet uitsluitend de meerjarenstrategie en investeringen, de werkgelegenheid, veiligheid en gezondheid.
I. ODS – FSI	I. Lidmaatschap ODS en FSI
ODS The Ontspanning door Sport (ODS) facilities that Employees are using, can continue to be used. Employer will pay the employer's contribution if and to the extent that is favoured by tax regulations. FSI Employer will enter into an agreement with Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (hereafter: “FSI”) ensuring that the facilities under FSI will remain in force for the Employees that are employed by Employer on the Completion Date. The Employer will be charged for these costs by FSI if and to the extent that is favoured by tax regulations.	ODS De faciliteiten waar de Werknemers via Ontspanning door Sport (ODS) gebruik van maken, kunnen worden gecontinueerd. Werkgever neemt de werkgeversbijdrage voor haar rekening indien en voor zover dat fiscaal is toegestaan. FSI Werkgever zal een overeenkomst aangaan met Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (hierna: “FSI”) die verzekert dat de faciliteiten onder FSI mogelijk zullen blijven voor de Werknemers die in dienst zijn bij Werkgever op de Completion Date. De Werkgever neemt de bijdrage die hiervoor verschuldigd is aan FSI voor zijn rekening indien en voor zover dat fiscaal is toegestaan.
J. Employment	J. Werkgelegenheid
The Employer at this time has no plans to execute collective redundancies (according to the collective redundancy act) as a result of the transaction. Any future changes or external	De Werkgever heeft op dit moment geen plannen om als gevolg van de Verkoop collectieve ontslagen (volgens de wet Melding Collectief Ontslag) uit te voeren. Eventuele toekomstige

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

circumstances that change this position would follow due process including the appropriate consultation with social partners (Employer, trade unions and/or works council).	veranderingen of externe omstandigheden die dit standpunt veranderen, zullen plaatsvinden na een behoorlijke procedure inclusief het passend overleg met de sociale partners (Werkgever, vakbonden en/of ondernemingsraad).
K. Foundation PAWW	K. Stichting PAWW
Employer will arrange affiliation with the PAWW foundation at the earliest opportunity. In the event of an interruption of the affiliation, the Employer will offer full compensation at an individual level in case of loss of rights for the 3 rd year of unemployment benefits.	Werkgever zal bij de eerst mogelijke gelegenheid zorgdragen voor aansluiting bij de Stichting PAWW. Ingeval er sprake is van een onderbreking van de aansluiting zal Werkgever op individueel niveau volledige compensatie bieden ingeval er sprake is van verlies aan rechten in het 3 ^e WW-jaar.
L. Protocol arrangements	L. Protocol afspraken
The Employer shall apply the following protocol arrangements in the following manner: <i>Employment Projects</i> The Employer will make financial resources available for employment projects in Limburg. The size of these funds is a percentage equal to 0.04% of the Employer's wage bill. These funds will be used in the Limburg region to (co)finance adequate labour market projects that improve the position of specific (vulnerable) target groups on the labour market with a special focus on young people. The employment projects will be evaluated once a year. <i>Participation Act</i> The Employer will continue within the term of the CLA DSM NL the effort obligation to offer at least 5 trial placements per year to people falling under the scope of the Participation Act. <i>International solidarity</i> The Employer will make €5,000 available for international trade union projects; division formula 60% FNV and 40% CNV. <i>Equal pay and living wage</i> In accordance with applicable (European) law on equal pay, an employee is entitled to the same terms of employment as those applying to	De Werkgever zal de volgende protocol afspraken op de hiernavolgende wijze toepassen: <i>Werkgelegenheidsprojecten</i> De Werkgever stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen is een percentage ter grootte van 0,04% van de loonsom van de Werkgever. Deze middelen zullen in de regio Limburg worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten die de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren verbetert. De werkgelegenheidsprojecten worden 1 keer per jaar geëvalueerd. <i>Participatiewet</i> De Werkgever continueert binnen de looptijd van de CAO DSM NL de inspanningsverplichting om minimaal 5 proefplaatsingen per jaar aan te bieden aan mensen die vallen onder de werkingssfeer van de participatiewet. <i>Internationale solidariteit</i> De Werkgever stelt €5.000 beschikbaar voor internationale vakbondsprojecten; verdeelsleutel 60% FNV en 40% CNV. <i>Gelijke beloning en leefbaar loon</i> Overeenkomstig het toepasselijke (Europese) recht inzake gelijke beloning heeft een werknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

employees working in an equal or equivalent position. In addition as outlined in this agreement, we will continue the existing salary arrangements for employees working at DEM with an employment contract which ensures they earn a minimum living wage. Our understanding is that as a result of the salary scales and package, people are earning at least 14 euro gross per hour.	welke gelden voor werknemers die in een gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn. Bovendien zoals beschreven in deze overeenkomst, zullen we bestaande salarisovereenkomsten verderzetten voor werknemers van DEM met een arbeidsovereenkomst wat ervoor zorgt dat ze een minimaal leefbaar inkomen verwerven. We begrijpen dat door het toepassen van de salarisschalen en aanvullende condities, werknemers minstens 14 euro bruto per uur verdienen.
M. Final Provisions	M. Slotbepalingen
• This Transfer CLA has a duration as of Completion Date until a new cla applicable to the Employees of DEM has become effective. • In the event the new DSM CLA based upon the negotiation result dated 10 May 2022 requires a revision of this Transfer CLA, the Employer and the Trade Unions will discuss such possible revision. • This Transfer CLA does not apply to Executives of Employer. • In case of a inconsistencies between the Dutch and the English texts, the Dutch text will prevail. • This Transfer CLA will prevail in case of inconsistencies between this Transfer CLA agreement and the CLA DSM NL. • This agreement is drawn up under the explicit condition that all words, terms and expressions used herein must be read and interpreted in accordance with the laws of the Netherlands.	• De Overgangs-CAO heeft een looptijd vanaf Completion Date tot een nieuwe cao van toepassing op de Werknemers van DEM in werking is getreden. • Indien de nieuwe DSM CAO gebaseerd op het onderhandelingsresultaat van 10 mei 2022 aanpassing vraagt van deze Overgangs-CAO, treden Werkgever en de Vakorganisaties in overleg over een eventuele aanpassing. • Deze Overgangs-CAO is niet van toepassing op Executives van Werkgever. • In geval van discrepantie tussen de Nederlandse en Engelse tekst, zal de Nederlandse tekst prevaleren. • Deze overeenkomst prevaleert in gevallen van discrepanties tussen deze Overgangs-cao en de CAO DSM NL. • Deze overeenkomst is opgesteld onder uitdrukkelijke bepaling dat alle hierin gebruikte woorden, termen en uitdrukkingen moeten worden gelezen en geïnterpreteerd naar Nederlands recht.

Transfer CLA / Overgangs-CAO**31 januari 2023**

Signing/ Ondertekening	
Agreed upon on .. February 2023, drawn up and signed	Aldus overeengekomen op .. februari 2023 opgemaakt en ondertekend
Name/Naam: Edith Schippers On behalf of DSM Nederland BV / DSM NL Services B.V.	Name/Naam: Paul Smink On behalf of FNV
Name/Naam: Kim Sonnenschein On behalf of DSM Nederland BV / DSM NL Services B.V.	Name/Naam: John Kapteijn/ Reinier Castelein, voorzitter On behalf of Vakbond De Unie
Name / Naam: On behalf of DSM Engineering Materials B.V.	Name/Naam: Casper Vaandrager On behalf of Synergo vhp
Name / Naam: [NewCo]	Name/Naam: Ed Leunissen/ Piet Fortuin, voorzitter On behalf of CNV Vakmensen