

FORTNA

Sociaal Plan

Fortna Europe B.V
Fortna Service B.V.
Fortna Production B.V.
Fortna Installation B.V.

FORTNA Sociaal Plan 13 november 2023 – 12 november 2025

Date: November 14, 2023

This document and all attachments may not be copied and/or distributed in any fashion to sources other than those for whom it is intended, or used in a manner not in accordance with its specified purpose without the express, written consent of FORTNA Inc.

FORTNA Inc. All rights reserved

This document and all attachments are confidential and proprietary.



1 Algemeen

1.1 Doel Sociaal Plan

Door veranderende marktomstandigheden zien Fortna Europe B.V., Fortna Service B.V., Fortna Production B.V. en Fortna Installation B.V. (hierna gezamenlijk te noemen: 'Fortna') zich genoodzaakt om een reorganisatie door te voeren. Fortna begrijpt dat een dergelijke keuze van grote impact is op werknemers die het betreft. Daarom vindt Fortna het belangrijk dat haar werknemers die worden getroffen door de reorganisatie goed begeleid worden, zoveel mogelijk van werk naar werk.

Fortna wil graag op zorgvuldige wijze afscheid nemen van werknemers, waar dit ten gevolge van de reorganisatie onvermijdelijk is. Tot slot vindt Fortna het belangrijk dat werknemers duidelijk worden voorgelicht over de gevolgen van het ontslag.

1.2 Definities

In dit Sociaal Plan hebben de hierna genoemde definities de volgende betekenis:

Afspiegelingsbeginsel

Het binnen een categorie uitwisselbare functies toepassen van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep zodanig dat de personeelsreductie evenredig verdeeld over leeftijdsgroepen plaatsvindt. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast conform de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' (versie april 2023) van het UWV, hierna: 'de Uitvoeringsregels UWV'.

Bruto maandsalaris

Het op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, overwerktoeslag, en inclusief de gemiddelde structurele bonus die is uitgekeerd in de afgelopen drie jaren, voor zover van toepassing.

Bruto jaarsalaris

Twaalf keer het bruto maandsalaris.

Outplacement

Alle activiteiten die gericht zijn op ondersteuning bij het verwerven van een functie buiten de organisatie van Fortna. De afdeling Talent Acquisition gaat ondersteuning bieden in de vorm van sollicitatietraining, CV opstellen en opmaken en het organiseren van een banenmarkt.

Passende functie

Voor het begrip passende functie wordt aangesloten bij de Uitvoeringsregels UWV.

Voor de passendheid van een functie geldt ten aanzien van reistijd dat reistijden met een maximum van 1 uur enkele reis per dag, berekend aan de hand van de Routeplanner ANWB-snelste route (tenzij voorheen een langere reistijd gebruikelijk was), in beginsel geen belemmering kunnen vormen voor het aanvaarden van een functie.

Werkgever

Fortna Europe B.V., Fortna Service B.V., Fortna Production B.V. en Fortna Installation B.V., alle statutair gevestigd te Houten.

Werknemer

De persoon die op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan in dienst is van Fortna op basis van een arbeidsovereenkomst. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'werknemer' of 'hij', wordt steeds ook de vrouwelijke werknemer bedoeld.

1.3 Looptijd en werkingssfeer Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 13 november 2023 tot en met 12 november 2025.

Elke werknemer van Fortna, die tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan als boventallig wordt aangemerkt, kan aanspraak maken op de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat zij niet onder het Sociaal Plan vallen, tenzij de reden van het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst een reorganisatie is waarvoor advies gevraagd wordt aan de Ondernemingsraad.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer die wegens een dringende reden op staande voet wordt ontslagen of met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een andere reden dan op grond van het vervallen van zijn arbeidsplaats. Bovendien is dit Sociaal Plan niet van toepassing op MT/Directieleden, uitzendkrachten, contractors of andere externen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst met Fortna werkzaamheden verrichten voor Fortna.

1.4 Vaststelling boventalligen

Werknemer van wie de arbeidsplaats door de reorganisatie komt te vervallen wordt boventallig verklaard. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van de Uitvoeringsregels UWW.

De boventalligheid zal in een individueel gesprek bevestigd worden. Werknemer wordt mededeling gedaan van de datum waarop de boventalligheid ingaat. Fortna zal de boventalligheid zo spoedig mogelijk na het gesprek schriftelijk aan werknemer bevestigen.

1.5 Herplaatsing

Fortna zal de interne herplaatsingsmogelijkheden voor boventalligen onderzoeken. Gelet op de krimp van de organisatie, bestaat evenwel de verwachting dat herplaatsing slechts beperkt tot de mogelijkheden behoort. Deze krimp geldt over de gehele breedte van het concern, zodat herplaatsing bij een andere vennootschap binnen het concern naar verwachting ook niet mogelijk zal zijn. Boventalligen krijgen de mogelijkheid om te solliciteren op de openstaande vacatures.

1.6 Plaatsmakersregeling

Werknemers die niet boventallig zijn verklaard maar door hun vrijwillige vertrek plaatsmaken voor een boventallige, hierna: 'plaatsmaker', kunnen aanspraak maken op een bruto bedrag ineens. Daarvoor is allereerst vereist dat Fortna instemt met het plaatsmaken. Fortna kan dit op redelijke gronden weigeren.

Als Fortna instemt met het plaatsmaken ontvangt de plaatsmaker de helft van de vergoedingen genoemd in artikel 2.1.2 en 2.1.3. Dat bedrag ontvangt de plaatsmaker als bruto vergoeding ineens. Op de overige voorzieningen uit het Sociaal Plan kan de plaatsmaker geen aanspraak maken.

Voor de plaatsmaker wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld waarbij de opzegtermijn in acht wordt genomen. De plaatsmaker werkt desgevraagd door tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke werknemer, werkzaam in een functie uitwisselbaar met de functie van de plaatsmaker, in dat geval bij Fortna kan blijven werken.

2 Voorzieningen

2.1 Vergoedingen

2.1.1 Algemeen

Iedere medewerker van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan eindigt, heeft recht op een standaard beëindigingsvergoeding.

Bij de mededeling dat de werknemer boventallig is verklaard, wordt aan werknemer een voorstel gedaan voor een beëindiging met wederzijds goedvinden, hierna: 'de beëindigingsregeling'. De beëindigingsregeling bevat, naast de beëindigingsvergoeding, enkele aanvullende voorzieningen, zoals een tekenbonus, een budget voor outplacement, een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand en (in voorkomende gevallen) een 'stay-on' bonus. Werknemer heeft uitsluitend recht op de voorzieningen als opgenomen in de beëindigingsregeling indien hij het voornoemde voorstel binnen twee weken na dagtekening daarvan schriftelijk aanvaard heeft. Nadien kan werknemer op deze voorzieningen geen beroep meer doen en heeft hij uitsluitend nog recht op de wettelijke transitievergoeding. In dat geval zal Fortna bij het UWV een ontslagaanvraag indienen.

2.1.2 De beëindigingsvergoeding

De hoogte van de beëindigingsvergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren en het bruto maandsalaris van de werknemer. De beëindigingsvergoeding is gelijk aan de wettelijke transitievergoeding, vermenigvuldigd met een factor 1,6. Werknemer heeft naast de beëindigingsvergoeding geen recht meer op een wettelijke transitievergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt met de eindafrekening betaald.

De wettelijke transitievergoeding houdt in dat werknemer voor ieder jaar dat zijn arbeidsovereenkomst heeft geduurd, een vergoeding ontvangt die gelijk is aan 1/3 van het bruto maandsalaris. Voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd, ontvangt de werknemer een evenredig deel. De beëindigingsvergoeding – waarvan de hoogte berekend wordt door de wettelijke transitievergoeding te vermenigvuldigen met factor 1,6 – wordt afgetopt op € 110.000 bruto. Op de betaling wordt loonheffing toegepast.

2.1.3 Tekenbonus

Werknemer ontvangt een tekenbonus van € 1.000 bruto indien hij binnen 14 dagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst tot ondertekening overgaat. Het netto-equivalent van dit bedrag wordt met de eindafrekening aan werknemer betaald.

2.1.4 Combinatiebudget

Werknemer kan aanspraak maken op een combinatiebudget van € 2.500 inclusief btw. Dit combinatiebudget kan aangewend worden voor 1) outplacement, scholing of coaching, in overleg met de werkgever en/of 2) vergoeding van juridische kosten, gemaakt in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In het geval dat werknemer gebruik maakt van het combinatiebudget, dient de declaratie direct aan de werkgever verstuurd te worden. De declaratie moet voor de einddatum door de werkgever ontvangen zijn, in verband met fiscale redenen. Als werknemer geheel of gedeeltelijk geen gebruik maakt het

combinatiebudget, komt (het resterende gedeelte van) het combinatiebudget op de einddatum van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

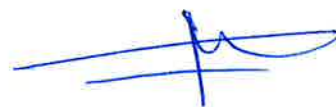
Naast outplacement of coaching op basis van het combinatiebudget, wordt werknemer ondersteund door de afdeling Talent Acquisition van Fortna bij het vinden van een nieuwe baan, middels sollicitatietraining, hulp bij het opstellen van een CV en het organiseren van een banenmarkt.

2.2 De beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling bevat de volgende voorzieningen:

- De beëindigingsvergoeding, zoals hiervoor genoemd in artikel 2.1.2.
- Een tekenbonus, zoals hiervoor genoemd in artikel 2.1.3.
- Een combinatiebudget, zoals hiervoor genoemd in artikel 2.1.4.
- Fortna hanteert de geldende opzegtermijn.
- Indien werknemer eerder dan de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst een nieuwe baan heeft, kan hij zijn arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum opzeggen. Deze eerdere datum heeft dan te gelden als de nieuwe einddatum. In dat geval wordt er 50% van het salaris tussen de oude en nieuwe einddatum bij de vergoeding opgeteld en betaald. *Voorbeeld: werknemer heeft een opzegtermijn van 4 maanden en 2 maanden zijn verstreken. Dan wordt de helft van de resterende opzegtermijn (dus 1 maand) betaald in de beëindigingsvergoeding.*
- Indien mogelijk wordt werknemer vanaf het moment dat werknemer als boventallig wordt aangemerkt en gedurende de geldende opzegtermijn, vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Het zal per individueel geval verschillen of sprake is van vrijstelling van werkzaamheden en/of opname verlof. Fortna zal maatwerk toepassen.
- Gedurende de eventuele vrijstelling van werkzaamheden, is werknemer gerechtigd om de eventueel aan werknemer beschikbaar gestelde mobiele telefoon en auto te blijven gebruiken.
- Indien de functie van werknemer dit vergt, ter discretie van Fortna, kan aan werknemer in voorkomende gevallen een stay-on bonus worden aangeboden ter hoogte van € 1.000 bruto. Deze toekenning is onder de voorwaarde dat werknemer actief werkzaamheden blijft verrichten tot (ten minste) de tussen partijen overeengekomen datum.

Werknemer heeft op deze voorzieningen alleen recht bij tijdige acceptatie en ondertekening van de beëindigingsregeling en wanneer werknemer de overeenkomst nadat deze is ondertekend niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 14 dagen ontbindt.



3 Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst

3.1 Vakantietoeslag/dagen

Vakantietoeslag wordt toegekend tot en met de datum van uitdiensttreding. Wel of niet opnemen van verlof dient in overleg tussen werkgever en werknemer plaats te vinden. Niet genoten verlofsaldi worden uitbetaald bij de eindafrekening. Een eventueel negatief saldo aan vakantiedagen zal worden verrekend.

3.2 Pensioen

De deelneming aan de pensioenregeling eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Fortna zal het pensioen afwickelen zoals beschreven in de Pensioenwet.

3.3 Bedrijfsauto

Bij inlevering van de bedrijfsauto zal Fortna eventueel contractueel verschuldigde afkoopsommen vanwege het voortijdig beëindigen van het contract kwijtschelden aan werknemer. Dit betekent dat Fortna deze schuld overneemt. Werknemer is verplicht om ruim voor de datum uit dienst een afspraak te maken met de wagenparkbeheerder over een schouwing van de auto. Bij een eventuele overname van de bedrijfsauto door werknemer of door een nieuwe werkgever is de door Fortna opgegeven prijs verschuldigd.

3.4 Inleveren van eigendommen

Uiterlijk op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, levert werknemer bij Fortna alles in waarover hij nog van en/of met betrekking tot Fortna beschikt (waaronder begrepen een eventueel ter beschikking gestelde auto met alle daarbij behorende sleutels en papieren, alle stukken, gegevens, documenten, dossiers, kopieën, computerbestanden, laptop, sleutels, pasjes, benzinepasjes, telefoon, etc.).

3.5 Concurrentiebeding

Een eventueel geldend concurrentiebeding komt te vervallen.

3.6 Relatiebeding

Een eventueel geldend relatiebeding komt te vervallen.

3.7 Geheimhoudingsbeding

Het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst blijft onverkort van kracht. Werknemer en Fortna blijven zich jegens elkaar te allen tijde gedragen als een goed (ex)werknemer en (ex)werkgever.

3.8 Sollicitatie

Werknemers die als boventallig worden aangewezen, krijgen desgevraagd, na overleg, toestemming van hun leidinggevende om tijdens werktijd (aantoonbare) interne of externe sollicitatiegesprekken te voeren. Alle voor werknemer in dit kader van belang zijnde gegevens (zoals een referentie) worden op zijn verzoek door Fortna aan (een) door werknemer aan te wijzen derde(n) verstrekt. Werknemer kan - binnen redelijke grenzen en tot de datum van uitdiensttreding - voor sollicitaties gebruik maken van faciliteiten van Fortna. Eventuele reiskosten die werknemer maakt voor sollicitaties kan werknemer, mits in

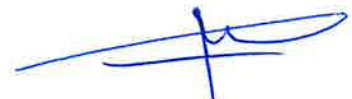


redelijkheid (daaronder vallen reizen met de taxi bijvoorbeeld niet), bij Fortna declareren tot de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst.

3.9 Afronding van werkzaamheden

Na aanzegging van het ontslag door Fortna, wordt van werknemer verwacht dat deze zorg draagt voor een ordentelijke overdracht van werkzaamheden en beëindiging van werkzaamheden. Hierna kan werknemer eventueel worden vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werknemer behoudt daarbij zijn bruto maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden. Zonder schriftelijke toestemming van Fortna is het werknemer niet toegestaan voor een derde te gaan werken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met Fortna. Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden blijven de gebruikelijke procedures omtrent ziekmelding van kracht.

Werknemer die wordt gevraagd tijdens of na opzegtermijn door te werken, zal bij het actief aanblijven tot de verzochte datum een stay-on bonus ontvangen van bruto € 1.000,-.



4 Slotbepalingen

4.1 Hardheidsclausule

In incidenteel onvoorziene situaties en gevallen waarin de toepassing van de regelgeving van dit Sociaal Plan voor werknemer onbillijk zou zijn, kan door Fortna ten gunste van werknemer van dit Sociaal Plan worden afgeweken.

4.2 Exemplaar Sociaal Plan

Alle werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, ontvangen hiervan een exemplaar. Bij vragen over de inhoud van dit Sociaal Plan kan werknemer zich wenden tot mevrouw Marloes van der Zee, afdeling HR. Haar contactgegevens zijn: marloesvanderzee@fortna.com.

4.3 Begeleidingscommissie

Na inwerkingtreding van dit Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld die toeziet op de juiste uitvoering van de afspraken en bedoelingen zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

De Begeleidingscommissie zal worden gevormd door twee vertegenwoordigers van de vakbond en/of de ondernemingsraad van Fortna, twee vertegenwoordigers van Fortna en een onafhankelijk voorzitter (advocaat van Van Hall Arbeidsrecht).

De Begeleidingscommissie heeft tot taak de door Fortna of werknemer aan haar voorgelegde individuele kwesties te toetsen aan het Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie zal, indien verzocht door werknemer, nagaan of Fortna op de juiste wijze en in redelijkheid tot een besluit inzake toepassing van één of meer bepalingen uit dit Sociaal Plan ten aanzien van werknemer heeft kunnen komen. De Begeleidingscommissie zal niet de inhoud van het Sociaal Plan beoordelen. Het voorleggen van een individuele kwestie aan de Begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking voor de datum van boventalligheid.

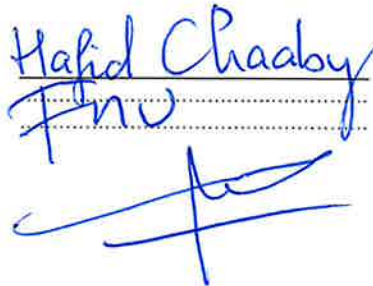
De Begeleidingscommissie brengt adviezen uit aan de Directie die op basis hiervan beslissingen neemt. De Directie zal deze adviezen in haar besluitvorming zwaar laten wegen. De Begeleidingscommissie brengt uiterlijk binnen 21 dagen na inschakeling door werknemer of Fortna advies uit, tenzij de Begeleidingscommissie deze termijn verlengt.

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen, hetzij Fortna schade kan berokkenen. Alle kosten van de Begeleidingscommissie verband houdend met haar taak zijn voor rekening van Fortna.

De Begeleidingscommissie is te bereiken op het e-mailadres: hrinternational@fortna.com

14 november 2023


C.V. Lageweg
CFO
Fortna Europe B.V.
Fortna Service B.V.
Fortna Production B.V.
Fortna Installation B.V.


Hafid Chaaby
FNV

FORTNA

Social Plan

Fortna Europe B.V
Fortna Service B.V.
Fortna Production B.V.
Fortna Installation B.V.

FORTNA Social Plan 13 November 2023 – 12 November 2025

Date: November 14, 2023

This document and all attachments may not be copied and/or distributed in any fashion to sources other than those for whom it is intended, or used in a manner not in accordance with its specified purpose without the express, written consent of FORTNA Inc.

FORTNA Inc. All rights reserved

This document and all attachments are confidential and proprietary.



1 General

1.1 Purpose of Social Plan

Due to changing market conditions, Fortna Europe B.V., Fortna Service B.V., Fortna Production B.V. and Fortna Installation B.V. (hereinafter collectively referred to as 'Fortna') are forced to restructure its business. Fortna understands that such a decision is of great impact on the employees affected. Therefore, Fortna deems it important that the employees affected by the restructuring are well supported as they are looking for a new job.

Fortna considers it of great importance to end the employment agreements of the employees affected by the restructuring in a careful and reasonable manner, when the termination as a result of the restructuring is inevitable. Also, Fortna wants to inform its employees well about the consequences of the dismissal.

1.2 Definitions

In this Social Plan, the definitions below have the following meanings:

Reflection principle

Applying the seniority principle per age group within a category of interchangeable positions in such a way that the staff reduction takes place proportionally across age groups. The reflection principle is applied in accordance with the UWV's 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' (Implementation rules for dismissal for business economic reasons), version April 2023, hereinafter: 'the UWV Implementation rules'.

Gross monthly salary

The gross monthly salary that the employee is entitled to on the date the employment contract ends, including holiday allowance, overtime allowance, and including the average structural bonus paid in the past three years, if applicable.

Gross annual salary

Twelve times the gross monthly salary.

Outplacement

All activities aimed at providing support in acquiring a position outside Fortna's organisation. The Talent Acquisition department will provide support in the form of job application training, CV drafting and formatting and organizing a job fair.

Suitable position

The definition of a suitable position is aligned with the UWV Implementation Rules.

With regard to the suitability of a job, jobs with a travel time of a maximum of one hour one way per day, calculated using the Routeplanner ANWB quickest route (unless a longer travel time was previously customary), in principle cannot be an obstacle to accepting a job.

Employer

Fortna Europe B.V., Fortna Service B.V., Fortna Production B.V. and Fortna Installation B.V., all having their registered offices in Houten.

Employee

The person employed by Fortna on the effective date of this Social Plan on the basis of an employment contract. Where this Social Plan refers to 'employee' or 'he', this also includes the female employee.

1.3 Duration and scope of the Social Plan

This Social Plan runs from 13 November 2023 to 12 November 2025.

Any Fortna employee, who is declared redundant during the term of this Social Plan, may claim the provisions of this Social Plan. Employees with a fixed-term employment contract are excluded from the Social Plan, unless the reason for non-renewal of the employment contract is a restructuring for which advice is sought from the Works Council.

This Social Plan does not apply to an employee who is dismissed for a compelling reason or with whom the employment contract is terminated for a reason other than the redundancy of his job. Moreover, this Social Plan does not apply to MT/Directors, temporary workers, contractors or other external persons that do not perform work on the basis of an employment contract with Fortna.

1.4 Determination of redundancy

An employee whose job is made redundant due to the restructuring is declared redundant. Redundancy is determined according to the criteria of the UWV Implementing Regulations.

The redundancy will be confirmed in an individual interview. The employee will be notified of the date on which the redundancy takes effect. Fortna will confirm the redundancy to employee in writing as soon as possible after the interview.

1.5 Reassignment

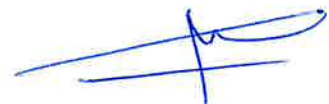
Fortna will explore internal reassignment options for redundant employees. However, given the downsizing of the organization, it is expected that there are not many reassignment possibilities. The downsizing applies across the entire group company. Therefore, reassignment to another company within the group is not expected to be possible either. Redundant employees will have the opportunity to apply for the vacant positions

1.6 Replacing scheme

Employees who are not declared redundant but make way for a redundant colleague in the same function, due to voluntary departure, hereinafter referred to as: "place-maker", may be entitled to a gross lump sum. This requires that Fortna agrees to the replacement. Fortna may refuse to do so on reasonable grounds.

If Fortna agrees to the place-making, the place-maker will receive half of the fees mentioned in articles 2.1.2 and 2.1.3. The place-maker will receive that amount as gross lump-sum compensation. The place-maker cannot claim the other provisions of the Social Plan.

A settlement agreement will be drawn up for the place-maker, respecting the notice period. If requested, the place-maker continues to work until the end of the employment contract. On the basis of the reverse reflection principle, it is determined which employee, working in a job interchangeable with the job of the place-maker, can continue to work at Fortna.



2 Facilities

2.1 Compensation

2.1.1 General

Every employee whose employment contract ends under this Social Plan is entitled to a standard termination fee.

Upon notification that the employee has been declared redundant, a proposal is made to the employee for a termination by mutual consent, hereinafter: 'the termination scheme'.

In addition to the termination fee, the termination scheme contains several additional provisions, such as a signing bonus, a combination budget and – in certain cases – a 'stay-on' bonus. The employee is only entitled to the provisions as included in the termination arrangement if he will accept the aforementioned proposal in writing within two weeks from the date thereof. After these two weeks, the employee is no longer entitled to these provisions and is only entitled to the statutory transitional compensation. In that case, Fortna will submit a dismissal request to the UWV.

2.1.2 The termination fee

The amount of the termination fee depends on the number of years of service and the employee's gross monthly salary. The termination fee is equal to the statutory transitional compensation multiplied by a factor of 1.6. The employee is not entitled to payment of the statutory transition compensation in addition to the termination fee.

The termination fee is paid with the final settlement.

The statutory transition compensation entails that the employee receives compensation equal to 1/3 of the gross monthly salary for every year that the employment contract has lasted. When the employment contract lasted less than a year, the employee receives a proportionate share. The termination fee – the amount of which is calculated by multiplying the statutory transitional compensation by factor 1.6 – is capped at €110,000 gross. Wage tax is applied to the payment.

2.1.3 Signing bonus

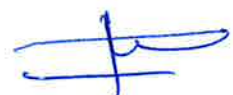
The employee will receive a signing bonus of €1,000 gross if he signs within 14 days of receiving the termination agreement. The nett equivalent of this amount will be paid to employee with the final settlement.

2.1.4 Combination budget

The employee can claim a combination budget of €2,500 including VAT. This combination budget can be used for 1) outplacement and/or training and/or coaching – only after consultation with the employer and/or 2) reimbursement of legal costs incurred in the context of the termination of the employment contract.

In case the employee uses the combination budget, the invoice should be sent directly to Fortna. The invoice must be received by Fortna before the end date of the employment contract, due to tax-related reasons. If the employee does not use the entire combination budget, (the remaining part of) the combination budget will lapse on the end date of the employment contract.

In addition to outplacement or coaching on the basis of the combination budget, the employee is supported by Fortna's Talent Acquisition department in finding a new job, through job application training, assistance in preparing a CV and organising a job fair.



2.2 The termination scheme

The termination scheme contains the following provisions:

- The termination fee, as mentioned under Article 2.1.2.
- A signing bonus, as mentioned under Article 2.1.3.
- A combination budget, as mentioned under Article 2.1.4.
- Fortna observes the applicable notice period.
- If the employee has a new job earlier than the end date of his employment contract, he can terminate his employment contract by an earlier date. This earlier date then counts as the new end date. In that case, 50% of the salary between the old and new end date will be added to the compensation and paid.
Example: employee has a notice period of 4 months and 2 months have passed. Then half of the remaining notice period (i.e. 1 month) is paid plus the termination fee.
- If possible, from the moment the employee is declared redundant and during the applicable notice period, the employee will be exempted from performing work. Exemption from work and/or taking leave will vary from case to case. Fortna will apply customisation.
- During any exemption from work, the employee is entitled to continue using any mobile phone and car provided to the employee.
- If employee's job requires this, at Fortna's discretion, the employee may be offered a stay-on bonus in the amount of €1,000 gross. This bonus is subject to the condition that the employee continues to actively perform work until (at least) the date agreed between the parties.

The employee is entitled to the termination scheme above only upon timely acceptance and signing of the termination arrangement and if employee does not rescind the agreement after it is signed within the stipulated period of 14 days.



3 Settlement of the employment contract

3.1 Holiday allowance /days

Holiday allowance is granted up to and including the end date. Whether or not leave is taken must be agreed between the employee and Fortna. Leave balances not taken will be paid out on final settlement. Any negative balance of holidays will be settled.

3.2 Pension

Participation in the pension scheme ends at the end of the employment contract. Fortna will settle the pension as described in the Pensions Act.

3.3 Company car

Upon handing in the company car, Fortna will waive any contractual redemption fees due to the early termination of the contract. This means that Fortna takes over this debt. The employee is obliged to make an appointment with the fleet manager about an autopsy of the car well before the End Date. In case of any takeover of the company car by employee or by a new employer, the price quoted by Fortna will be due.

3.4 Return of property

Before the end date the employee shall hand-in everything in his possession that he still has from and/or in relation to Fortna (including any car made available to him with all associated keys and papers, all records, data, documents, files, copies, computer files, laptop, keys, passes, petrol cards, telephone, etc.).

3.5 Non-competition clause

Any applicable non-competition clause will lapse.

3.6 Non-solicitation clause

Any applicable non-solicitation clause will lapse.

3.7 Confidentiality clause

The confidentiality clause in the employment contract remains in full force and effect. The employee and Fortna continue to behave towards each other at all times as a good (former) employee and (former) employer.

3.8 Job application

Redundant employees will, upon request and after consultation, be granted permission by their manager to conduct (demonstrable) internal or external job interviews during working hours. All data relevant for the employee in this context (such as a reference) will be provided by Fortna to (a) third party(ies) designated by employee upon his request. The employee may - within reasonable limits and until the End Date - use Fortna's facilities for job applications. Any travel costs incurred by the employee for job interviews can be claimed by the employee, if reasonable (this does not include trips by taxi, for example), from Fortna until the end date of his employment contract.



4 Final provisions

4.1 Hardship clause

In incidental unforeseen situations and cases where application of the regulations of this Social Plan would be unfair to employee, Fortna may deviate from this Social Plan in favour of the employee.

4.2 Copy Social Plan

All employees to whom this Social Plan applies will receive a copy. If you have any questions about the contents of this Social Plan, employees may contact Ms Marloes van der Zee, HR department. Her contact details are: marloesvanderzee@fortna.com.

4.3 Guidance committee

After this Social Plan takes effect, a Guidance Committee will be set up to oversee the proper implementation of the agreements and intentions set out in this Social Plan.

The Guidance Committee will be formed by two representatives of the union and/or Fortna's works council, two representatives of Fortna and an independent chairman (attorney from Van Hall Arbeidsrecht).

The Guidance Committee's task is to assess individual issues submitted to it by Fortna or an employee in relation to the Social Plan. The Guidance Committee will, if requested by the employee, assess whether Fortna was able to reach a decision on the application of one or more provisions of this Social Plan to the employee correctly and reasonably.

The Guidance Committee will not assess the content of the Social Plan.

Submitting an individual issue to the Guidance Committee has no suspensive effect on the date of redundancy.

The Guidance Committee issues advice to the Management Board of Fortna, which takes decisions based on it. The Management Board will give weight to these recommendations in its decision-making. The Guidance Committee will issue its advice no later than 21 days after being called in by the employee or Fortna, unless the Guidance Committee extends this period.

The members of the Guidance Committee are obliged to observe confidentiality of all private and business data that comes to their knowledge in the performance of their duties insofar as they may assume that disclosure of this information could harm the involved or Fortna. All costs incurred by the Guidance Committee in connection with its duties shall be borne by Fortna.

The Guidance Committee can be reached at the e-mail address: hrinternational@fortna.com.

14 November 2023



C.V. Lageweg
CFO
Fortna Europe B.V.
Fortna Service B.V.
Fortna Production B.V.
Fortna Installation B.V.



3.9 Completion of work

After Fortna has given notice of dismissal, employee is expected to ensure an orderly transfer of work and termination of duties. Thereafter, the employee may be exempted from work. The employee thereby retains his gross monthly salary and other terms of employment until the End Date. Without written permission from Fortna, the employee is not allowed to work for a third party till the End Date of the employment agreement with Fortna. During the exemption from work, the usual procedures regarding absenteeism remain in force.

The employee who is asked to continue working during or after the notice period can receive a stay-on bonus of €1,000 gross if actively staying on until the requested date.

