

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

## Overgangs-cao DSM Pension Services B.V.

Ondergetekenden:

**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

DSM Pension Services B.V. hierna **"Werkgever of DPS"**

en

FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp en CNV Vakmensen hierna de **"Vakorganisaties"**

en

Stichting Pensioenfonds DSM Nederland hierna **"PDN"**

DSM NL, de Werkgever, de Vakorganisaties en PDN hierna aangeduid als de **"Partijen"** of als een **"Partij"**,

In aanmerking nemende dat:

- DSM B.V. en PDN overeenstemming hebben bereikt over de voorgenomen overdracht van de activiteiten van DPS (de **"Overdracht"**).
- Via DSM NL Services B.V. zijn werknemers te werk gesteld bij DPS, 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 Overdracht (hierna de **"Completion Date"**) op basis van artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek.
- Als gevolg van deze overgang zullen de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de cao DSM NL Services B.V. 1 april 2022 tot en met 30 september 2023 (hierna: **"cao DSM NL"**) zoals geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en van toepassing op de Werknemers op de Completion Date eveneens overgaan, tenzij anders tussen Partijen is overeengekomen.
- De cao DSM NL bevat bepalingen specifiek gerelateerd aan (de resultaten van) dsm-firmenich AG 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 Overdracht is voltooid.

**ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:**

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

## 1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

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 tenzij anders afgesproken in deze Overgangs-cao. DSM NL is met vakorganisaties een nieuwe cao overeengekomen ingaande 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024 (hierna: “**nieuwe cao DSM NL**”). Indien en voorzover de nieuwe cao DSM NL niet van rechtswege overgaat, komen DPS en de Vakorganisaties overeen dat de nieuwe cao DSM NL de huidige cao DSM NL vervangt. De nieuwe cao DSM NL is van toepassing vanaf 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024 waarbij de onderstaande nieuwe afspraken voor de (bedrijfsspecifieke) arbeidsvoorwaarden in aanmerking worden genomen.

- In deze Overgangs-cao staan nieuwe afspraken voor de bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden:
  - A. Optieregeling (art 2.8 cao DSM NL)
  - B. Winstdelingsregeling en resultaatbeloning (art 2.8 cao DSM NL en art 3 regelingenboek )
  - C. Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 cao DSM NL en bijlage 3)
  - D. Ziektekostenverzekering Zilveren Kruis (art 8.3 cao DSM NL)
  - E. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3 cao DSM NL) en Zakenreisverzekering
  - F. Dienstjubilea (art 2.10 cao DSM NL)
  - G. Tegemoetkoming Woon – Werkverkeer
  - H. Positie ondernemingsraad en relatie vakorganisaties
  - I. Lidmaatschap ODS en FSI
  - J. Sociaal Plan
  - K. Stichting PAWW
  - L. Positief advies
  - M. Slotbepalingen

## 2. A. Optie plan (art 2.8 cao DSM NL en art 3 regelingenboek)

Het Optie plan gebaseerd op de resultaten van dsm-firmenich AG wordt beëindigd per Completion Date.

Werkgever zal ter compensatie aan de Werknemers die voor Completion Date in aanmerking kwamen voor deelname aan het Optie plan een eenmalige uitkering van € 3.000,- bruto betalen. Deze eenmalige uitkering wordt betaalbaar gesteld in april 2024.

Om voor de eenmalige uitkering in aanmerking te komen dienen Werknemers (i) op de Completion Date langer dan 12 maanden in dienst te zijn, en (ii) op het moment van uitbetaling nog in dienst te zijn.

Parttime Werknemers (peildatum is de Completion Date) ontvangen de eenmalige uitkering pro rato, gerelateerd aan de omvang van de arbeidsovereenkomst.

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

**2.B. Winstdelingsregeling en Resultaatbeloning (art 2.8 cao DSM NL)**

In de maand mei 2023 heeft een vervroegde "op target" betaling (100%) van de Winstdelingsregeling en Resultaatbeloning over Q1-2023 (januari t/m maart 2023) plaatsgevonden. Op target betekende dat de aanname was dat de doelen van Koninklijke DSM N.V. (A), bedrijfsdoelen (B) en de individuele doelen (C) werden betekend op 100% prestatie ongeacht de werkelijke prestaties.

In december 2023 zal wederom een vervroegde "op target" betaling (100%) van de Winstdelingsregeling en Resultaatbeloning plaatsvinden betreffende de periode april 2023 tot en met 31 december 2023.

Vanaf 1 januari 2024, onder voorbehoud dat Completion voor die datum heeft plaats gevonden, geldt het onderstaande.

Werkgever zal de winstdelingsregeling voor de salarisschalen C32-C37 (gebaseerd op de A- en B target) en de regeling Resultaatbeloning voor de salarisschalen C38-C44 (gebaseerd op A-,B- en C target) voortzetten. Vanaf Completion Date zal het A-target gerelateerd zijn aan de doelstellingen van DPS.

**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:

- a) 20 % op basis van de doelstelling(en) van DPS (A-target)
- b) 40 % op basis van de doelstelling(en) van DPS (B-target)
- c) 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:

- a) 50 % op basis van de doelstelling(en) van DPS (A-target)
- b) 50 % op basis van de doelstelling(en) van DPS (B-target).

De doelstellingen worden vastgesteld door de board van DPS.

**Disclaimer**

DPS is een beleggingsonderneming in de zin van de Wet op het Financieel Toezicht en is verplicht tot een beheerst beloningsbeleid overeenkomstig de vereisten van het regelgevend kader. De realisatie van de alle variabele beloning waaronder de regelingen Resultaatbeloning en Winstdelingsregeling dient te passen binnen de kaders van deze wet- en regelgeving. Dit wordt periodiek geëvalueerd en geaudit.

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

<p><b>3. Pensioenregeling (art 8.4 cao DSM NL en bijlage 3)</b></p>
<p>De pensioenovereenkomst zoals op Completion Date geldend en vastgelegd in de statuten en reglementen van PDN zal tot 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 DPS 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.</p>
<p><b>Pensioen bij inkomen boven het wettelijk grensbedrag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Werknemers die hebben gekozen voor vrijwillige deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kunnen 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 en onder de voorwaarde van het aangaan van een uitvoeringsovereenkomst tussen Werkgever en PDN per Completion Date.</li> </ul>
<p><b>4. Ziektekostenverzekering Zilveren Kruis Achmea (art 8. cao DSM NL)</b></p>
<p>Werkgever zal de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij Zilveren Kruis Achmea voortzetten tot en met 31 December 2024.</p>
<p><b>5. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3 cao DSM NL) en Zakenreisverzekering</b></p>
<p>Werkgever zal zorgen voor een gelijkwaardige:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collectieve ongevallenverzekering; en</li> <li>- zakenreisverzekering.</li> </ul> <p>Beide zullen van toepassing zijn vanaf Completion Date.</p>
<p><b>6. Dienstjubilea (art 2.10 cao DSM NL)</b></p>
<p>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.</p>
<p><b>7. Tegemoetkoming woon-werk verkeer</b></p>
<p>In de nieuwe cao DSM NL, geldend vanaf 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024, zal de vaste tegemoetkoming woon-werkverkeer worden omgezet in een flexibele vergoeding, afhankelijk van het type vervoer. Deze bepaling is niet van toepassing op de Werknemers. Vanaf Completion</p>

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

Date geldt een vergoeding op basis van 22 cent per kilometer ongeacht het type vervoer. Voor openbaar vervoer geldt een vergoeding op basis van 1<sup>e</sup> klas.  
De werknemers komen niet in aanmerking voor de compensatie van 200 euro netto.

**8. Positie ondernemingsraad en relatie vakorganisaties (art 10 cao DSM NL)**

Werkgever zal de Wet op de Ondernemingsraden toepassen en de samenwerking met (een te nieuw te vormen) DPS-ondernemingsraad 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 een DPS-ondernemingsraad van de Werkgever.

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 aansluitend aan deze Overgangs-cao met Vakorganisaties tijdig bespreken voor de huidige en toekomstige werknemers.

**9. Lidmaatschap ODS en FSI**

**Ontspanning door Sport (ODS)**

De faciliteiten waar de Werknemers via ODS gebruik van maken, kunnen worden gecontinueerd. Werkgever neemt de werkgeversbijdrage voor haar rekening indien en voor zover dat fiscaal is toegestaan.

**Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (FSI)**

Werkgever zal een overeenkomst aangaan met 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.

**10. Werkgelegenheid & Sociaal Plan**

Tot 1 januari 2026 zal Werkgever – uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies – geen collectieve reducties van arbeidsplaatsen (volgens de definitie van de Wet Melding Collectief Ontslag 20+) in gang zetten, tenzij Werkgever door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken. In overleg met de DPS-ondernemingsraad zal dan worden beoordeeld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Werkgever hieraan niet kan worden gehouden.

Werkgever zal het Sociaal Plan zoals dat geldt op de Completion Date toepassen en respecteren tot en met 31 maart 2026.

**11. Stichting PAWW (artikel 2.5. cao DSM NL)**

Werkgever zal geen aansluiting zoeken bij Stichting PAWW maar eigen risico dragen voor het eventueel verlies aan rechten in het 3<sup>e</sup> WW-jaar van een individuele medewerker. Indien van toepassing wordt op individueel niveau compensatie geboden.

**overgangs-cao DPS  
september 2023****12. Positief advies**

De Vakorganisaties zullen deze overeenkomst met een positief advies voorleggen aan hun leden en aan de Centrale Ondernemingsraad van DSM Nederland.

**13. Slotbepalingen**

- De Overgangs-cao heeft een looptijd vanaf Completion Date tot en met 30 september 2023 of ,welke later ligt, de einddatum van de nieuwe cao DSM NL. De Overgangs-cao eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.
- 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.

**overgangs-cao DPS  
september 2023**

<b>Ondertekening</b>	
<p>Aldus overeengekomen op .. september 2023</p> <p>Namens DSM Nederland B.V./ DSM NL Services B.V.</p> <p>Joris de Beer en Bert van de Berg</p>	<p>Namens FNV, Paul Smink</p> <p>Namens vakbond De Unie, John Kapteijn/ Reinier Castelein, voorzitter</p> <p>Namens Synergo vhp, Casper Vaandrager</p> <p>Namens CNV vakmensen, Ed Leunissen/ Piet Fortuin, voorzitter</p>
<p>Namens DSM Pension Services B.V.</p> <p>Peter de Groot en Bob Puijn</p>	<p>Namens Stichting Pensioenfonds Nederland</p> <p>Arend de Jong en Piet Molenaar</p>