

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

TRANSFER CLA – OVERGANGS-CAO

DSM Protective Materials

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

<p>THE UNDERSIGNED:</p> <p>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”</p> <p>and</p> <p>2. DPM Services B.V. hereinafter “Employer”</p> <p>and</p> <p>3. FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp and CNV Vakmensen hereinafter the “Trade Unions”</p> <p>and</p> <p>4. Avient Corporation hereinafter “Avient”</p> <p>DSM NL, the Employer, the Trade Unions and Avient Corporation are hereinafter referred to as the “Parties” or a “Party”,</p> <p>WHEREAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koninklijke DSM N.V. and Avient Corporation (hereinafter referred to as “Avient”) have reached an agreement on the envisaged sale of the activities of DSM Protective Materials hereinafter jointly referred to as “DPM”, to Avient (the “Transaction”). • DSM Nederland B.V. has via DSM NL Services B.V. employees working for DPM, 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. • As a result of this transfer the terms and conditions ensuing from the Collective 	<p>ONDERGETEKENDEN:</p> <p>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”</p> <p>En</p> <p>2. DPM Services B.V. hierna “Werkgever”</p> <p>en</p> <p>3. FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp en CNV Vakmensen hierna de “Vakorganisaties”</p> <p>en</p> <p>4. Avient Corporation hierna “Avient.”</p> <p>DSM NL, de Werkgever de Vakorganisaties en Avient Corporation hierna aangeduid als de “Partijen” of als een “Partij”,</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE DAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koninklijke DSM N.V. en Avient Corporation (hierna “Avient”) overeenstemming hebben bereikt over de voorgenomen verkoop van de activiteiten DSM Protective Materials hierna gezamenlijk aangeduid als “DPM”, en Avient (de “Verkoop”). • DSM Nederland B.V. heeft werknemers via DSM NL Services B.V. te werk gesteld bij DPM, 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. • Als gevolg van deze overgang zullen de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit
--	--

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>HAVE AGREED AS FOLLOWS:</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:</p>
---	--

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

1. COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT	1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
<ul style="list-style-type: none"> • Employer will apply and respect the CLA DSM NL including the regulation book, as applicable on the Completion Date tot he 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: <ul style="list-style-type: none"> 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. Social Plan K. Foundation PAWW L. Positive recommendation M. Final provisions (<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> 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. Sociaal Plan K. Stichting PAWW L. Positief advies M. Slotbepalingen
2. A. Stock option Scheme (art 2.8 CLA and art 3 regulation handbook)	2. A. Optie plan (art 2.8 CAO and art 3 regelingenboek)
<p>The Stock option scheme based on the business performance of Koninklijke DSM N.V. will be terminated as of Completion Date. The Employer will make a one-off gross payment of € 2750,- 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 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.</p>	<p>Het Optie plan gebaseerd op de resultaten van Koninklijke DSM N.V wordt beëindigd per Completion Date. Werkgever zal ter compensatie aan de Werknemers die voor Completion Date in aanmerking kwamen voor deelname aan het Option plan een eenmalige uitkering van € 2750,- bruto betalen. Deze eenmalige uitkering 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</p>

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

	deze uitkering pro rata, gerelateerd aan de omvang van de arbeidsovereenkomst.
2.B. Incentive plan applicable as of the Completion Date (art 2.8 CLA)	2.B. Incentive plan zoals geldend vanaf de Complete Date (art 2.8 CAO)
<p>The Profit-sharing and result-sharing scheme will be replaced by the Avient Incentive Plan as of Completion Date.</p> <p>The Avient Incentive Plan has 3 forms: - Manufacturing Incentive Plan (MIP) - Sales Incentive Plan (SIP) - Annual Incentive Plan (AIP)</p> <p>The DPM Employee's position and pay grade at Completion determines the applicable Incentive Plan.</p> <p>Under the Avient Incentive Plan, each Employee has an individual target percentage. For Employees working for DPM at Completion, the then applicable target percentages continue to apply, <i>i.e.</i> 3%, 5% or 12% of the annual income.</p> <p>The annual income as defined in the DSM CLA applies during the Transfer CLA.</p> <p>Depending on the achievement of the KPI's (targets), the payout under the Avient Incentive Plan can be a minimum of 0% and a maximum of 200% of the applicable target percentages. . The payment is not pensionable.</p> <p>To be eligible for a pay out, the Employee must have entered service prior to October 1 of the calendar year and be in service on December 31 of the applicable calendar year.</p> <p>The Employee who leaves service in the applicable calendar year due to retirement or in the event of death, is eligible for a pro rata benefit paid with the final paycheck (<i>eindafrekening</i>) (unless otherwise agreed).</p> <p>The Employee is not eligible for a pay out in the event that there are at least 6 consecutive months of absence in a calendar year due to unpaid leave or total disability.</p> <p>Payment will take place annually in the month of February of the following calendar year.</p>	<p>De Winstdelingsregeling en Regeling resultaat beloning wordt per Completion Date vervangen door het Avient Incentive Plan.</p> <p>Het Avient Incentive Plan kent 3 vormen: - Manufacturing Incentive Plan (MIP) - Sales Incentive Plan (SIP) - Annual Incentive Plan (AIP)</p> <p>De functie en salarisschaal van de DPM-Werknemer op Completion bepaalt het van toepassing zijnde Avient Incentive Plan.</p> <p>In het Avient Incentive Plan geldt voor iedere Werknemer een individueel doelpercentage. Voor de DPM-Werknemer in dienst van Werkgever op Completion geldt het dan toepasselijke doelpercentage, zijnde 3%, 5% of 12% van het jaarinkomen.</p> <p>Het jaarinkomen zoals beschreven in de DSM CAO Leeswijzer is de grondslag voor de uitkering gedurende de Overgangs-CAO.</p> <p>De uitkering onder het Avient Incentive Plan kan afhankelijk van het realiseren van de KPI's (doelstellingen) minimaal 0% en maximaal 200% bedragen van de toepasselijke doelpercentages. De uitkering is niet pensioengevend.</p> <p>Om in aanmerking te komen voor een uitkering, dient de Werknemer voor 1 oktober van het kalenderjaar in dienst te zijn gekomen en in dienst te zijn op 31 december van het betreffende kalenderjaar.</p> <p>De Werknemer die het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering uitbetaald met de eindafrekening (tenzij anders afgesproken).</p> <p>De Werknemer komt niet in aanmerking voor een uitkering ingeval er sprake is van tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezigheid in een kalenderjaar als gevolg van onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid.</p>

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

<p>The applicable Avient Incentive Plan will be issued and explained to the Employees when commencing employment.</p>	<p>De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand februari van het volgende kalenderjaar.</p> <p>Het toepasselijke Avient Incentive Plan wordt aan Werknemers uitgereikt en toegelicht bij indienstreding.</p>
<p>3. Pension as of Completion Date (art 8.4 CLA and attachment 3)</p>	<p>3. Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 CAO en bijlage 3)</p>
<p>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”) and applicable will continue to apply to the Employees until 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.</p> <p>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.</p> <p>Employer and Trade Unions will timey (spring 2023) start discussion around a new collective pension plan and pension provider commencing 1 January 2024.</p> <p>Pension for incomes above the legal limit amount</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 with the net pension plan regulations until 	<p>De pensioenovereenkomst zoals op Completion Date geldend en vastgelegd in de statuten en reglementen van de “Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (hierna “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 PDN per Completion Date.</p> <p>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.</p> <p>Werkgever en Vakorganisaties treden tijdig (voorjaar 2023) in overleg over een nieuwe collectieve pensioenregeling en pensioenuitvoerder van toepassing vanaf 1 januari 2024.</p> <p>Pensioen bij inkomen boven het wettelijk grensbedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
7 juni 2022

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.
4. Medical Expenses insurance Zilveren Kruis Achmea (art 8.3 CLA)	4. Ziektekostenverzekering 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 2022.	Werkgever zal de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij Zilveren Kruis Achmea voortzetten tot en met 31 December 2022.
5. Insurance coverage risk of death/permanent Disability (art 8.3 CLA) and Business Travel Insurance	5. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3 CLA) en Zakenreisverzekering
Employer will arrange for an equivalent: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - collectieve ongevallenverzekering en - zakenreisverzekering. Beiden zullen van toepassing zijn vanaf Completion Date.
6. Service anniversary (art 2.10 CLA)	6. 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.
7. Position Works Council	7. 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 DPM works council of the Employer. Employer will continue the operating rhythm of consultations and related facilities in the current manner.	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 DPM-ondernemingsraad van de Werkgever. Werkgever zal de overlegstructuur op ondernemingsniveau met de daarbij behorende facilitering op de huidige wijze voortzetten.

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

8. Relation Trade Unions (art 10 CLA)	8. Relatie vakorganisaties (art 10 CAO)
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Werkgever zal de collectieve arbeidsvoorwaarden (CAO) aansluitend aan deze Overgangs-CAO met Vakorganisaties tijdig (voorjaar 2023) bespreken voor de huidige en toekomstige werknemers.</p> <p>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.</p>
9. ODS – FSI	9. Lidmaatschap ODS en FSI
<p>ODS The Ontspanning door Sport (ODS) facilities that Employees are using, can be continued.</p> <p>Employer will pay the employer's contribution if and to the extent that is favoured by tax regulations.</p> <p>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.</p>	<p>ODS De faciliteiten waar de Werknemers via Ontspanning door Sport (ODS) gebruik van maken, kunnen worden gecontinueerd.</p> <p>Werkgever neemt de werkgeversbijdrage voor haar rekening indien en voor zover dat fiscaal is toegestaan.</p> <p>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.</p>
10. Social Plan	10. Werkgelegenheid & Sociaal Plan
<p>Until 1 January 2025, the Employer will - based on the current insights and views - not initiate any collective redundancies* (*according to the definition of the Collective Dismissal (Notification) Act (20+)), unless radically changed circumstances make it impossible for the Employer to fulfil this obligation.</p>	<p>Tot 1 januari 2025 zal Werkgever - uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen collectieve reducties van arbeidsplaatsen* in gang zetten (*volgens de definitie van de Wet Melding Collectief Ontslag (20+)), tenzij Werkgever door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid</p>

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

<p>In consultation with the social partners (Employer, Trade Unions and Works Councils), it will then be assessed whether the circumstances have changed so drastically that the Employer cannot be obliged to fulfil this obligation. If these circumstances necessitate additional measures, this will be determined in agreement with the social partners and followed up, with respect for each party's responsibilities.</p> <p>Employer will apply and respect the Social Plan as applicable on Completion Date until 31 March 2026.</p>	<p>komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.</p> <p>In consultatie met sociale partners (Werkgever, Vakorganisaties en Ondernemingsraden) zal dan worden beoordeeld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Werkgever hieraan niet kan worden gehouden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd.</p> <p>Werkgever zal het Sociaal Plan zoals dat geldt op de Completion Date toepassen en respecteren tot en met 31 maart 2026.</p>
<p>11. Foundation PAWW</p>	<p>11. Stichting PAWW</p>
<p>Employer will arrange affiliation with the PAWW foundation at the earliest opportunity.</p> <p>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 3rd year of unemployment benefits.</p>	<p>Werkgever zal bij de eerst mogelijke gelegenheid zorgdragen voor aansluiting bij de Stichting PAWW.</p> <p>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.</p>
<p>12. Positive recommendation</p>	<p>12. Positief advies</p>
<p>The Trade Unions will submit this agreement with a positive recommendation to their members and to the Central Works Council.</p>	<p>De Vakorganisaties zullen deze overeenkomst met een positief advies voorleggen aan hun leden en aan de Centrale Ondernemingsraad.</p>
<p>13. Slotbepalingen</p>	<p>13. Slotbepalingen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • This Transfer CLA has a duration as of Completion Date until 30 September 2023 and ends automatically. • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • De Overgangs-CAO heeft een looptijd vanaf Completion Date tot en met 30 september 2023 en eindigt van rechtswege. • 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

Transfer CLA / Overgangs-CAO
7 juni 2022

<p>will prevail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Nederlandse tekst prevaleren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Signing</p>	<p>Ondertekening</p>
<p>Agreed upon on June, .. 2022, drawn up and signed</p> <p>Name/Naam: Edith Schippers On behalf of DSM Nederland BV / DSM NL Services B.V.</p> <p>Name/Naam: On behalf of DSM Nederland BV / DSM NL Services B.V.</p> <p>Name / Naam: On behalf of DSM Protective Materials Services B.V.</p> <p>Name / Naam: Anke Bergheim On Behalf of Avient Corporation</p>	<p>Aldus overeengekomen op .. juni 2022 opgemaakt en ondertekend</p> <p>Name/Naam: Sarah Baghat On behalf of FNV</p> <p>Name/Naam: John Kapteijn/ Reinier Castelein, voorzitter On behalf of Vakbond De Unie</p> <p>Name/Naam: Casper Vaandrager On behalf of Synergo vhp</p> <p>Name/Naam: Ed Leunissen/ Piet Fortuin, voorzitter On behalf of CNV Vakmensen</p>