

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

## TRANSFER CLA - OVERGANGS CAO

Endurance Solar Solutions B.V.

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<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 <b>“DSM NL”</b></p> <p>and</p> <p>2.  Endurance Solar Solutions B.V., hereinafter <b>“Employer”</b></p> <p>and</p> <p>3.  FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp and CNV Vakmensen hereinafter the <b>“Trade Unions”</b></p> <p>and</p> <p>4. Worthen Industries inc.</p> <p>DSM NL, the Employer, the Trade Unions and Worthen Industries inc. are hereinafter referred to as the <b>“Parties”</b> or a <b>“Party”</b>,</p> <p>WHEREAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koninklijke DSM N.V. and Worthen Industries inc. (hereinafter <b>“Worthen”</b>) have reached an agreement on the sale of the activities of DSM Advanced Solar (DAS), hereinafter jointly referred to as <b>“DAS”</b>, to Worthen (the <b>“Transaction”</b>).</li> <li>• DSM NL in the Netherlands has employees working for DAS, hereinafter to be referred as the <b>“Employees”</b>.</li> </ul>	<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 <b>“DSM NL”</b></p> <p>En</p> <p>2.  Endurance Solar Solutions B.V., hierna <b>“Werkgever”</b></p> <p>en</p> <p>3.  FNV, Vakbond De Unie, Synergo vhp en CNV Vakmensen hierna de <b>“Vakorganisaties”</b></p> <p>en</p> <p>4. Worthen Industries inc.</p> <p>DSM NL, de Werkgever de Vakorganisaties en Worthen Industries inc. hierna aangeduid als de <b>“Partijen”</b> of als een <b>“Partij”</b>,</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE DAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koninklijke DSM N.V. en Worthen Industries inc. (hierna <b>“Worthen”</b>) overeenstemming hebben bereikt over de verkoop van de activiteiten van DSM Advanced Solar (DAS), hierna gezamenlijk aangeduid als <b>“DAS”</b>, aan Worthen (de <b>“Verkoop”</b>).</li> <li>• DSM NL in Nederland heeft werknemers te werk gesteld bij DAS, hierna aan te duiden als <b>“Werknemers”</b></li> <li>• DSM NL zal alle personeelsactiviteiten gerelateerd aan de tewerkstelling van de Werknemers bij Werkgever overdragen één</li> </ul>
---	---

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 “<b>Completion Date</b>”) on the basis of Art. 7:662 et seq. of the Dutch Civil Code.</li> <li>• As a result of this transfer the Collective Labour Agreement (1 April 2020 up and until 31 March 2022) as it applies to the Employees on the Completion Date (hereinafter: “<b>CLA DSM NL</b>”) will be transferred as well, unless otherwise agreed up between the Parties.</li> <li>• 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.</li> <li>• Employer and the Trade Unions wish to lay down the result of the negotiations in a separate transfer collective labour agreement (hereinafter: “<b>Transfer CLA</b>”) that will also enter into force as of the Completion Date.</li> </ul> <p>This agreement is subject to the condition that the Transaction has been completed.</p> <p><b>HAVE AGREED AS FOLLOWS:</b></p>	<p>dag voorafgaand aan de voltooiing van de Verkoop (hierna de “<b>Completion Date</b>”) op basis van artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als gevolg van deze overgang zal de Collectieve Arbeidsovereenkomst (1 april 2020 tot en met 31 maart 2022) zoals van toepassing op de Werknemers op de Completion Date (hierna: “<b>CAO DSM NL</b>”) eveneens overgaan, tenzij anders tussen Partijen is overeengekomen.</li> <li>• 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 en daarvoor in de plaats zullen treden.</li> <li>• Werkgever en Vakorganisaties wensen het resultaat van de onderhandelingen vast te leggen in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst ten aanzien van de overgang (hierna: “<b>Overgangs-CAO</b>”) die eveneens vanaf Completion Date van kracht wordt.</li> </ul> <p>Deze overeenkomst komt tot stand onder de voorwaarde dat de Verkoop is voltooid.</p> <p><b>ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:</b></p>
--	--

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

1. COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT	1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
<p>Employer will apply and respect the CLA DSM NL incl. the regulation book, as applicable on the Completion Date, up to the end of the term March 31, 2022, subject to the amendments in this Transfer CLA.</p> <p>This Transfer CLA contains the new agreements regarding the company specific conditions:            Stock option Scheme (art 2.8)            Profit sharing scheme and result based pay as applicable as of Completion Date (art 2.8)            Pension as of Completion Date (art 8.4 and attachment 3)            Collective Medical Expenses insurance Zilveren Kruis (art 8.3)            Insurance covering risk of death/permanent Disability (art 8.3) and Business Travel Insurance            Employee participation            Relation Trade Unions            ODS – FSI            Private insurances DSM Insurances            Miscellaneous            Employment            Social Plan (1-4-2018 – 31-03-2023)            Positive recommendation            Foundation PAWW            Applicable law            Signing</p>	<p>Werkgever zal de CAO DSM NL alsmede het daarbij behorende regelingenboek, zoals geldend op de Completion Date, toepassen en respecteren tot en met het einde van de looptijd zijnde 31 maart 2022, tenzij anders afgesproken in deze Overgangs-CAO.</p> <p>In deze Overgangs-CAO staan nieuwe afspraken voor de bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden:            Optieregeling (art 2.8)            Winstdelingsregeling en resultaat beloning zoals geldend vanaf Completion Date (art 2.8)            Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 en bijlage 3)            Ziektekostenverzekering Zilveren Kruis (art 8.3)            Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3) en Zakenreisverzekering            Medezeggenschap            Relatie vakorganisaties            Lidmaatschap ODS en FSI            Privé verzekeringen DSM Assurantie kantoor            Diverse            Werkgelegenheid            Sociaal Plan (1-4-2018 – 31-03-2023)            Positief advies            Stichting PAWW            Toepasselijk recht            Ondertekening</p>
2. A. Stock option Scheme	2. A. Optieregeling
<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 Employees. This one-off payment is payable 3 months after Completion Date. Employees must be employed at the Completion Date and at the time of payment to be eligible to receive the payment.</p>	<p>De optieregeling gebaseerd op de resultaten van Koninklijke DSM N.V. wordt beëindigd per Completion Date. Werkgever zal ter compensatie aan de Werknemers een eenmalige uitkering van €2750,- bruto betalen. Deze eenmalige uitkering wordt betaalbaar gesteld uiterlijk 3 maanden na Completion Date. De Werknemers dienen op de Completion Date en op het moment van uitbetaling in dienst te zijn om in aanmerking te</p>

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>Part-time Employees (reference date is the transfer date) receive this benefit pro rata, related to the working hours of the employment agreement.</p> <p>The Employer will develop a Long Term Incentive Plan before 31 December 2021, the value of which will be at least € 1,300. The worth of the finalized LTI-scheme will approximately amount to 3% of the gross annual base salary.</p>	<p>komen voor de uitkering. Parttime Werknemers (peildatum is de dag van overgang) ontvangen deze uitkering pro rato, gerelateerd aan de omvang van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Werkgever zal voor 31 december 2021 een Long Term Incentiveplan uitwerken, waarvan de gemiddeldie waarde (op basis van fulltime) minimaal € 1300,- zal zijn. In de uit te werken regeling zal de waarde van de LTI circa 3% van het basis bruto jaarsalaris bedragen.</p>
<p><b>2.B. Result based pay/profit share as applicable as of the Completion Date (art 2.8)</b></p>	<p><b>2.B. Resultaatbeloning en winstdelingsregeling zoals geldend vanaf de Complete Date (art 2.8)</b></p>
<p>1. 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’)</p> <p>2. As of Completion Date, the current A-target will be related to the operating result of Worthen</p> <p><b>Result-based Pay C38-C44</b></p> <p>3. For salary scales C38-C44 the awarded result-based pay depends on the annual result that is realized, using the following division:</p> <p>a) 20% based on the operating result of the Worthen (A-target)</p> <p>b) 40% of the STI is related to the Business Unit Solar operating result (B-target).</p> <p>c) 40% of the STI is related to individual targets of the employee over the preceding calendar year (C-target)</p> <p><b>Profit Sharing Pay C32-C37</b></p> <p>4. For salary scales C32-C37 the awarded profit sharing pay depends on the annual result that is realized, using the following division:</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. Vanaf Completion Date zal het A-target gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat van Worthen.</p> <p><b>Resultaatbeloning C38 t/m C44</b></p> <p>3. Voor salarisschalen C38 t/m C44 is de toekenning van de resultaatbeloning jaarlijks afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling:</p> <p>a) 20 % op basis van het bedrijfsresultaat van Worthen (A-target)</p> <p>b) 40 % van de resultaatbeloning is gerelateerd aan het bedrijfsresultaat van de Business Unit Solar (B-target)</p> <p>c) 40 % van de resultaatbeloning is gerelateerd aan individuele doelstellingen van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar(C-target).</p> <p><b>Winstdelingsregeling C32 t/m C37</b></p> <p>4. Voor salarisschalen C32 t/m C37 is de toekenning van de winstdelingsregeling jaarlijks afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling:</p>

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>a) 50% based on the operating result of Worthen (A-target)</p> <p>b) 50% based on of the operating result of the Business Unit Solar (B-target).</p> <p><b>Target percentages</b></p> <p>5. The targetpercentage of profit sharing or result-based pay is depending on the individual salary scale:</p> <p>a) For scales C32 to C36 the profit sharing based pay target percentage is 3% of the annual salary</p> <p>b) For scale C37 the profit sharing based pay target percentage is 5% of the annual salary</p> <p>c) For scales C38 to C41 the result-based pay target percentage is 5% of the annual salary</p> <p>d) For scales C42 to C44 the result-based pay target percentage is 12% of the annual salary</p> <p>e) The profit sharing or result-based pay will be paid depending on the results that are realized.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. Payment of the result based and profit share pay will take place very year in the month of April.</p>	<p>a) 50 % op basis van het bedrijfsresultaat van Worthen (A-target)</p> <p>b) 50 % op basis van het bedrijfsresultaat van de Business Unit Solar (B-target).</p> <p><b>Doelpercentages</b></p> <p>5. Het doelpercentage winstuitkering of resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal:</p> <p>a) Voor schalen C32 t/m C36 bedraagt het doelpercentage winstuitkering 3% van het jaarsalaris</p> <p>b) Voor schaal C37 bedraagt het doelpercentage winstuitkering 5% van het jaarsalaris</p> <p>c) Voor schalen C38 t/m C41 bedraagt het doelpercentage resultaatbeloning 5% van het jaarsalaris</p> <p>d) Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt het doelpercentage resultaatbeloning 12% van het jaarsalaris</p> <p>e) Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de winstdelingsregeling respectievelijk de resultaatbeloning tot uitkering.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. De uitbetaling van de resultaatbeloning en winstdelingsregeling vindt jaarlijks plaats in de maand april.</p>
<p><b>2.C. Salary increase</b></p>	<p><b>2.C. Salarisontwikkeling</b></p>
<p>The Employer will apply an indexation annually for inflation and to improve purchasing power on the basis of the consumer price index (CPI) as published by the Central Bureau of Statistics (CBS regular).</p>	<p>De Werkgever zal op basis van de consumentenprijsindex (CPI regulier) zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) jaarlijks indexeren voor inflatie en om de koopkracht te verbeteren.</p>

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>In January 2022 the salaries and salary scales will be adjusted based on the development of the CPI over 2021 and raised with 1%. As of January 1, 2023 the yearly CPI indexation will be rounded up to half or whole percentages.</p> <table border="1" data-bbox="203 449 662 926"> <thead> <tr> <th colspan="3">Example</th> </tr> <tr> <th>CPI percentage</th> <th>leads to</th> <th>increase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1,10%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,20%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,30%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,40%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,50%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,60%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,70%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,80%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,90%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>2,00%</td><td></td><td>2,50%</td></tr> </tbody> </table> <p>Management may decide, if the business results give cause to do so in any year, to allow employees' salaries to develop more favorably than described above.</p>	Example			CPI percentage	leads to	increase	1,10%		1,50%	1,20%		1,50%	1,30%		1,50%	1,40%		1,50%	1,50%		2,00%	1,60%		2,00%	1,70%		2,00%	1,80%		2,00%	1,90%		2,00%	2,00%		2,50%	<p>In januari 2022 worden de salarissen en salarisschalen aangepast op basis van de ontwikkeling van het CPI over 2021 en verhoogd met 1%. Vanaf 1 januari 2023 zal de jaarlijkse CPI indexatie naar boven worden afgerond op halve of hele procenten.</p> <table border="1" data-bbox="816 485 1295 961"> <thead> <tr> <th colspan="3">Voorbeeld</th> </tr> <tr> <th>CPI percentage</th> <th>wordt</th> <th>verhoging</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1,10%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,20%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,30%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,40%</td><td></td><td>1,50%</td></tr> <tr><td>1,50%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,60%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,70%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,80%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>1,90%</td><td></td><td>2,00%</td></tr> <tr><td>2,00%</td><td></td><td>2,50%</td></tr> </tbody> </table> <p>Het management kan besluiten, indien de bedrijfsresultaten daar aanleiding toe geven in enig jaar, de salarissen van medewerkers zich gunstiger te laten ontwikkelen dan hierboven omschreven.</p>	Voorbeeld			CPI percentage	wordt	verhoging	1,10%		1,50%	1,20%		1,50%	1,30%		1,50%	1,40%		1,50%	1,50%		2,00%	1,60%		2,00%	1,70%		2,00%	1,80%		2,00%	1,90%		2,00%	2,00%		2,50%
Example																																																																									
CPI percentage	leads to	increase																																																																							
1,10%		1,50%																																																																							
1,20%		1,50%																																																																							
1,30%		1,50%																																																																							
1,40%		1,50%																																																																							
1,50%		2,00%																																																																							
1,60%		2,00%																																																																							
1,70%		2,00%																																																																							
1,80%		2,00%																																																																							
1,90%		2,00%																																																																							
2,00%		2,50%																																																																							
Voorbeeld																																																																									
CPI percentage	wordt	verhoging																																																																							
1,10%		1,50%																																																																							
1,20%		1,50%																																																																							
1,30%		1,50%																																																																							
1,40%		1,50%																																																																							
1,50%		2,00%																																																																							
1,60%		2,00%																																																																							
1,70%		2,00%																																																																							
1,80%		2,00%																																																																							
1,90%		2,00%																																																																							
2,00%		2,50%																																																																							
<p><b>3. Pension as of Completion Date (art 8.4 and attachment 3)</b></p>	<p><b>3. Pensioenregeling vanaf Completion Date (art 8.4 en bijlage 3)</b></p>																																																																								
<p>The pension agreement as laid down in the articles of association and regulations of the “Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (hereinafter “<b>PDN</b>”) will continue to apply to the Employees until the end date of this agreement (31-12-2022) in accordance with the provisions of the CAO DSM NL and the articles of association and regulations of PDN.</p> <p>Employer will have the aforementioned pension agreement executed by PDN. From the Completion Date, 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.</p>	<p>De pensioenovereenkomst zoals vastgelegd in de statuten en reglementen van de “Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (hierna “<b>PDN</b>”) zal tot de einddatum van deze overeenkomst (31-12-2022) van toepassing blijven op de Werknemers conform de in de CAO DSM NL en in de statuten en reglementen van PDN vastgelegde condities.</p> <p>Werkgever zal voornoemde pensioenovereenkomst laten uitvoeren door PDN. Vanaf Completion Date 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>																																																																								

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>If the Employer is offered the option to extend the existing pension agreement with PDN for one year under equal conditions, this option will be used.</p> <p>After the period referred to above, the Employer will assess whether the affiliation with PDN will be continued or whether another pension scheme will be adopted, in which the premium scale will be equivalent to the current accrual with PDN.</p> <p><b>Pension for incomes above the legal limit amount</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 (€112,189 level 2021), yearly indexation, including possible changes regarding that allowance that arise as a result of statutory adjustment of the tax premium scale on or after Completion Date.</li> <li>• Employees 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 the affiliation of the Employer with PDN ends.</li> </ul>	<p>Indien het voor Werkgever mogelijk is om de bestaande pensioenovereenkomst met PDN onder gelijke voorwaarden met één jaar te verlengen, dan zal van deze mogelijkheid gebruik worden gemaakt.</p> <p>Na ommekomst van de hiervoor genoemde periode zal Werkgever bezien of de aansluiting bij PDN gecontinueerd wordt of dat een andere pensioenregeling wordt ingevoerd, waarbij de premiestaffel gelijkwaardig zal zijn aan de huidige opbouw bij PDN.</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 (€112.189 niveau 2021), 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 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.</li> </ul>
<p><b>4. Medical Expenses insurance Zilveren Kruis Achmea (art 8.3)</b></p>	<p><b>4. Ziektekostenverzekering Zilveren Kruis Achmea (art 8.3)</b></p>
<p>Employees will continue their participation in the existing collective health insurance scheme at Zilveren Kruis Achmea, provided that DSM extends the health insurance contract with effect from 1-1-2022, up to and including 31 December 2022.</p>	<p>De Werknemers kunnen hun deelname in de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij Zilveren Kruis Achmea, onder voorwaarde dat DSM per 1-1-2022 het ziektekostencontract verlengt, voortzetten tot en met 31 December 2022.</p>
<p><b>5. Insurance coverage risk of death/permanent Disability (art 8.3) and Business Travel Insurance</b></p>	<p><b>5. Collectieve Ongevallenverzekering (art 8.3) en Zakenreisverzekering</b></p>



**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>Employer will arrange for an equivalent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insurance covering risk of death/permanent Disability and</li> <li>- Business Travel Insurance</li> </ul> <p>Both will be applicable as of the Completion Date.</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. Employee participation</b></p>	<p><b>6. Medezeggenschap</b></p>
<p>Employer will establish an employee representative body of 3 employees and will meet twice a year with this representation. The first meeting with the Employee Representation will be 3 months after Completion Date.</p> <p>The Employee Representation is given the opportunity to advise on any decision the employer proposes that could lead to the loss of the job, or to a significant change in the work, terms of employment or working conditions, of at least a quarter of the persons working in the company. The advice is requested at such a time that it can have a significant influence on the decision to be taken.</p> <p>Considering the incidental complexity of the subject matters, the Employee Representation may seek advice from the Trade Unions that are a party to this Agreement.</p>	<p>Werkgever zal een personeelsvertegenwoordiging (PVT) van drie werknemers installeren en twee maal per jaar overleggen met deze vertegenwoordiging. Het eerste overleg met de personeelsvertegenwoordiging is 3 maanden na Completion Date.</p> <p>De personeelsvertegenwoordiging wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door de werkgever voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming van Werkgever werkzame personen. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.</p> <p>Met oog op de in voorkomende gevallen complexiteit van de materie kan de personeelsvertegenwoordiging zich daarbij desgewenst laten adviseren door de bij deze overeenkomst betrokken vakorganisaties.</p>
<p><b>7. Relation Trade Unions</b></p>	<p><b>7. Relatie vakorganisaties</b></p>
<p>At the initiative of the involved trade unions a yearly meeting can be organized to discuss the socioeconomic circumstances of the company. The development of employment conditions at the Employer can also be discussed in these consultations.</p>	<p>Op verzoek van de betrokken vakorganisaties kan jaarlijks een overleg met werkgever plaatsvinden om de sociaaleconomische situatie in de onderneming van Werkgever te bespreken. In dit overleg kan ook de arbeidsvoorwaardenontwikkeling bij Werkgever onderwerp van gesprek zijn.</p>





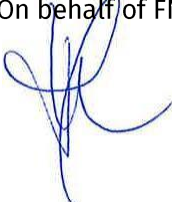


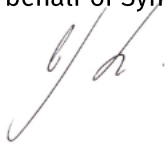


**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

Employer is willing to enter into consultation with the Trade Unions that are party to this Agreement, in case of collective amendments of primary labour conditions of the Employees.	Werkgever is bereid om met de bij deze Overeenkomst betrokken vakorganisaties in overleg te treden in geval van voorgenomen collectieve wijzigingen van primaire arbeidsvoorwaarden van de Werknemers.
<b>8.ODS – FSI</b>	<b>8.Lidmaatschap ODS en FSI</b>
<p><b>ODS</b>  The ‘Ontspanning door Sport’ facilities that the Employees are using, can be continued. To this extent the Employer will enter into an agreement with the foundation Ontspanning door Sport (hereafter: “<b>ODS</b>”)</p> <p>Employer will pay the employer’s contribution if and to the extent that this is favoured by tax regulations.</p> <p><b>FSI</b>  Employer will enter into an agreement with Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (hereafter: “<b>FSI</b>”) ensuring that the facilities under FSI will remain in force for the Employees. The Employer will bear the corresponding costs if and to the extent that this is favoured by tax regulations.</p>	<p><b>ODS</b>  De faciliteiten waar de Werknemers via Ontspanning door Sport gebruik van maken, kunnen worden gecontinueerd. Werkgever gaat daartoe een overeenkomst aan met de stichting Ontspanning door Sport (hierna: “<b>ODS</b>”).  Werkgever neemt de werkgeversbijdrage voor haar rekening tenzij dat fiscaal niet is toegestaan.</p> <p><b>FSI</b>  Werkgever zal een overeenkomst aangaan met Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (hierna: “<b>FSI</b>”) die verzekert dat de faciliteiten onder FSI mogelijk zullen blijven voor de Werknemers. De Werkgever neemt de bijdrage die hiervoor verschuldigd is aan FSI voor zijn rekening voor zover dat fiscaal is toegestaan.</p>
<b>9. Private insurances DSM Insurances</b>	<b>9. Privé verzekeringen DSM Assurantie kantoor</b>
As of Completion Date the Employees will be able to make use of the same conditions for insurance offered by DSM Insurances for a period of at least 3 years.	Vanaf de Completion Date kunnen Werknemers voor tenminste een periode van drie jaar onder dezelfde condities gebruik blijven maken van de verzekeringen, aangeboden door het DSM Assurantiekantoor.
<b>10. Employment</b>	<b>10. Werkgelegenheid</b>
Until March 31, 2022, the Employer will - in accordance with the CAO DSM NL and on the basis of current insights and visions - not initiate drastic job reductions (25% or more).	Tot 31 maart 2022 zal Werkgever - in overeenstemming met de CAO DSM NL en uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen ingrijpende reducties van arbeidsplaatsen (25% of meer) in gang zetten.

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<b>11. Social Plan</b> <b>1 April 2018 up to and including 31 March 2023</b>	<b>11. Sociaal Plan</b> <b>1 april 2018 tot en met 31 maart 2023</b>
Employer will apply and respect the Social Plan as valid on Completion Date and extend the application until 31 March, 2026.	Werkgever zal het Sociaal Plan zoals dat geldt op de Completion Date toepassen en respecteren en de toepassing verlengen tot 31 maart 2026.
<b>12. Foundation PAWW</b>	<b>12. Stichting PAWW</b>
Insofar as possible without CLA affiliation, the Employer will arrange for participation in the PAWW foundation at the earliest opportunity.	Indien het mogelijk is zonder CAO aan te sluiten bij de Stichting PAWW, zal Werkgever daar bij de eerst mogelijke gelegenheid voor zorgdragen.
<b>13. Positive recommendation</b>	<b>13. Positief advies</b>
The Trade Unions will submit this agreement with a positive recommendation to their members and to the Central Works Council.	De Vakorganisaties zullen deze overeenkomst met een positief advies voorleggen aan hun leden en aan de Centrale Ondernemingsraad.
<b>14. Applicable law</b>	<b>14. Toepasselijk recht</b>
In case of a discrepancy between the Dutch and the English texts, the Dutch text will prevail.  This agreement shall prevail in case of divergences between this 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.	In geval van discrepantie tussen de Nederlandse en Engelse tekst, zal de Nederlandse tekst prevaleren.  Deze overeenkomst prevaleert in gevallen van divergenties tussen deze overeenkomst 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.
<b>Signing</b>	<b>Ondertekening</b>

**Transfer CLA**  
**25 May 2021**

<p>Agreed upon on 25 May, 2021, 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: Kim Sonnenschein On behalf of DSM Nederland BV / DSM NL Services B.V.</p>  <p>Name / Naam: David S. Worthen On behalf of Endurance Solar Solutions B.V.</p>  <p>Name / Naam: Frederic P. Worthen, III On Behalf of Worthen Industries inc.</p> 	<p>Aldus overeengekomen op 25 mei 2021 opgemaakt en ondertekend</p> <p>Name/Naam: Hettie Kijzers On behalf of FNV</p>  <p>Name/Naam: Suat Koetloe / Reinier Castelein, voorzitter On behalf of Vakbond De Unie</p>   <p>Name/Naam: Casper Vaandrager On behalf of Synergo vhp</p>  <p>Name/Naam: René Jongen / Piet Fortuin, voorzitter On behalf of CNV Vakmensen</p>  
--	--

**[•] [•] 2021**  
**ADDENDUM BIJ ARBEIDSOVEREENKOMST**

**DE ONDERGETEKENDEN:**

1. **Endurance Solar Solutions B.V.**, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd in Geleen, Nederland, kantoorhoudend te [•],[•],[•] en geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 82623783 (de **Werkgever**);
2. **[De heer / Mevrouw] [•]**, geboren op [•] en woonachtig te [•],[•],[•], Nederland (de **Werknemer**),

Hierna gezamenlijk **Partijen** en individueel een **Partij**.

**OVERWEGENDE DAT:**

- A. Werknemer in dienst is getreden bij (een groepsvennootschap van) DSM Advanced Solar (**DAS**) (de "**Oude Werkgever**") op basis van een arbeidsovereenkomst gedateerd op [•] (de "**Arbeidsovereenkomst**");
- B. Worthen Industries Inc. (hierna "**Worthen**") de activiteiten van DAS heeft overgenomen, in welk kader de arbeidsovereenkomst van Werknemer per [•] is overgedragen aan de Werkgever (de "**Transfer Date**");
- C. Op grond van de overgang van onderneming, zoals bedoeld in art. 7:662 BW e.v., de arbeidsvoorwaarden zoals van toepassing op de Transfer Date zoveel mogelijk van toepassing blijven, in welk kader de inhoud van de op de Transfer Date toepasselijke CAO, de DSM Service NL B.V. CLA 1 april 2020 – 31 maart 2022 (de "**Oude CAO**") van kracht zal blijven tot de einddatum van de Oude CAO;
- D. De Werkgever met de relevante vakbonden een overeenkomst is aangegaan om vervangende arbeidsvoorwaarden te realiseren voor de voorwaarden die onlosmakelijk verbonden waren aan de Oude Werkgever (de "**Transfer CAO**");
- E. Partijen als onderdeel van de afspraken in het kader van de Transfer CAO dit addendum sluiten, om te benadrukken welke arbeidsvoorwaarden van kracht zullen blijven (*nawerken*), ook na afloop van de Oude CAO (het "**Addendum**").

## **ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:**

### **Artikel 1 Interpretatie**

- 1.1 Dit Addendum is onlosmakelijk verbonden aan de Arbeidsovereenkomst en maakt daar integraal onderdeel van uit. Voor zover daarvan niet expliciet is afgeweken in de Transfer CAO of dit Addendum, blijven de voorwaarden van de Arbeidsovereenkomst onverminderd van toepassing.
- 1.2 Een kopie van de Oude CAO en de Transfer CAO zijn ter referentie aan dit Addendum gehecht. Door ondertekening van dit Addendum bevestigen Partijen de ontvangst van deze documenten en verklaren zij bekend te zijn met de inhoud daarvan.

### **Artikel 2 Oude CAO**

- 2.1 Voor zover mogelijk en voor zover daarvan niet is afgeweken in de Transfer CAO, zullen de bepalingen uit de Oude CAO van kracht blijven tot de einddatum van de Oude CAO, zijnde 22 maart 2022.
- 2.2 Na voornoemde einddatum, zullen Werkgever en Werknemer de verworven rechten en materiële arbeidsvoorwaarden blijven respecteren en toepassen (*nawerking*). Ter vermijding van onduidelijkheid hierover, worden deze voorwaarden in dit Addendum – niet limitatief – uiteengezet.

### **Artikel 3 Bepalingen die van kracht blijven (*nawerken*)**

- 3.1 Voor zover deze bepalingen op de Transfer Date reeds zijn toegepast op de Werknemer, of reeds voor hem zijn opgebouwd, zullen de volgende – niet limitatief weergegeven – bepalingen uit de Oude CAO, *mutatis mutandis*, blijven gelden na de einddatum van de Oude CAO:
  - a. MyChoice budget (2.6)
  - b. Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag (2.7)
  - c. Dienstjubilea (2.10)
  - d. Overwerk en meerwerk (4.1)
  - e. Werken op feestdagen (4.5)
  - f. Vergoeding woon-werkverkeer (4.8)
  - g. Vergoeding zakelijke reizen (4.9)
  - h. Toeslag voor BHV-er's (4.10)
  - i. Vakantiedagen (5.1-5.5)

- j. Duurzame inzetbaarheidsuren (6.1)
  - k. Tegemoetkoming Ouderen Regeling, TOR (6.2-6.3)
  - l. Loondoorbetaling bij ziekte (8.1)
  - m. Verplichtingen en bijzondere bepalingen (9.1-9.7)
  - n. De bedrijfs-AOW voor de volledige duur, zoals opgenomen in het addendum van de DSM cao 2020-2022.
- 3.2 In de desbetreffende artikelen uit de Oude CAO zal waar nodig enige referentie naar 'DSM' beschouwd worden als een verwijzing naar Werkgever.
- 3.3 In voorkomende gevallen, zoals bij het MyChoice budget, zal Werkgever een aan de nieuwe Werkgever aangepaste systematiek implementeren, waarbij de financiële waarde voor Werknemer ongewijzigd blijft.

#### **Artikel 4 Toepasselijk recht**

- 4.1 Dit Addendum wordt beheerst door Nederlands recht.

**DIT ADDENDUM** is op de eerst bovengemelde datum ondertekend door:

**Endurance Solar Solutions B.V.**

---

door: [•]  
functie: [•]

**[de heer / mevrouw] [•]**

---

