

Overgang van DSM Protective Materials naar Avient

NL cao medewerkers (English below)

U bent geïnformeerd over de voorgenomen overgang van DSM Materials (DPM) naar Avient. Voor medewerkers die in dienst zijn van DSM Nederland en werkzaamheden bij deze bedrijfsonderdelen verrichten, heeft dit tot gevolg dat zij op een nog nader te bepalen datum (datum van overgang) overgaan naar Avient. Medewerkers gaan over met rechten en plichten.

Om dit arbeidsvoorwaardelijk op een goede manier te regelen hebben Avient en DSM met de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen, Synergo vhp en De Unie overleg gevoerd. Dit overleg heeft geleid tot een principe-overeenkomst in de vorm van een zogenoemde overgangs-cao. In deze overgangs-cao is een aantal afspraken vastgelegd. Deze afspraken betreffen de cao, het Sociaal Plan en andere al dan niet arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij DSM. Deze overgangs-cao zal worden aangemeld bij het Ministerie SZW.

Op hoofdlijnen geven wij hieronder inzicht in de belangrijkste afspraken.

- Avient zal de Collectieve Arbeidsovereenkomst (1 april 2022 tot en met 30 september 2023) alsmede het daarbij behorende Regelingenboek zoals geldend op de datum van overgang toepassen en respecteren.
- Het Sociaal Plan (1 april 2022 tot en met 31 maart 2026) zoals dat geldt op de dag van overgang gaat mee over. Dit Sociaal Plan zal als cao worden aangemeld bij het Ministerie SZW.

De cao DSM NL Services B.V. bevat afspraken die specifiek zijn gekoppeld aan (de resultaten van) DSM N.V. en/of DSM NL en na overgang niet meer kunnen worden toegepast. In het overleg met de vakorganisaties zijn gelijkwaardige vervangende regelingen overeengekomen.

Optieregeling

- De DSM-optieregeling wordt beëindigd op de dag van overgang. Ter compensatie zal Avient aan de betrokken medewerkers eenmalig een bedrag van € 2.750 bruto betalen, dat wordt uitgekeerd in april 2023. Medewerkers moeten op de dag van overgang 12 maanden of langer in dienst zijn van DSM en op het moment van uitbetaling in dienst zijn om aanspraak op de uitkering te kunnen maken. Medewerkers met een parttime contract (peildatum is de dag van overgang) ontvangen deze uitkering pro rato.
- Medewerkers dienen voor de dag van overgang hun huidige uitstaande opties te hebben uitgeoefend. Na overgang komen ze te vervallen.

Avient Incentive Plan

De DSM Winstdelingsregeling en Regeling Resultaatbeloning worden vervangen door het Avient Incentive Plan, waarin elke medewerker een individueel doelpercentage heeft. Voor de DPM-werknemer in dienst van de werkgever op de dag van overgang geldt dan het toepasselijke doelpercentage van 3%, 5% of 12% van het jaarinkomen.

- Het Avient Incentive Plan is gebaseerd op het realiseren van doelstellingen en de uitkering is afhankelijk van het realiseren van die doelstellingen. De uitkering kan minimaal 0% en maximaal 200% bedragen van de toepasselijke doelpercentages van 3%, 5% of 12%.
- De incentive uitkering wordt berekend over het jaarinkomen op 31 december van het betreffende kalenderjaar (artikel 2.8, van de DSM cao) en uitbetaald in februari van het volgende kalenderjaar.

Pensioen

De pensioenovereenkomst met Stichting Pensioenfonds DSM wordt ongewijzigd voortgezet tot 31 december 2023. Dit geldt ook voor de Netto Pensioenregeling. Het Pensioenfondsbestuur moet hier overigens nog mee instemmen. Werkgever en Vakorganisaties treden tijdig (voorjaar 2023) in overleg over een nieuwe collectieve pensioenregeling en pensioenuitvoerder van toepassing vanaf 1 januari 2024.

Diversen

- Avient respecteert opgebouwde dienstjaren en rechten voor dienstjubilea.
- Medewerkers die gebruik maken van de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij Zilveren Kruis Achmea kunnen die tot en met 31 december 2022 ongewijzigd voortzetten.
- Avient zal zorgen voor een gelijkwaardige collectieve ongevallen- en zakenreisverzekering.
- Avient zal de samenwerking met de ondernemingsraad, de overlegstructuur op ondernemingsniveau en de daarbij behorende facilitering op een vergelijkbare manier voortzetten.
- Avient zal de samenwerking met de relevante vakorganisaties na de overgang voortzetten in de brede sociale dialoog, zoals dat nu ook het geval is. Avient zal de collectieve arbeidsvoorwaarden (CAO) aansluitend aan deze overgangscAO met vakorganisaties tijdig (voorjaar 2023) bespreken voor de huidige en toekomstige werknemers. Periodiek zal met vakorganisaties overleg worden gevoerd over het bedrijfseconomische en het sociaal beleid van de onderneming. Dit gaat over thema's als: meerjarenstrategie, investeringen, werkgelegenheid, veiligheid en gezondheid.
- Medewerkers die nu gebruikmaken van de faciliteiten van ODS en FSI kunnen dit ook na de overgang naar Avient blijven doen.

Werkgelegenheid

- Tot 1 januari 2025 zal Avient - uitgaande van de thans bestaande inzichten - 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 komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken. In consultatie met sociale partners zal dan worden beoordeeld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Werkgever hieraan niet kan worden gehouden.
- Avient zal bij de eerst mogelijke gelegenheid zorgdragen voor aansluiting van de werkgever bij de Stichting PAWW. Mocht er op individueel niveau toch sprake zijn van een onderbreking dan zal er volledige compensatie geboden worden als er sprake is van verlies van rechten in het derde WW-jaar.

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat met een positief advies op korte termijn voorleggen aan hun leden.

Avient Corporation



FNV



DSM Nederland



Synergo VHP



CNV Vakmensen



Vakbond De Unie



Transfer of DSM Protective Materials to Avient

NL CLA employees (NEDERLANDS BOVENAAN)

You have been informed of the proposed transfer of DSM Materials (DPM) to Avient. For employees of DSM Netherlands who perform work in these business units, this means that they will be transferred to Avient on a date (date of transition) that is still to be determined. Employees will be transferred with rights and obligations.

In order to arrange this properly in terms of employment conditions, Avient and DSM have held negotiations with the trade unions FNV, CNV Vakmensen, Synergo vhp and De Unie. These talks led to an agreement in principle in the form of a so-called transitional collective labor agreement. This transitional CLA lays down a number of agreements. These agreements concern the Collective Labour Agreement, the Social Plan and other employment and non-employment arrangements at DSM. This transitional CLA will be reported to the Ministry of Social Affairs and Employment.

The main agreements are outlined below.

- Avient will apply and respect the Collective Bargaining Agreement (April 1, 2022 to September 30, 2023) as well as the accompanying Regulation book as in effect on the date of transition.
- The Social Plan (April 1, 2022 to March 31, 2026) as in effect on the date of transition will also be transferred. This Social Plan will be reported to the Ministry of Social Affairs and Employment as a collective agreement.

The DSM NL Services B.V. Collective Labour Agreement contains agreements that are specifically linked to the results of DSM N.V. and/or DSM NL and can no longer be applied after the transfer. Equivalent replacement arrangements have been agreed in consultation with the trade unions.

Stock option plan

- The DSM option scheme will be terminated on the date of transition. As compensation, Avient will pay the affected employees a one-time amount of €2,750 gross, to be paid in April 2023. Employees must have been employed by DSM for 12 months or more on the day of transition and be in service at the time of payment to be entitled to the benefit. Employees with a part-time contract (reference date is the date of transition) will receive this benefit pro rata.
- Employees must have exercised their outstanding options before the date of transition. After transition, they expire.

Avient Incentive Plan

- The DSM Profit Sharing Scheme and Results-based pay scheme are replaced by the Avient Incentive Plan, in which each employee has an individual target percentage. For the DPM employee employed by the employer on the date of transition, the applicable target percentage of 3%, 5% or 12% of annual income will then apply.
- The Avient Incentive Plan is based on the achievement of targets and the benefit is dependent on the achievement of those targets. The payout may be a minimum of 0% and a maximum of 200% of the applicable target percentages of 3%, 5% or 12%.
- The incentive payment is calculated on the annual income as of December 31 of the relevant calendar year (Article 2.8, of the DSM collective agreement) and paid in February of the following calendar year.

Pension

The pension agreement with PDN will be continued unchanged until December 31, 2023. This also applies to the Net Pension Plan. The Pension Fund Board still has to give its approval to this, however. The employer and Trade Unions will start consultations in time (spring 2023) on a potential new collective pension scheme and pension provider to apply as of 1 January 2024.

Other labor conditions

- Avient respects accrued years of service and rights for service anniversaries.
- Employees who make use of the existing collective health insurance scheme with Zilveren Kruis Achmea can continue to do so until 31 December 2022 without any changes.
- Avient will provide equivalent collective accident and business travel insurance.
- Avient will continue the cooperation with the works council, the consultation structure at the works council level and the related facilitation in a similar manner.
- Avient will continue cooperation with the relevant trade unions after the transition in the broad social dialogue, as is currently the case. Avient will discuss the collective terms of employment (CLA) following this transitional CLA with trade unions in good time (spring 2023) for current and future employees. Periodic discussions will be held with trade unions about the company's economic and social policy. This will cover topics such as: long-term strategy, investments, employment, safety and health.
- Employees who currently make use of the ODS and FSI facilities can continue to do so after the transition to Avient.

Employment

- 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. 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.
- Avient will ensure that the employer joins the PAWW Foundation at the earliest possible opportunity. Should there be a break at the individual level, full compensation will be offered if there is a loss of rights in the third WW year.

The trade unions will present this negotiation result to their members with a positive advice as soon as possible.

Avient Corporation



DSM Nederland



FNV



Synergo VHP



CNV Vakmensen



Vakbond De Unie

