

ONDERGETEKENDEN:

1.
DSM Nederland B.V. hierbij tevens rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V.,
gevestigd te Sittard en kantoorhoudende Poststraat 1, 6135 KR Sittard, hierna gezamenlijk of
afzonderlijk aan te duiden als
"DSM NL"

en

2.
Synres Holding B.V.

3.
FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, hierna de "Vakorganisaties"

DSM NL, Synres Holding B.V. en de Vakorganisaties hierna aangeduid als "Partijen" of als "Partij"

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

DSM Resins Holding (Nederland) B.V. (hierna: DSM) en Synres Holding B.V. de intentie hebben om
de verkoop van DSM Synres B.V. (hierna: "Synres" of "Werkgever") van DSM aan Synres Holding
B.V. te realiseren.

Synres Holding B.V. zal aandeelhouder en bestuurder van Synres worden bij voltooiing van de
verkoop. Synres Holding B.V. is een houdster vennootschap waarvan Standard Investment en
Synres management (indirect) aandeelhouder van zijn.

DSM Resins Holding (Nederland) B.V. en Synres Holding B.V. hebben overeenstemming bereikt
over:

- a. DSM in Nederland heeft werknemers te werk gesteld voor de Synres activiteiten bij de
Werkgever, hierna gezamenlijk aan te duiden als de "Werknemers";
- b. DSM NL zal alle personeelsactiviteiten gerelateerd aan de tewerkstelling van de werknemers
overdragen één dag voorafgaand aan de voltooiing van de Verkoop (hierna de "Completion Date")
op basis van 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek;
- c. Als gevolg van deze overgang zal de van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst
zoals van toepassing op de Werknemers op de Completion Date (hierna: "CAO DSM NL") eveneens
overgaan, tenzij tussen Synres Holding B.V. en Vakorganisaties anders is overeengekomen.

De CAO DSM NL bevat bepalingen specifiek gerelateerd aan DSM 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.

Overgangs-CAO Synres	23 Februari 2015
<p>Synres Holding B.V., namens Werkgever, en de 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.</p> <p>Deze overeenkomst komt tot stand onder de voorwaarde dat de verkoop van DSM Synres B.V. aan Synres Holding B.V. is voltooid.</p>	
<p>ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:</p>	
<p>1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</p>	
<p>Zolang er geen nieuwe (2015) CAO tussen DSM NL en de Vakorganisaties is overeengekomen zal Werkgever de huidige CAO (2014) alsmede de daarbij behorende Protocollen en Uitvoeringsregelingen en het Regelingenboek, zoals die voor de Werknemers gelden op de Completion Date toepassen en respecteren tot dat er overeenstemming is bereikt over een nieuwe CAO DSM NL.</p> <p>Tevens zal Werkgever de nieuwe (2015) CAO toepassen en respecteren zodra deze door betrokken partijen, onafhankelijk of de overeenkomst voor, op of na de Completion Date, is overeengekomen.</p>	
<p>Het volgen door Werkgever van de op dat moment geldende CAO DSM NL (2014 of 2015) zal met uitzondering zijn van bepalingen die niet kunnen worden voortgezet wanneer Werkgever geen dochtermaatschappij is van Koninklijke DSM N.V. In deze overeenkomst staan alle afspraken voor de volgende bepalingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> --Optieregeling --Resultaatbeloning --Pensioen --MyChoice --Opleidingsvouchers --Ziektekostenverzekering collectieve kortingen --Overige private verzekeringen collectieve kortingen --Medezeggenschapsstructuur 	
<p>De transitietoeslag, een specifieke DSM regeling, zal door Werkgever, als onderdeel van de CAO DSM NL, worden voortgezet.</p>	
<p>Indien er afspraken gemaakt worden in de CAO DSM NL 2015 die in bovenstaande opsomming niet worden benoemd en als zodanig door Synres Holding B.V. niet kunnen worden uitgevoerd, zullen Synres Holding B.V. en Vakorganisaties met elkaar in overleg treden om tot een oplossing te komen.</p>	
<p>2. OPTIEREGELING EN RESULTAATBELONING</p>	
<p>De Optieregeling gebaseerd op het resultaat van de Koninklijke DSM NV zal per 1 januari 2015 eindigen. Werkgever zal een vergoeding per medewerker betalen aan Werknemers ter compensatie van de 2014 optie toekenning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met de salarisbetaling van mei 2015 zal Werkgever een eenmalige uitkering doen aan de 	

Werknemers ter grootte van € 5,00 (bruto) voor elke optie die op basis van de toekenningstabel opties over 2014 zou zijn toegekend.

- Part-time medewerkers (peildatum: Completion Date) ontvangen deze uitkering pro rato, gerelateerd aan de omvang van de arbeidsovereenkomst.
- Medewerkers dienen op het moment van uitbetaling in dienst te zijn.

Deze eenmalige uitkering is, ingeval uitbetaling aan de orde is, de volledige compensatie voor het niet toekennen van de opties over het jaar 2014 en sluiten verdere compensatie in dit verband voor dit jaar uit.

Werkgever zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 de resultaatbeloning percentages verhogen (zoals hieronder aangegeven) ter compensatie van het niet meer uitkeren van opties in de jaren 2015 en verder.

1.

Werkgever zal continueren met een regeling resultaatbeloning.

De toekenning van de resultaatbeloning is jaarlijks afhankelijk van de mate van realisatie conform de navolgende verdeling :

- A. 50% op basis van het bedrijfsresultaat van financiële doelstellingen en,
- B. 25% op basis van het bedrijfsresultaat van niet-financiële doelstellingen, en
- C. 25% op basis van het individuele resultaat van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar.

2.

A. Zo spoedig mogelijk na Completion Date zullen aan Synres gerelateerde doelen (A- en B-doelen) met de Synres ondernemingsraad worden vastgesteld.

B. Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal, waarbij de percentages zijn aangepast ter compensatie van het wegvallen van de optieregeling.

- Voor schalen C32 t/m C36 bedraagt de resultaatbeloning 4½% van het jaarsalaris
 - Voor schalen C37 t/m C41 bedraagt de resultaatbeloning 6% van het jaarsalaris
 - Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt de resultaatbeloning 12½% van het jaarsalaris
- Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de resultaatbeloning tot uitkering.

De resultaatbeloning wordt berekend over het bruto jaarsalaris zoals dit is gedefinieerd in art. 23, lid 2 van de CAO DSM NL.

De uitkering die gerelateerd is aan het bedrijfsresultaat van financiële doelstellingen (A-doel) kan maximaal 150% van het daaraan gerelateerde percentage bedragen. De resultaatbeloning is niet pensioengevend.

De bijlage 2A van de CAO DSM NL (2014) voor de toekenning van de financiële doelstellingen (A-doel) wordt als volgt aangepast om de winstdeling op een bredere range van uitkomsten te laten plaatsvinden. (De uitbetaling vindt plaats op basis van lineaire extrapolatie van de in te tabel genoemde getallen. Bijvoorbeeld, bij EBITDA realisatie van 102.5%, zal uitbetaling bij horen van 106.25%.)

Overgangs-CAO Synres

23 Februari 2015

Oud		Nieuw	
EBITDA Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat (%)	EBITDA Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat (%)
<=92	0.0	<=80	0.0
93	12.5	85	25.0
94	25.0	90	50.0
95	37.5	95	75.0
96	50.0	100	100.0
97	62.5	105	112.5
98	75.0	110	125.0
99	87.5	115	137.5
100	100.0	>=120	150.0
101	112.5		
102	125.0		
103	137.5		
>=104	150.0		

3.

De uitbetaling van resultaatbeloning 2014 vindt plaats met de salarisbetaling in april 2015, door Werkgever.

3. ZIEKTEKOSTENVERZEKERING EN ONGEVALLENVERZEKERING

Werkgever zal de bestaande collectieve ziektekostenregeling bij de huidige verzekeraar gewijzigd voortzetten tot en met 31 December 2015.

Vanaf 1 januari 2016 zullen bij Synres als losstaande entiteit nieuwe collectieve kortingen gaan gelden. Werknemers zullen bij de huidige verzekeraar Zilveren Kruis Achmea voor een periode van 3 jaar kortingen genieten van 5.0% voor basisverzekeringen en 8.5% voor aanvullende verzekeringen. Werkgever zal zich inspannen om te onderzoeken of er een voor Werknemers gunstiger aanbod is te verkrijgen van andere aanbieders van zorgverzekeringen.

Werkgever zal zorgen voor een gelijkwaardige, collectieve ongevallenverzekering en reisverzekering voor zakelijke reizen afsluiten die van toepassing zal worden vanaf de Completion Date.

4. VAKANTIE-/VERLOFAANSPRAKEN

De voor de Werknemers op Completion Date nog openstaande opgebouwde vakantie- en verlofaanspraken blijven behouden.

5. DIENSTJAREN EN DIENSTJUBILEA

Werkgever zal de opgebouwde dienstjaren en opgebouwde rechten met betrekking tot dienstjubilea van de Werknemers overnemen en respecteren.

6. PENSIOEN**Tijdelijke aansluiting bij PDN**

Voor de periode tot en met 31 december 2015, zal Werkgever gebruik maken van de door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland ("PDN") geboden mogelijkheid om middels een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in de Pensioenwet aangesloten te blijven bij PDN. Hierdoor blijft gedurende deze periode het PDN-reglement op de Werknemers van toepassing.

De tot de datum van beëindiging van de PDN deelname opgebouwde pensioenaanspraken blijven na 1 januari 2016 overeenkomstig de terzake geldende wettelijke bepalingen behouden als premievrije PDN Pensioenaanspraken. .

Werkgever zal uiterlijk per 1 januari 2016 een nieuwe pensioenregeling aanbieden.

Pensioenuitvoering vanaf 1 januari 2016

Werkgever onderzoekt parallel aansluiting bij:

- Pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB).
- Pensioenfonds DSM Nederland (PDN), indien PDN besluit zich om te vormen tot een Algemeen Pensioenfonds (APF) en in die hoedanigheid bereid is aansluiting van Werkgever mogelijk te maken.

Werkgever zal zo spoedig mogelijk na Completion Date met PGB in overleg treden over de uiterste datum waarop over PGB aansluiting een besluit genomen dient te worden ("Point of No Return"), zodat die aansluiting tijdig kan worden afgerond om het aanbieden van de nieuwe regeling per 1 januari 2016 mogelijk te maken. Indien een concreet alternatief van PDN als een APF zich niet voordoet voor de Point of No Return, dan zal PDN vervallen als alternatief voor de pensioenuitvoering vanaf 1 januari 2016.

Alleen als het niet mogelijk is om, tegen acceptabele voorwaarden, aansluiting te vinden bij PGB, resp. PDN, zal de nieuwe pensioenregeling worden ondergebracht bij een verzekeraar.

De Vakorganisaties zullen door Werkgever - conform onderstaande alinea -worden geconsulteerd over en betrokken bij de keuze en invulling van de nieuw af te sluiten pensioenregeling.

Pensioenregeling vanaf 1 januari 2016

Uitgangspunt voor de inhoud van de tussen Werkgever en Vakorganisaties overeen te komen nieuwe pensioenregeling is, dat er wordt gestreefd naar een gelijkwaardige pensioenregeling aan de nog tussen DSM en Vakorganisaties overeen te komen nieuwe PDN pensioenregeling per 01-01-2016, met dien verstande dat, als dat op onderdelen in redelijkheid niet mogelijk is, gezorgd zal worden voor een "overall" gelijkwaardige pensioenregeling.

Versleeprechten

Voor zover Werknemers op grond van het PDN reglement voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2015 recht hadden op de toekenning van zgn. "versleeprechten" zijn deze toegekend op 1 januari 2011 en afgefinancierd. Indien en voor zover Werknemers, op grond van het PDN reglement op Completion Date, bij voortzetting van de PDN deelname gedurende de

Overgangs-CAO Synres	23 Februari 2015
<p>periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 in aanmerking zouden zijn gekomen voor de toekenning van "versleeprechten" zullen deze "versleeprechten" worden toegekend op de dag waarop de deelname aan de PDN regeling wordt beëindigd. Synres zal de aan die toekenning verbonden kosten aan PDN betalen.</p>	
<p>Pensioen bij inkomen van meer dan € 100.000 Werkgever zal een alternatief bieden voor de per 1 januari 2015 verminderde pensioenopbouw als gevolg van de aftopping van het pensioengevend inkomen op €100.000. Daarbij zal worden uitgegaan van de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een regeling die "overall" gelijkwaardig zal zijn aan de regeling die per 1 januari 2016 van toepassing zou zijn indien Synres nog een DSM entiteit zou zijn. • Voorkeur voor een netto pensioenregeling en, zo mogelijk, een daarop aansluitende dekking van het nabestaandenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. • Vooruitlopend daarop zal per Completion Date in een tijdelijke dekking van het nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid worden voorzien. 	
<p>7. DSM VERZEKERINGEN</p>	
<p>Vanaf de Completion Date kunnen Werknemers voor tenminste een periode van 3 jaar onder dezelfde condities gebruik blijven maken van de verzekeringen, aangeboden door het DSM Assurantiekantoor. Tenzij DSM Assurantiekantoor of Werkgever het contract na een termijn van 3 jaar opzegt, met een opzegtermijn van 3 maanden, kunnen Werknemers onder dezelfde condities gebruik blijven maken van voornoemde verzekeringen.</p>	
<p>8. ONDERNEMINGSRAAD</p>	
<p>Werkgever zal de Wet op de Ondernemingsraden toepassen en zal de huidige overlegstructuur en de daarbij behorende facilitering voortzetten met dien verstande dat Synres een eigenstandige onderneming is met een eigen medezeggenschapstructuur.</p>	
<p>9. OVERLEG MET DE VAKORGANISATIES</p>	
<p>Werkgever zal alle wettelijke verplichtingen met betrekking tot overleg met de Vakorganisaties, zoals thans het geval is, naleven en zal de samenwerking met de relevante Vakorganisaties voortzetten na Completion Date.</p> <p>Werkgever is bereid en voornemens om de voortzetting van de collectieve arbeidsvoorwaarden, aansluitend aan deze Transfer CLA, met Vakorganisaties te bespreken en overeen te komen.</p> <p>Het lokale management zal periodiek (minimaal 1x per jaar) overleg voeren met de relevante Vakorganisaties over het bedrijfseconomische en het sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die aan de orde kunnen komen zijn o.a: de meerjaren strategie en investeringen, de werkgelegenheid, veiligheid en gezondheid.</p>	

10. WERKGELEGENHEIDSGARANTIE

De werkgelegenheidsgarantie die in het protocol van de CAO DSM NL voor 2014 is opgenomen (zie hieronder), is van toepassing en wordt gerespecteerd tot en met 31 maart 2018 (looptijd Sociaal Plan).

Werkgelegenheid

Synres vormt een belangrijke bron van directe en indirecte werkgelegenheid. Door het duurzame inzetbaarheidsbeleid wordt het individuele werkgelegenheidsperspectief van de medewerker versterkt. Synres zal gedurende de contractperiode - uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen collectieve, volgens de definitie van de wet melding Collectief Ontslag, (20+) reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.

In overeenstemming met sociale partners (Synres, vakorganisaties en Synres ondernemingsraad) zal dan worden vastgesteld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Synres 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.

Synres zal wel, teneinde de continuïteit van de onderneming veilig te stellen, steeds voor de noodzaak van reorganisaties en rationalisaties blijven staan - welke kunnen leiden tot vermindering van de personeelsbezetting binnen Synres - waarbij alsdan de vigerende regels met betrekking tot het duurzame inzetbaarheidsbeleid en het vigerende sociaal plan onverminderd van kracht blijven. Een en ander veronderstelt - naast een reële (her)plaatsingsbereidheid - het versterken resp. onderhouden van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Instrumenten om deze te bevorderen zijn ondermeer gelegen in het opleidingsbeleid, het duurzame inzetbaarheidsbeleid, kennis-/kunde verbreding, en dergelijke.

In navolging van het bepaalde in de Wet Melding Collectief ontslag (WMCO) en gedurende bovengenoemde periode is Werkgever ervan overtuigd dat in geval Werknemers met collectief ontslag worden bedreigd vanwege economische redenen een ontslag alleen een ultimo ratio oplossing kan zijn. Werkgever zegt dan ook toe dat in geval van werkgelegenheidsproblematiek in samspraak met werknemers en werknemersvertegenwoordigers (Vakorganisaties en OR) alle redelijke oplossingsrichtingen zullen worden onderzocht, alvorens tot beëindiging van het dienstverband vanwege economische redenen over te gaan.

Werkgever zal het Sociaal Plan zoals dat geldt op de Completion Date voor de Werknemers toepassen en respecteren tot en met 31 maart 2018. Met de vakorganisaties zal een nieuw Sociaal Plan worden overeengekomen voor die medewerkers die in dienst zijn getreden na 1 april 2014.

11. OVERIG

MyChoice regelingen zullen na Completion Date niet langer kunnen worden doorgezet in de huidige vorm. Werkgever zal zorgen voor een gelijkwaardig alternatief waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat de reikwijdte en flexibiliteit van deze regeling zal moeten worden beperkt in proportie tot een kleine organisatie. Werkgever zal de totale financiële compensatie voor MyChoice gelijk houden als in de CAO DSM NL (2014 of 2015), maar zal de invulling in overleg met de Synres Ondernemingsraad bepalen. De MyChoice elementen genoemd in de CAO (zoals

bijvoorbeeld omzetten van MyChoice budget in vakantie dagen, en dagen sparen voor later) zullen worden gecontinueerd, maar de buiten de CAO mogelijkheden in MyChoice zal in overleg met de Synres ondernemingsraadbesloten worden of en hoe deze zullen worden gecontinueerd.

Opleidingsvouchers zullen na Completion Date niet langer kunnen worden doorgezet in de huidige vorm. Indien in de CAO DSM NL 2015 wordt afgesproken om opleidingsvouchers toe te kennen en op te nemen in het persoonsgebonden opleidingsbudget, zal Werkgever een gelijkwaardig bedrag (zowel in hoogte als in termijn) opnemen in het persoonsgebonden opleidingsbudget. Onder opleidingen worden zowel functionele als ontwikkelingsgerichte opleidingen verstaan. De invulling van deze regeling zal gedaan worden in overleg met de Synres ondernemingsraad.

Er loopt een geschil tussen een aantal werknemers van Synres en DSM met betrekking tot de toepassing van ploegtoeslagen op overwerk. Synres is geen partij in deze discussie en zal geen aansprakelijkheid nemen voor eventuele schade en/of vergoedingen die er mogelijk uit voortkomen.

Deze overeenkomst prevaleert in gevallen van divergenties tussen deze overeenkomst en de CAO (2014 of 2015) van DSM NL Services B.V.

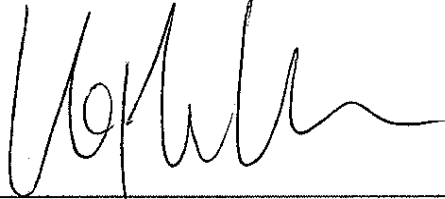
Deze overeenkomst is opgesteld onder de uitdrukkelijke bepaling dat alle hierin gebruikte woorden, termen en uitdrukkingen moeten worden gelezen en geïnterpreteerd naar Nederlands recht.

12. POSITIEF ADVIES

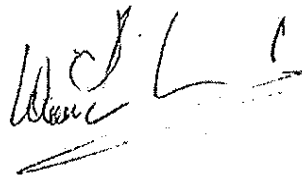
De Vakorganisaties zullen deze overeenkomst met een positief advies voorleggen aan hun respectievelijke leden en aan de ondernemingsraad van DSM Nederland.

Aldus overeengekomen op 23 februari en opgemaakt en ondertekend in zesvoud.

Naam: Hendrik Jan ten Have
Namens Synres Holding B.V.



Naam:
Wilfred Jonkhout Namens FNV,



Naam: A. Nicolai
Namens DSM Nederland B.V.



Naam:
R.M.G. (Ron) Smeets
Bestuurder



A. Naam: van Wijngaarden
Voorzitter CNV Vakmensen

Namens CNV Vakmensen

