

**Overgangprotocol personele gevolgen in
verband met verkoop Essent
Domestic Services B.V.**

Oktober 2007

1. Algemeen

Essent en de directie van EDS hebben overeenstemming bereikt dat alle aandelen in het kapitaal van EDS worden overgedragen aan een door de directie van EDS en Wadinko N.V. gezamenlijk op te richten koopholding (Homesafety Beheer BV i.o.) en daarmee de activiteiten van EDS zelfstandig worden voortgezet buiten Essent (de **Overdracht**).

De Centrale Ondernemingsraad (COR) van Essent is geïnformeerd en om advies gevraagd inzake de overdracht van EDS.

Per 1 november 2007 zal de overgang van alle betrokken medewerkers aan EDS worden bewerkstelligd. Dit protocol beoogt de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de verkoop van EDS voor de betrokken medewerkers te regelen. In bijlage 1 is een overzicht van alle bij de overgang van EDS betrokken medewerkers opgenomen. Uitgangspunt bij dit overgangsprotocol is dat de medewerkers hun werk volgen.

Dit overgangsprotocol is vastgesteld in overleg tussen Essent NV, EDS, Homesafety Beheer BV i.o. en de bij Essent NV betrokken vakorganisaties.

De directie van EDS zal de verplichtingen die voortvloeien uit het overgangsprotocol, nakomen c.q. uitvoeren. Om deze afspraken te borgen en controle hierop uit te kunnen voeren zal EDS na ondertekening van de akte van levering van de aandelen in EDS aan Homesafety Beheer BV i.o. overgaan tot het instellen van een Ondernemingsraad in oprichting (i.o.) met bevoegdheden conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Deze OR i.o. krijgt mede tot taak om verkiezingen voor te bereiden waarbij als planning wordt gestreefd om vanaf 1 juli 2008 een gekozen OR te hebben.

Na de overdracht zullen de concernregelingen van Essent worden omgezet in een eigen set van bedrijfseigenregelingen voor EDS.

De OR is de aangewezen partij om met de directie van EDS op basis van de WOR-bevoegdheden na de overdracht de bedrijfseigenregelingen te bespreken, desgewenst kan de OR de vakorganisaties als adviseur bij en in dit traject betrekken.

Voor een nadere uitwerking van het onderdeel concernregelingen wordt verwezen naar artikel 3.1.4 van dit protocol.

2. Personele transitie

Alle voor EDS werkzame medewerkers in dienst van Essent Personeel Services B.V. met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaan over naar EDS en krijgen daar eveneens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De voor EDS werkzame medewerker in dienst van Essent Personeel Services B.V. met een arbeidsovereenkomst

voor bepaalde tijd gaat ook over naar EDS en krijgt daar eveneens een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In bijlage 2 is een overzicht van de betrokken Essent Personeel Services B.V. medewerkers opgenomen. De toedeling van medewerkers geschiedt volgens het principe "mens volgt werk" conform het Sociaal Plan Essent.

Door de overgang vervallen alle betrekkingen met Essent NV en haar dochterondernemingen, met uitzondering van wettelijke verplichtingen tussen partijen en de in dit Protocol opgenomen afspraken. De medewerkers worden geacht op het moment van de overgang uit dienst te zijn getreden bij Essent Personeel Services B.V. en gelijktijdig in dienst te zijn getreden bij EDS BV.

Voor de medewerkers die voor de Overdracht reeds in dienst waren bij EDS geldt dat het dienstverband na de Overdracht wordt voortgezet door EDS.

3. Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

3.1 Algemeen

Aan de medewerkers die overgaan van Essent Personeel Services B.V. naar een verzelfstandigd EDS wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden door EDS, waarin de feitelijke datum van indiensttreding zal zijn vermeld. Er zal geen sprake zijn van een proeftijd.

Dit Overgangsprotocol inclusief bijbehorende bijlagen, evenals de krachtens dit Protocol gemaakte afspraken zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst die door EDS wordt aangeboden aan de bij de overgang betrokken medewerkers, hetgeen in de arbeidsovereenkomst zal worden vermeld.

De medewerkers van EDS blijven deelnemer in het ABP-pensioenfonds. Dit zal worden bereikt via een vrijwillige aansluiting van EDS bij het ABP.

3.1.2 Rechtspositie

1. CAO Algemeen

Voor medewerkers die in dienst zijn van EDS geldt de sector-CAO Kabel & Telecom en de Raam-CAO ENb. Daarbij wordt ook rekening gehouden worden met de effecten van het transitie protocol Raam-CAO ENB.

Voor de groep medewerkers die voor de Overdracht al in dienst waren bij EDS geldt dat er geen wijziging in de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden conform de sector-CAO Kabel & Telecom en de Raam-CAO ENb zal optreden door deze overgang. Voor de medewerkers die overgaan naar EDS zal de geldende sector-CAO Kabel & Telecom en de

Raam-CAO ENb toegepast worden. Daarbij wordt ook rekening gehouden worden met de effecten van het transitie protocol Raam-CAO ENb.

Medewerkers behouden het huidig schriftelijk vastgelegde en overeengekomen (garantie)salaris en (garantie)salarisperspectief volgens de geldende salarisregeling. Doorloop door functieschalen van de sector-CAO Kabel & Telecom, dan wel de doorloop naar het individuele salarisperspectief geschiedt alleen op basis van normaal/goed en volledig functioneren.

2. Overgang personeel van sector-CAO Distributie 2005-2007 naar de sector-CAO Kabel & Telecom

Op dit moment geldt voor een deel van de medewerkers die werkzaam zijn voor EDS de Raam-CAO ENb, de sector-CAO Distributie 2005-2007 en het bedrijfsprotocol Distributie 2006-2007; ook voor deze medewerkers geldt dat na de overgang voor hen bij EDS de sector-CAO Kabel & Telecom en de Raam-CAO ENb geldt. Daarbij wordt ook rekening gehouden worden met de effecten van het transitie protocol Raam-CAO ENb. Deze groep betrokken medewerkers zullen per de overgangdatum overgebracht worden naar de geldende sector-CAO Kabel & Telecom en de Raam-CAO ENb. Uitgangspunt is, dat deze groep medewerkers een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket verkrijgen. Hiertoe worden zondig individuele maatregelen getroffen in geval van verschillen met de sector-CAO Distributie 2005-2007.

Onderstaand zijn de elementen uit de sector-CAO Distributie 2005-2007 opgesomd waar, in afwijking van de op het moment van overgang voor medewerkers geldende sector-CAO Kabel & Telecom, individuele maatregelen voor de verschillen met de sector-CAO Kabel & Telecom worden getroffen.

2.a) Arbeidsduur

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom behoudt deze groep medewerkers hun huidige arbeidsduur van 36 dan wel 38 uur per week bij een volledig dienstverband. Degenen die de arbeidsduur van 36 dan wel 38 uur per week behouden hebben geen recht om, naast het reguliere ADV, ADV dagen te kopen op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom.

2.b) Bovenwettelijke Verlof

Op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom wordt een bovenwettelijk verlof toegekend van 56 uur per jaar.

Door de toekenning van extra bovenwettelijk verlof van 16 uur (56 uur ten opzichte van 40 uur in de sector-CAO Distributie 2005-2007) komt het extra verlof (8 uur) op basis

van de Concernregeling Werktijden te vervallen. Verder komt hiermee het extra verlof (16 uur) voor medewerkers boven de overwerk grens te vervallen.

2.c) Leeftijdsverlof

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom behoudt deze groep medewerkers hun recht op de jaarlijkse toekenning van het aantal uren leeftijdsverlof welke ze hebben op het moment van de overgang.

2.d) Ouderenregelingen

- Pas regeling

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom behouden de medewerkers die 55 jaar en ouder zijn bij de overgang en die gekozen hebben voor de garantie op de deelname aan de Pas-regeling hun recht op deelname aan deze regeling.

- WTV

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom behouden medewerkers het recht op de uren jaarlijkse werktijdverkorting voor oudere medewerkers die ze hebben op het moment van overgang.

- Doelgebonden verlof

De sector-CAO Kabel & Telecom voorziet niet in een regeling doelgebonden verlof. Hierdoor komt vanaf de overgang het recht op doelgebonden verlof te vervallen. Medewerkers krijgen ter compensatie eenmalig twee doelgebonden verlofdagen toegekend.

2.e) Jubileumgratificatie

In afwijking van sector-CAO Kabel & Telecom blijft de groep medewerkers in aanmerking komen voor de op het moment van de overgang geldende regeling jubileumgratificatie conform de sector-CAO Distributie 2005-2007 voor wat betreft het eerstvolgende jubileummoment. Daarna geldt de regeling jubileumgratificatie op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom.

Indien er op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom eerder een jubileummoment bereikt wordt dan in de sector-CAO Distributie 2005-2007 dan geldt na de overgang meteen de regeling jubileumgratificatie uit de sector-CAO Kabel & Telecom.

2.f) Gratificatie bij ontslag

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom blijft de groep medewerkers in aanmerking komen voor de op het moment van de overgang geldende regeling gratificatie bij ontslag conform de sector-CAO Distributie 2005-2007.

2.g) Tegemoetkoming werkgever IP-aanvullingsplan

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom blijven de medewerkers die op het moment van de overgang deelnemen aan het IP-aanvullingsplan in aanmerking voor de tegemoetkoming in de premie van 0,25% van de grondslag van het IP Aanvullingsplan.

2.h) Bijdrage ziektekosten

In afwijking van de sector-CAO Kabel & Telecom komen de medewerkers in aanmerking komen voor de bijdrage voor een aanvullende collectieve ziektekosten verzekering

conform de op het moment van de overgang geldende voorwaarden uit de sector-CAO Distributie 2005-2007 (bijdrage van € 270,- per jaar). De invulling van de bijdrage ziektekosten zal worden meegenomen in het traject van de totstandkoming van het totaal pakket van de bedrijfseigenregelingen voor EDS. Indien er op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom een zelfde, of hogere vergoeding gaat gelden dan wordt deze vanaf dat moment aan de betrokken medewerkers toegekend.

Naast bovengenoemde individuele maatregelen geldt voor de medewerkers die over gaan van de sector-CAO Distributie 2005-2007 naar de sector-CAO Kabel & Telecom, dat ze op basis van het akkoord voor de Energie CAO per 1 juni 2007 in aanmerking komen voor een structurele loonsverhoging van 2,5%. Hiermee komen de medewerkers niet in aanmerking voor een eventuele loonsverhoging over 2007 op basis van de sector-CAO Kabel & Telecom. Indien de eventuele loonsverhoging van de sector-CAO Kabel & Telecom met betrekking tot de maanden juni tot en met december 2007 hoger is dan die van de Sector-CAO Distributie 2005-2007, zullen betreffende medewerkers het deel dat de loonsverhoging van de sector-CAO Kabel & Telecom de loonsverhoging van de Sector-CAO Distributie overstijgt, alsnog over deze periode ontvangen.

Daarnaast wordt de eindejaarsuitkering over geheel 2007 voor deze groep verhoogd van 2,4% naar 2,9%. Over 2007 komen de medewerkers die over gaan van de sector-CAO Distributie 2005-2007 naar de sector-CAO Kabel & Telecom niet in aanmerking voor de resultaatafhankelijke uitkering zoals vastgelegd in de sector-CAO Kabel & Telecom.

3.1.3 Sociaal Plan Essent

Bij Essent is in 2005 een Sociaal Plan overeengekomen met een looptijd tot 1 juli 2008. Door de verzelfstandiging van EDS vervalt de toepassing van het Sociaal Plan Essent. Om die reden geeft EDS alle overgaande, normaal functionerende Essent medewerkers, een werkgelegenheidsgarantie tot 1 juli 2008, conform de daarover gemaakt afspraken in het Sociaal Plan Essent. Een en ander betekent dat EDS werk garandeert binnen of buiten EDS tot 1 juli 2008.

De directie van EDS geeft in vervolg op het aflopen van de werkgelegenheidsgarantie in het Sociaal Plan, derhalve na 1 juli 2008, een aanvullende werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2009. Een en ander betekent dat EDS werk garandeert binnen of buiten EDS tot 1 januari 2009.

Indien tijdens de periode vanaf de datum van overgang tot 1 januari 2012, de arbeidsovereenkomst van een of meerdere medewerkers van EDS op wie dit Overgangsprotocol van toepassing is, als gevolg van bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd, en deze medewerker(s) een uitkering op basis van de Werkloosheidswet (gaan) ontvangen, zal door Essent aan de betrokken medewerker(s) een mobiliteitsbudget ter beschikking gesteld worden van € 7500,- om hem in de gelegenheid te stellen zich via een externe professionele partij te laten begeleiden naar ander werk.

EDS zal de ter beschikkingstelling van het mobiliteitsbudget uitvoeren. Essent stelt zich garant voor de uitbetaling van het mobiliteitsbudget.

Daarnaast zal betrokken medewerker(s) zich bij het Essent Loopbaan Centrum kunnen aanmelden als interne kandidaat.

Als interne kandidaat heeft een medewerker geen voorrang op vacatures bij Essent zoals boventallige medewerkers. Als interne kandidaat heeft de medewerker wel inzage in vacatures bij Essent nog voor deze eventueel op de externe markt worden uitgezet en wordt betreffende medewerker in staat gesteld om op deze vacature te solliciteren. Indien een betrokken medewerker zich bij het Essent Loopbaan Centrum aanmeldt als interne kandidaat, zal Essent dit melden bij de Toetsingscommissie Sociaal Plan Essent.

EDS is een Service Level Agreement (SLA) overeengekomen met Essent Retail Services met betrekking tot het uitvoeren van call center activiteiten voor Inhome. Deze SLA heeft een verlengde looptijd tot en met 31 december 2008. Indien deze verlengde SLA wordt beëindigd per 1 januari 2009 gaan de call center activiteiten terug naar Essent en de betrokken medewerkers volgen dan hun werkzaamheden naar Essent, met behoud van het dan geldende arbeidsvoorwaardenpakket. Een eventuele harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden zal in een dergelijk geval met de betrokken vakorganisaties worden overeengekomen.

Indien de verlengde SLA na 31 december 2008 wordt verlengd, vervalt de aanspraak op terugkeer naar Essent en geldt voor de betrokken medewerkers het in de vorige alinea bepaalde met betrekking tot het mobiliteitsbudget en de interne kandidaatstelling.

3.1.4 Concernregelingen

Op de arbeidsovereenkomst van de bij de overgang betrokken medewerkers die na de overdracht in dienst zijn van EDS zullen vanaf de Overdracht onderstaande concernregelingen van Essent worden toegepast bij EDS. De concernregelingen van Essent die na de overdracht worden toegepast bij EDS worden omgezet in een eigen set van bedrijfseigen regelingen, in die zin dat de werkgever Essent wordt gewijzigd in EDS.

De OR is de aangewezen partij om met de directie van EDS op basis van de WOR-bevoegdheden na de overdracht de bedrijfseigenregelingen te bespreken. Desgewenst kan de OR de vakorganisaties als adviseur bij en in dit traject betrekken.

- | | |
|--|---------------------------|
| - Woon-werk verkeer | - Reiskosten dienstreizen |
| - Verblijfskosten dienstreizen | - (Mobiele) telefoon |
| - Telewerken | - Detachering |
| - Leaseregeling | - Bedrijfshulpverlening |
| - Standplaatswijziging | - Jubileumregeling |
| - Privacyreglement | - Levensloop |
| - Bedrijfsspaarregeling | |
| - Keuzemodel arbeidsvoorwaarden inclusief de Uitvoeringsrichtlijn Flexbudget | |

De volgende concernregelingen zullen vanaf de overgang niet worden toegepast bij EDS:

- Functiewaardering*
- De kortingsregeling eigen product in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden*
- Resultaatafhankelijke uitkering*
- Autofinanciering (lopende contracten worden gerespecteerd)
- Klachtenregeling seksuele intimidatie, agressie, pesten, geweld of discriminatie (hiervoor zal in overleg met de OR invulling gegeven worden aan de instelling van een (externe) klachtencommissie)
- Werktijden

*Voor de regeling korting eigen producten en Functie waardering zal een nieuwe bedrijfseigenregeling worden opgesteld in overleg met de OR. Deze regelingen moeten immers aansluiten bij de nieuwe bedrijfssituatie. De nieuwe bedrijfsregelingen die opgesteld worden zullen als totaal pakket gelijkwaardig zijn aan de bestaande regelingen bij Essent. Bij het opstellen van de nieuwe bedrijfsregelingen zal het vervallen van het bedrag van de energiekorting (€ 125,-) en de invulling van de ziektekostenbijdrage meegenomen worden.

Voor de concernregeling resultaatafhankelijke uitkering gelden de volgende afspraken:

1. over geheel 2007 komen de medewerkers in aanmerking voor de resultaatsafhankelijke uitkering die volgens de voorwaarden van deze concernregeling in 2008 aan Essent medewerkers zal worden uitgekeerd;
2. EDS zal in overleg met de vakorganisaties vorm geven aan een nieuwe bedrijfsregeling voor de resultaatsafhankelijke uitkering die vanaf 2008 gaat gelden voor de betrokken medewerkers van EDS (zie bijlage 1 voor een overzicht van de betrokken medewerkers).

Daarbij gelden de volgende kader afspraken:

- a) de nieuwe bedrijfsregeling is een samenvoeging van de resultaatsafhankelijke uitkering uit de concernregeling uitkering van Essent en die uit de sector-CAO Kabel & Telecom;
- b) voor het volume van de resultaatafhankelijke uitkering bij EDS wordt uitgegaan van 7,9% (5% uit de concernregeling resultaatafhankelijke uitkering en 2,9% eindejaarsuitkering uit de Distributie-CAO 2005-2007; dit geldt ook voor de medewerkers die nu onder de sector-CAO Kabel & Telecom vallen);
- c) van dit totale volume wordt 6% gerelateerd aan de ontwikkeling van de winst van EDS en 1,9% aan kwalitatieve doelstellingen;
- d) de inhoud van de kwalitatieve doelstellingen wordt jaarlijks afgesproken met de OR van EDS;
- e) ongeacht de bereikte resultaten wordt als bodem voor de resultaatsafhankelijke uitkering tenminste een percentage van 2,7 % uitgekeerd aan de betrokken medewerkers die overgaan van de sector-CAO Distributie 2005-2007 naar de sector-CAO Kabel & Telecom;

- f) voor het overgangsjaar 2008 geldt als bodem voor de resultaatsafhankelijke uitkering voor de bij de overgang betrokken medewerkers een percentage van 4 %.

3.1.5 Opleidingsafspraken

Als de medewerker met Essent individuele opleidingsafspraken heeft gemaakt en de medewerker is al gestart met de betreffende opleiding, dan zal EDS de daarover gemaakte afspraken respecteren. De rechten en plichten die door partijen voortvloeien uit de schriftelijk gemaakte opleidingsafspraken neemt EDS over.

3.1.6 Diensttijd

Als diensttijd bij EDS geldt mede de tijd die bij Essent als zodanig gold. Deze tijd (anciënniteit) zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

3.1.7 Individuele afspraken

Voor zover hiervoor niet anders geregeld is zullen alle overige individueel toegekende en schriftelijk bij Essent vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke afspraken door EDS worden overgenomen.

3.1.8 Verlofaanspraken

De op de datum van overgang bestaande individuele verlofaanspraken van de medewerkers worden door EDS gerespecteerd c.q. overgenomen.

3.1.9 Functiewaardering

Het lopende functiewaarderingstraject zal voor de overgang van EDS worden afgerond met inbegrip van het realiseren van de eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties. Binnen twee jaar na de overgang zullen alle functiebeschrijvingen bij EDS worden geëvalueerd.

4 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Overgangsprotocol niet voorziet dan wel toepassing ervan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, kan van de bepalingen van dit Protocol worden afgeweken in een voor de medewerker gunstige zin. Deze beslissing wordt door de directie van EDS genomen na overleg met de medewerker.

5 Wijzigingen

Bijzondere omstandigheden van bijvoorbeeld sociale, economische of wetgevende aard kunnen veroorzaken dat een of meer partijen een wijziging van de afspraken uit het overgangsprotocol noodzakelijk achten. Partijen hebben de bereidheid om daarover dan in overleg te treden.

Bijlagen:

Bijlage 1: overzicht bij de overgang van EDS betrokken medewerkers vallend onder dit Overgangsprotocol

Bijlage 2: overzicht van de bij de overgang betrokken Essent Personeel Services BV medewerkers

Overeengekomen te Arnhem en ondertekend op 31 oktober 2007 door:

Essent NV

ABVAKABO FNV

(R. Wilgenkamp)

(J. Grobben)

EDS BV

CNV Publieke Zaak

P.G. van Dam

(Th. Quist)

Homesafety Beheer BV i.o.

VMHP-N

M. Huitink

(O. Hoole)
