

Onderhandelaarsakkoord

**SOCIAAL PLAN
NETWERK ORGANISATIES RHG EN ROG**

2006/2007/2008/2009/2010

<u>1. Hardheidsclausule.....</u>	<u>7</u>
<u>Looptijd.....</u>	<u>7</u>
<u>1.1. Betreffende de looptijd van dit Sociaal Plan zijn partijen het volgende overeengekomen:....</u>	<u>7</u>
<u>1.2. Jaarlijks zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de voortgang en effecten van de maatregelen.....</u>	<u>8</u>
<u>1.3. Indien één van de partijen tijdens de duur van dit Sociaal Plan door bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale hetzij van economische aard, zich genoodzaakt ziet elementen uit het Sociaal Plan te heroverwegen, dan zal hierover tussentijds met de andere partij in overleg worden getreden. Een heroverweging van (een onderdeel van) dit Sociaal Plan is slechts geldig na schriftelijke instemming van de partijen.</u>	<u>8</u>
<u>1.4. Voor de afloop van de looptijd van dit Sociaal Plan zullen de partijen in overleg treden om te bespreken of dit Sociaal Plan verlengd dient te worden, of eventueel vervangen door een ander Sociaal Plan.....</u>	<u>8</u>
<u>2. Definities.....</u>	<u>8</u>
<u>3. Arbeidsvoorwaarden.....</u>	<u>10</u>
<u>4. Geschillenregeling.....</u>	<u>10</u>
<u>5. Premie.....</u>	<u>10</u>
<u>5.1. Iedere werknemer die in het kader van de uitvoering van project Solitaire over is gegaan naar de netbedrijven ObN en NetH, ontvangt een premie van EUR 2.500,- bruto ter compensatie van een mogelijk verlies van arbeidsvoorwaarden in de toekomst. Voornoemde premie geldt bij een voltijds functie en wordt aangepast naar rato van de deeltijd factor. De premie uitbetaling zal plaatsvinden één maand na aandelenoverdracht.</u>	<u>10</u>
<u>5.2. De in lid 1. genoemde regeling geldt eveneens voor die werknemers die in het kader van project InfraTop de netbedrijven hebben verlaten voordat de in lid 1. genoemde overgang van werknemers naar NetH en ObN heeft plaatsgevonden.....</u>	<u>10</u>
<u>6. Leveringsbedrijf ROG/RHG.....</u>	<u>10</u>
<u>Sociaal Plan.....</u>	<u>11</u>
<u>6.1. Uit het onderzoek in het kader van InfraTop is gebleken dat een volledige benutting van het efficiency potentieel een vermindering van 23,3 Fte in de nieuwe organisatie betekent. Na het onderzoek hebben een aantal medewerkers het aanbod aanvaard om middels de FUR-regeling het bedrijf te verlaten. Dit betekent dat niet meer dan 10,1 Fte van RHG en ROG, NetH en ObN gedurende de periode 2006 - 2007 boventallig zullen worden. Voor deze werknemers zal dit deel II van het Sociaal Plan gelden. Een overzicht van de betrokken functies is aan dit Sociaal Plan gehecht als bijlage 2.....</u>	<u>11</u>
<u>6.2. Dit deel II van het Sociaal Plan komt in de plaats van en vervangt volledig enige ander Sociaal Plan of sociale regeling die eenzelfde of een vergelijkbare werkingsfeer heeft als onderhavig Sociaal Plan. Een werknemer kan nimmer aanspraak maken op meerdere sociale regelingen binnen RHG en ROG of werkgever.....</u>	<u>11</u>
<u>6.3. Regelingen die op individueel niveau vanuit dit Sociaal Plan of daaraan voorafgaande sociale plannen reeds zijn ingegaan en individuele toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd, zonder dat dit mag leiden tot cumulatie van vergoedingen of regelingen uit sociale plannen of andere sociale regelingen.....</u>	<u>11</u>
<u>6.4. RHG en ROG, respectievelijk NetH en ObN garanderen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, voor de werknemers voor wie dit deel II geldt, werk binnen of buiten het bedrijf. Deze werkgarantie komt te vervallen indien de betreffende werknemer zich naar oordeel van de toetsingscommissie onvoldoende inzet voor het vinden en accepteren van ander werk buiten RHG en ROG en als zodanig niet handelt in overeenstemming met hetgeen bepaald in het volgende lid. 11</u>	
<u>6.5. De boventallige werknemer zal blijf moeten geven van optimale medewerking in het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventalligheid en zal zich maximaal inspannen bij het zoeken naar ander werk.....</u>	<u>11</u>
<u>Werkingsfeer.....</u>	<u>12</u>
<u>7. Plaatsingsproces.....</u>	<u>12</u>

<u>7.1. Uitgangspunt in het kader van infraTop is dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.</u>	<u>12</u>
<u>7.2. Bij de herplaatsing van werknemers in het kader van InfraTop in ongewijzigde functies is het uitgangspunt: mens volgt werk. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden. Onverminderd dit principe geldt voor elke plaatsing dat werknemers binnen een redelijke termijn over die competenties moeten beschikken die hen in staat stellen de functie naar behoren te vervullen. Scholing kan hierbij een grote rol spelen.....</u>	<u>12</u>
<u>7.3. Indien er voor een ongewijzigde functie meer werknemers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, zal plaatsing plaatsvinden op basis van het afspiegelingsbeginsel.</u>	<u>12</u>
<u>7.4. Bij de plaatsing van een werknemer in een gewijzigde functie of nieuwe functie wordt geselecteerd op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Hierbij zal tevens worden bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn voldoende kwalitatief geschikt kan zijn. Scholing kan daarbij een grote rol spelen.....</u>	<u>12</u>
<u>7.5. Bij de plaatsing van werknemers in managementfuncties en sleutelfuncties wordt geselecteerd op basis van de specifieke kwaliteitseisen die voor die functies van toepassing zijn.</u>	<u>12</u>
<u>7.6. In afwijking van bovenstaande is het mogelijk van de bovengeschetste procedure af te wijken in overleg met de vakorganisaties indien dat op basis van personeelssamenstelling, continuïteit van bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten gewenst is.</u>	<u>12</u>
<u>8. Bijzondere regelingen.....</u>	<u>13</u>
<u>8.1. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van voornoemde werknemer zullen rechten uit hypotheekovereenkomsten onder de bestaande voorwaarden gehandhaafd blijven tussen de werknemer in een boventallig verklaarde functie en ROG.....</u>	<u>13</u>
<u>8.2. Indien een boventallig verklaarde werknemer een eigen onderneming wil starten, zal, indien gewenst door die werknemer de werkgever aanvullende mogelijkheden bieden als renteloze lening, bankgaranties, percentages inkomenssuppletie en/of schenkingen van materiaal of goederen. Voor het bepalen van de toekenning, duur en/of de hoogte ervan zal een positief advies van de Kamer van Koophandel, een bank of een (onafhankelijke) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden.</u>	<u>13</u>
<u>9. Toetsingscommissie.....</u>	<u>13</u>
<u>9.1. De werkgever stelt een toetsingscommissie in. Er zal getracht worden om de continuïteit van de commissie zoveel mogelijk te waarborgen. De samenstelling van de commissie kan echter wisselend zijn. De commissie zal handelen in overeenstemming met de richtlijnen van bijlage 3.</u>	<u>13</u>
<u>9.2. De werkgever plaatst werknemers in functies van zijn/haar bedrijfsonderdeel nadat hij/zij de gevolgde procedure en het resultaat van het plaatsingsproces besproken heeft met de toetsingscommissie. De werknemers ontvangen schriftelijk bericht van hun plaatsing respectievelijk boventallig verklaring.....</u>	<u>13</u>
<u>9.3. De taak van de toetsingscommissie is het toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces. Uitvoering zelf van het plaatsingsproces is de verantwoordelijkheid van de directie en HRM. De toetsingscommissie bepaalt of sprake is van een ongewijzigde, een gewijzigde, een nieuwe, dan wel een passende functie.....</u>	<u>13</u>
<u>10. Wijziging standplaats als gevolg van InfraTop.....</u>	<u>13</u>
<u>11. Boventallige werknemers</u>	<u>14</u>
<u>11.1. In het kader van InfraTop worden bepaalde functies in 2006 en 2007 boventallig verklaard. Hierbij wordt alle zorgvuldigheid betracht en worden begeleidingsmogelijkheden in acht genomen. Werknemers die boventallig worden ontvangen hierover schriftelijk bericht. Gedwongen ontslagen zullen als gevolg van boventallig verklaring niet plaatsvinden. De werkgever zal er voor zorgdragen dat de boventalligheid wordt opgevangen door werknemers die volgens de werkgever gebruik kunnen maken van de FUR regeling.....</u>	<u>14</u>
<u>11.2. Werknemers die boventallig worden zijn verplicht aantoonbaar actief mee te werken aan en ook zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk. Samen met de niet geplaatste werknemer wordt binnen een periode van 30 kalenderdagen voor de boventallig verklaring onderzocht door de eigen leidinggevende, in overleg met HRM van werkgever of het moge-</u>	

lijk is om tot (her)plaatsing binnen de onderneming over te gaan. Heeft het onderzoek geen zicht op een functie binnen de onderneming opgeleverd, dan is art. 14.3 of 14.4 van toepassing.

14

11.3. De werknemer wiens functie boventallig is verklaard, en niet in aanmerking komt voor de FUR, krijgt gedurende een periode van 30 dagen bedenktijd voor het maken van de volgende keus:..... 14

11.4. Voor zover de werknemer hiervoor in aanmerking kan komen gezien zijn (i) leeftijd (geboren voor 1950) en (ii) lengte van het dienstverband en (iii) voor zover de regelgeving dit toelaat, kan deze werknemer gebruik maken van de FUR. Het uitkeringspercentage van de FUR inclusief een eventuele aanvulling zal maximaal 75% zijn. 15

11.5. De werkgever berekent op het moment van boventallig verklaring van een werknemer de grootte van de Kantonrechtर्सformule..... 15

11.6. Een boventallige werknemer kan slechts eenmaal aanspraak maken op een vertrek premie onder dit Sociaal Plan..... 15

Outplacement..... 15

11.7. Werkgever biedt boventallig verklaarde werknemers gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan en voor maximaal 12 maanden desgewenst begeleiding bij het vinden van ander werk binnen of buiten de onderneming. 15

11.8. In overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer wordt dan een pakket van maatregelen afgesproken en schriftelijk vastgelegd dat moet leiden tot het vinden van een passende functie..... 15

11.9. De begeleiding van de boventallig verklaarde werknemer eindigt zodra de maximale outplacement periode is verstreken. De outplacement periode eindigt tussentijds:..... 16

Terugkeergarantie..... 16

11.10. Het kan voorkomen dat een boventallig verklaarde werknemer een functie aanvaardt waarbij aan de definitieve plaatsing een arbeidsovereenkomst een proeftijd voorafgaat. Indien de nieuwe werkgever buiten de schuld van de werknemer in of na afloop van de wettelijke proeftijd van maximaal 2 maanden niet overgaat tot definitieve plaatsing, dan wel indien de werknemer gegronde redenen heeft om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten na de proeftijd, heeft de betrokkene gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan recht opnieuw in dienst te treden van werkgever..... 16

11.11. De werknemer die na een proeftijd in dienst treedt bij een andere onderneming, zal, uitgaande van een bonafide werkgever, in geval van calamiteiten zoals faillissement gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan bij deze onderneming de mogelijkheid hebben om terug te keren naar de oude werkgever..... 16

Sociaal Plan..... 17

12. Werkingssfeer..... 17

13. Werkgelegenheidsgarantie..... 17

14. Standplaatsgarantie 50+ 17

15. Reiskostenvergoeding..... 18

16. Dienstjaren 18

17. Carve-out lijst..... 18

Aanleiding

De regulering van de energiemarkt door de overheid en de DTe en de ontwikkelingen op het gebied van de sociale wetgeving hebben ertoe geleid dat RHG en ROG (zoals hierna gedefinieerd) kritisch naar haar organisatie in Nederland heeft moeten kijken.

Door DTe regulering zullen de inkomsten uit het netwerkbedrijf in de toekomst met 4 % afnemen. Tegelijkertijd moet het netwerk bedrijf blijven voldoen aan de eisen die worden gesteld aan kwaliteit en veiligheid.

Om te onderzoeken hoe de toekomstige efficiency zo goed mogelijk kon worden gerealiseerd, is het project InfraTop ingericht. Doelstelling van het project InfraTop was:

- het analyseren van een eventueel aanwezig efficiëncypotentieel binnen het netwerkbedrijf; en
- te onderzoeken op wat voor wijze deze efficiënte organisatie geïmplementeerd kan worden.

RHG en ROG onderschrijven de conclusies die zijn voortgekomen uit InfraTop en willen met de vakorganisaties een Sociaal Plan sluiten om de gevolgen voor de werknemers te regelen.

Een tweede reden voor de wens een Sociaal Plan met de vakorganisaties te willen sluiten is dat op grond van de huidige versie van de splitsingswet RHG en ROG verplicht worden om hun netwerkbedrijf af te stoten. RHG en ROG zijn daarom een onderzoek gestart naar mogelijkheden voor verkoop van haar netwerkbedrijf. Dit onderzoek kan er toe leiden dat medio 2006 het complete netwerkbedrijf van RHG en ROG een nieuwe eigenaar heeft.

Aangezien RHG en ROG eraan hechten dat ook na verkoop van het netwerkbedrijf de continuïteit voor de werknemers zoveel mogelijk wordt gewaarborgd en dat er indien er onverhoopt reorganisaties plaatsvinden de gevolgen hiervan reeds in een vroeg stadium duidelijk zijn, wensen RHG en ROG onderhavig Sociaal Plan met de vakorganisaties overeen te komen. Uitgangspunt bij dit Sociaal Plan is dat er bij eventuele boventaligheid zoveel mogelijk gekeken wordt of het mogelijk is werknemers van werk naar werk te begeleiden.

Ten slotte is aangekondigd dat de FUR voorziening wordt afgeschaft als pensioenfaciliteit. Daardoor zal het natuurlijk verloop van personeel binnen RHG en ROG zich in de toekomst anders ontwikkelen dan enige tijd geleden werd geraamd. Een aantal medewerkers in de RHG en ROG organisatie hebben daarom het aanbod gehad om alsnog gebruik te maken van de FUR regeling zolang dat nog kan.

Aangezien er voor de werknemers van RHG en ROG die niet voor het netwerkbedrijf werkzaam zijn niets veranderd vanwege InfraTop en de verkoop van het netwerkbedrijf, geldt dit Sociaal Plan uitdrukkelijk niet voor hen, behoudens hetgeen gesteld in artikel 7 van deel I van dit Sociaal Plan.

Inleiding

In dit Sociaal Plan wordt een aantal sociale uitgangspunten vastgelegd en uitgewerkt, die zullen worden gehanteerd bij de aanstaande en toekomstige organisatie veranderingen binnen het netwerkbedrijf van RWE Haarlemmermeergas N.V. en RWE Obragas N.V., B.V. Netbeheer Haarlemmermeer (“**NetH**”) en Obragas Net N.V. (“**ObN**”).

Met RHG en ROG wordt bedoeld: RWE Haarlemmermeergas N.V. en RWE Obragas N.V., lid van de werkgeversvereniging WENb op wiens werknemers de Raam-CAO ENB en de sector-CAO Distributie van toepassing zijn.

Het Sociaal Plan komt tot stand in overleg tussen RHG en ROG enerzijds en de betrokken werknemersorganisaties, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N anderzijds.

Het Sociaal Plan zal vanaf de ingangsdatum van toepassing zijn op alle werknemers van het netwerkbedrijf van RHG en ROG en de werknemers van NetH en ObN met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In dit plan dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de elementen uit dit Sociaal Plan in het kader van InfraTop en de overdracht van het netwerkbedrijf van RHG en ROG. Dit Sociaal Plan bestaat dan ook uit drie delen. Het eerste gedeelte bevat de algemene bepalingen; Het tweede gedeelte ziet speciaal op InfraTop en het derde gedeelte ziet speciaal op de overdracht van het netwerkbedrijf.

Deel I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van de toetsingscommissie niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal een, in positieve zin, afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling getroffen worden. Werknemers met wie een individuele regeling wordt gesloten, kunnen geen aanspraak meer maken op de bepalingen en regelingen als omschreven in dit Sociaal Plan.

1.1. Betreffende de looptijd van dit Sociaal Plan zijn partijen het volgende overeengekomen:

- Deel I en Deel II van dit Sociaal Plan treden in werking op het moment van ondertekening en zijn 3 jaar van kracht;
- Deel III van dit Sociaal Plan treedt in werking op het moment van levering van de aandelen in het kapitaal van NetH en ObN aan de koper van die aandelen die resulteert uit het project genaamd: Solitaire, en is van kracht voor de duur zoals aangegeven in artikel 19 van deel III van dit Sociaal Plan.

- 1.2.** Jaarlijks zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de voortgang en effecten van de maatregelen.
- 1.3.** Indien één van de partijen tijdens de duur van dit Sociaal Plan door bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale hetzij van economische aard, zich genoodzaakt ziet elementen uit het Sociaal Plan te heroverwegen, dan zal hierover tussentijds met de andere partij in overleg worden getreden. Een heroverweging van (een onderdeel van) dit Sociaal Plan is slechts geldig na schriftelijke instemming van de partijen. ¹
- 1.4.** Voor de afloop van de looptijd van dit Sociaal Plan zullen de partijen in overleg treden om te bespreken of dit Sociaal Plan verlengd dient te worden, of eventueel vervangen door een ander Sociaal Plan.

2. Definities

Werkgever: RWE Haarlemmermeergas N.V. en RWE Obragas N.V., en als gevolg van de volledige uitvoering van project Solitair (zoals hierna gedefinieerd), respectievelijk B.V. Netbeheer Haarlemmermeer en Obragas Net N.V.

Werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst (waaronder een functiecontract) heeft gesloten met de werkgever, met uitzondering van leden van de directie.

Passende functie (in- en extern): een functie die wat betreft inhoud, niveau en arbeidsomstandigheden gelijkwaardig is aan de vervallen functie en de betrokkene redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie ligt niet meer dan twee salarisschalen beneden het schaalniveau van de oude functie. In geval van een passende functie die extern wordt vervuld wordt het inkomen uit die functie gerelateerd aan het absolute bedrag van 2 salarisschalen beneden het schaalniveau van de oude functie. Bij de nieuwe functie worden perspectieven en vastgelegde afspraken betreffende de vervallen functie gegarandeerd.

Plaatsing: het aanbod door werkgever van een functie aan een individuele werknemer.

Ongewijzigde functie: een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties niet in belangrijke mate zijn veranderd.

Gewijzigde functie: een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties in belangrijke mate zijn veranderd.

¹ De directie geeft nu reeds aan het als bijzondere omstandigheid van economische aard te zien, indien de door de DTe aan de netwerkbedrijven opgelegde maatregelen in de tweede reguleringsperiode (vanaf 1 januari 2008) in sterke mate afwijken van de door RWE gemaakte planning.

Nieuwe functie: een functie waarvan de functie-inhoud in grote mate afwijkt van functies die tot op heden bij werkgever voorkwamen. Dit kan betrekking hebben op zowel de inhoud van de functie als op benodigde attitudes en noodzakelijke competenties.

Competenties: kennis, ervaring en vaardigheden die nodig zijn voor het goed kunnen vervullen van een functie.

Management- en sleutelfuncties: functies die een wezenlijke invloed hebben op het beleid of de uitvoering van het werk van de organisatie of een organisatieonderdeel .

Dienstjaren: de door werknemer bij werkgever onafgebroken doorgebrachte dienstjaren, alsmede de dienstjaren onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorgangers van werkgever of daaraan gelijkgestelde.

Werkgelegenheidsgarantie: werkgever garandeert iedere werknemer binnen of buiten het bedrijf werkgelegenheid in een passende functie gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.

Solitaire: Verkoopproces van het netwerkbedrijf van OBN en NetH, ingericht als veilingfusie, waarbij het de verwachting is dat dit proces zal resulteren in een nieuwe eigenaar voor het netwerkbedrijf van OBN en NetH medio 2006.

Bijzondere omstandigheden: onvoorziene omstandigheden die dusdanig ingrijpend zijn dat zij een veranderd inzicht opleveren en een verandering van de tussen partijen gemaakte afspraken noodzakelijk maken.

InfraTop: Het project dat is ingericht om de efficiency van het Netwerkbedrijf en de mogelijkheden tot inrichting van een efficiënte organisatie te onderzoeken.

Toetsingscommissie: de toetsingscommissie adviseert omtrent toepassing en uitleg van dit Sociaal Plan. Deze commissie bestaat uit een lid aan te wijzen door de ondernemingsraad, een lid aan te wijzen door de werkgever, onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter. De toetsingscommissie brengt op verzoek van een werknemer of de werkgever een gemotiveerd advies uit aan de verzoeker. Zowel werkgever als werknemer zijn gebonden aan het advies van de toetsingscommissie.

Afspiegelingsbeginsel: bij plaatsing van de werknemers met ongewijzigde functies zal de leeftijdsopbouw behouden blijven. Hierbij zal de leeftijdsopbouw 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder worden aangehouden. Binnen deze groepen geldt dat de werknemers met de meeste dienstjaren het eerst geplaatst worden.

3. Arbeidsvoorwaarden

In ieder geval voor de duur van dit Sociaal Plan zullen de vigerende CAO's en andere specifieke arbeidsvoorwaardelijke regelingen alsmede de toepasselijke bedrijfsregelingen zoals genoemd in bijlage 1 van dit Sociaal Plan worden gecontinueerd.

4. Geschillenregeling

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de wijze van toepassing van het Sociaal Plan kan hij bezwaar maken bij de toetsingscommissie van werkgever. De toetsingscommissie bespreekt het bezwaar met de betreffende werknemer en de directie en beslist vervolgens schriftelijk op het bezwaar van de werknemer uiterlijk twee weken na indiening van het bezwaar.

5. Premie

5.1. Iedere werknemer die in het kader van de uitvoering van project Solitaire over is gegaan naar de netbedrijven ObN en NetH, ontvangt een premie van EUR 2.500,- bruto ter compensatie van een mogelijk verlies van arbeidsvoorwaarden in de toekomst. Voornoemde premie geldt bij een voltijds functie en wordt aangepast naar rato van de deeltijd factor. De premie uitbetaling zal plaatsvinden één maand na aandelenoverdracht.

5.2. De in lid 1. genoemde regeling geldt eveneens voor die werknemers die in het kader van project InfraTop de netbedrijven hebben verlaten voordat de in lid 1. genoemde overgang van werknemers naar NetH en ObN heeft plaatsgevonden.

6. Leveringsbedrijf ROG/RHG

Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden een adviesplichtige reorganisatie plaatsvindt binnen het leveringsbedrijf van RHG en ROG, waarop het betreffende: Sociaal Beleid bij Verandering, niet van toepassing kan worden verklaard, dan zal de directie zo spoedig mogelijk in overleg treden met een afvaardiging van de relevante vakbonden.

Deel II: INFRATOP

- 6.1.** Uit het onderzoek in het kader van InfraTop is gebleken dat een volledige benutting van het efficiency potentieel een vermindering van 23,3 Fte in de nieuwe organisatie betekent. Na het onderzoek hebben een aantal medewerkers het aanbod aanvaard om middels de FUR-regeling het bedrijf te verlaten. Dit betekent dat niet meer dan 10,1 Fte van RHG en ROG, NetH en ObN gedurende de periode 2006 - 2007 boventallig zullen worden. Voor deze werknemers zal dit deel II van het Sociaal Plan gelden. Een overzicht van de betrokken functies is aan dit Sociaal Plan gehecht als bijlage 2.
- 6.2.** Dit deel II van het Sociaal Plan komt in de plaats van en vervangt volledig enige ander Sociaal Plan of sociale regeling die eenzelfde of een vergelijkbare werkingsfeer heeft als onderhavig Sociaal Plan. Een werknemer kan nimmer aanspraak maken op meerdere sociale regelingen binnen RHG en ROG of werkgever.
- 6.3.** Regelingen die op individueel niveau vanuit dit Sociaal Plan of daaraan voorafgaande sociale plannen reeds zijn ingegaan en individuele toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd, zonder dat dit mag leiden tot cumulatie van vergoedingen of regelingen uit sociale plannen of andere sociale regelingen.
- 6.4.** RHG en ROG, respectievelijk NetH en ObN garanderen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, voor de werknemers voor wie dit deel II geldt, werk binnen of buiten het bedrijf. Deze werkgarantie komt te vervallen indien de betreffende werknemer zich naar oordeel van de toetsingscommissie onvoldoende inzet voor het vinden en accepteren van ander werk buiten RHG en ROG en als zodanig niet handelt in overeenstemming met hetgeen bepaald in het volgende lid.
- 6.5.** De boventallige werknemer zal blijf moeten geven van optimale medewerking in het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventalligheid en zal zich maximaal inspannen bij het zoeken naar ander werk.

Dit deel van het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van RHG en ROG en NetH en ObN werkzaam binnen het netwerkbedrijf, die op het moment van kracht worden van dit Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst hebben met RHG en ROG en NetH en ObN en die in de toekomst boventallig worden als gevolg van de volledige implementatie van InfraTop. Werknemers van RHG en ROG en NetH en ObN die niet werkzaam zijn binnen het netwerkbedrijf en werknemers wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het aflopen van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst was gesloten, kunnen geen aanspraak maken op de bepalingen uit dit Sociaal Plan.

7. Plaatsingsproces

- 7.1.** Uitgangspunt in het kader van infraTop is dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
- 7.2.** Bij de herplaatsing van werknemers in het kader van InfraTop in ongewijzigde functies is het uitgangspunt: mens volgt werk. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden. Onverminderd dit principe geldt voor elke plaatsing dat werknemers binnen een redelijke termijn over die competenties moeten beschikken die hen in staat stellen de functie naar behoren te vervullen. Scholing kan hierbij een grote rol spelen.
- 7.3.** Indien er voor een ongewijzigde functie meer werknemers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, zal plaatsing plaatsvinden op basis van het afspiegelingsbeginsel.
- 7.4.** Bij de plaatsing van een werknemer in een gewijzigde functie of nieuwe functie wordt geselecteerd op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Hierbij zal tevens worden bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn voldoende kwalitatief geschikt kan zijn. Scholing kan daarbij een grote rol spelen.
- 7.5.** Bij de plaatsing van werknemers in managementfuncties en sleutelfuncties wordt geselecteerd op basis van de specifieke kwaliteitseisen die voor die functies van toepassing zijn.
- 7.6.** In afwijking van bovenstaande is het mogelijk van de bovengeschetste procedure af te wijken in overleg met de vakorganisaties indien dat op basis van personeelssamenstelling, continuïteit van bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten gewenst is.

8. Bijzondere regelingen

- 8.1.** Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van voornoemde werknemer zullen rechten uit hypotheekovereenkomsten onder de bestaande voorwaarden gehandhaafd blijven tussen de werknemer in een boventallig verklaarde functie en ROG.
- 8.2.** Indien een boventallig verklaarde werknemer een eigen onderneming wil starten, zal, indien gewenst door die werknemer de werkgever aanvullende mogelijkheden bieden als renteloze lening, bankgaranties, percentages inkomenssuppletie en/of schenkingen van materiaal of goederen. Voor het bepalen van de toekenning, duur en/of de hoogte ervan zal een positief advies van de Kamer van Koophandel, een bank of een (onafhankelijke) adviesorganisatie als uitgangspunt gehanteerd worden.

9. Toetsingscommissie

- 9.1.** De werkgever stelt een toetsingscommissie in. Er zal getracht worden om de continuïteit van de commissie zoveel mogelijk te waarborgen. De samenstelling van de commissie kan echter wisselend zijn. De commissie zal handelen in overeenstemming met de richtlijnen van bijlage 3.
- 9.2.** De werkgever plaatst werknemers in functies van zijn/haar bedrijfsonderdeel nadat hij/zij de gevolgde procedure en het resultaat van het plaatsingsproces besproken heeft met de toetsingscommissie. De werknemers ontvangen schriftelijk bericht van hun plaatsing respectievelijk boventallig verklaring.
- 9.3.** De taak van de toetsingscommissie is het toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces. Uitvoering zelf van het plaatsingsproces is de verantwoordelijkheid van de directie en HRM. De toetsingscommissie bepaalt of sprake is van een ongewijzigde, een gewijzigde, een nieuwe, dan wel een passende functie.

10. Wijziging standplaats als gevolg van InfraTop

In het kader van InfraTop zullen er geen standplaatswijzigingen plaatsvinden.

11. Boventallige werknemers

11.1.In het kader van InfraTop worden bepaalde functies in 2006 en 2007 boventallig verklaard.

Hierbij wordt alle zorgvuldigheid betracht en worden begeleidingsmogelijkheden in acht genomen. Werknemers die boventallig worden ontvangen hierover schriftelijk bericht. Gedwongen ontslagen zullen als gevolg van boventallig verklaring niet plaatsvinden. De werkgever zal er voor zorgdragen dat de boventalligheid wordt opgevangen door werknemers die volgens de werkgever gebruik kunnen maken van de FUR regeling.

11.2.Werknemers die boventallig worden zijn verplicht aantoonbaar actief mee te werken aan en ook zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk. Samen met de niet geplaatste werknemer wordt binnen een periode van 30 kalenderdagen voor de boventallig verklaring onderzocht door de eigen leidinggevende, in overleg met HRM van werkgever of het mogelijk is om tot (her)plaatsing binnen de onderneming over te gaan. Heeft het onderzoek geen zicht op een functie binnen de onderneming opgeleverd, dan is art. 14.3 of 14.4 van toepassing.

11.3.De werknemer wiens functie boventallig is verklaard, en niet in aanmerking komt voor de FUR, krijgt gedurende een periode van 30 dagen bedenktijd voor het maken van de volgende keus:

- a. na de bedenktijd ontslag nemen en afzien van het gebruik van outplacement. Deze werknemer ontvangt het bedrag van de Kantonrechttersformule. Door zelf ontslag te nemen heeft de werknemer geen aanspraak op een uitkering op grond van de Werkloosheidwet.
- b. het in aanmerking komen voor de in artikel 15 omschreven outplacement. Bij ontslagname gedurende de periode van outplacement ontvangt deze werknemer het bedrag van de Kantonrechttersformule, verminderd met 50% van het salaris dat is genoten gedurende de verstreken periode van de outplacement.

11.4. Voor zover de werknemer hiervoor in aanmerking kan komen gezien zijn (i) leeftijd (gebo-
ren voor 1950) en (ii) lengte van het dienstverband en (iii) voor zover de regelgeving dit toe-
laat, kan deze werknemer gebruik maken van de FUR. Het uitkeringspercentage van de
FUR inclusief een eventuele aanvulling zal maximaal 75% zijn.

11.5. De werkgever berekent op het moment van boventallig verklaring van een werknemer de
grootte van de Kantonrechtersformule.

Deze formule luidt: $A \times B \times C$, waarbij:

A = het aantal "gewogen" dienstjaren bij werkgever, waarbij leeftijdsjaren tot 40 jaar voor 1
tellen, leeftijdsjaren tussen 40 en 50 voor 1,5 tellen en leeftijdsjaren vanaf 50 jaar voor 2 tel-
len.

B = het salaris per maand (conform de definitie van de sector-CAO).

C = correctiefactor (bij bedrijfseconomisch ontslag is de factor 1,2 tot 3 maanden na afloop
van de bedentijd, 1,1 van 4 tot 6 maanden na afloop van de bedentijd, en 1,0 vanaf 6
maanden na afloop van de bedentijd).

11.6. Een boventallige werknemer kan slechts eenmaal aanspraak maken op een vertrek premie
onder dit Sociaal Plan.

11.7. Werkgever biedt boventallig verklaarde werknemers gedurende de looptijd van dit Sociaal
Plan en voor maximaal 12 maanden desgewenst begeleiding bij het vinden van ander werk
binnen of buiten de onderneming.

11.8. In overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer wordt dan een pakket van maat-
regelen afgesproken en schriftelijk vastgelegd dat moet leiden tot het vinden van een pas-
sende functie.

Hierbij kan ondermeer gedacht worden aan:

- het volgen van een sollicitatietraining;
- outplacementbegeleiding naar keuze van de werknemer bij een van het tweetal door de
werkgever aangeboden outplacement bureaus;

- het volgen van een gerichte opleiding die de kans op een passende functie sterk vergroot;
- inschrijving bij wervingsbureaus en het CWI;
- begeleiding bij sollicitaties;
- tijdelijke detachering, teneinde na te kunnen gaan of een functie passend is of indien een proeftijd van toepassing is voor ten hoogste 6 maanden;

11.9.De begeleiding van de boventallig verklaarde werknemer eindigt zodra de maximale outplacement periode is verstreken. De outplacement periode eindigt tussentijds:

- als de werknemer zich niet in navolging van hetgeen gesteld in artikel 8.5 inzet voor het vinden en accepteren van ander werk buiten/binnen de onderneming;
- als voor afloop van de periode alle schriftelijk overeengekomen outplacement mogelijkheden zijn benut en zijn uitgeput.

11.10.Het kan voorkomen dat een boventallig verklaarde werknemer een functie aanvaardt waarbij aan de definitieve plaatsing een arbeidsovereenkomst een proeftijd voorafgaat. Indien de nieuwe werkgever buiten de schuld van de werknemer in of na afloop van de wettelijke proeftijd van maximaal 2 maanden niet overgaat tot definitieve plaatsing, dan wel indien de werknemer gegronde redenen heeft om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten na de proeftijd, heeft de betrokkene gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan recht opnieuw in dienst te treden van werkgever.

11.11.De werknemer die na een proeftijd in dienst treedt bij een andere onderneming, zal, uitgaande van een bonafide werkgever, in geval van calamiteiten zoals faillissement gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan bij deze onderneming de mogelijkheid hebben om terug te keren naar de oude werkgever.

Deel III: OVERDRACHT NETWERKBEDRIJF

Dit deel III van het Sociaal Plan komt in de plaats van en vervangt volledig enige ander Sociaal Plan of sociale regeling die eenzelfde of een vergelijkbare werkingsfeer heeft als onderhavig Sociaal Plan. Een werknemer kan nimmer aanspraak maken op meerdere sociale regelingen binnen RHG en ROG of werkgever.

Regelingen die op individueel niveau vanuit dit Sociaal Plan of daaraan voorafgaande sociale plannen reeds zijn ingegaan en individuele toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd, zonder dat dit mag leiden tot cumulatie van vergoedingen of regelingen uit sociale plannen of andere sociale regelingen.

12. Werkingsfeer

Dit deel van het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van RHG en ROG en NetH en OObN werkzaam binnen het netwerkbedrijf, die op het moment van kracht worden van dit Sociaal Plan een arbeidsovereenkomst hebben met RHG en ROG en NetH en ObN. Werknemers van RHG en ROG en NetH en ObN die niet werkzaam zijn binnen het netwerkbedrijf en werknemers wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het aflopen van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst was gesloten, kunnen geen aanspraak maken op de bepalingen uit dit Sociaal Plan.

13. Werkgelegenheidsgarantie

De werkgever geeft een werkgelegenheidsgarantie van maximaal 3 jaar, behoudens ingeval van een dringende reden ex artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek. De termijn vangt aan op de datum van overdracht van de aandelen in het kapitaal van NetH en ObN in het kader van het project Solitaire en loopt af op uiterlijk 31 juli 2010.

14. Standplaatsgarantie 50+

Bij aanvang van dit deel van het Sociaal Plan zullen medewerkers die dan 50 jaar of ouder zijn, voor de duur van de werkgelegenheidsgarantie, gegarandeerd zijn van hun standplaats op dat moment.

15. Reiskostenvergoeding

Werknemers van ObN die in geval van de wijziging van de standplaats van ObN te Helmond naar Eindhoven een grotere reisafstand dienen af te leggen, kunnen aanspraak maken op een vergoeding van de meerkosten in verband met deze grotere reisafstand inzake het woon- werkverkeer overeenkomstig bijlage 4 van het Sociaal Plan.

16. Dienstjaren

De opgebouwde dienstjaren bij de werkgever zullen worden gerespecteerd na overgang naar de nieuwe werkgever in het kader van project Solitaire.

17. Carve-out lijst

Voor de op de op de Carve-out lijst voorkomende medewerkers, welke voor een deel werkzaam zijn voor het leveringsbedrijf, krijgen een passende functie aangeboden. Hierbij wordt rekening gehouden met de kwaliteiten en ervaringen van deze medewerkers

Aldus overeengekomen te Helmond op 09 oktober 2006

Werkgevers,
RWE Haarlemmermeergas N.V

F. Th. van der Riet, directeur

RWE Obragas N.V.

J.G. de Groot, directeur

B.V. Netbeheer Haarlemmermeer

J.L.G. Randsdorp, directeur

Obragas Net N.V.

G.J.J. Schinck, directeur

De in aanmerking komende vakorganisaties,

ABVAKABO FNV,

[**]

CNV Publieke Zaak,

[**],

VMHP-N,

[**]

Bijlage 1 (RHG)

RWE Haarlemmermeergas:

Algemeen

Raam-CAO voor de Energie- en Nutsbedrijven
Sector-CAO Distributie
Bedrijfsprotocol
Sociaal beleid bij verandering

Bedrijfsregelingen

Werktijden + uitvoeringsregeling flexibele werktijden
Werkkleding
Bijzondere vergoeding ziektekosten
Maaltijdvergoeding bij overwerk
Dienstreizen
Autokostenvergoeding
Vergoeding woon-werkverkeer
Vergoeding bedrijfshulpverlening
Koffiegeldvergoeding
Telefoonkostenvergoeding
Spaarregeling
Ideeënbus
Vergoedingsregeling kinderopvang
Gedragscode internet- en e-mailgebruik

Sociaal beleid

Functionerings- en beoordelingsmethodiek RHG
Nota Werkoverleg
Fiscale regelingen fitness, fiets van de zaak en korting producten eigen bedrijf

Bijlage 1 (ROG)

RWE Obragas:

Algemeen

Raam-CAO voor de Energie- en Nutsbedrijven
Sector-CAO Distributie
Bedrijfsprotocol
Sociaal beleid bij verandering

Bedrijfsregelingen

Spaarregeling
Vergoeding ziektekosten
Dienstkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen
Financiering huisvesting werknemers
Werktijden
Eindejaarsuitkering
Vergoeding bedrijfshulpverleningsdienst
Werkoverleg
Vergoeding reis- en verblijfkosten
Functioneringsgesprekken
Personeelsbeoordeling
Opname van verlof in uren

Leefregels

Instructie storings- en wachtdienst
Richtlijnen aanvragen FUR
Procedureregeling functiewaardering
Ideeënbusreglement
Richtlijnen inzage personeelsdossier
Richtlijnen bezoldigingsbeleid
Procedure personeelsvoorziening
Richtlijnen werktijdverkorting voor oudere werknemers
Regeling Niet-roken
Beleid e-mail en internetgebruik

Overig

Uitvoeringsbesluiten personeel Obragas
Helmond-rechten
Sociale paragraaf 1994
Korting producten eigen bedrijf
Peellandrechten 1988

Bijlage 2

Departments & functions affected by the reduction of 10.1 FTE until end 2007

<u>Department</u>	<u>Function</u>	<u>Location</u>	<u>FTE</u>	<u>Reduction in</u>	
				<u>Year</u>	<u>Quarter ¹⁾</u>
Pipelines & Houseconnections	Opzichter	Hoofddorp	1.0	2006	Q4
	Fitter	Hoofddorp	1.0	2007	Q2
	Fitter	Hoofddorp	1.0	2007	Q2
Projects & Grid Design	Staff	Helmond	1.0	2006	Q2
Gasstations & Meters	Fitter	Helmond	1.0	2006	Q2
	Fitter	Hoofddorp	0.5	2006	Q2
	Fitter	Helmond	0.5	2006	Q4
	Fitter	Helmond	1.0	2007	Q2
	Fitter	Helmond	1.0	2007	Q4
Warehouse	Staff	Helmond	0.6	2006	Q4
	Staff	Hoofddorp	1.0	2006	Q4
Grid Back Office	Staff	Hoofddorp	0.5	2007	Q2
	Sum	Helmond	5.1		
	of which	2006	3.1		
		2007	2.0		
	Sum	Hoofddorp	5.0		
	of which	2006	2.5		
		2007	2.5		

¹⁾ Quarter indicative

Bijlage 3

1. Een werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van dit Sociaal Plan kan zich binnen 4 weken na ontvangst van het besluit een bezwaar indienen bij de Toetsingscommissie.
2. Alvorens de Toetsingscommissie op dit bezwaarschrift beslist zal zij de werknemer, een vertegenwoordiger van HR en de werkgever horen. Werkgever en werknemer kunnen zich daarbij laten bijstaan door een raadsman.
3. De zittingen en de beraadslagingen van de Toetsingscommissie zijn niet openbaar.
4. De leden van de Toetsingscommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis is wordt gebracht, jegens derden geheim te houden.
5. De betrokken werknemer en werkgever zijn verplicht alle door de commissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.
6. De werkgever is gehouden binnen twee weken na ontvangst van het advies uitvoering te geven aan het advies van de Toetsingscommissie.
7. Met wederzijds goedvinden kan er worden afgeweken van de termijnen waaraan de Toetsingscommissie gebonden is.
8. De bezwarenprocedure van dit Sociaal Plan treedt in de plaats van de bezwarenprocedure van de ENb-raam CAO.
9. Als de werknemer gebruik heeft gemaakt van de bezwaren procedure van dit Sociaal Plan, staat rechtstreeks beroep open voor de werknemer bij het college van beroep als bedoeld in de ENb-raam CAO.

Bijlage 4

Vergoeding woon-werkverkeer

- a. Als gevolg van de wijziging van de standplaats van ObN van Helmond naar Eindhoven wordt een tegemoetkoming toegekend in de extra kosten van het dagelijks reizen tussen de woonplaats en de nieuwe standplaats onder de navolgende voorwaarden (de “**Tegemoetkoming**”). Onder extra kosten worden verstaan, die kosten die de betreffende werknemer extra moet maken vanwege de verhuizing van de standplaats van ObN te Helmond naar Eindhoven.
- b. De tegemoetkoming wordt overeenkomstig de tarieven van de goedkoopste wijze van openbaar vervoer gelijk aan de prijs van een maandabonnement van het stads- en streekvervoer danwel indien de werknemer er voor kiest met de eigen auto te reizen EUR 0,19 fiscaal onbelast per extra kilometer die de werknemer moet afleggen vanaf zijn/haar woning tot de standplaats in verband met de in onderdeel bedoelde wijziging van standplaats van ObN
- c. Wanneer hij daarvoor in aanmerking komt ontvangt de werknemer de Tegemoetkoming voor ten hoogste 5 jaren vanaf het moment dat de werknemer daarop aanspraak heeft gemaakt. Na afloop van deze periode is de dan bij NRE vigerende woon-werkvergoeding van toepassing.
- d. Vanaf het moment van standplaatswijziging wordt de tegemoetkoming maandelijks tegelijkertijd met het salaris uitbetaald aan de werknemer. De werknemer kan zelf aangeven of hij de vergoeding wil ontvangen in de vorm van kilometervergoeding dan wel op basis van openbaar vervoer.
- e. Bij afwezigheid wegens ziekte die volgens melding van de verzekeringsgeneeskundige dan wel van de bedrijfsarts een langdurig karakter dan wel naar verwachting een langdurig karakter heeft (langer dan 30 kalenderdagen aaneengesloten) wordt de vergoeding als hier bedoeld, beëindigd in de maand volgende op die waarin vorenbedoelde melding heeft plaatsgevonden. Bij werkhervatting wordt de vergoeding wederom toegekend. Hiervan wordt aan de medewerker schriftelijk mededeling gedaan.