

# Sociaal convenant RWE Nederland

## Inleiding

Begin dit jaar is door RWE AG en Essent aangekondigd dat ze samen een nieuwe toekomst tegemoet willen gaan. De voorbereidingen voor de voorgenomen overname zijn in volle gang. Het streven is om dit in het derde kwartaal van 2009 af te ronden.

In het kader van de verkoop van aandelen Essent is haar COR om advies gevraagd. Door RWE AG is bij de aandelenkoop overeengekomen dat zij de afspraken die Essent heeft gemaakt met de vakbonden zal respecteren. Deze toezeggingen betreffen een geclausuleerde werkgelegenheidsgarantie, voortzetting van het reeds ingezette locatiebeleid (in verband met regionale spreiding), blijvende koppeling aan de cao energie (inclusief het ABP pensioenfonds) en een incentive voor medewerkers.

Parallel aan de afronding van de aandelentransactie wordt op dit moment door medewerkers van zowel RWE AG, RWE NL als Essent in verschillende werkgroepen onderzocht op welke wijze de mogelijke integratie van de activiteiten van RWE NL en Essent kan plaatsvinden en wat de uitgangspunten en mogelijke gevolgen daarvan zijn.

De voorgenomen integratie van activiteiten kan organisatorische gevolgen hebben waardoor wijzigingen in functies mogelijk zijn. RWE NL heeft in lijn met de bestaande (bovengenoemde) afspraken die Essent heeft gemaakt, in overleg met de vakorganisaties en haar medezeggenschap een aantal sociale afspraken voor de medewerkers van RWE NL gedefinieerd. Deze afspraken zijn vastgelegd in dit Sociaal convenant.

## Werkingsfeer

Dit Sociaal convenant is van toepassing op medewerkers die op datum closing een arbeidsovereenkomst hebben met RWE Energy Nederland N.V. of andere meerderheidsdeelnemingen van RWE in Nederland (RWE Power Benelux B.V., RWE Offshore Nederland B.V., Powerhouse).

## Sociale afspraken

### I. Sociaal Plan

Vanaf 1 augustus 2009 zal het Sociaal Plan van Essent 2008-2013 van toepassing zijn op de medewerkers van RWE NL.

### II. Werkgelegenheid

Momenteel wordt onderzocht wat de consequenties van de integratie van activiteiten zijn voor de organisatiestructuur en werkgelegenheid. In juli 2009 zal een blauwdruk van de nieuwe organisatie gereed zijn en is daarmee de beoogde organisatiestructuur bekend. Deze blauwdruk zal voor advies worden voorgelegd aan de OR van RWE Energy Nederland en de COR van Essent. Voor reorganisaties of organisatieveranderingen met personele gevolgen die na closing (31 juli 2009) gaan plaatsvinden, zal in de adviesaanvraag het Sociaal Plan van Essent van toepassing worden verklaard.

Alle medewerkers moeten rekening houden met een mogelijke relocatie van functies danwel een functiewijziging. In de adviesaanvraag, dan wel de deeladviesaanvragen die daarop volgen, wordt ook duidelijk gemaakt wat de omvang van werkgelegenheid zal zijn en de impact op locaties. Voor alle betrokken medewerkers van RWE geldt overeenkomstig het Sociaal Plan het 'mens volgt werk' principe als uitgangspunt. Indien nodig zal een plaatsingsproces (hoofdstuk 3 Sociaal Plan Essent) worden gebruikt waarbij voor medewerkers een passende functie wordt vastgesteld.

Reorganisaties binnen de huidige organisatie van Essent die vòòr closing zijn ingezet en voor advies aan de COR van Essent zijn voorgelegd, zullen geen negatieve werkgelegenheids-gevolgen (plaatsing in een lager gewaardeerde functie en boventaligheid) hebben voor medewerkers van RWE NL. Reorganisaties waarvoor na closing, inclusief de adviesaanvraag met betrekking tot wijziging van de hoofdstructuur, een adviesaanvraag aan de OR wordt voorgelegd en daarna starten, zijn wel van toepassing op medewerkers van RWE NL.

\*) Peildatum 1 januari 2009. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de collectieve schaalverhoging in de cao energie.

### III. Locaties

In het ontwerp van de nieuwe organisatie wordt ook onderzocht waar de gecombineerde activiteiten gaan plaatsvinden. Het is nu nog niet duidelijk of, en zo ja, welke activiteiten in Groningen, Almere, Helmond en Hoofddorp blijven bestaan en voor welke periode. Tot januari 2011 blijven in ieder geval (delen van) de locaties Groningen, Almere, Helmond en Hoofddorp als (flex)werkplek beschikbaar en toegankelijk voor onze medewerkers.

Ingeval van een standplaatswijziging zal voor de betreffende medewerker van RWE NL een individueel maatwerkplan worden overeengekomen, in afstemming met de afdeling HR en de leidinggevende, rekeninghoudende met:

- mogelijkheden voor telewerken
- werken vanuit andere locatie dan de nieuwe standplaats
- werken onder reistijd
- eventuele mogelijkheden voor gezamenlijk vervoer
- overnachtingsmogelijkheden
- mogelijkheden om loonbestanddelen als salaris of compensatie voor meerdere reistijd om te zetten in verlof

Daarnaast geldt een vergoeding voor de meerdere reistijd à € 16,50 bruto per uur \*) meerdere reistijd (maximaal 2 jaar), aanvullende woon-werkvergoeding en 50% compensatie van de extra reistijd omgezet in minder werktijd met een maximum van een uur per dag (maximaal 2 jaar). In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS-reisplanner en bij gebruikmaking van de privé-auto het op dat moment geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen.

Indien een maatwerkplan niet tot een oplossing leidt, kan de medewerker dit voorleggen aan de toetsingscommissie bestaande uit twee vertegenwoordigers van RWE NL of de nieuwe organisatie, twee vertegenwoordigers van de vakorganisaties en een onafhankelijk voorzitter. De toetsingscommissie geeft een bindend advies. De zittingsduur van de commissie is gekoppeld aan de looptijd van het Sociaal plan.

Als een maatwerkplan wel is overeengekomen, echter in de praktijk niet leidt tot een duurzame oplossing, heeft de medewerker tot maximaal 1 jaar na ingang van het maatwerkplan de mogelijkheid om zich vrijwillig boventallig te laten verklaren voor begeleiding, conform de kaders van het Sociaal plan, naar externe functies. Deze mogelijkheid bestaat tot uiterlijk 1 juli 2013.

### IV. Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van Essent gaan vanaf 1 januari 2010 gelden voor de medewerkers van RWE NL. Met de vakorganisaties zullen in de tweede helft van 2009 pakketvergelijkingen worden besproken en worden eventueel benodigde collectieve maatregelen overeengekomen in een overgangsprotocol. Uitgangspunt hierbij is de garantie dat medewerkers minimaal een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket behouden naar inhoud en niveau. Daarnaast worden individuele (persoonlijke en schriftelijk vastgelegde) garanties en perspectieven gegarandeerd. Uiterlijk 1 november 2009 zal RWE NL op individueel niveau een overzicht maken van de huidige arbeidsvoorwaarden en individuele garanties en dit ter bevestiging aan medewerkers voorleggen. Dit overzicht wordt vervolgens in het personeelsdossier opgenomen.

### V. Incentive voor medewerkers

In een periode van onduidelijkheid en onzekerheid hecht RWE NL belang aan haar medewerkers te tonen dat hun inzet en loyaliteit bijzonder op prijs wordt gesteld. Om die reden heeft RWE NL besloten een incentive toe te kennen aan haar medewerkers die op 1 januari 2010 in dienst zullen zijn. De incentive wordt uitgekeerd in de maand december 2009.

### Tot slot

Gedurende de afronding van de voorgenomen overname, de voorbereidingen van de integratie en de besprekingen met de vakorganisaties en medezeggenschap komt meer duidelijkheid over de integratieplannen en de mogelijke gevolgen daarvan. De bestuurder van RWE NL zal in onvoorziene, toekomstige situaties aanvullende afspraken maken met de vakorganisaties en medezeggenschap.

\*) Peildatum 1 januari 2009. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de collectieve schaalverhoging in de cao energie.