

## Overgangsprotocol

*In verband met de outsourcing van de operationele activiteiten van de afdeling Facility Services naar Arcadis Aquamen Facility Management (AAFM)*

## Inhoudsopgave

1	Algemeen .....	3
2	Betrokken partijen .....	3
3	Belangen .....	4
4	Personele transitie .....	4
5	Werknemers die in dienst treden bij AAFM .....	4
5.1	Algemeen .....	4
5.2	Werkgelegenheid .....	5
5.3	Salaris .....	5
5.4	Vakantieverlofrechten en arbeidsduur (ADV) .....	6
5.5	Diensttijd .....	6
5.6	Standplaats .....	6
5.7	Autofinanciering en hypotheek .....	7
5.8	Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) en Resultaatafhankelijke Beloning (RAB) ..	7
5.9	Pensioen .....	7
5.10	Levensloop .....	8
5.11	Ziektekosten .....	8
5.12	Individuele afspraken .....	8
5.13	Overgangscompensatie .....	9
6	Werknemers die gedetacheerd worden bij AAFM .....	9
7	Hardheidsclausule .....	10

## **1 Algemeen**

Essent Facility Services ontwikkelt zich naar een facilitaire regie-organisatie. Hierdoor wordt Essent Facility Services een kleine, flexibele organisatie die op basis van haar professie in staat is Essent optimaal te bedienen. Het uitvoeren van operationele facilitaire activiteiten wordt in deze visie niet gezien als kernversterkend en moet aan gespecialiseerde leveranciers worden overgelaten. Om tot effectuering van deze strategie te komen, worden operationele en een deel van de tactische facilitaire activiteiten uitbesteed.

Essent heeft een (voorgenomen) besluit genomen om per 1 januari 2011 de operationele en een deel van de tactische facilitaire activiteiten uit te besteden. Essent heeft de Centrale Ondernemingsraad van Essent en de Ondernemingsraad van RWE Energy Nederland op respectievelijk 7 en 8 september 2010 hierover om advies gevraagd.

Het voornemen bestaat om deze activiteiten over te dragen aan Arcadis Aquamen Facility Management (AAFM).

Conform artikel 2.5 van het Sociaal Plan Essent heeft overleg plaatsgevonden tussen Essent, AAFM en vakorganisaties over de overgang van werknemers.

In dit Overgangsprotocol worden de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de medewerkers van Essent die overgaan naar AAFM geregeld.

## **2 Betrokken partijen**

Dit Overgangsprotocol is opgesteld in verband met het (voorgenomen) besluit van Essent de operationele en een deel van de facilitaire activiteiten (exclusief DIV) van het bedrijfsonderdeel Facility Services per 1 januari 2011 uit te besteden. De uitbesteding brengt voor de bij deze activiteiten en afdelingen werkzame medewerkers van Essent een aantal veranderingen met zich mee.

In de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraden van Essent en RWE zijn de overwegingen voor de uitbesteding verder toegelicht en ook enkele uitgangspunten en intenties weergegeven als basis voor de overgang van het personeel naar de overnemende partij.

De uitbesteding van deze activiteiten van Facility Services heeft gevolgen voor de medewerkers van de afdelingen Product Management, Business Support en Operations. Bij de uit te besteden activiteiten zijn (peildatum 21 oktober) in totaal maximaal 23 medewerkers (maximaal 20,37 FTE) betrokken. In bijlage 1 is een overzicht van de betrokken Essent-werknemers opgenomen.

Het Protocol is vastgesteld in overleg tussen enerzijds de directies van Essent en AAFM en anderzijds de bij Essent betrokken vakorganisaties.

### **3 Belangen**

De belangen van de werknemers die als gevolg van de uitbesteding bij de overgang naar AAFM betrokken zijn, wegen bij alle partijen zwaar. Uitgangspunt bij dit Overgangsprotocol is het behoud van werk.

Bij het nemen van beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer wordt, naast het bedrijfsbelang, zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijkheid, capaciteiten en omstandigheden van betrokken werknemer.

### **4 Personele transitie**

De werknemers die overgaan naar AAFM treden uit dienst bij Essent en in dienst bij AAFM. De indiensttreding bij AAFM geschiedt met ingang van 1 januari 2011, aansluitend aan de beëindiging van het dienstverband bij Essent.

Door deze overgang vervallen alle betrekkingen met Essent, met uitzondering van wettelijke verplichtingen tussen partijen. De werknemers worden geacht op het moment van de overdracht c.q. overgang uit dienst te zijn getreden bij Essent en gelijktijdig in dienst te zijn getreden bij AAFM.

Werknemers die op het moment van overgang 55 jaar of ouder zijn, worden niet verplicht mee over te gaan; aan hen wordt de keuze voorgelegd om ofwel mee over te gaan naar AAFM ofwel in dienst te blijven van Essent, onder handhaving van hun bestaande arbeidsovereenkomst. Werknemers die er voor kiezen bij Essent in dienst te blijven, zullen worden gedetacheerd naar AAFM.

### **5 Werknemers die in dienst treden bij AAFM**

#### **5.1 Algemeen**

Dit Overgangsprotocol is integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst van de werknemer met AAFM.

Iedere werknemer met een contract voor onbepaalde tijd die overgaat naar AAFM, krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht door AAFM aangeboden. Er zal geen sprake zijn van een proeftijd of sollicitaties.

Op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die overgaan zullen van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden en regelingen, zoals die gelden voor het personeel in dienst van AAFM. Daarmee zijn alle arbeidsvoorwaardenregelingen van Essent per de datum van overgang naar AAFM vervallen voor de werknemers die overgaan.

Bij de aanbidding van de arbeidsovereenkomst wordt de toepasselijkheid van dit Overgangsprotocol vermeld, evenals de krachtens dit Protocol gemaakte afspraken.

## 5.2 Werkgelegenheid

AAFM geeft voor alle overgaande, normaal functionerende werknemers, een werkgarantie tot 1 januari 2016.

Indien in de periode vanaf 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 het werk van de individuele werknemer om economische, technische of organisatorische redenen komt te vervallen, zal AAFM een uiterste inspanning doen om de weg "van werk naar werk" zo veel mogelijk te ondersteunen. Uitgangspunt daarbij is, dat de werknemer eigen initiatieven ontwikkelt en een aantoonbare proactieve houding inneemt om een nieuwe betrekking te vinden en dat AAFM dit ten maximale zal faciliteren en ondersteunen. AAFM en de werknemer zullen in dat geval concrete afspraken maken in een "van-werk-naar-werk-contract" waarin de verantwoordelijkheden van beide partijen gedurende het herplaatsingstraject zijn opgenomen. De begeleiding "van-werk-naar-werk" door AAFM gebeurt in die gevallen door interne herplaatsing, of indien dit niet mogelijk is, door bemiddeling naar de externe arbeidsmarkt.

## 5.3 Salaris

De werknemers die overgaan worden ingepast in het bij AAFM bestaande salarisschema, zodanig dat het huidige bruto salaris (inclusief de garantietoelage salaris, zoals geldend op het moment van overgang), wordt gegarandeerd, evenals de toegezegde en schriftelijk vastgelegde toekomstige salarisaanspraken en de tot het salaris te rekenen garantietoelage salaris.

De salarissen inclusief de (bestaande) garanties bij de overgang en de aanvullende toeslagen volgens dit Overgangsprotocol worden geïndexeerd volgens de reguliere collectieve salarismaatregelen bij AAFM.

Bij de eindafrekening door Essent zal de vakantie-uitkering die is opgebouwd vanaf juni 2010 – indien en voor zover nog niet uitbetaald via de Flexulator van Essent - aan de werknemer worden uitbetaald door Essent.

#### 5.4 Vakantieverlofrechten en arbeidsduur (ADV)

De op de datum van overgang bestaande individuele verlofaanspraken van de werknemers die overgaan, worden in beginsel door AAFM overgenomen. In geval van een stuwmeer aan verlofrestanten zal maximaal een verlofaanspraak van 10 dagen mee worden overgenomen en het eventueel meerdere verlofrestant door Essent worden uitbetaald bij de eindafrekening.

De individuele toeslagdagen verlof in verband met leeftijd (leeftijdsverlof en doelgebonden verlof) op het moment van de overgang worden door AAFM overgenomen en gecontinueerd. De werknemer kan ervoor kiezen om deze verlofaanspraken in geld te ontvangen dan wel in tijd op te nemen.

Op de datum van overgang worden de ADV-aanspraken die zijn opgebouwd en toegekend voor 2010 geacht te zijn opgenomen bij Essent. Er vindt geen uitbetaling van restant saldo ADV-aanspraken plaats.

De werknemers die overgaan naar AAFM behouden na de overgang hun aanspraak op de voor hen geldende ADV-dagen; zij zullen door AAFM worden aangemerkt als deeltijder (naar evenredigheid van het aantal ADV-dagen). AAFM zal het huidige aantal werkuren van de Essent werknemers die overgaan, continueren. Bij AAFM telt een 'fulltime' contract 40 uren per week. Wanneer een contract voor een ander aantal uren per week wordt afgesloten in verband met het behoud van 36 uur of 38 uur of een deel daarvan, betekent dit voor de arbeidsvoorwaarden alleen dat het aantal vakantie-uren pro rato omgerekend wordt; het salaris(perspectief) en de overige arbeidsvoorwaarden worden onverkort gehandhaafd.

#### 5.5 Diensttijd

Als diensttijd bij AAFM geldt mede de tijd die bij Essent als zodanig gold. Deze tijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen en onder meer meetellen voor de opbouw van de dienstjubileumgratificatie bij AAFM.

#### 5.6 Standplaats

In het kader van het plaatsingsproces streeft AAFM ernaar de werknemers op dezelfde locatie te laten werken dan wel een standplaats toe te kennen met geen of een zo beperkt mogelijke toename van het woon-werkverkeer.

Voor de werknemers met standplaats Roermond of Helmond zal mogelijk sprake zijn van een standplaatswijziging naar Den Bosch, als gevolg van de sluiting van de Essent-locaties Roermond en Helmond. De werknemer die als gevolg hiervan besluit te verhuizen naar een woonplaats dicht bij Den Bosch, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de geldende concernregeling 'Verhuiskosten' van Essent. Hieraan zijn de

voorwaarden verbonden dat het voornemen te verhuizen uiterlijk op 30 juni 2011 schriftelijk door de werknemer is aangemeld bij AAFM en de verhuizing plaatsvindt in 2011.

#### 5.7 Autofinanciering en hypotheken

Lopende autofinancieringscontracten en hypotheken worden door Essent gecontinueerd en lopen af bij Essent. Deze regelingen en de lopende contracten worden niet overgenomen door AAFM.

#### 5.8 Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) en Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)

De resultaatafhankelijke uitkering en de resultaatafhankelijke beloning over 2010 zullen – indien en voor zover van toepassing - nog door Essent worden uitbetaald bij de eindafrekening. De resultaatafhankelijke uitkering over 2010 wordt uitbetaald op basis van de gemiddelde uitkeringen van de jaren 2007, 2008 en 2009. De resultaatafhankelijke beloning over 2010 wordt uitbetaald op basis van de uitkeringshoogte van 2009.

Deze collectieve variabele uitkeringen zijn na de indiensttreding bij AAFM niet meer van toepassing. In plaats daarvan verstrekt AAFM een maandelijkse bruto garantietoeslag ter hoogte van 7,7% van het salaris. Van deze toeslag wordt 3,5% als pensioengevend beschouwd.

#### 5.9 Pensioen

Vanaf de datum van indiensttreding bij AAFM wordt de werknemer deelnemer in de pensioenregeling die geldt voor medewerkers van AAFM en wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland. Per de datum van uitdiensttreding bij Essent wordt het deelnemerschap in de ABP-pensioenregeling beëindigd. De opgebouwde pensioenrechten bij het ABP worden gehandhaafd en als "slapende" rechten bij het ABP gehouden. Er vindt geen collectieve waardeoverdracht plaats van de opgebouwde rechten bij het ABP naar het pensioenfonds van AAFM.

De pensioenregelingen van ABP en AAFM zijn in het algemeen vergelijkbaar en hebben zowel enkele voordelen als nadelen ten opzichte van elkaar.

Om mogelijke individuele nadelen c.q. pensioenbreuken te voorkomen achten partijen het van belang nadere uitgangspunten en kaders te formuleren in dit Overgangsprotocol teneinde individuele (pensioen)aanvullingen toe te kennen om die mogelijke nadelen te compenseren. Essent zal een mogelijk individueel nadeel in een bedrag ineens beschikbaar stellen bij het beëindigen van de dienstbetrekking en aan de werknemer de keuze voorleggen om het bedrag geheel of gedeeltelijk te laten storten op de levenslooprekening dan wel als een aanvullende pensioenstorting in het ABP Extra Pensioen.

Een mogelijke individuele aanvulling op het gebied van pensioenen heeft betrekking op het eventuele nadeel dat kan ontstaan door:

- een lagere opbouw van het ouderdomspensioen;
- het vervallen van de "VPL-overgangsmaatregelen";
- de verzekering op risicobasis van het nabestaandenpensioen bij ABP ingeval van vooroverlijden vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Per de datum van overgang naar AAFM zullen voor alle belanghebbende werknemers de mogelijke nadelen als in dit artikel bedoeld, op individuele basis worden vastgesteld door een vergelijking te maken tussen de pensioenaanspraken die kunnen worden opgebouwd bij AAFM dan wel zouden zijn opgebouwd bij het ABP over de periode van het moment van overgang tot het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden. De vergelijking vindt plaats op basis van de bepalingen van de pensioenreglementen van ABP en AAFM op de datum van overgang van de werknemers naar AAFM en op basis van de volgende veronderstellingen en uitgangspunten:

- er wordt rekening gehouden met een veronderstelde algemene salarisverhoging van 2% per jaar;
- aangenomen wordt een normaal functioneren bij AAFM met een gemiddelde loonstijging (merit) van 2,5% per jaar indien en voor zover een werknemer zijn individuele salarispectief nog niet heeft bereikt;
- er wordt uitgegaan van een fictief rendement van 6% over de periode vanaf moment van overgang tot de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden
- de genoemde compensatie zal in de vorm van een koopsom of anderszins (rekening houdend met fiscale wetgeving) uiterlijk in juli 2011 tot uiting komen in een (aanvullende) storting in de levensloopregeling en/of in het ABP Extra Pensioen.

#### 5.10 Levensloop

In plaats van een levensloopbijdrage van 1,8% zoals van toepassing bij Essent, zal AAFM een garantietoeslag van 1,8% van het salaris aan de werknemers toekennen nadat Essent het bedrag van de vakantie-uitkering uit het bedrag heeft gedestilleerd (herleiding van 8%).

#### 5.11 Ziektekosten

AAFM heeft twee collectieve ziektekostenverzekeringen afgesloten bij enerzijds CZ en anderzijds VGZ. De werknemer kan hieraan deelnemen op vrijwillige basis vanaf de overgangdatum, op grond van de daartoe geldende voorwaarden.

#### 5.12 Individuele afspraken

Individuele schriftelijke afspraken in het kader van (ouderschaps)verlof en zwangerschaps- of bevallingsverlof die met een werknemer zijn gemaakt vóór het moment van overgang



en een doorwerking hebben na de overgangdatum zullen door AAFM worden overgenomen voor de resterende duur van de periode dat deze afspraken zijn overeengekomen. Is er in deze afspraken geen einddatum opgenomen, dan worden door Essent in samenspraak met AAFM en de betrokken werknemer voor de overgang naar AAFM afspraken gemaakt. Deze worden vervolgens schriftelijk vastgelegd.

Individuele afspraken die te maken hebben met de Essent garantieregelingen sparen, decemberuitkering (1%), spaaruitkering en spaarloon en persoonlijke toeslagen worden door AAFM gecontinueerd.

Individuele afspraken die betrekking hebben op werktijden (waaronder PRES-afspraken) dienen in overleg met de directe manager bij AAFM te worden besproken, waarbij schriftelijke gemaakte afspraken, die tussen werknemer en Essent zijn gemaakt meer dan een maand voor de datum van overgang naar AAFM zullen worden gehonoreerd.

Als Essent en de belanghebbende werknemer opleidings- of ontwikkelingsafspraken hebben gemaakt (bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelingsplan) zal AAFM deze afspraken continueren en binnen 6 maanden na indiensttreding – indien en voor zover nodig – schriftelijk herbevestigen. Rechten en plichten die voortvloeien uit schriftelijk toegezegde studiefaciliteiten voor de datum van overgang, worden door AAFM overgenomen.

#### 5.13 Overgangscompensatie

Het bij Essent van toepassing zijnde flexbudget/vitaliteitsbudget en de korting eigen producten is niet meer van toepassing bij AAFM. Ter compensatie hiervan zal Essent bij de eindafrekening een overgangscompensatie uitbetalen in de vorm van een eenmalig bedrag ter hoogte van bruto € 4.000,00.

### **6 Werknemers die gedetacheerd worden bij AAFM**

De werknemers wiens werkzaamheden geoutsourced worden naar AAFM, maar die op basis van artikel 4 van dit protocol er voor kiezen om in dienst te blijven bij Essent, worden door Essent gedetacheerd naar AAFM. In beginsel worden deze werknemers tewerkgesteld op een locatie van Essent.

Essent streeft ernaar om deze gedetacheerde werknemers volledig gebruik te laten maken van ouderdomspensioen uiterlijk op het moment dat zij de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereiken, danwel op het eerstvolgende mogelijke moment daarna dat volgens de dan geldende pensioenregeling van ABP uittreding mogelijk is.

## 7 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 werknemer gunstige zin. Deze beslissing wordt door de directies van Essent en AAFM gezamenlijk genomen na overleg met de werknemer.

Overeengekomen te Arnhem op <datum> en ondertekend door:

Essent Facility Services

ABVAKABO FNV

\_\_\_\_\_  
F. Kolb

\_\_\_\_\_  
R. Cornelisse

AAFM

CNV Publieke Zaak

\_\_\_\_\_  
B. Bouwmeester

\_\_\_\_\_  
R. Vergunst

Essent NV

VMHP-N

\_\_\_\_\_  
R. Wilgenkamp

\_\_\_\_\_  
O. Hoole

**Bijlage 1 bij Overgangprotocol Essent ESG Facilities – AAFM**

<Tabel met betrokken werknemers: personeelsnummer, naam, geboortedatum, woonplaats>