

Common Future after the crisis- Company strategies and the adaptation of the new EWC-directive at company level

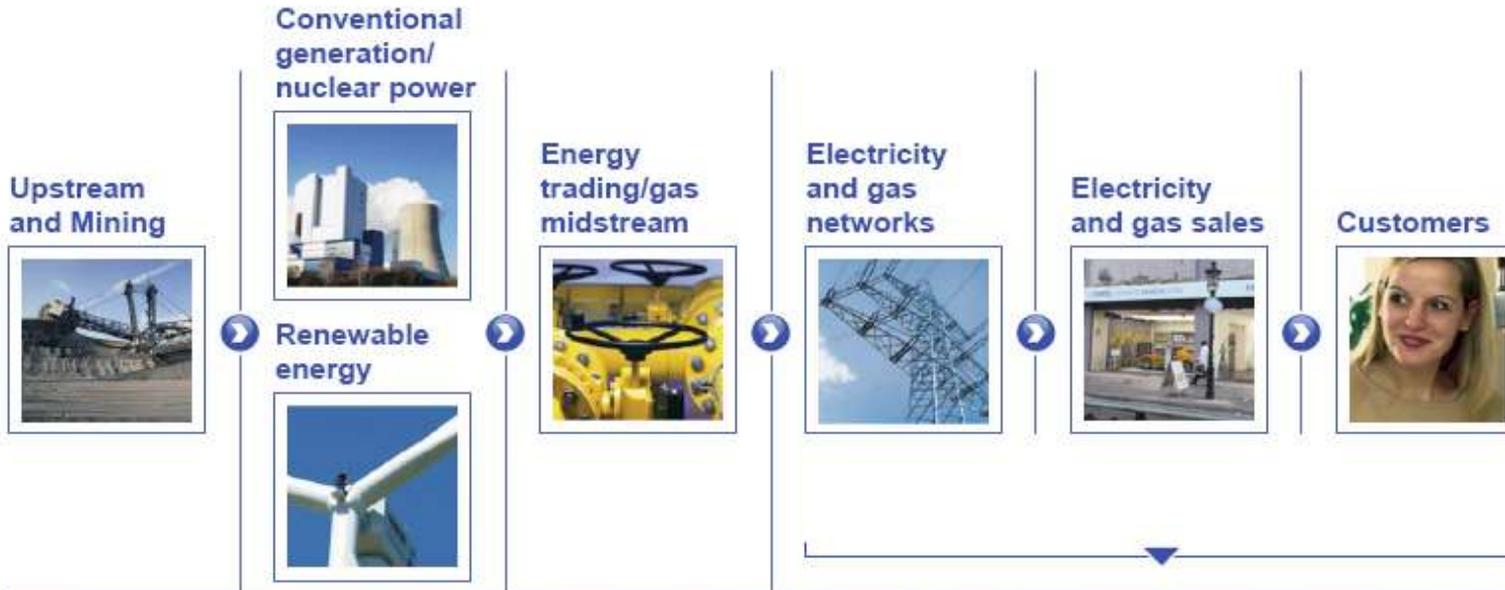
Conference on EWC, Budapest 17./18.06.2011

VORWEG GEHEN

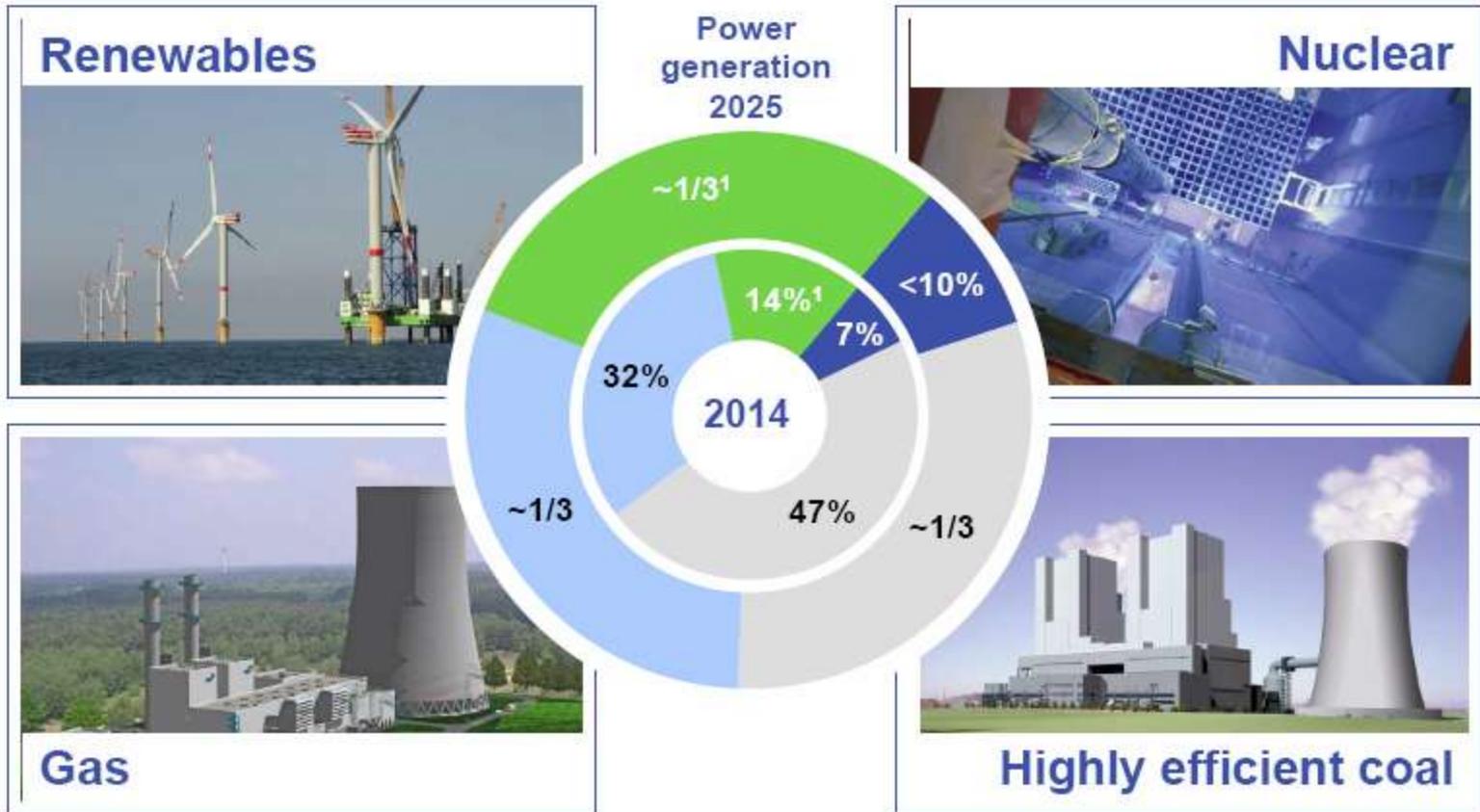
Überblick: Die Strategie des RWE Konzern



More robust



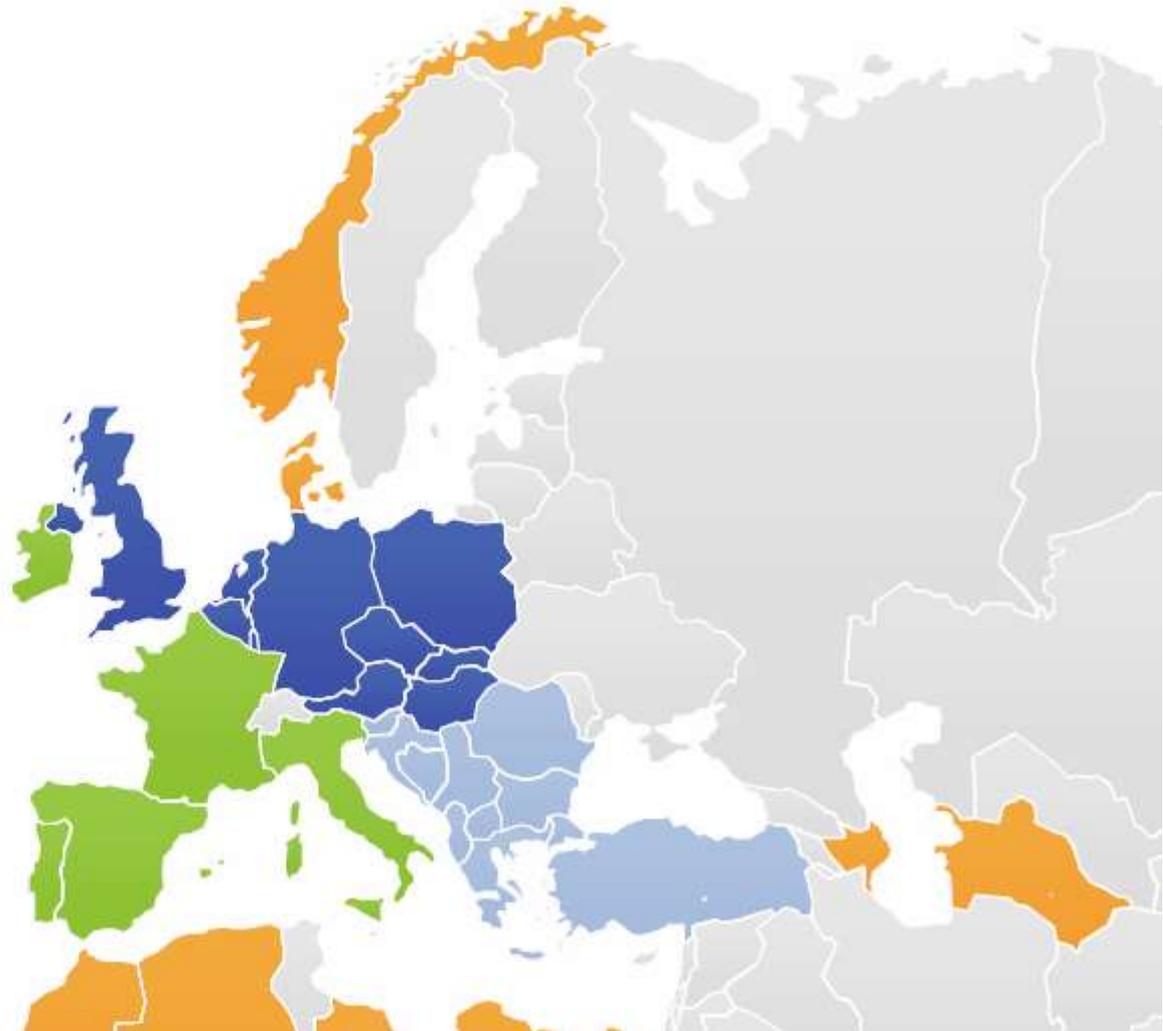
More sustainable



¹ incl. pump storage

More international

- RWE core markets with established market positions
- Additional markets especially for renewables business
- Additional markets for upstream gas & oil
- Growth markets under observation



Die RWE Konzernpersonalstrategie

RWE Konzernstrategie

RWE wird

Grüner

Internationaler

Robuster

Resultierende personalseitige Herausforderungen für RWE

Aktivierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur gemeinsamen Gestaltung des Wandels

Etablierung einer Leistungskultur im gesamten Konzern

Steigerung von Produktivität und Effizienz in bestehenden und neuen Geschäften

Nachhaltiger Geschäftserfolg durch die richtigen Talente

Gewinnung und Verpflichtung der Führungskräfte zur Führung

In der Personalstrategie des RWE Konzerns ist der verlässliche Arbeitgeber und die Zusammenarbeit als Team enthalten

Veränderung aktiv gestalten	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifikation und persönliches Engagement steigern 2) Diversity, Internationalisierung und Mobilität fördern 3) Verlässlicher Arbeitgeber bleiben
Leistung und Teamgeist steigern	<ol style="list-style-type: none"> 1) Leistung fordern und anerkennen 2) RWE Teamgeist konzernweit verankern
Operative Exzellenz fördern	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prozesse kontinuierlich hinterfragen 2) Kernkompetenzen ausbauen 3) Wettbewerbsfähige Personalkosten sicherstellen
Talente konzernweit rekrutieren, entwickeln und binden	<ol style="list-style-type: none"> 1) RWE als attraktiven Arbeitgeber positionieren 2) Talente systematisch und konzernweit entwickeln 3) Demografischen und strategischen Herausforderungen begegnen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen	<ol style="list-style-type: none"> 1) RWE Führungskompetenzen (vor)leben 2) Integrierte Führungsinstrumente anwenden

Beispiel: Aktuelle Informationen und Konsultationen des Europäischen Betriebsrates

- Im Rahmen der regulären Sitzungen des EBR (09./10. März 2010 in Dortmund, 07./08. September 2010 in Essen) wurden im wesentlichen folgende Themen behandelt:
 - RWE-Strategie *
 - Internationale RWE-Strategie und Steuerung der Länder **
 - Corporate Responsibility, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsmanagement im RWE-Konzern, Internationale Projekte der RWE IT GmbH
- In einer **Sitzung des EBR-Ausschusses** am 02. November 2011 in Prag erfolgte die aktuelle Information zum Projekt Neue RWE-Konzernstruktur
- In 2010 kam es erstmals zum **Abschluss von zwei Vereinbarungen mit dem Europäischen Betriebsrat:**
 - Vereinbarung über die Geltung von Mindeststandards bei Umstrukturierungen im RWE-Konzern vom 10. März 2010
 - Sozialcharta für den RWE-Konzern vom 16. September 2010

* Präsentation durch Hr. Dr. Jobs

** Präsentation durch Hr. Dr. Birnbaum

1. Vereinbarung über die Geltung von Mindeststandards bei Umstrukturierungen im RWE-Konzern

➤ Ziele der Vereinbarung:

- Begleitung von notwendigen Maßnahmen der Umstrukturierung zur Positionierung der Unternehmen im Markt und im Wettbewerb aus Sicht der Arbeitnehmer

▪ Umstrukturierungen iSd. Vereinbarung

- Standortschließungen/-verlagerungen
- Grundlegende Änderungen der Arbeitsorganisation
- Massenentlassungen und Stilllegungen

- Beteiligung des EBR, soweit die Umstrukturierungen mindestens zwei Länder betreffen
- Erfordernis der Anwendung vergleichbarer Standards in den beteiligten Ländern

- Minimierung eventueller nachteiliger Folgen für die Beschäftigten
 - Bestreben die nachfolgenden **Grundsätze zur Milderung der individuellen, sozialen Konsequenzen** für die Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen zu beachten

- Vermeidung von durch Umstrukturierungen bedingter Kündigungsmaßnahmen
- Nutzung der jeweils zur Verfügung stehenden Instrumente des sozialen Personalabbaus
- Keine Beabsichtigung von Umstrukturierungen, die ausschließlich dem Ziel der Verschlechterung von Teilhaberechten, Arbeitsbedingungen und Altersversorgungssystemen dienen

2. Sozialcharta für den RWE-Konzern

Beschreibung grundlegender Prinzipien der RWE-Personalpolitik*

- Anerkennung des **Grundrechts auf Vereinigungsfreiheit** und Bekenntnis zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit legitimierten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretungen
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
 - Beachtung der jeweiligen nationalen Standards für eine sichere Arbeitsumwelt
 - Bestreben ein pro-aktives Gesundheitsmanagement anzubieten
- **Aus- und Weiterbildung**
 - Unterstützung des lebenslangen Lernens der Arbeitnehmer
 - Orientierung der Kompetenzen der Arbeitnehmer an den zukünftigen strategischen Herausforderungen des Unternehmens
- **Ablehnung jeder Form von Diskriminierung**
 - Anerkennung der Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens
- **Vergütung**
 - Bemühen, die Entlohnung der Arbeitnehmer so zu gestalten, dass den Gesichtspunkten einer angemessenen Lebensführung als auch der wirtschaftliche Situation des Unternehmens Rechnung getragen wird
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und den spezifischen Möglichkeiten der Konzerngesellschaften
- **Unterstützung der (ggf. auch internationalen) Mobilität der Arbeitnehmer**

* nationale gesetzliche Regelungen und Vereinbarungen werden durch die Sozialcharta nicht ersetzt.

Auswirkungen der veränderten wirtschaftlichen Lage auf den EBR im RWE Konzern?

- > Die RWE Strategie ist seit 2010 durch die aktuelle Situation bestätigt worden
- > Die kurzfristigen politischen Änderungen nach dem Unfall in Fukushima sind in Deutschland derzeit schwierig zu bewältigen
- > Soweit Entscheidungen mit grenzüberschreitender Auswirkung getroffen werden, wird der EBR im RWE Konzern auch in Zukunft informiert und konsultiert werden