

# **PROTOCOL OVERGANG VAN ARBEIDSVOORWAARDEN**

**BETREFFENDE DE HARMONISATIE VAN  
DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN ENECO NAAR CAPGEMINI**

25 juli 2013



## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Inleiding en uitgangspunten</b>	<b>3</b>
<b>A Begripsbepalingen</b>	<b>4</b>
<b>B Afspraken bij overgang van Eneco naar Capgemini</b>	<b>5</b>
<b>C Medezeggenschap bij Capgemini</b>	<b>8</b>
<b>D Ondertekening</b>	<b>9</b>
<b>Bijlage 1 Arbeidsvoorwaarden Conversiemodel</b>	<b>11</b>
<b>Bijlage 2 Indicatief voorbeeld salarisconversie – nog onder constructie en ter review</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage 3 Begeleidingscommissie</b>	<b>15</b>



## Inleiding en uitgangspunten

Eneco draagt de ICT-dienstverlening op het gebied van Customer Services en Infra Projects & Architecture over aan Capgemini. Als gevolg hiervan zullen de hierbij betrokken Eneco medewerkers bij wege van een overgang van onderneming overgaan op Capgemini. Ten aanzien van de overgang van de medewerkers zal het bepaalde in artikel 662 e.v. van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden gevolgd, met dien verstande dat de medewerkers voor de Overgangdatum met in achtneming van dit Protocol Overgang van Arbeidsvoorwaarden een individueel aanbod tot harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van Capgemini zullen ontvangen, waarover in het navolgende meer.

De integratie van de Eneco medewerkers binnen de Capgemini organisatie wordt vergemakkelijkt indien voor hen dezelfde arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als voor hun Capgemini collega's. Dit Protocol Overgang van Arbeidsvoorwaarden (POA) is een bijlage bij de arbeidsovereenkomst die de Eneco medewerker van Capgemini ontvangt. Met deze POA wordt beoogd de rechten van Eneco medewerkers, die in dienst treden bij Capgemini, op een dusdanige wijze te bedingen dat een medewerker een zelfstandig recht op nakoming jegens Capgemini verkrijgt.

Alle arbeidsvoorwaarden en regelingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de Eneco medewerker met Eneco zullen bij de overgang naar Capgemini worden geconverteerd naar de bij Capgemini geldende arbeidsvoorwaarden en regelingen. Dit betekent, dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met Capgemini vanaf de Overgangdatum uitsluitend de arbeidsvoorwaarden en regelingen van Capgemini van toepassing zullen zijn voor de Eneco medewerker. Daarnaast zijn aanvullende afspraken van toepassing zoals vastgelegd in deze POA.

Deze POA bestaat uit de volgende onderdelen:

- A Begripsbepalingen
- B Afspraken bij overgang van Eneco naar Capgemini
- C Medezeggenschap bij Capgemini

De belangrijkste uitgangspunten zijn dat medewerkers na de overstap beschikken over:

- Een financieel gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden;
- Een gelijkblijvende arbeidsduur conform het bestaande dienstverband bij het Eneco.

Het is mogelijk dat in de nabije toekomst ook de ICT-dienstverlening op het gebied van Datacenter & Administration door Eneco wordt overgedragen aan Capgemini. In dat geval geldt voor de daarbij betrokken medewerkers ook dit POA. Waar in dit document wordt gerefereerd aan Customer Services en Infra Projects & Architecture, zal in dat geval geacht moeten worden dat tevens is gerefereerd aan Datacenter & Administration.

Deze POA is tot stand gekomen in overleg tussen Eneco, Capgemini en de vakbonden betrokken bij de CAO Productie & Leveringsbedrijven (CAO Plb) en de bedrijfs-CAO Eneco.



## A Begripsbepalingen

In dit Protocol van Overgang van Arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

<b>Capgemini:</b>	Capgemini Sourcing B.V. (de Capgemini B.V. met de aansluiting bij het ABP)
<b>Eneco:</b>	Eneco Business B.V.
<b>Eneco medewerker / Medewerker:</b>	Een medewerker van Eneco die aanspraak maakt op de overgang naar Capgemini.
<b>Protocol van Overgang van Arbeidsvoorwaarden (POA):</b>	Het onderhavige Protocol.
<b>HR Charter:</b>	De (met instemming van de ondernemingsraad) tot stand gekomen arbeidsvoorwaardenregeling van Capgemini versie 2013.
<b>CAO PLb:</b>	De CAO Productie & Leveringsbedrijven 2011 met als einddatum 30 april 2013.
<b>Begeleidingscommissie:</b>	De in bijlage 3 beschreven commissie.
<b>Overgangsdatum:</b>	De datum waarop het dienstverband van de Eneco medewerkers overgaat naar Capgemini.
<b>Conversie:</b>	Het omzetten van de financiële waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de Eneco medewerker zoals dat geldt bij Eneco naar de financiële waarde zoals dat geldt bij Capgemini vanaf de Overgangsdatum, zoals nader omschreven in bijlagen 1 en 2.
<b>Arbeidsovereenkomst:</b>	De arbeidsovereenkomst die Capgemini de Eneco medewerker aanbiedt waarin de afspraken en bedragen staan vermeld die van toepassing zijn voor de Eneco medewerker vanaf de Overgangsdatum.



## B Afspraken bij overgang van Eneco naar Capgemini

### 1. In dienst treden bij Capgemini

- 1.1 De Eneco medewerker treedt op de Overgangsdatum in dienst bij Capgemini.
- 1.2 Capgemini biedt de Eneco medewerker een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde tijd. Er geldt voor de Eneco medewerker geen proeftijd.
- 1.3 Vanaf de Overgangsdatum zijn uitsluitend de Capgemini arbeidsvoorwaarden en regelingen zoals beschreven in het HR Charter en de bijlagen van het HR Charter van toepassing voor de Eneco medewerker, tenzij hieronder anders is vermeld. De Capgemini arbeidsvoorwaarden en regelingen worden als ondeelbaar geheel (onder uitdrukkelijke uitsluiting van andere arbeidsvoorwaarden en regelingen) door de Eneco medewerker aanvaard.
- 1.4 De Eneco medewerker heeft na de Overgangsdatum dezelfde rechten en positie als alle overige medewerkers van Capgemini, conform het Capgemini HR beleid. Dit betekent onder andere dat hij met behoud van mogelijke conform artikel B 3 voor de Overgangsdatum gemaakte individuele afspraken en eventuele andere in deze POA vermelde afspraken:
  - a. gelijk behandeld wordt bij promotie naar hogere grades;
  - b. gelijk behandeld wordt bij assignatie naar andere functiegebieden of rollen;
  - c. gelijke kansen heeft op salarisverhogingen;
  - d. gelijk behandeld wordt bij deelname aan de variabele beloningssystematiek;
  - e. gelijk behandeld wordt bij deelname aan speciale beloningsprogramma's zoals 'medewerker van de maand', 'innovatie awards', 'certificering bonussen', 'kwartaalbonussen' etc.;
  - f. gelijke mogelijkheden heeft voor training en opleiding;
  - g. gelijk behandeld wordt bij toekenning van mobiliteitsvergoedingen, bijvoorbeeld ter besteding aan een lease auto;
  - h. gelijk behandeld wordt bij deelname aan fiscaal vriendelijke regelingen en/of cadeaus, inkoopvoordelen, personeelsregelingen;
  - i. gelijk behandeld wordt bij gebruikmaking van onkostendeclaratie regels;
  - j. gelijke behandeling krijgt uit hoofde van het Capgemini sociaal plan.Bovenstaande lijst is slechts ter illustratie, en nadrukkelijk niet uitputtend.

### 2. De Eneco medewerker krijgt de volgende garanties:

- 2.1 De Eneco medewerker komt in dienst op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dat wil zeggen dat de totale waarde van de in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden bij Capgemini gelijkwaardig is aan het pakket dat de medewerker bij Eneco had, gebaseerd op de meest recente arbeidsvoorwaarden en de CAO PLb. Hiervoor is een Arbeidsvoorwaarden-Conversiemodel opgesteld dat nader wordt toegelicht in **bijlagen 1 en 2**. Het gebruik van dit conversiemodel garandeert dat de financiële conversie van arbeidsvoorwaarden voor alle Eneco medewerkers gebaseerd is op dezelfde principes, en dat de arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden die voor de Eneco medewerker bij Eneco van toepassing zijn. De individuele conversieberekening is een formele bijlage bij de arbeidsovereenkomst van Capgemini.
- 2.2 Het maandsalaris dat als basis dient voor de Conversie is minimaal het bruto salaris dat geldt op het moment van de Overgangsdatum. Hierbij geldt dat de arbeidsduur (aantal uren per week en per jaar) hetzelfde is.





- 2.3 De Eneco medewerker neemt bij overgang naar Capgemini zijn bij Eneco en eventuele rechtsvoorgangers opgebouwde dienstjaren mee. Dit betekent onder andere dat deze dienstjaren in eventuele anciënniteitregelingen van Capgemini - bijvoorbeeld met betrekking tot jubilea en in geval bij Capgemini een sociaal plan van toepassing verklaard zou worden - meetellen.
- 2.4 De Eneco medewerker krijgt bij Capgemini een arbeidsovereenkomst op basis van hetzelfde aantal werkuren per week en per jaar als de huidige arbeidsovereenkomst bij Eneco. De gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaarden is gebaseerd op hetzelfde aantal uren per werkweek zoals vastgelegd was in de arbeidsovereenkomst van de medewerker bij Eneco. Een eventuele vermindering van arbeidsuren per week kan eenvoudig worden bewerkstelligd door middel van de Capgemini dagenkoopregeling zoals in het HR-Charter beschreven.
- 2.5 Capgemini heeft een vrijwillige aansluiting bij het ABP. Hierdoor blijft de pensioenregeling van de Eneco medewerker bij het ABP intact. Ook de vrijwillige verzekeringen (IPAP en Loyalis) kunnen behouden blijven.

### 3 Overige regelingen

Voor onderstaande regelingen geldt dat de medewerker hierop een beroep dient te doen bij voorkeur voor Overgangdatum doch uiterlijk 2 maanden na Overgangdatum. Na deze datum vervalt het recht om op onderstaande regelingen een beroep te kunnen doen.

- a. **Individueel afwijkende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:** Individuele afwijkende arbeidsvoorwaardelijke afspraken, alsmede niet-arbeidsvoorwaardelijke afspraken, zoals afspraken op het gebied van opleiding, verlofplannen, roostervrije dagen, ergonomische aanpassingen van de werkplek, worden door Capgemini overgenomen, mits deze afspraken tussen Eneco en de medewerker schriftelijk voor de Overgangdatum zijn vastgelegd en geadmistreerd.
- b. **Individuele afspraken opnemen opgebouwd verlof:** Individuele afspraken over het opnemen van opgebouwd verlof worden door Capgemini overgenomen, ook als hiervoor meer dan 40 verlofuren meegenomen worden naar Capgemini, mits deze afspraken tussen Eneco en de medewerker schriftelijk voor de Overgangdatum zijn vastgelegd en geadmistreerd.
- c. **Levensloop afspraken:** Eneco medewerkers kunnen hun bestaande Levensloop regeling bij Capgemini voortzetten. Afspraken over het besteden van Levensloop-saldo worden door Capgemini overgenomen, mits deze afspraken tussen Eneco en de medewerker schriftelijk voor de Overgangdatum zijn vastgelegd en geadmistreerd.
- d. **PAS-regeling:** Eneco medewerkers, die reeds gebruik maken van de PAS-regeling zoals beschreven in bijlage 8 van de CAO PLb. kunnen na de Overgangdatum onder dezelfde voorwaarden van deze regeling gebruik blijven maken, mits de afspraken over deelname aan en uitvoering van de regeling tussen Eneco en de medewerker schriftelijk voor de Overgangdatum zijn vastgelegd en geadmistreerd.

### 4 Specifieke overgangsregelingen

4.1 De volgende overgangsregelingen zijn afgesproken:

- a. **Opleidingsbudget:** Voor overkomende Eneco medewerkers is een extra opleidingsbudget gereserveerd van gemiddeld € 500,- per persoon, voor vakmatige en persoonlijke ontwikkeling, in te zetten in de eerste 24 maanden na de Overgangdatum en in overleg met de Eneco medewerker en zijn manager. Na deze 24 maanden komt het budget te vervallen en geldt het gebruikelijke opleidingsbeleid bij Capgemini.
- b. **Ouderschapsverlof:** Voor Eneco medewerkers waarvoor in redelijkheid concrete grond bestaat om op ouderschapsverlof aanspraak te maken en die voorafgaande aan de Overgangdatum kenbaar hebben gemaakt op welke wijze het ouderschapsverlof wordt of is ingevuld, geldt de regeling voor Ouderschapsverlof zoals deze op de Overgangdatum bij Eneco van kracht is.



- c. **Jubileum:** De Eneco medewerkers die in de periode tot 18 maanden na Overgangsdatum in aanmerking gekomen zouden zijn voor een jubileumgratificatie bij Eneco, ontvangen die nog van Capgemini volgens de dan geldende Eneco regeling.
  - d. **KPI-score:** Capgemini kent een Performance Tantième regeling. Deze regeling is vergelijkbaar met de Resultaat Afhankelijke Beloning van Eneco. Voor de Eneco medewerkers wordt de score op het persoonlijk deel van de Key Performance Indicators, waarop een deel van Capgemini's Performance Tantième is gebaseerd, voor 2013 op 1 (= neutraal) gesteld.
  - e. **Overgangspremie:** De medewerker ontvangt een eenmalige netto uitkering van €300,-. Deze wordt uitbetaald met de 2e salarisrun na Overgangsdatum.
5. **Bovenwettelijke WW ouder dan 50, jonger dan 60**  
Voor alle medewerkers die op de Overgangsdatum ouder zijn dan 50 jaar en jonger zijn dan 60 jaar geldt dat zij hun recht blijven behouden op de bovenwettelijke WW uit Hoofdstuk 18 CAO PLb (maar dan wel) tot een maximum van 24 maanden (in plaats van 38 maanden) en tot een maximum van 90% in het eerste jaar, en 80% in het tweede jaar, indien zijn arbeidsovereenkomst gedurende het eerste jaar na de Overgangsdatum naar Capgemini eindigt omdat hij voor ontslag wordt voorgedragen door Capgemini vanwege het feit dat zijn functie/rol vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden. Eneco voert deze bovenwettelijke WW regeling uit. Dit betekent dat de Medewerker zich tot Eneco moet wenden op het moment dat het recht op deze bovenwettelijke WW afspraak is ontstaan.
- 6 **Geldigheid van de garanties.**
- 6.1 De garanties en rechten die in deze POA zijn vastgelegd zijn arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Dit betekent dat deze garanties geldig blijven, ook bij organisatiewijzigingen zoals reorganisatie, fusies of overnames.
7. **Begeleidingscommissie en hardheidsclausule**
- 7.1 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die tot taak heeft de overgang van de Eneco medewerkers naar Capgemini zo goed mogelijk te begeleiden en erop toe te zien dat de POA in individuele gevallen juist wordt toegepast. De Begeleidingscommissie zal op verzoek van een Eneco medewerker toetsen of het conversiemodel en/of de POA juist zijn toegepast, dan wel of er in verband met de overgang naar Capgemini sprake is van onredelijk nadeel. Voor de werkwijze en de exacte bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zie bijlage 3.



## C Medezeggenschap bij Capgemini

1. **Goede samenwerking:** Capgemini hecht groot belang aan het voeren van dialoog met haar achterban, zowel via de formele weg van de medezeggenschap als via andere wegen zoals het houden van afdelingsvergaderingen, bijeenkomsten, special interest groepen, taskforces, medewerker lunch sessies, peoplemanagement dashboards waarbij medewerkers hun direct leidinggevende beoordelen, het voeren van medewerker tevredenheidsonderzoeken en dergelijke. Binnen de Capgemini traditie past het dan ook om de Ondernemingsraden in alle vertrouwen de vrijheid en mogelijkheden te bieden om optimaal te functioneren. Dit betekent heel concreet dat het tot het verantwoordelijkheidsgebied van de Ondernemingsraad behoort om invulling te geven aan de noodzakelijke hoeveelheid tijdsbesteding in werktijd, het onbeperkt kunnen deelnemen aan relevante opleidingen c.q. het jaarlijks met de directie van Capgemini houden van strategisch overleg.
2. **Maximale betrokkenheid:** Capgemini geeft er bij het betrekken van medewerkervertegenwoordigingen de voorkeur aan een en ander zo dicht mogelijk bij de eigen medewerker vorm te geven. Dit betekent dat Capgemini de formele afspraken en overleggen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden verbeteringen en HR instrumentarium met de Ondernemingsraad afspreekt.



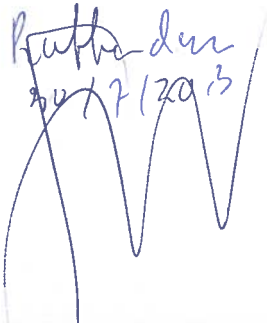


## D Ondertekening

Ondergetekenden verklaren akkoord te gaan met dit Protocol Overgang van Arbeidsvoorwaarden betreffende de conversie van de arbeidsvoorwaarden van de Eneco medewerkers naar het Capgemini arbeidsvoorwaardenpakket.

Plaats:  
Datum:

*Rotterdam*  
*30/7/2013*



Plaats:  
Datum:

*Rotterdam*  
*30/7/2013*



**Eneco Holding N.V.**  
Namens deze G.A.J. Dubbeld  
Chief Financial Officer (CFO)

**Capgemini Nederland B.V.**  
Namens deze R.M.J. van Gasteren  
Vice President Talent & Transformation


Plaats:  
Datum:

*Amsterdam*  
*2 augustus 2013*



Plaats:  
Datum:

*Amsterdam*  
*1-8-2013*



**CNV Publieke Zaak**  
Namens deze H. Strootman

~~CMEH~~ **VMHP -N**  
Namens deze O.H. Hoole  
Bestuurder

*Onder voorbehoud  
goedkeuring Aloua Kerbo FMU*

Plaats:  
Datum:

*Rotterdam*  
*1-8-13.*



**AbvaKabo FNV**  
Namens deze R. Cornelisse  
Bestuurder

Protocol Overgang Arbeidsvoorwaarden, Juli 2013

Page 9 of 15

Paraaf Eneco



-COMPANY CONFIDENTIAL-  
Paraaf Capgemini





## Bijlage 1 Arbeidsvoorwaarden Conversiemodel

### Conversiemodel – Bruto-Bruto Vergelijking

Aan Eneco zijde worden de volgende emolumenten meegenomen in de Bruto-Bruto vergelijking:

- Salaris inclusief persoonlijke toelagen
- Vakantiegeld
- Gemiddelde Collectieve Resultaatdeling (CRD) over een periode van 3 jaar (1,37%)
- Gemiddelde Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB). Over de afgelopen 3 kalenderjaren bedroeg deze 1,5%. Het gegarandeerde minimum in de CAO-PLb over de laatste blokperiode van 3 jaar vanaf 2012 bedroeg 2,7% en wordt daarom gehanteerd.
- Benefit budget: bovenwettelijk verlof
- Benefit budget: extra bovenwettelijk verlof indien schaal 8 of hoger
- Benefit budget: eenmalige bijdrage 2012
- Benefit budget: werkgeversbijdrage levensloop
- Benefit budget: (restant) ADV
- Benefit budget: leeftijdsverlof
- Verlofrechten (wettelijk/ doelgebonden en eventueel overig verlofrecht in uren);
- Gebruteerde onkostenvergoeding
- Tegemoetkoming ziektekosten

Het resulterende bedrag wordt volgens de Capgemini arbeidsvoorwaarden verdeeld over:

- Salaris
- Vakantiegeld
- Eindejaarsuitkering
- Vakantiedagen
- Normtantième (in dit geval gebruikt voor compensatie van een eventueel tekort)
- Onkostenvergoedingen (bruto en gebruteerde netto bedragen)
- Verlofuren

Het uitgangspunt van het conversiemodel is dat de Medewerker bij hetzelfde aantal te werken uren per week en per jaar hetzelfde inkomen behoudt, waarbij de balans via een harmonisatie-inhouding of -vergoeding weer in evenwicht gebracht wordt.

Een voorbeeld van het resultaat van dit Arbeidsvoorwaarden-Conversiemodel is opgenomen in bijlage 2. In bijlage 2 worden de reiskostenvergoedingen en de mobiliteitsvergoeding apart vermeld, maar deze maken onderdeel uit van de totale harmonisatie.

Zoals aangegeven in de inleiding worden alle arbeidsvoorwaarden en regelingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de Eneco medewerker met Eneco bij de overgang naar Capgemini geconverteerd naar de bij Capgemini geldende arbeidsvoorwaarden en regelingen. Dit betekent, dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met Capgemini vanaf de Overgangdatum uitsluitend de arbeidsvoorwaarden en regelingen van Capgemini van toepassing zullen zijn voor de Eneco medewerker. Daarnaast zijn aanvullende afspraken van toepassing zoals vastgelegd in deze POA.

Dit betekent dat alle regelingen en afspraken in de bedrijfs-CAO Eneco en CAO PLb komen te vervallen, waaronder, maar niet uitsluitend de volgende regelingen:

- Overwerk en verschoven werktijd / overwerksgrens
- Wacht- en Storingsdienst / afbouwregeling
- Ploegendienst
- Vakantieverlof / buitengewoon verlof / doelgebonden verlof
- Keuzemodel arbeidsvoorwaarden / Benefit budget
- Rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid



- Voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie
- Beoordelingssystematiek en reglement
- Collectieve resultaatdeling en resultaatafhankelijke beloning
- Functiecontracten
- Garantie en overgangsregelingen
- Salaristabel Eneco



## Bijlage 2 Indicatief voorbeeld salarisconversie – nog onder constructie en ter review

Hieronder is een exemplaar van de conversiesheet afgedrukt, die aan de medewerkers in het conversiegesprek wordt toegelicht. Aan de linkerkant staan voor de medewerker herkenbare bedragen, die naar de rechterkant worden getransporteerd. Rechts staan de bedragen die men later terugvindt op de Capgemini loonstrook. Het voorbeeld beslaat twee pagina's. Dit exemplaar is zuiver indicatief. In individuele gevallen kunnen nog andere componenten relevant zijn. Aan dit exemplaar kunnen geen rechten worden ontleend.

INDICATIEF OVERZICHT CONVERSIE ARBEIDSVOORWAARDEN ENECO - CAPGEMINI		NIVO 21		20-Jun-2013	
Medewerker Voorbeeld		Specialist		CSS-I	
		MAAND		MAAND	
<b>BRUTO - Primaire componenten</b>	<b>Eneco jr ft (38 u = 100%)</b>	<b>Eneco mnd ft (38 u = 100%)</b>	<b>Eneco mnd pt (38 u = 100%)</b>	<b>Capgemini mnd ft (40 u = 100%)</b>	<b>Capgemini jr ft (40 u = 100%)</b>
Salaris	€ 43.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.337,43	€ 52.049,11
Persoonlijke Toelage	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vakantiegeld (8%)	€ 3.840,00	€ 320,00	€ 320,00	€ 346,99	€ 4.163,93
RAAB (2,7%) / Endejaarsuitkering	€ 1.399,68	€ 116,64	€ 116,64	€ 173,50	€ 2.081,96
<b>SUBTOTAAL PRIMAIRE BRUTO BELONING</b>	<b>€ 53.239,68</b>	<b>€ 4.436,64</b>	<b>€ 4.436,64</b>	<b>€ 4.657,92</b>	<b>€ 56.235,00</b>
<b>BRUTO - Secundaire componenten</b>	<b>Eneco jr ft (38 u = 100%)</b>	<b>Eneco mnd ft (38 u = 100%)</b>	<b>Eneco mnd pt (38 u = 100%)</b>	<b>Capgemini mnd ft (40 u = 100%)</b>	<b>Capgemini jr ft (40 u = 100%)</b>
Connectiviteitsvergoeding				€ 33,25	€ 420,00
Vastie bruto onkostenvergoeding				€ 7,13	€ 90,00
Netto onkostenvergoeding (gebruikt)				€ 8,19	€ 103,45
Tegemoetkoming ziektekosten	€ 360,00	€ 30,00	€ 30,00		
CPD (1,37%) of Variabele beloning / Normantieme	€ 710,21	€ 59,18	€ 59,18		
Benefit budget: bovenw ettelijk verlor (2%)	€ 960,00	€ 80,00	€ 80,00		
Benefit budget: extra bovenw ettelijk verlor (0%)	€ -	€ -	€ -		
Benefit budget: eenmalige bijdrage 2012 (0,5%)	€ -	€ -	€ -		
Benefit budget: w erkgeversbijdrage levensloop (1,8%)	€ 864,00	€ 72,00	€ 72,00		
Benefit budget: (resitant) ADV (0,2%)	€ 96,00	€ 8,00	€ 8,00		
Benefit budget: leertijds verlor (1,2%)	€ 576,00	€ 48,00	€ 48,00		
<b>Benefit budget: gebruikt voor urenkooop*</b>	<b>€ 596,36</b>	<b>€ 49,70</b>	<b>€ 49,70</b>		
<b>SUBTOTAAL SECUNDAIRE BELONING</b>	<b>€ 2.993,84</b>	<b>€ 247,49</b>	<b>€ 247,49</b>	<b>€ 72,75</b>	<b>€ 901,79</b>
Bruto harmonisatie vergoeding I				€ -	€ -
<b>CONVERSIE WAARDE -&gt; NIEUWE BELONING</b>	<b>€ 56.209,52</b>	<b>€ 4.684,13</b>	<b>€ 4.684,12</b>	<b>€ 4.930,66</b>	<b>€ 59.196,79</b>
Maandelijkse componenten (incl MN bijdragen pensioen)			€ 3.647,56		
Reiskosten / Leaseauto / Mobiliteit	€ 4.320,00	€ 360,00	€ 360,00	€ 368,00	€ 4.416,00
Bruto harmonisatie vergoeding II				€ 1,20	€ 16,84
Maandelijkse componenten (als boven, incl reizen)			€ 4.007,56		
Bruto harmonisatie vergoeding Totaal			€ 1,20	€ 1,26	€ 15,16



**WERKUREN PER JAAR (PER PERIODE)**

parttime percentage **administratief**  
arbeidspercentage **contractueel**  
(parttime) percentage **Eneco** -> Capgemini:

95,00% 0,00% = 0 uren  
95,00%  
95,00% Capgemini kent een 40-urige werkeek

Overzicht verlof in uren	Eneco jr ft (38 u = 100%)
Wettelijk verlof	160,00
Bovenwettelijk verlof	0,00
Doelgroep verlof	0,00
Leefstijdsverlof	0,00
*Benodigde uren koop vanuit Benefit (waarde)	24,60
<b>Totaal verlof</b>	<b>184,60</b>

Eneco rmd pt (38 u = 100%)
160,00
0,00
0,00
0,00
24,60
<b>184,60</b>

Capgemini jr ft (40 uur = 100%)
160,00
48,00
0,00
0,00%
<b>197,60</b>

**BUITEN CONVERSIE**

Wacht & Stormdienststen €

**PENSIOEN**

	Eneco jr ft (38 u = 100%)	Eneco rmd ft (38 u = 100%)	Eneco rmd pt (38 u = 100%)
Basis voor pensioengrondslag (FG)	€ 53.949,89	€ 3.583,32	€ 3.583,32
Pensioengrondslag (= basis voor FG -/- franchise van € 11.950)	€ 42.999,89	€ 3.583,32	€ 3.583,32
ABP ORNP WG 17,78%	€ 7.645,38	€ 637,12	€ 637,12
ABP ORNP Wn 7,62%	€ 3.276,59	€ 273,05	€ 273,05
AOP wg Eneco 0,3% / bij Capgemini 0,45%	€ 104,85	€ 8,74	€ 8,74
AOP wn Eneco 0,1% / bij Capgemini 0,15%	€ 34,95	€ 2,91	€ 2,91
VPL Ov Preme WG 1,6%	€ 851,83	€ 70,99	€ 70,99
VPL Ov Preme Wn 2,4%	€ 1.277,75	€ 106,48	€ 106,48
Totaal werkgeversbijdrage		€ 382,44	€ 382,44
Totaal werknemersbijdrage		€ 716,84	€ 716,84

Capgemini rmd pt (38 u = 95%)	Capgemini rmd ft (40 u = 100%)	Capgemini jr ft (40 u = 100%)
€ 3.583,32	€ 3.771,92	€ 56.213,04
€ 637,12	€ 670,65	€ 45.263,04
€ 273,05	€ 287,42	€ 8.047,77
€ 12,59	€ 13,26	€ 3.449,04
€ 4,20	€ 4,42	€ 159,09
€ 71,20	€ 74,95	€ 53,03
€ 106,80	€ 112,43	€ 899,41
€ 384,05		€ 1.349,11
€ 720,91		

## Bijlage 3 Begeleidingscommissie

1. **Begeleidingscommissie:** Er wordt door Capgemini een Begeleidingscommissie ingesteld die tot taak heeft de overgang van de Eneco medewerkers naar Capgemini zo goed mogelijk te begeleiden en erop toe te zien dat de POA en het conversiemodel in individuele gevallen juist wordt toegepast. Deze commissie zal in functie zijn vanaf Overgangsdatum tot 9 maanden na de Overgangsdatum.
2. **Samenstelling:** De Begeleidingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad van Capgemini, een vertegenwoordiger van de Centrale Ondernemingsraad van Eneco en een HR functionaris van Capgemini.
3. **Bevoegdheid:** De Begeleidingscommissie toetst op verzoek van een individuele medewerker de individuele uitkomst van het overeengekomen conversiemodel en deze POA. In gevallen waarin concrete toepassing van dit model en/of deze POA leidt tot een onredelijk nadeel voor de Eneco medewerker heeft de Begeleidingscommissie de bevoegdheid om de directie van Capgemini, in de persoon van de Directeur HR Infrastructure Services (IS) zwaarwegend te adviseren in het voordeel van de medewerker af te wijken van het in deze POA bepaalde.
4. **Werkwijze**
  - a. De Eneco medewerker kan zich tot de Begeleidingscommissie wenden indien hij / zij het niet eens is met de toepassing van deze POA en/of het conversiemodel of vindt dat er een onredelijk nadeel is ontstaan.
  - b. Het aanspreekpunt voor de Begeleidingscommissie is het OR-lid van Capgemini die aangewezen is als contactpersoon voor de overgang van de Eneco medewerkers. Het is de taak van dit OR-lid om, in samenspraak met en onder goedkeuring van de Medewerker, een objectief schriftelijk verzoek met opsomming van alle relevante feiten en omstandigheden op te stellen en bij de begeleidingscommissie in te dienen namens de medewerker. Het aanspreekpunt fungeert tevens als procesbewaker.
  - c. De Begeleidingscommissie formuleert binnen twee weken een advies inzake de kwestie en deelt dat schriftelijk mede aan de directie van Capgemini en aan de betrokken Medewerker.
  - d. Binnen 10 werkdagen na dit advies vindt overleg plaats tussen de Commissie en de directie van Capgemini.
  - e. De directie van Capgemini neemt binnen 5 werkdagen na het overleg een definitief en bindend gemotiveerd besluit. Dit besluit wordt vervolgens binnen 3 werkdagen schriftelijk en met redenen omkleed aan de Medewerker meegedeeld. Eneco ontvangt hiervan een afschrift.
  - f. Uitstel van de termijn als bedoeld in dit artikel is mogelijk, mits met redenen omkleed schriftelijk aan de betrokken medewerker kenbaar gemaakt.
5. **Kosten:** Eventuele kosten die door de Begeleidingscommissie worden gemaakt in verband met de uitoefening van haar taak komen voor rekening van Capgemini.
6. **Geheimhouding:** De Begeleidingscommissie is gehouden tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens en omstandigheden, die haar bij het verrichten van haar taak ter kennis komen.

\*\*\*

