

Harmonisatie Protocol

ter uitvoering van het Sociaal plan E.on Benelux en E.on IT Netherlands 2010-2012

Dit document heeft betrekking op de overgang van IT-activiteiten en de daaraan verbonden medewerkers van E.ON IT Netherlands BV naar HP en T-Systems Nederland BV. Als bijlage aan dit Protocol is toegevoegd een lijst met betreffende medewerkers. Beoogde datum van overgang is 1 april 2011. Indien de datum van overgang verandert, zal de ingangsdatum van alle overgangsmaatregelen ook wijzigen.

De ondergetekenden:

E.ON IT Netherlands B.V, statutair gevestigd te Rotterdam, hierna te noemen "E.ON"
en
Abvakabo FNV, statutair gevestigd te Zoetermeer
en
CNV Publieke Zaak, statutair gevestigd te Den Haag

Hierna gezamenlijk te noemen "Partijen",
Overwegende dat:

- de medewerkers die werkzaam zijn binnen de over te dragen IT-activiteiten van E.ON zijn geïnformeerd over het voorgenomen besluit om deze activiteiten inclusief de betrokken werknemers over te dragen aan HP en T-Systems;
- E.ON hierover een adviesaanvraag d.d. 21 december 2009 bij de Ondernemingsraad heeft ingediend;
- E.ON de opvang van de nadelige consequenties als gevolg van de Outsourcing op hoofdlijnen is overeengekomen met de vakbonden en heeft vastgelegd in Hoofdstuk 7 van het Sociaal Plan d.d. 26 januari 2010;
- voornoemde overdracht aan HP en T-Systems naar verwachting per 1 april 2011 zal plaatsvinden;
- op basis van artikel 7: 662 e.v. BW, de betrokken medewerkers van E.ON met een Nederlandse arbeidsovereenkomst alsdan ook per datum van overgang (verwachting 1 april 2011) van rechtswege in dienst zullen treden bij HP resp. T-Systems;
- ingevolge de wetgeving inzake overgang van onderneming de rechten en verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomsten tussen de betrokken medewerkers en E.ON voortvloeien van rechtswege overgaan op HP en T-Systems;
- HP en T-Systems op de betrokken medewerkers hun eigen arbeidsvoorwaarden en regelingen zullen toepassen, met respectering van de rechten van de medewerkers op basis van de wetgeving inzake overgang van onderneming. In aanvulling op de arbeidsvoorwaarden en regelingen van HP en T-Systems zijn de afspraken opgenomen in deze overeenkomst;
- het uitgangspunt is dat de betrokken medewerkers een arbeidsvoorwaardenpakket ontvangen bij overgang naar HP en T-Systems dat gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van E.ON;
- het derhalve wenselijk is afspraken tussen partijen te maken in het kader van de overgang van de desbetreffende medewerkers, aangaande de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en het pensioen
- HP en T-Systems zich in de individuele aanbiedingsbrieven zullen committeren aan de inhoud van deze overeenkomst;

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Algemeen

1.1 Werking

Dit Harmonisatie Protocol heeft betrekking op de sociale gevolgen voor de medewerkers die werkzaam zijn binnen de E.ON IT-organisatie, en van wie het werk zal overgaan naar HP en T-Systems, hierna te noemen “medewerker(s)”.

1.2 Precedenten / werkingsfeer

Partijen verklaren dit Harmonisatie Protocol als een op zichzelf staande overeenkomst specifiek voor de overdracht van de E.ON IT-activiteiten aan HP en T-Systems. Bij eventuele toekomstige overgangssituaties kunnen hieraan geen rechten worden ontleend.

Arbeidsvoorwaarden en anciënniteit

2.1 Algemeen

E.ON zal ervoor zorg dragen, dat de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers tot aan moment van overgang naar HP en T-Systems op de gebruikelijke wijze zullen worden afgerekend (vakantietoeslag, eventuele verlofuren enz.), behoudens de afwijkende afspraken in dit Harmonisatie Protocol.

Per *1 april 2011* zullen voor de betreffende medewerkers de HP en T-Systems arbeidsvoorwaarden gaan gelden en komen per dezelfde datum de voor hen geldende E.ON arbeidsvoorwaarden te vervallen, met in achtneming van het hieronder bepaalde.

2.2 Arbeidsvoorwaarden HP en T-Systems

- HP: Per *1 april 2011* zal op de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers die overgaan naar HP de ICK CAO en de Personeelsgids HP Nederland van toepassing zijn, zoals die op dat moment geldt, en nadien zal gaan gelden.
- T-Systems: Per *1 april 2011* zal op de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers die overgaan naar T-Systems het T-Systems arbeidsvoorwaardenreglement van toepassing zijn, zoals die op dat moment gelden, en nadien zullen gaan gelden.

2.3 Rechtspositie

Het dienstverband van de betrokken medewerkers met E.ON eindigt per *1 april 2011* en gaat op die datum van rechtswege over naar HP respectievelijk T-Systems. De aard van het dienstverband wijzigt niet als gevolg van de overgang. Dit houdt in dat medewerkers, die vóór de transitie een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben, dit ook behouden na de overgang.

Individuele in het personeelsdossier vastgelegde afspraken die met de medewerkers zijn gemaakt voor de datum van overgang zullen door HP en T-Systems worden overgenomen.

2.4 Anciënniteit

De betrokken medewerkers behouden bij de overgang naar HP en T-Systems hun bij E.ON en rechtsvoorgangers opgebouwde anciënniteit.

2.5 Standplaats

De standplaats van de betrokken medewerkers zal op 1 april 2011 onveranderd blijven.

Salaris

3.1 Salaris bij overgang

De betrokken medewerkers worden bij overgang ingedeeld in de salarissystemen van HP respectievelijk T-Systems met behoud van het dan geldende salaris.

3.2 Jaarsalaris

Vanaf 1 januari 2011 wordt bij E.ON een Benefit Budget ingevoerd.

	% in Benefit Budget 1)
Vakantie-uitkering 2)	8,00%
1%-regeling voor werknemers in dienst vóór 1.1.2006	1%
De waarde van overwerkuren boven 80 uren	
Vergoeding oude premiespaarregeling	
Levensloopbijdrage 3)	1,80%
Bovenwettelijk verlof 4): Bovenwettelijk verlof basis	2,00%
Boven overwerksgrens	0,80%
Leeftijdsvlof	0,40% - 1,60%
Overgangsregelingen leeftijdsvlof	0,40% - 1,20%
Doelgebonden verlof basis	0,40%
13 ADV-dagen	5,25%

1) De percentages in deze tabel gaan uit van een 38-urige werkweek.

2) De vakantie-uitkering wordt berekend over het salaris exclusief vakantie-uitkering.

3) De levensloopbijdrage wordt berekend over het salaris

4) De waarde van bovenwettelijk verlof wordt berekend over het schaaalsalaris plus de vaste persoonlijk toelage.

De hoogte van het Benefit Budget varieert per E.ON-medewerker afhankelijk van zijn leeftijd en diensttijd.

Onder het bij HP en T-Systems geldende vaste bruto jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris plus de vakantietoeslag. Bij HP bedraagt de vakantietoeslag 8% van het jaarsalaris. Bij T-Systems bedraagt de vakantietoeslag 8,33% van het jaarsalaris. Van het E.ON Benefit Budget wordt 8% (HP) respectievelijk 8,33%¹ (T-Systems) onttrokken ten behoeve van de vakantietoeslag. Het resterende deel van het Benefit Budget wordt –onder aftrek van het meerdere aan bovenwettelijk verlof dat HP en T-Systems ten opzichte van E.ON kent- aan de medewerkers toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag zal worden geïndexeerd volgens het indexatiebeleid van HP respectievelijk T-Systems. Zie voor aanvullende informatie het als bijlage aan dit Protocol toegevoegde overzicht met een omschrijving van de Persoonlijke Toelage en Compensatie Toelagen.

3.3 Perspectief en Indexering

De maximale uitloop (pnt 70) in de functionele salarisklasse wordt zowel door T-systems als door HP als salarisperspectief gegarandeerd. De indexatie van dit salarisperspectief en de ontwikkeling van het salaris geschiedt op basis van het binnen HP en T-Systems geldende regime.

3.4 Persoonlijke toeslagen

De eventueel voor de individuele medewerker al bij E.ON geldende schriftelijk vastgelegde

¹ Om misverstanden te voorkomen gaat het hier om 8 respectievelijk 8,33 procentpunten.

persoonlijke toeslagen worden door HP en T-Systems overgenomen.

3.5 Variabele beloning

- E.ON kent een Bonus. Het uitkeringsniveau is onder meer afhankelijk van de gerealiseerde EBIT (*Earnings Before Interest and Tax*). De regeling heeft een minimumuitkering van 2,7%. De on-target Bonus bedraagt 8,5% (respectievelijk 12,5% voor Leidinggevenden). De Bonus wordt berekend over het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en is pensioengevend.
- HP kent een Variable Performance Bonus (VPB). De gemiddelde uitkering bedraagt 2,5%. De VPB-uitkering wordt berekend over het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en is niet pensioengevend.
Bij overgang naar HP wordt de VPB-regeling van HP van toepassing op de betrokken medewerkers. Van het resterende deel van de gemiddelde E.ON Bonus ($8,5\% - 2,5\% = 6\%$) wordt 2,7% (de minimumuitkering) beschouwd als een vast inkomensbestanddeel en wordt als zodanig toegevoegd aan de persoonlijke toeslag zoals beschreven in art. 3.1.
Het overige deel van de E.ON Bonus ($8,5\% - 2,5\% - 2,7\% = 3,3\%$) is een variabel inkomensbestanddeel. Dit variabel inkomensbestanddeel wordt gewijzigd in een vast inkomensbestanddeel door een correctiefactor toe te passen van 90% over de gemiddelde realisatiegraad van 95% (gedurende afgelopen 2 jaar).
Samenvatting:
E.ON Bonus: gemiddeld 8,5%
HP- VPB: gemiddeld 2,5%
In persoonlijke toeslag: $2,7\% + (85,5\% \times 3,3\%) = 5,52\%$
- T-Systems kent een bonusregeling. Het uitkeringsniveau is afhankelijk van het behalen van collectieve en individuele doelstellingen. De bonusuitkering wordt berekend over het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en is niet pensioengevend.
Bij overgang naar T-Systems wordt de T-Systems bonusregeling van toepassing. Hierbij wordt het on-target uitkeringsniveau op 8,5% gesteld. Bij een boven target beoordeling bedraagt de bonusuitkering maximaal 12,75%. De hogere maximale bonusuitkering van T-Systems wordt beschouwd als voldoende compensatie voor het ontbreken van de minimumuitkering van 2,7% in de E.ON Bonus.

Arbeidsduur en verlof

4.1 Arbeidsduur

Voor de betrokken E.ON medewerkers is de gebruikelijke full-time wekelijkse arbeidsduur gelijk aan die bij HP en T-Systems, namelijk 40 uren per week.
Iedere medewerker die bij E.ON een afwijkende arbeidsduur heeft (parttime medewerker), behoudt deze arbeidsduur bij HP en T-Systems.

4.2 ADV-uren

Vanaf 1 januari 2011 worden de 13 ADV-dagen van E.ON opgenomen in een Benefit Budget (zie hoofdstuk Salaris).

4.3 Verlofrechten

Het grootste deel van de bovenwettelijke verlofregelingen van E.ON worden per 1 januari 2011 opgenomen in een Benefit Budget (zie artikel 3.1, hoofdstuk Salaris).
Dit Benefit Budget wordt –onder aftrek van het meerdere aan bovenwettelijk verlof dat HP en T-Systems ten opzichte van E.ON kent en onder aftrek van de vakantietoeslag- aan de medewerkers toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. De medewerker heeft zowel bij HP als bij T-systems het recht deze persoonlijke toeslag te gebruiken om

hetzelfde aantal vrije uren te kopen als hij/zij genoot bij E.ON. Indien de medewerker dit wenst, kan hij de persoonlijke toeslag voorts gebruiken als bron in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden, met als mogelijke doelen aankoop van extra verlof (bij HP maximaal 40 uur per jaar en bij Tsystems maximaal 96 uur per jaar), inleg in de Levensloopregeling of inleg in de Pensioenregeling.

De volgende regelingen van E.ON worden echter niet opgenomen in het Benefit Budget:

- Extra doelgebonden verlof (leeftijdsafhankelijk)
- De overgangsregeling werktijdverkorting oudere werknemers (leeftijd- en diensttijdsafhankelijk)

Het totaal aantal extra verlofuren op basis van bovengenoemde regelingen varieert per medewerker afhankelijk van leeftijd en diensttijd.

- Bij overgang naar HP behouden de betrokken medewerkers het aantal verlofuren op basis van de bovengenoemde E.ON-regelingen (extra doelgebonden verlof en overgangsregeling werktijdverkorting) dat zij (zullen) hebben op het moment van overgang (de datum 31 maart 2011). De binnen HP bestaande regelingen strekkend tot deze vormen van verlof, worden gesaldeerd met deze E-ON verlofregelingen. Leeftijdsafhankelijke groei op grond van deze twee regelingen zal voorts gedurende 5 jaar vanaf het moment van overgang verder worden gecontinueerd.
- Bij overgang naar T-Systems behouden de betrokken medewerkers het aantal verlofuren op basis van de bovengenoemde E.ON-regelingen (extra doelgebonden verlof en overgangsregeling werktijdverkorting) dat zij (zullen) hebben op het moment van overgang (de datum 31 maart 2011). De binnen Tsystems bestaande regelingen strekkend tot deze vormen van verlof, worden gesaldeerd met deze E-ON verlofregelingen. Leeftijdsafhankelijke groei op grond van deze twee regelingen zal voorts gedurende 5 jaar vanaf het moment van overgang verder worden gecontinueerd.

Vergoedingen

5.1 Overwerk

De overwerkregelingen van HP en T-Systems worden na overgang van toepassing op de betrokken medewerkers.

5.2 Standby-diensten en –vergoeding

Voor standby-diensten worden de regelingen van HP en T-Systems van toepassing. Voor de medewerkers van E.ON die voorafgaand aan de ondertekening van dit akkoord stand-by zijn geweest en na het moment van overgang in standby-diensten ingeroosterd zijn en blijven, wordt de hieronder beschreven overgangsregeling toegepast, in aanvulling op de toepassing van de stand-by regelingen van HP en T-Systems.

Medewerkers die voorafgaand aan de ondertekening van dit akkoord niet stand-by zijn geweest kunnen geen aanspraak maken op deze overgangsregeling.

De overgangsregeling houdt in dat de medewerker die na overgang ingeroosterd wordt voor standby-diensten gedurende maximaal een jaar een aanvulling ontvangt. De aanvulling bedraagt het verschil tussen de stand-by vergoeding die van toepassing is bij E.ON en de vergoedingen zoals die gelden bij HP of T-Systems.

Gedurende maximaal een jaar ontvangt de medewerker in het geval van oproep/call-out per oproep een vergoeding van € 53,51 bruto.

Bij het stoppen van de stand-by op de dag van de overgang naar HP of T-systems geldt de afbouw regeling van E.ON. Deze afbouwregeling wordt in dat geval middels een eenmalige uitkering ineens afgekocht.

Bij het -anders dan door eigen toedoen- stoppen van stand-by na de datum van overgang, gelden de afbouwregelingen van HP of T-Systems.

5.3 Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

E.ON hanteert een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer ter hoogte van € 0,19 per kilometer. De vergoedingsregeling is gemaximeerd op 50 km enkele reis.

- HP hanteert eveneens een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer ter hoogte van € 0,19 per kilometer. De HP-vergoedingsregeling is echter gemaximeerd op € 137,22.

Gedurende vijf jaar vanaf het moment van overgang naar HP wordt bij een gelijkblijvende standplaats en woonplaats het niveau van de E.ON reiskostenvergoeding woon- werkverkeer gegarandeerd.

- T-Systems hanteert een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer ter hoogte van € 0,19 per kilometer. De vergoedingsregeling is gemaximeerd op 50 km enkele reis.

5.4 Leaseauto's

De leaseregelingen van HP en T-Systems zullen bij overgang integraal van toepassing zijn. De leaseregelingen van HP en T-Systems kennen geen werknemersbijdrage.

Indien sprake is van een door E.ON toegewezen functiegebonden leaseauto, zal dit door HP en T-Systems worden gehonoreerd.

5.5 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

De medewerkers van E.ON kunnen na de overgang naar HP respectievelijk T-Systems op non-selectieve basis toetreden tot de collectieve ziektekostenverzekering zoals die geldt bij de betreffende onderneming, met de bijbehorende kortingen.

E.ON kent een werkgeversbijdrage van € 360 per jaar voor medewerkers die deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering.

- HP hanteert een werkgeversbijdrage van € 120 per jaar voor medewerkers die deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Bij overgang naar HP wordt voor medewerkers die een werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering bij E.ON hebben ontvangen en die bij 1^e gelegenheid toetreden tot de collectieve ziektekostenverzekering van HP de volgende regeling van toepassing. Het verschil tussen de werkgeversbijdrage van E.ON en de werkgeversbijdrage van HP wordt toegevoegd aan de persoonlijke toeslag zoals beschreven in 3.1.
- T-Systems kent geen werkgeversbijdrage voor medewerkers die deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Bij overgang naar T-systems wordt voor medewerkers die een werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering bij E.ON hebben ontvangen en die bij 1^e gelegenheid toetreden tot de collectieve ziektekostenverzekering van T-Systems een bedrag ter hoogte van de werkgeversbijdrage van E.ON toegevoegd aan de persoonlijke toeslag zoals beschreven in 3.1.

Werkgelegenheid

6.1 Algemeen

Vanaf de datum van overgang naar HP respectievelijk T-Systems krijgen de betrokken medewerkers van E.ON gedurende vijf jaren een werkgarantie van hun nieuwe werkgever.

Pensioen

7.1 Algemeen

Uitgangspunt is dat het pensioen van de E.ON medewerkers zoveel als mogelijk gelijkwaardig zal overgaan. Vanaf de datum van overgang 1 april 2011 is de pensioenregeling van HP respectievelijk T-Systems op hen van toepassing.

Vanwege het vertrouwelijke karakter van de financiële informatie en compensatie van pensioenen, worden de door AWWN opgestelde berekeningen als bijlagen opgenomen en slechts beschikbaar gesteld aan de ondergetekenden en derhalve verder niet publiek gemaakt.

7.2 Pensioen

HP en T-systems hebben beiden een Defined Contribution-regeling en E.ON medewerkers zijn verplicht verzekerd bij het ABP. Dit is een Defined Benefit-regeling. Een volledige vergelijking van de drie pensioenregelingen is door AWWN opgesteld. In bijgevoegde tabel I zijn de verschillen in contante waarde (van OP en NP) op pensioendatum (65 jaar) weergegeven. De daaruit voortvloeiende individuele consequenties zullen aan de medewerkers worden toegelicht.

Deze tekorten worden d.m.v. een pensioen compensatie (niet geïndexeerd) gecompenseerd. Deze pensioen compensatie wordt berekend met in achtname van het aantal toekomstige dienstjaren en een samengestelde rente van 3% per jaar. De hoogte van de Pensioen compensatie staat in bijgevoegde tabel II.

Het nabestaandenpensioen voor pensioendatum is in bovengenoemde berekeningen niet meegenomen aangezien van alle drie de pensioenregelingen het NP geheel of gedeeltelijk op risicobasis is verzekerd. Slechts enkele van de deelnemers die overgaan naar HP hebben, op basis van de huidige gegevens, een tekort in NP voor pensioendatum. Zie bijgevoegde tabel III.

Indien het mogelijk is de verstreken dienstdtijd bij E.ON mee te nemen in de berekening van het NP bij HP zullen de tekorten verdwijnen en vergelijkbaar zijn met die van T-systems. Mocht dit niet het geval zijn dan zullen de betreffende deelnemers een vergoeding (in de vorm van een Pensioen compensatie) krijgen die hen in staat stelt dit risico te verzekeren bij een verzekeraar. Zie bijgevoegde tabel IV

Hierbij zijn wij uitgegaan van netto kapitaal dat uitkeert direct na overlijden en voldoende is voor een levenslange uitkering ter grootte van het verschil in NP, gebaseerd op een belastingpercentage van 42%. De benodigde netto inleg kan daarna weer gebruteerd worden voor toevoeging aan de Pensioen compensatie (niet geïndexeerd).

Overige bepalingen

8.1 Saldo verlof-uren per datum overgang

E.ON medewerkers kunnen, binnen de grenzen van het in artikel 7:640 BW bepaalde, een verlofsaldo gelijk aan de gedurende één kalenderjaar opgebouwde verlofrechten meenemen naar de nieuwe werkgever. Het resterende verlofsaldo wordt per datum van overgang uitbetaald.

8.2 Jubilea

E.ON hanteert een Jubileumregeling waarbij de medewerker na iedere 10 jaren dienstverband een uitkering ontvangt. Na 10 jaar $\frac{1}{4}$ bruto maandsalaris, na 20 jaar 1 bruto maandsalaris, na 30 jaar $1\frac{1}{2}$ bruto maandsalarissen en na 40 jaar 2 bruto maandsalarissen, onder gebruikmaking van de fiscale wetgeving.

- HP hanteert een jubileumregeling waarbij de medewerker na iedere 10 jaren dienstverband een netto uitkering van € 115,- ontvangt.
- T-Systems hanteert een Jubileumregeling waarbij de medewerker na 12,5 jaar een uitkering ontvangt van $\frac{1}{2}$ netto maandsalaris, na 25 jaar 1 netto maandsalaris en na 40 jaar 1 netto maandsalaris.

Bij overgang naar HP respectievelijk T-Systems wordt de regeling van E.ON gedurende een periode van vijf jaren gecontinueerd.

8.3 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Bij E.ON doet iedere medewerker (opting-out systeem) mee aan een vrijwillige arbeidsongeschiktheidsverzekering. De werkgeversbijdrage hiervoor is 0.25% van het salaris, de rest van de premie wordt betaald door de medewerker. Noch T-systems noch HP kent een dergelijke bijdrage van de werkgever. De werkgeversbijdrage zoals deze gold bij E.ON, wordt geacht te zijn gecompenseerd door niet in dit protocol opgenomen arbeidsvoorwaardelijke voordelen zoals deze van toepassing zullen zijn bij HP en T-systems 1).

- 1) arbeidsvoorwaardelijke voordelen waarnaar hier onder meer wordt gerefereerd zijn IT-producten uit eigen bedrijf (HP), een aandelenplan (HP), een uitgebreidere regeling doorbetaling tijdens ziekte (HP en Tsystems) en een hoger maximaal te behalen bonuspercentage (Tsystems).

8.4 Hardheidsclausule

HP en T-systems zullen de inhoud van dit Sociaal Protocol naar letter en geest uitvoeren. In gevallen waarin dit Sociaal Protocol niet voorziet dan wel toepassing zal leiden tot een individueel onbillijke situatie, kunnen HP en T-systems in een voor de medewerker gunstige zin van de bepalingen afwijken.

8.5 Rechten en plichten vanuit dit protocol

De toezeggingen die werknemers uit hoofde van dit Harmonisatie Protocol kunnen ontlenen met betrekking tot de periode na de overgang per 1 april 2011, worden door HP respectievelijk T-Systems uitgevoerd en kunnen door de werknemers dan ook worden ingeroepen tegen HP en T-Systems. E.ON is ten aanzien van de uitvoering van wat is opgenomen in dit Harmonisatie Protocol na de overgang per 1 april 2011 niet langer een directe partij.

Aldus overeengekomen te Rotterdam d.d. 6 januari 2011

Abvakabo FNV

Naam: O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak

Naam: A. van Voorden

EON IT Netherlands B.V.

Naam: A.A. Meijer

Senior Manager Human Resources E.ON Benelux N.V.

Gevolmachtigde namens EON IT Netherlands B.V.

Bijlage: Overzicht van omschreven Persoonlijke Toeslag en Compensatie toeslagen

Persoonlijke Toeslag		
Componenten (voor zover individueel van toepassing)	Bij overgang naar	
Benefitbudget bestaande uit*)	HP / Tsystems	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1%-regeling voor werknemers in dienst vóór 1.1.2006 		Niet pensioengevend
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergoeding oude premiespaarregeling 		Niet pensioengevend
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Levensloopbijdrage 		Niet pensioengevend
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bovenwettelijk verlof : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bovenwettelijk verlof basis ▶ Verlof boven overwerksgrens ▶ Leeftijdsverlof ▶ Overgangsregelingen leeftijdsverlof ▶ Doelgebonden verlof basis ▶ 13 ADV-dagen 		Niet pensioengevend Niet pensioengevend Niet pensioengevend Niet pensioengevend Niet pensioengevend Niet pensioengevend Pensioengevend
Bonus uitkering (5,52%)	HP	Niet pensioengevend
Overige compensatie toelagen (indien van toepassing)		
Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering	HP/Tsystems	Niet pensioengevend
Pensioencompensatie	HP/Tsystems	Niet pensioengevend
Overgangsregeling Standby-vergoeding	HP/ Tsystems	Niet pensioengevend
Garantie reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	HP	Niet pensioengevend

*) de hoogte van de componenten voortvloeiend uit het Benefit Budget varieert per medewerker en is o.m. afhankelijk van leeftijd en diensttijd. Voorts worden de binnen HP bestaande regelingen voorafgaand aan de toekenning van de Persoonlijke Toeslag en de Compensatie Toelagen gesaldeerd.