

**PROTOCOL IN HET KADER VAN DE OVERGANG VAN MEDEWERKERS
VAN ALLIANDER NV (WERKZAAM VOOR LIANDYN B.V.) EN ENEXIS
INFRA PRODUCTS BV (WERKZAAM VOOR ENEXIS LIGHTING B.V. EN
ENEXIS LIGHTINGVIEW BV) NAAR DE NIEUW OP TE RICHTEN
“NEWCO” B.V. PER 1 JULI 2009.**

Index

1. INLEIDING 3

2. ALGEMEEN..... 4

3. PLAATSINGSPROCES 4

4. ARBEIDSVOORWAARDEN.....5

5. BEZWAREN.....7

6. HARDHEIDSCLAUSULE.....8

7. OVERLEG 8

APPENDIX A: BRONGROEP MEDEWERKERS LIANDYN..... 9

APPENDIX B: BRONGROEP MEDEWERKERS ENEXIS LIGHTING (VIEW) 9

APPENDIX C: PLAATSINGSPROCES NEWCO 10

APPENDIX D: BEDRIJFSREGELING WOON-WERKVERKEER ALLIANDER 13

APPENDIX E: BEDRIJFSREGELING WOON-WERKVERKEER ENEXIS LIGHTING..... 14

APPENDIX F: BEZWARENPROCEDURE.....16

1. INLEIDING

Alliander N.V. (hierna te noemen "Alliander") en Enexis BV (hierna te noemen Enexis") hebben overeenstemming bereikt¹ over de inbreng van de respectievelijk door hen gehouden aandelen in hun respectieve dochterondernemingen, te weten enerzijds de te Leiden gevestigde besloten vennootschap Liandyn B.V. en anderzijds de te Nederweert gevestigde besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid Enexis Lighting B.V. en Enexis LightingView BV in de nieuw op te richten onderneming "NEWCO" B.V. (hierna te noemen "Newco").

Beide dochterondernemingen zijn in Nederland twee belangrijke spelers in de markt van openbare verlichting en verkeersregelinstallaties, met overwegend gemeenten als hun klanten. De verwachting bestaat dat het samengaan van beide dochterondernemingen de mogelijkheid biedt dat door schaalgroottevoordelen kosten zullen worden verlaagd en kosten voor innovatie beter gedragen kunnen worden. Een zekere mate van zelfstandigheid van Newco en mede om die reden een aandeelhouderschap op meer afstand van de huidige moederbedrijven is wenselijk.

Betrokken medewerkers, thans werkzaam voor beide genoemde dochterondernemingen, zijn in dienst van Alliander N.V. en Enexis (Infra Products) B.V. en treden per 1 juli 2009 of zoveel later als door omstandigheden nodig mocht blijken, in dienst van Newco.

Daarbij blijven voor de bepaling van de diensttijd alle dienstjaren doorgebracht bij Alliander respectievelijk Enexis en hun rechtsvoorgangers behouden.

Zowel Alliander als Enexis vallen onder de Sector-CAO Energie. Daarnaast kennen beide bedrijven een Bedrijfsprotocol, een Sociaal Plan en bedrijfseigen regelingen.

Newco wordt lid van de Werkgeversvereniging Energie- en Nutsbedrijven. In verband hiermee is het voornemen om de pensioenregeling van Newco op vrijwillige basis onder te brengen bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

Dit Overgangsprotocol beschrijft de condities waaronder betrokken medewerkers, thans werkzaam voor een van beide dochterondernemingen, in dienst zullen treden van Newco.

Het Overgangsprotocol wordt overeengekomen met de partijen (ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N namens de vakorganisaties) genoemd bij de ondertekening in het laatste hoofdstuk van dit document.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de afspraken die in dit overgangsprotocol zijn opgenomen, berust bij de directie van Newco, behoudens de afspraken die betrekking hebben op situaties die liggen vóór de overgangsdatum.

Regelingen die op individueel niveau zijn overeengekomen en schriftelijk zijn vastgelegd zullen worden gerespecteerd, zonder dat dit mag leiden tot een cumulatie van vergoedingen.

Dit Overgangsprotocol is van toepassing op de medewerkers die behoren tot de brongroep zoals vermeld in Appendix A en B.

¹ Partijen hebben op 26 en 27 maart 2009 een "Letter of Intent" getekend om te onderzoeken of een samengaan tussen hun dochterondernemingen realiseerbaar is. Het voornemen bestaat de samenwerkingsovereenkomst rond 1 juli 2009 te realiseren.

2. ALGEMEEN

Algemene uitgangspunten voor indiensttreding bij Newco zijn:

- Indiensttreding van medewerkers vindt plaats met behoud van de op dat moment op hen van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden van Alliander respectievelijk Enexis;
- die arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht tot het moment waarop Newco na overleg met haar in aanmerking komende overlegpartners (ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N) een nieuw Bedrijfsprotocol en nieuwe bedrijfseigen regelingen heeft ingevoerd en die feitelijk op de betrokken medewerkers toepast;
- met de niet geplaatste medewerkers van Alliander en Enexis die dus niet in aanmerking komen voor indiensttreding bij Newco wordt volgens de bepalingen en afspraken in de vigerende Sociale Plannen van het bedrijf onderzocht of er een mogelijkheid is van herplaatsing.

3. PLAATSINGSPROCES

In het kader van de personele transitie is een brongroep per bedrijf vastgesteld. De medewerkers die behoren tot de brongroep en betrokken zijn bij het plaatsingsproces zijn vermeld in Appendix A en B van dit protocol. De brongroep kan worden onderverdeeld in drie groepen:

- a. degene die volledig en structureel werkzaamheden uitvoeren van activiteiten die volledig en structureel overgaan, gaan één op één in hun functies over naar Newco;
- b. degene die in hoofdzaak binnen hun functie werkzaamheden verrichten voor de activiteiten die overgaan naar Newco;
- c. degene die weliswaar thans werkzaamheden verrichten voor de activiteiten die overgaan naar Newco, maar niet in aanmerking komen voor indiensttreding bij Newco. Deze medewerkers worden behandeld volgens de procedures die daarvoor gelden bij Alliander en Enexis in geval van niet plaatsing. Voor deze medewerkers zal conform het geldende Sociaal Plan gezocht worden naar ander werk.

Met opmaak: Onderstrepen

Met opmaak: Onderstrepen

Voor de centrale en meer stafmatige functies zal een plaatsingsproces (zie Appendix C) worden uitgevoerd.

Een belangrijk algemeen uitgangspunt bij de selectie en de verdeling van de functies aan de medewerkers van Alliander en Enexis is dat de plaatsing zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin naar evenredigheid tussen de bedrijven zal worden uitgevoerd.

Een belangstellingsregistratie maakt onderdeel uit van het proces.

De zittende directie van Alliander en Enexis stelt de plaatsing vast van medewerkers gebaseerd op functiegeschiktheid, ervaring en vakdeskundigheid. Bij de plaatsing wordt rekening gehouden met de belangstellingsregistratie.

De zittende directie is in het kader van dit plaatsingsproces tevens verantwoordelijk voor de vaststelling van de plaatsing van medewerkers en het aanwijzen van de medewerkers die niet kunnen worden geplaatst.

Hiermee wordt verzekerd dat op een logische en verklaarbare wijze – met inachtneming van het uitgangspunt van de evenredigheid – de plaatsing wordt gerealiseerd.

De plaatsingsadviescommissie van Enexis en de begeleidingscommissie van Liandyn toetst of het plaatsingsproces correct is toegepast.

Als het plaatsingsplan definitief is goedgekeurd en vastgesteld, ontvangen de medewerkers een brief met daarin vermeld de functienaam, de datum van ingang en de standplaats. In de brief wordt ook de toepasselijkheid van dit Overgangprotocol vermeld, evenals de krachtens dit protocol gemaakte afspraken.

4. ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1. Algemeen

Bij de indiensttreding bij Newco zal geen sprake zijn van een proeftijd.

Indien van toepassing en voorzover nodig zullen de individuele afspraken bij de indiensttreding bij Newco schriftelijk worden bevestigd.

4.2. Salaris

4.2.1. Algemeen

Aan de medewerkers die in dienst treden bij Newco wordt het bestaande bruto salaris van Alliander en Enexis, zoals geldend op het moment van indiensttreding, gegarandeerd, evenals de toegezegde en schriftelijk vastgelegde toekomstige salarisaanspraken en de tot het salaris te rekenen garanties (bijv. garantietoelage salaris). Al deze salariscomponenten zullen jaarlijks worden geïndexeerd conform de CAO-afspraken. Alle salariscomponenten die bij Alliander en Enexis pensioengevend zijn, zullen ook binnen Newco pensioengevend zijn.

4.2.2. Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Alliander en Enexis blijft van toepassing op het moment van indiensttreding bij Newco totdat voor Newco een nieuw beleid is geformuleerd en vastgesteld. Indien en voor zover van toepassing zal Newco bij de eerste beoordelingsronde na indiensttreding bij Newco de beoordelingsuitkomst van het latende management meewegen.

4.3. Pensioen

Afspraak is dat de medewerkers deelnemer blijven in het ABP-pensioenfonds. Dit zal worden bereikt door een zogeheten vrijwillige aansluiting bij het ABP, waarmee de opgebouwde pensioenrechten worden gerespecteerd.

4.4. CAO, Bedrijfsprotocol en Bedrijfsregelingen

Op de arbeidsovereenkomst van de medewerkers van Newco zullen bij de indiensttreding van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals die gelden voor het personeel in dienst bij de leden/bedrijven van de Werkgeversvereniging van Energie- en Nutsbedrijven (WENb). Dit is de sector-CAO Energie die is overeengekomen tussen de werkgeversvereniging (WENB) en de vakorganisaties. Daarnaast gelden bij de start van Newco de bestaande Bedrijfsprotocollen en Bedrijfsregelingen van Alliander en Enexis, zoals die luiden of komen te luiden op en vanaf het moment van de start van Newco. De arbeidsvoorwaarden van Alliander zijn bij de start van Newco van toepassing op de medewerkers die in dienst waren bij Alliander; de arbeidsvoorwaarden van Enexis zijn bij de start van Newco van toepassing op de medewerkers die in dienst waren bij Enexis Infra Products.

4.4.1

Onderdeel van de set regelingen bij het betreffende bedrijf is de zogeheten resultaatafhankelijke uitkering (RAU) bij Enexis en de resultaatdelingsregeling bij Alliander. Beide regelingen bestaan in de bedrijven naast de Resultaatafhankelijke Beloning (RAB) in de Sector-CAO Energie.

De hoogte van de uitkeringen (RAU, resultaatdelingsregeling, RAB) in 2010 die door Newco worden verstrekt en die betrekking hebben op het jaar 2009, zullen gelijk zijn aan de uitkeringsbedragen die bij Enexis resp. Alliander worden bepaald in 2010.

Voor het bepalen van de targets voor het jaar 2010 en de inhoud van de nieuwe regelingen voor Newco is de Directie van Newco verantwoordelijk.

4.4.2

In verband met de splitsing bestaat bij Enexis over de continuering van een aantal Bedrijfsregelingen nog geen duidelijkheid: dit zijn de regelingen met betrekking tot het Sociaal Fonds en de energiekortingsregeling. Partijen stellen vast dat de gemiddelde geldswaarde van beide regelingen €137,= per jaar bedraagt. Bij de harmonisatie van de regelingen en de inrichting van de arbeidsvoorwaardenset bij Newco zal met deze geldswaarde rekening worden gehouden.

4.5. Ziektekostenverzekering

De ziektekostenverzekering van Alliander en Enexis bij Zilveren Kruis Achmea blijft na indiensttreding bij Newco onder de bestaande voorwaarden van toepassing tot 1 januari 2010. Vanaf 1 januari 2010 wordt op hen van toepassing de collectieve zorgverzekering van Zilveren Kruis Achmea onder WENb-condities.

4.6. Vakantie/verlofrechten

De op de datum van indiensttreding bestaande individuele verlofaanspraken van de medewerkers, worden door Newco overgenomen. Onder “verlofaanspraken” in dit artikel worden mede begrepen de in tijd gecompenseerde overuren.

4.7 Standplaatswijziging

4.7.1 Standplaatswijziging

In het kader van het plaatsingsproces streeft werkgever naar geen of een zo beperkt mogelijke toename van het woon-werkverkeer. In geval van een standplaatswijziging

en 'mens volgt werk' bij de start van Newco kan het behoud van werkgelegenheid echter met zich meebrengen dat een langere woon-werkafstand noodzakelijk is.

4.7.2 Passende reistijd

Voor een standplaatswijziging geldt een maximale reisduur van 15 uur per week bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, maximaal 6 uur per week bij een 2-daagse werkweek, en maximaal 3 uur per week bij een 1-daagse werkweek. De wekelijkse toets is gebaseerd op een enkele reistijd van 1,5 uur per dag..

Bij een standplaatswijziging is de werknemer verplicht het werk te volgen indien de reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft. Indien de reisduur voor een passende functie de bovengenoemde norm overtreft, zullen door de werkgever na overleg met de werknemer faciliteiten ter beperking van het woon-werkverkeer worden bepaald, voorzover een goede functie-uitoefening zich hier niet tegen verzet. Hierbij kan gedacht worden aan telewerken, flexplekken en overnachten. Indien deze faciliteiten er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft, kan werknemer de functie weigeren.

4.7.3 Vergoeding bij standplaatswijziging

Indien door een standplaatswijziging de afstand woon-werkverkeer toeneemt, ontvangt de Werknemer voor de nieuwe woon-werkafstand de geldende woon-werkvergoeding². Daarnaast ontvangt hij voor de duur van twee jaar een vergoeding voor de door de plaatsing ontstane meerdere reistijd van €16,50 bruto per uur.³ De Werknemer kiest om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan wel van de privé-auto. 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 bij Werkgever geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen.

Ingeval van bijzondere individuele omstandigheden kan afgeweken worden en kan de hardheidsclausule worden gehanteerd

4.8. Individuele afspraken

Afspraken die op individueel niveau zijn gemaakt en schriftelijk zijn vastgelegd, zal Newco respecteren. Bestaande afspraken met medewerkers van Alliander en Enexis die al gebruik maken van een seniorenregeling (bijv. PAS en werktijdverkorting) vóór de overgang naar Newco, worden gecontinueerd en gerespecteerd.

5. BEZWAREN

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de toepassing van dit protocol kan hij bezwaar maken conform de regels gesteld in Appendix F.

² Zie voor de desbetreffende bedrijfsregeling van Alliander Appendix D en van Enexis Appendix E.

³ Peildatum 1 januari 2009. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de collectieve schaalverhoging in de Sector-CAO Energie.

6. HARDHEIDSCLAUSULE

Indien een strikte toepassing van dit Overgangprotocol in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan Newco van deze maatregelen in positieve zin afwijken. Een beslissing in dit kader is uitsluitend voorbehouden aan de directie van Newco .

7. OVERLEG

Indien één van de partijen die aan dit contract zijn verbonden, door bijzondere omstandigheden zich genoodzaakt ziet elementen uit dit Overgangprotocol te heroverwegen, dan zal hierover met de andere partijen in overleg worden getreden.

Aldus tussen partijen overeengekomen te Arnhem op .. juni 2009.

Alliander N.V.	Enexis B.V.	“NEWCO” B.V.
Namens deze,	Namens deze,	Namens deze,
drs. M. Derksen,	C.J. van Bekkum
directeur HRM	directeur HR	Directie Newco

De in aanmerking komende vakorganisaties,

ABVAKABO FNV,

namens deze,

R. Cornelisse

VMHP-N

namens deze,

O. Hoole

CNV Publieke Zaak

namens deze

R. Vergunst

APPENDIX A: BRONGROEP MEDEWERKERS LIANDYN.

Zie Bijlage (reeds in uw bezit).

APPENDIX B: BRONGROEP ENEXIS LIGHTING (VIEW)

Zie bijlage (reeds in uw bezit).

APPENDIX C: PLAATSINGSPROCES NEWCO

Het plaatsingsproces als bedoeld in punt 3.1 van het Protocol in het kader van de overgang van medewerkers van Alliander N.V. (werkzaam voor Liandyn B.V.) en Enexis Infra Products B.V. (werkzaam voor Enexis Lighting B.V. en Enexis Lightingview B.V.) naar de nieuw op te richten “Newco” B.V. per 1 juli 2009.

1. UITGANGSPUNTEN

- Het plaatsingsproces geldt in het kader van de overgang van medewerkers van Alliander N.V. (werkzaam voor Liandyn B.V.) en Enexis Infra Products B.V. (werkzaam voor Enexis Lighting B.V. en Enexis Lightingview B.V.) naar de nieuw op te richten “Newco” B.V. per 1 juli 2009.
- Daar waar arbeidsplaatsen komen te vervallen en medewerkers niet geplaatst worden, is het vigerende Sociaal Plan van Alliander respectievelijk Enexis van toepassing.
- Bij plaatsing kunnen medewerkers in managementfuncties, van wie de functie komt te vervallen, geen medewerkers verdringen die reeds op een lager functieniveau werkzaam zijn. Met andere woorden, bij plaatsing van medewerkers zullen eerst die medewerkers worden geplaatst die op dat moment zijn ingeschaald in een functieschaal corresponderende met het functieniveau van de betreffende functie.

2. DEFINITIES

Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie waarvan de werkzaamheden op basis van ervaring, kennis, vaardigheden en competenties redelijkerwijs aan een medewerker kunnen worden opgedragen en waarvan de functiewaardering niet meer dan een niveau (van de bij de functiewaardering behorende salarisschaal) afwijkt van de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde.

Sleutelfunctie

Onder sleutelfuncties wordt verstaan een gezichtsbepalende en resultaatbepalende functie, resp. een functie van zeer specialistische aard. Selectie en benoeming vindt uitsluitend plaats op basis van kwaliteit. Management- en hoofdfuncties zijn in ieder geval sleutelfuncties.

Managementfuncties

Onder een managementfunctie wordt in ieder geval verstaan de management- en hoofdfuncties direct onder het managementteam. Selectie en benoeming vindt uitsluitend plaats op basis van kwaliteit en via een gezamenlijk directiebesluit van Alliander en Enexis.

3. PLAATSINGSVARIANTEN

Functies die blijven bestaan en overgaan naar Newco

- Mens volgt werk.

Nieuwe functies die ontstaan als gevolg van de formering van Newco

- *Niet- managementfuncties en niet-sleutelfuncties:* nieuwe functies komen, bij functiegeschiktheid, beschikbaar voor plaatsing van medewerkers van wie de werkzaamheden (of een deel daarvan) is komen te vervallen en die werkzaam zijn in het werkgebied van de vacante functie.
- *Management en sleutelfuncties:* selectie en benoeming.

Tegen de achtergrond van deze criteria zal zoveel als mogelijk, en in eerste instantie, rekening worden gehouden met de belangstelling van medewerkers.

Functies die komen te vervallen

- Functies die bij de inrichting van Newco zijn komen te vervallen.
- Medewerkers worden niet geplaatst bij Newco.
- Bij functiegeschiktheid kunnen zij solliciteren naar nieuwe functies binnen Newco (voor niet-management- en niet-sleutelfuncties).
- Indien geen plaatsing dan vallen zij onder de werking van het Sociaal Plan, waarbij zij binnen de “moederorganisaties”(Alliander of Enexis) met voorrang worden bemiddeld naar ander werk onder de werking van het Sociaal Plan.

Sleutel- en managemen functies

- Worden voor Newco door de directies van Alliander en Enexis vastgesteld.
- Plaatsing door selectie en benoeming door de directies van Alliander en Enexis.
- Medewerkers die niet worden benoemd worden niet geplaatst, en worden bemiddeld naar ander werk onder de werking van het Sociaal Plan.

Vacatures die resteren na plaatsing

Deze vacatures worden intern gepubliceerd conform de daarvoor bestaande afspraken.

4. CRITERIA BIJ PLAATSING VAN MANAGEMENT-/SLEUTELFUNCTIES EN CENTRALE FUNCTIES

Personele plaatsing en selectie vindt plaats aan de hand van de volgende selectiecriteria:

- Aard en functieniveau
 - Aard van de functie: vakgebied, leidinggevend / niet leidinggevend etc.
 - Functieniveau: het vastgestelde functieniveau conform HAY (Alliander)en IMF (Enexis) als functiewaarderingsmethodiek.
- Werk- en denkniveau
- Opleidingsniveau
- Competenties
- Persoonlijkheidskenmerken
- Werkervaring

Met opmaak:
opsommingstekens en
nummering

- Erkende sociaal-medische beperkingen
- Bij plaatsing zal ook de belangstelling van medewerkers worden besproken.

← Met opmaak:
opsommingstekens en
nummering

APPENDIX D: BEDRIJFSREGELING WOON-WERKVERKEER ALLIANDER

1. Reizen met openbaar vervoer

Voor het tweedeklas reizen van en naar je werk met het openbaar vervoer kun je gebruik maken van het collectieve contract dat Nuon hiervoor met Connexxion (stadsstreekvervoer) en NS (treinvervoer) heeft gesloten..

Vergoeding fietsenstalling

Houders van een OV-jaarkaart/trajectkaart voor het woon-werkverkeer, die met de fiets van huis naar station en vice versa rijden, krijgen de kosten van de fietsenstalling vergoed tot het fiscaal toegestane maximum van €6,94 per maand (€83,33 per jaar).

2. Reizen met eigen vervoer

Reizen met eigen vervoer

Voor het reizen van en naar je werk met eigen vervoer ontvang je een maandelijkse tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten. De vergoedingen worden maandelijks als vast bedrag uitbetaald (op dit moment fiscaal onbelast). Tol- en parkeergelden vallen niet onder de tegemoetkoming in reiskosten en worden niet vergoed.

Hoogte van de vergoeding (per 1 juni 2008)

De hoogte van de tegemoetkoming in reiskosten wordt door je eigen afdeling HRM vastgesteld op basis van onderstaande tabel. Per individu wordt de afstand tussen woonplaats en standplaats bepaald met behulp van een geautomiseerd routezoeksysteem. Hierbij wordt als criterium de snelste route gehanteerd (dus niet de kortste). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van gegevens afkomstig van Andes-Falk. De fiscale berekening is gebaseerd op een zogenaamd "vlaktarief" x enkele afstand x 2 x 206 dagen per kalenderjaar. Gekozen is voor een tarief van €0,12 per kilometer, vanaf 11 kilometer t/m 50 kilometer enkele afstand.

KM	€	KM	€	KM	€	KM	€
<11km	€ 0	21 km	€ 87	32 km	€ 132	43 km	€ 177
11 km	€ 45	22 km	€ 91	33 km	€ 136	44 km	€ 181
12 km	€ 49	23 km	€ 95	34 km	€ 140	45 km	€ 185
13 km	€ 54	24 km	€ 99	35 km	€ 144	46 km	€ 190
14 km	€ 58	25 km	€ 103	36 km	€ 148	47 km	€ 194
15 km	€ 62	26 km	€ 107	37 km	€ 152	48 km	€ 198
16 km	€ 66	27 km	€ 111	38 km	€ 157	49 km	€ 202
17 km	€ 70	28 km	€ 115	39 km	€ 161	50>km	€ 206
18 km	€ 74	29 km	€ 119	40 km	€ 165		
19 km	€ 78	30 km	€ 124	41 km	€ 169		
20 km	€ 82	31 km	€ 128	42 km	€ 173		

APPENDIX E: BEDRIJFSREGELING WOON-WERKVERKEER ENEXIS LIGHTING

1.1

Om tegemoet te komen in de kosten van het vervoer tussen woonplaats en standplaats verstrekt werkgever aan werknemer een financiële vergoeding dan wel treft werkgever maatregelen voor andere voorzieningen.

1.2

De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer tussen woonplaats en standplaats krijgt de hiervoor gemaakte kosten (maand- of jaartrajectkaart) vergoed. Daarbij is het toegestaan per trein eerste klasse te reizen. De bijkomende kosten van treintaxi, fietsstalling, e.d. worden vergoed. De met eigen auto gereden kilometers van en naar station worden vergoed. De vergoeding voor de afgelegde kilometers is een vast bedrag per kilometer. Zie hiervoor het tarievenblad. De bijkomende kosten van het parkeren van de eigen auto bij het station worden bruto vergoed.

1.3

De werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer, ontvangt op declaratiebasis een tegemoetkoming in de kosten. Hiervoor geldt het vast bedrag per woon-werkkilometer. Onder woon-werkkilometer wordt uitsluitend verstaan de kilometer die wordt afgelegd bij het reizen tussen woonplaats en standplaats.

1.4

Indien werknemers op grond van een met de werkgever gemaakte afspraak carpoolen, zal werkgever desgevraagd de fiscaal toegelaten vergoedingen dan wel voorzieningen verstrekken met betrekking tot het carpoolen. Daarmee vervallen eventuele andere vergoedingen van woon-werkverkeer. Bij deelname aan de carpoolregeling ontvangt de werknemer/chauffeur op declaratiebasis een vergoeding van een vast bedrag per woon-werkkilometer; de omrijkilometers worden eveneens aangemerkt als woon-werkkilometers. Zie hiervoor het tarievenblad. De meerrijder ontvangt in dat geval geen vergoeding. Indien en voor zolang de fiscale regelgeving dat toestaat, zal de vergoeding aan de werknemer/chauffeur per woon-werkkilometer onbelast geschieden. Indien medewerkers niet op grond van een met de werkgever gemaakte afspraak maar uitsluitend op grond van een onderlinge afspraak carpoolen, kunnen chauffeur en meerrijders hun woon-werkkilometers conform artikel 1.3 van deze regeling declareren.

1.5

Voor het bepalen van het aantal woon-werkkilometers geldt het door Enexis gehanteerde geautomatiseerde routesysteem.

1.6.1

De reiskostenvergoedingen conform bedrijfsregeling 2 reiskosten dienstreizen, die in een kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, strekken mede tot vergoeding van de in hetzelfde kalenderjaar gemaakte reiskosten in verband met deze regeling woon-werkverkeer die nog wel aanvullend belastingvrij kunnen worden vergoed.

1.6.2

Het is mogelijk dat de in artikel 1.6.1 genoemde toepassing (saldering) niet (volledig) leidt tot maximaal gebruik in de in de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde onbelast te vergoeden bedragen voor woon-werkverkeer. In dat geval biedt werkgever de mogelijkheid aan werknemer het verschil tussen de verstrekte vergoeding voor woon-werkkilometers en de maximale fiscaal onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer onder aftrek van de toepassing van de saldering als doel via het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden te benutten door inzet van bruto loonbestanddelen die vervolgens

belastingvrij worden vergoed ter hoogte van maximaal de onbenutte fiscale ruimte over dat jaar.

1.7

Deze regeling treedt in werking op 1 december 2008. Ter zake van deze regeling kunnen nadere uitvoeringsrichtlijnen gelden.

APPENDIX F: BEZWARENPROCEDURE

Bezwarenprocedure

- 11.1. Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de toepassing van het overgangprotocol kan hij binnen vier weken na ontvangst van het besluit, zijn bezwaar kenbaar maken bij de directie van Alliander resp. Enexis.
- 11.2. Alvorens de directie op dit bezwaarschrift beslist, zal deze advies inwinnen van de bezwarencommissie van Alliander resp. Enexis, hierna te noemen de bezwarencommissie.
- 11.3. De bezwarencommissie bestaat uit 1 door de directie van Alliander resp. Enexis aan te wijzen lid, 1 door de vakorganisaties aan te wijzen lid, alsmede 1 door die leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. Tevens kunnen plaatsvervangers worden aangewezen.
- 11.4. Een adviesaanvraag zal door de directie van Alliander resp. Enexis binnen één week na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk bij de bezwarencommissie worden ingediend.
- 11.5. De bezwarencommissie stelt een datum en plaats vast voor de behandeling van een adviesaanvraag en maakt deze aan de werknemer en aan de directie bekend. De betrokken werknemer en werkgever worden door de bezwarencommissie gehoord. De werknemer kan zich hierbij door een derde doen bijstaan. De hoorzitting vindt plaats binnen 6 weken na ontvangst van de adviesaanvraag.
- 11.6. De zitting en beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn niet openbaar.
- 11.7. De leden van de bezwarencommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht, geheim te houden.
- 11.8. Bij haar beraadslagingen betreft de bezwarencommissie alle door haar voor het uitbrengen van een verantwoord advies noodzakelijk geachte aspecten. Partijen zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken.
- 11.9. De bezwarencommissie brengt een met redenen omkleed advies uit, en wel binnen 4 weken na de zitting, tenzij deze termijn met instemming van partijen wordt gewijzigd. Het advies wordt gelijktijdig aan de werknemer en aan de directie ter kennis gesteld.
- 11.10. De directie is gehouden binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen. Van bedoelde beslissing wordt onder vermelding van redenen onverwijld aan de werknemer per aangetekende brief kennis gegeven.
- 11.11. Van de genoemde termijnen kan door de bezwarencommissie met redenen omkleed worden afgeweken.