



INHOUD

1. Algemeen
 - 1.1 Werkingssfeer
 - 1.2 Looptijd
 - 1.3 Intranet
2. Salarisregeling
 - 2.1 Benchmark salaristabel
 - 2.2 Indeling
 - 2.3 Verhoging van het schaalsalaris
 - 2.4 Topmaximum
 - 2.5 Extra beloning
 - 2.6 13e maand uitkering
 - 2.7 Overgangsregelingen bij verlaging van het schaalsalaris
 - 2.8 Overige bepalingen
3. Arbeidsvoorwaardenwinkel
 - 3.1 Budgetten
 - 3.2 Doelen
 - 3.3 Ruilwaarde van een verlofuur
 - 3.4 Wettelijke voorwaarden
 - 3.5 Aanpassing van bronnen en doelen
 - 3.6 Einde arbeidsovereenkomst
 - 3.7 Sluiting Arbeidsvoorwaardenwinkel
4. Wacht- en storingsdiensten
 - 4.1 Vergoeding in geld
 - 4.2 Rooster
 - 4.3 Vergoeding voor feestdagen
 - 4.4 Betaling verlof en overwerk
 - 4.5 Einde wacht- en storingsdienst
 - 4.6 Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst
 - 4.7 Indexatie
5. Overwerk en meerwerk
 - 5.1 De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding
 - 5.2 De grens voor aanspraak op meerwerkvergoeding

Gebruikte begrippen

Bijlagen

Protocolafspraken

1. ALGEMEEN

1.1 WERKINGSFEEER

Enexis, FNV en [CNV Publieke Diensten](#), onderdeel van CNV Connectief, hebben op grond van de [CAO Netwerkbedrijven \(NWb\)](#) de bedrijfs-CAO Enexis overeengekomen. De bedrijfs-CAO maakt onderdeel uit van de [CAO NWb](#). De bijlagen bij deze CAO worden geacht deel uit te maken van de bedrijfs-CAO Enexis.

Als een of meer partijen (tussentijdse) wijziging van de bedrijfs-CAO nodig vindt, treden partijen hierover met elkaar in overleg. Als zich ontwikkelingen voordoen waarin deze CAO niet voorziet (zoals het ontstaan van deelnemingen of dochterbedrijven), dan zullen partijen afspraken maken over bijvoorbeeld de werkingssfeer van deze CAO of delen daarvan.

Bij de inwerkingtreding van deze CAO komen de daarbij geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden. CAO-partijen kunnen tijdens de looptijd van deze CAO nadere afspraken maken.

De bedrijfs-cao geldt niet voor de werknemer op wie het bedrijfsprotocol Enexis voor oud beleid van toepassing is.

1.2 LOOPTIJD

De bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 januari 2020 en eindigt 2 maanden na de expiratedatum van de CAO NWb.

1.3 INTRANET

De werkgever plaatst de tekst van deze CAO op het intranet, waar deze voor alle werknemers toegankelijk is.



2. SALARISREGELING

2.1 BENCHMARK SALARISTABEL

Periodiek worden de bedragen in de salaristabel vergeleken met de salarissen in de markt. Als de bedragen in de salaristabel volgens cao-partijen teveel naar beneden afwijken van de salarissen in de markt en Enexis kan daardoor onvoldoende concurreren op de arbeidsmarkt om nieuwe werknemers aan te trekken en/of bestaande werknemers te behouden, zullen de bedragen in de salaristabel eventueel worden aangepast in nader overleg tussen de bij deze CAO betrokken partijen.

2.2 INDELING

Een nieuwe werknemer wordt ingedeeld op 70% van het normmaximum van zijn normatieve klasse. Er kan een ander percentage worden toegepast op grond van arbeidsmarktoverwegingen en/of omdat de nieuwe werknemer nog niet voldoet aan de functievereisten.

Werknemers die als gevolg van een reorganisatie zijn herplaatst op een functie en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten maar wel binnen afzienbare termijn geschikt te maken zijn, worden ingedeeld in de normatieve klasse.

Schoolverlaters, nieuwe werknemers die de voor hun functie relevante opleiding nog niet hebben afgerond en – ingeval van een bevordering - werknemers die al in dienst zijn van werkgever en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten, worden een klasse lager dan de normatieve klasse ingedeeld.

Deze werknemers stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse. Voor de werknemer die al in dienst was van werkgever en na de twee volle kalenderjaren de functie nog steeds niet volledig en volwaardig uitoefent, of kan uitoefenen omdat de opleiding niet is afgerond, zal een andere functie worden gezocht. In dat geval stroom je niet door naar de normatieve klasse.

Voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt is een specifieke salaristabel van toepassing (zie bijlage 2). Voor deze werknemers bestaat de mogelijkheid om door te groeien tot 120% van het wettelijk minimumloon.

2.3 VERHOOGING VAN HET SCHAALSALARIS

Je kan jaarlijks in aanmerking komen voor een verhoging van je schaalsalaris. Dat kan per 1 april, per 1 september en per het moment als bedoeld in de artikelen [2.3.b](#) en [2.3.c](#) van deze CAO. Voor de vaststelling van jouw schaalsalaris en salarisontwikkeling per 1 april is bepalend hoe je hebt gefunctioneerd ([2.3.a](#)), jouw ontwikkeling en de extra waarde die je hebt voor de organisatie. De mogelijke verhoging per 1 september is bedoeld voor bijzondere situaties zoals genoemd in [2.3.d](#).

In de [salaristabel](#) zijn per klasse het normmaximum (= 100% RSP) en de topmaxima (= 110% RSP) weergegeven op maand- en op jaarbasis. Afhankelijk van de RSP in de betreffende klasse kan je schaalsalaris worden verhoogd met een percentage volgens de [doorstromingstabel](#) totdat het normmaximum (RSP=100%) is bereikt.

a. Verhoging van het schaalsalaris op basis van functioneren

De wijze van functioneren wordt bepaald aan de hand van de met de [Ondernemingsraad](#) overeengekomen beoordelingssystematiek Samen voor Ontwikkeling en Resultaat (SOR). De vaststelling van het schaalsalaris op basis van je functioneren gebeurt jaarlijks per 1 april. Indien je in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, is het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende salarismoment van overleg tussen jou en de werkgever. Indien er sprake is van een bevordering zoals bedoeld in artikel [2.3.b](#), is het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende salarismoment, punt van overleg tussen jou en de werkgever op het moment van bevordering. De werkgever geeft daarbij aan hoe lang je moet functioneren in de nieuwe functie voordat een beoordeling kan plaatsvinden.

De werkgever zal jouw functioneren indelen volgens de kwalificatie:

- het functioneren is onvoldoende;
- het functioneren moet verbeteren;
- het functioneren is goed;
- het functioneren is zeer goed;
- het functioneren is uitstekend.

Dit beoordelingsresultaat is van belang voor de vaststelling van jouw schaalsalaris. Als je jouw normmaximum nog niet hebt bereikt, geldt het volgende;

- "onvoldoende": je ontvangt geen salarisverhoging. Je maakt afspraken met jouw werkgever over het verbeteren van jouw functioneren;
- "verbeteren": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 2,5% of 1,25% van jouw schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart. Als je een RSP hebt van 90% of meer dan ontvang je geen salarisverhoging. Je maakt afspraken met jouw werkgever over het verbeteren van jouw functioneren;
- "goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 7,5%, 5%, 3,5%, of 2,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart;
- "zeer goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 10%, 7,5%, 5%, of 3,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart;
- "uitstekend": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 12,5%, 10%, 7,5% of 5% van jouw schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart.

Als je langdurig arbeidsongeschikt bent, dan worden de resultaatafspraken bijgesteld. De re-integratie-inspanningen worden dan ook hierin meegenomen en meegewogen. De beoordeling en de daarmee samenhangende salarisvaststelling zijn zowel afhankelijk van de mate waarin is voldaan aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de werkzaamheden zelf, als aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de re-integratie.

b. Verhoging van het schaalsalaris wegens bevordering

Bij bevordering wordt als regel met ingang van de maand van benoeming jouw salaris verhoogd met een percentage volgens de [doorstromingstabel](#) dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed". Dit percentage is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

Bij bevordering in een functie die is ingedeeld in meer dan één hogere normatieve klasse, wordt als regel jouw schaalsalaris verhoogd met een percentage volgens de [doorstromingstabel](#) dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "zeer goed". Dit percentage is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

Als de bevordering op hetzelfde moment valt als de datum waarop je vanwege jouw beoordelingsuitkomst uit jouw voorgaande functie in aanmerking zou komen voor een percentage op grond van de [doorstromingstabel](#), dan wordt deze je niet onthouden.

Als je wordt ingedeeld in een hogere normatieve klasse als gevolg van een herwaardering dan is dit artikel niet van toepassing en geldt artikel [2.3.c](#).

c. Verhoging van het schaalsalaris wegens indeling in een andere rol/functie

Indien jouw rol/functie in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, ontvang je een salarisstijging in de vorm van een procentuele verhoging volgens de [doorstromingstabel](#) dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed", mits je nog niet het maximum van de klasse waarin je bent ingedeeld heb bereikt. Dit percentage is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse. De salarisstijging wordt toegekend per de maand van indeling in de hogere normatieve klasse. Als de salarisstijging vanwege een hogere indeling op hetzelfde moment valt als de datum waarop je vanwege jouw beoordelingsuitkomst uit jouw voorgaande functie in aanmerking zou komen voor een percentage op grond van de [doorstromingstabel](#), dan wordt deze je niet onthouden.

d. Verhoging van het schaalsalaris op grond van bijzondere omstandigheden

De werkgever kan op grond van jouw ontwikkeling of de extra waarde die je naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie, het schaalsalaris per 1 september nader vaststellen en verhogen met een percentage uit de [doorstromingstabel](#) dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed". Dit percentage is afhankelijk van de geldende RSP.

2.4 TOPMAXIMUM

Als je het normmaximum van de normatieve klasse hebt bereikt (RSP=100%), kan je doorstromen tot boven het normmaximum. Het schaalsalaris kan in dat geval een topmaximum bereiken van RSP=105% c.q. RSP=110%.

a. Eenmalige uitkering

Als je bij een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend", met toepassing van het verhogingspercentage als bedoeld in artikel [2.3](#), minder ruimte ter beschikking hebt tot aan het normmaximum dan het bij die beoordelingsuitkomst behorende verhogingspercentage c.q. bedrag, wordt het deel dat uitstijgt boven het normmaximum als een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald. De verhoging van het schaalsalaris wordt berekend over het schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart.

- Als je een "zeer goed" beoordeling hebt gekregen maar het normmaximum voor jouw functie hebt bereikt, ontvang je een eenmalige bruto uitkering ineens van 2,5% van het schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart.
- Als je een "uitstekend" beoordeling hebt gekregen maar het normmaximum voor jouw functie hebt bereikt, ontvang je een eenmalige bruto uitkering ineens van 3,5% van het schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart bij een RSP van 100% tot 105% en een eenmalige bruto uitkering ineens van 2,5% van het schaalsalaris dat geldt in de voorafgaande maand maart bij een RSP van 105% tot 110%.

De maand van uitbetaling van deze eenmalige uitkeringen als bedoeld in dit artikel, is april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

b. Structurele uitkering

Als je in drie opeenvolgende jaren op basis van een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend" een eenmalige uitkering hebt ontvangen, kan de werkgever besluiten het schaalsalaris met het gemiddelde van de drie eenmalige uitkeringen te verhogen, per 1 september volgend op de derde eenmalige uitkering. Jouw schaalsalaris zal niet meer kunnen bedragen dan een RSP van 110% van het normmaximum.

2.5 EXTRA BELONING

Als de werkgever vindt dat er sprake is van buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan hij je een extra beloning in de vorm van een gratificatie toekennen. Jaarlijks stelt de werkgever een budget vast ter financiering van de middelen en kosten van de toe te kennen gratificaties.

2.6 13^E MAAND UITKERING

- a. Je komt in aanmerking voor een 13e maand uitkering van 10,7% van jouw feitelijke salaris¹, exclusief vakantie-uitkering en de 13e maand uitkering zelf.
- b. In de 13e maand uitkering is begrepen de vaste eindejaarsuitkering van 3,7% als bedoeld in artikel 4.5 van de CAO NWb.
- c. De 13e maand uitkering is niet pensioengevend² met uitzondering van het deel van de vaste eindejaarsuitkering in de CAO NWb, zijnde 3,7%; dit deel is wel pensioengevend.
- d. De uitbetaling van de 13e maand uitkering is geregeld in hoofdstuk 3 van deze cao (Arbeidsvoorwaardenwink).

2.7 OVERGANGSREGELINGEN BIJ VERLAGING VAN HET SCHAALSALARIS

a. Overgangsregeling

Bij plaatsing in een lager gewaardeerde rol/functie als weergegeven in dit artikel wijzigt de beloning. Als jouw bestaande schaalsalaris hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt het schaalsalaris via het onderstaande schema afgebouwd naar het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering.

Er geldt een overgangsregeling. Voor het bepalen van de duur en omvang van de overgangsregeling wordt gekeken naar het aantal dienstjaren vermenigvuldigd met een correctiefactor (zie schema

¹ Het feitelijk salaris is gedefinieerd in de CAO NWb.

² Het overige deel van de 13e maand uitkering (7%) is geen onderdeel van de pensioengrondslag omdat de oorspronkelijke regelingen waaruit dit onderdeel is samengesteld (X-budget van 5%, flexbudget van € 840, gezondheidsbudget van € 90 en een bovenwettelijke verlofdag) niet pensioengevend waren.

hieronder). De correctiefactor wordt gehanteerd om afhankelijk van de situatie maatwerk te maken of om rekening te houden met de mate van jouw verwijtbaarheid.

Aantal jaren in dienst							uitkering
1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	15-20 jaar	20-25 jaar	25-30 jaar	30 jaar of meer	
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	90% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	80% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	60% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	40% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	20% van verschil

Ben je op de dag van plaatsing in de lagere functie 59 jaar of ouder, dan behoud je de volledige bestaande uitkering tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere reden wordt beëindigd. Indien je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar bereikt, wordt het dan geldende schaaalsalaris gehandhaafd op het dan bereikte niveau, tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.

Als sprake is van vrijwillige plaatsing in een lagere klasse als gevolg van collectieve operaties, worden de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen geregeld in het Sectoraal Sociaal Plan Netwerkbedrijven. Dit artikel 2.7 in de bedrijfs-CAO heeft betrekking op individuele situaties.

b. Verlaging van het schaaalsalaris door verandering van rol/functie op initiatief werknemer

Als je op eigen verzoek overgeplaatst wordt naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

Als het geldende schaaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt jouw schaaalsalaris per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling afgebouwd, ongeacht de leeftijd van 59 jaar als bedoeld onder a. van dit artikel. De afbouw volgens het schema in dit artikel loopt door bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar, tenzij een gericht medisch onderzoek de medische noodzaak voor een plaatsing in een lagere klasse aangeeft.

c. Verlaging van het schaaalsalaris door een wijziging van de taken van de enkelvoudige rol/functie

Als er sprake is van een verandering van werkzaamheden in jouw rol/functie, kan de leidinggevende besluiten om jou in een lagere klasse in te delen. De procedure in de [Bedrijfsregeling 12 Functiewaardering](#) is van toepassing.

Als de rol/functie door de werkgever in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld, is het nieuwe voor jou geldende normmaximum het normmaximum van de lagere klasse.

Als sprake is van een lagere indeling van jouw rol/functie zal de eindverantwoordelijke manager zich gedurende maximaal 18 maanden inspannen om een gelijkwaardige of hogere andere functie ten opzichte van het oude niveau voor je te vinden.

Als dit de eindverantwoordelijke manager niet lukt, zal hij verantwoording afleggen van de inspanningen bij de Directeur HR. Als het geldende schaaalsalaris op het moment van de indeling in een lagere klasse hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt jouw schaaalsalaris per het moment dat de 18 maanden zijn afgelopen, volgens het schema van de overgangsregeling in artikel [2.7.a](#) afgebouwd.

d. Verlaging van het schaaalsalaris door functioneren

Als je niet goed functioneert worden er maatregelen genomen die zijn gericht op verbetering van jouw functioneren. Leidt dit niet tot het beoogde resultaat en wordt je wegens niet goed functioneren overgeplaatst naar een rol/functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, dan word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

Het nieuwe voor jou geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

Als het geldende schaaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het schaaalsalaris van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling in artikel [2.7.a](#) afgebouwd.

2.8 OVERIGE BEPALINGEN

- a. De werkgever behoudt zich het recht voor om jouw [salaris](#) niet uit te betalen over de tijd dat je in strijd met jouw verplichtingen opzettelijk nalatig bent bij het uitoefenen van jouw rol/functie. De berekening van het in te houden [salaris](#) gebeurt op basis van het uurloon als bepaald in de [CAO Nwb](#).
- b. Overdracht, in pandgeving of elke andere handeling, waardoor je enig recht op jouw [salaris](#) aan een derde overdraagt, is alleen geldig als dit gebeurt met schriftelijke toestemming van de werkgever.
- c. Bij uitbetaling van het [salaris](#) mag de werkgever in alle redelijkheid op jouw [salaris](#) inhouden en/of verrekenen voor jouw rekening komende bedragen, facturen, voorschotten en wat per abuis bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel aan jou is uitgekeerd.
- d. Je kan een door jou verleende volmacht tot invordering van [salaris](#), in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.
- e. Als je op 1 januari 2020 een garantietoelage [salaris](#) hebt en/of een individueel garantieperspectief, dan geldt het bepaalde in [bijlage 5](#). Bijlage 5 is niet van toepassing als aan jou een salarisgarantie wordt toegekend na 1 januari 2020.
- f. Maximale uitbetaling in het kader van de Wet Normering Topinkomens. Met handhaving van de cao-aanspraken in materiële zin zal het totaal bedrag dat aan jou wordt uitgekeerd per kalenderjaar nooit meer bedragen dan de norm die is vastgesteld in de [Wet Normering Topinkomens \(WNT\)](#) zoals in werking getreden per 1 januari 2015. Om een mogelijk verlies van cao-aanspraken in dat kalenderjaar te compenseren zal Enexis met jou afspraken maken over toepassingen die binnen de kaders van de WNT toelaatbaar zijn. Als die mogelijkheden niet voorhanden blijken te zijn zal de cao toch van toepassing zijn.



3. ARBEIDSVOORWAARDENWINKEL

In deze CAO zijn ter aanvulling op de raamregeling in artikel [4.6 CAO NWb](#) het Persoonlijk Budget en ter aanvulling op artikel 2.6 in deze cao de 13^e maand uitkering nader ingevuld. Het Persoonlijk Budget in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) bestaat uit een aantal arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op grond van artikel [4.6 CAO NWb](#) hierin zijn opgenomen. Enexis heeft dit uitgebreid met de 13^e maand uitkering als bedoeld in artikel 2.6 van deze cao. In de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) kan je de verschillende geldelijke bedragen (bronnen) naar eigen keuze reserveren, besteden aan doelen of laten uitbetalen.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen specifieke voorwaarden gelden. Zit je nog in je proeftijd dan kun je niet deelnemen aan de regeling.

3.1 BUDGETTEN

In de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) heb je beschikking over de volgende budgetten en uitkeringen:

- Persoonlijk Budget 10% (niet pensioengevend)
- Budget Vakantie-uitkering (= 8%)
- Budget Eenmalig
- 13^e maanduitkering pensioengevend (= 3,7% vaste eindejaarsuitkering van artikel 4.5 CAO NWb)
- 13^e maanduitkering niet pensioengevend (= 7%)

Voor werknemers die voor een deel van het jaar in dienst zijn, worden de bronnen naar evenredigheid berekend.

a. Budget Eenmalig

De waarde van de overwerkuren boven de 80 uur wordt jaarlijks in maart van elk jaar toegevoegd in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#). Het gaat hierbij om zowel regulier overwerk als overwerk in het kader van de wacht- en storingsdienst.

Het Budget Eenmalig is niet pensioengevend inkomen.

Het Persoonlijk Budget 10% wordt jaarlijks in januari berekend voor het gehele jaar en in januari ineens beschikbaar gesteld in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#). De 13^e maanduitkering wordt maandelijks voor 1/12^e deel beschikbaar gesteld in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#).

Het overgeschreven verlof en eventuele extra ADV uren boven de 104 uur per jaar worden bijgeschreven op het verlofoverzicht. Je plant zelf de extra ADV uren in. Extra ADV uren die niet genoten zijn, vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

b. Budget Vakantie-uitkering

De vakantie-uitkering wordt maandelijks opgebouwd. Als de vakantie-uitkering (gedeeltelijk) niet voor een doel wordt aangewend, dan wordt het restant uitbetaald in mei van elk jaar. De vakantie-uitkering is pensioengevend inkomen.

3.2 DOELEN

In de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) kan je naast uitbetaling van de budgetten, kiezen voor het 'kopen' van arbeidsvoorwaarden. Dit worden de doelen genoemd.

a. Extra storting pensioen

Dit doel kan je inzetten wanneer je gebruik maakt van de aanvullende pensioenstortingsmogelijkheden van de [Stichting Pensioenfonds ABP](#). Je gaat zelf voorafgaand aan de storting bij ABP na in hoeverre de aanvullende pensioenstorting past binnen de fiscale kaders en het pensioenreglement.

b. Fiets

Je kan eens per drie kalenderjaren via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) de aanschaf van een fiets financieren voor een bedrag van maximaal €1.500,- (inclusief BTW). Je toont de aanschaf van de fiets aan door middel van het indienen van een (kopie) factuur van de fiets en het indienen van een (kopie) van een betalingsbewijs (bijvoorbeeld een bankafschrift of kassabon). Daarnaast mag je een bedrag van maximaal € 250,- besteden aan een fietsverzekering.

Als je een duurdere fiets aanschaf, dan zijn de meerdere kosten voor jouw rekening. De kosten voor de fiets kunnen niet over meerdere jaren worden verspreid en dienen in het jaar van aanschaf te worden betaald met bronnen uit de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#). Voor deelname aan de fietsregeling is vereist dat je minimaal 50% van de dagen dat je reist voor Enexis ook daadwerkelijk fietst. Hieronder wordt ook verstaan het fietsen van en naar het station of carpoolplaats. Je ondertekent hiervoor een fietsverklaring.

Jaarlijks mag je een forfaitair bedrag van maximaal € 82,- besteden aan fietsaccessoires, zoals reparaties, een extra slot, een steun voor een aktetas of een regenpak. Belaste bronnen mogen ter waarde van het hiervoor toegestane bedrag onbelast uitgekeerd worden. Je hoeft geen bonnen te overleggen van de daadwerkelijke aanschaf van deze fietsaccessoires.

c. Contributies

- Vakbond

Als je lid bent van een vakbond, kan je via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) fiscaalvriendelijk jouw vakbondscontributie betalen. De keuze voor dit doel geldt alleen in het jaar waarop de vakbondscontributie betrekking heeft. Je toont voorafgaand aan jouw keuze aan dat je die contributie hebt betaald. Dit kan door bijvoorbeeld het indienen van een kopie van de totale rekening van de vakbond, of door het indienen van een verklaring van de vakbond waaruit blijkt dat de contributie is betaald of door het indienen van relevante kopieën van bankafschriften.

- Personeelsvereniging

Als je lid bent van een personeelsvereniging binnen Enexis, kan je via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) fiscaalvriendelijk jouw contributie voor de personeelsvereniging betalen. De keuze voor dit doel geldt alleen in het jaar waarop de contributie betrekking heeft. Je toont voorafgaand aan jouw keuze aan dat je die contributie hebt betaald via de inhouding op jouw [salaris](#).

- Beroepsvereniging

Als je lid bent van een beroepsvereniging die relevant is voor jouw functie, kan je via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) fiscaalvriendelijk jouw contributie voor de beroepsvereniging betalen. De keuze voor dit doel geldt alleen in het jaar waarop de contributie betrekking heeft. Je toont voorafgaand aan jouw keuze aan dat je die contributie hebt betaald. Dit kan door het indienen van de originele factuur en een kopie van een bankafschrift. Onder het doel beroepsvereniging valt niet de contributie voor serviceclubs zoals Rotary en Lions.

d. Verlof kopen

Je kan op basis van het bepaalde in artikel [4.6 van de CAO NWb](#) in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#), als aanvulling op het wettelijke verlof, per kalenderjaar een maximaal aantal extra verlofuren kopen. Als het gekochte verlof niet genoten wordt in het jaar dat het is gekocht, dan heb je het volgende jaar een beperktere mogelijkheid om verlof te kopen. Het eventuele restant van gekochte uren in het voorgaande jaar, telt mee voor het in het nieuwe kalenderjaar geldende maximum.

Gekocht verlof wordt bijgeschreven op het verlofoverzicht en kan niet meer worden verkocht.

e. Levensloop

Op grond van [Bedrijfsregeling 21 Levensloop](#) kunnen werknemers via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) bronnen inzetten voor het sparen voor levensloop. Opgebouwd levenslooptegoed kan tot uiterlijk 31 december 2021 worden opgenomen (na 31 december 2021 stopt de wettelijke levenslooptegeling).

f. Fiscale ruimte woon-werkkilometers

Als je op 1 december van een kalenderjaar in dienst was en op grond van [Bedrijfsregeling 1 Woon-werkverkeer](#) in een kalenderjaar declaraties hebt ingediend voor woon-werkkilometers met eigen vervoer, dan kan je gebruik maken van deze fiscale wetgeving. De fiscale ruimte die bij de woon-werkkilometers overblijft, na toepassing van de reeds bestaande saldering, kan gebruikt worden om één of meerdere van de in deze regeling genoemde bronnen om te zetten in een netto uitbetaling. De salderingsregeling voor dienstreizen wordt bij Enexis toegepast en is vastgelegd in de [Bedrijfsregeling 2 Reiskosten Dienstreizen](#).

De salarisadministratie berekent automatisch het bedrag dat maximaal fiscaal mag worden benut. De berekening vindt plaats over de gedeclareerde en goedgekeurde kilometers woon-werkverkeer en dienstreizen op 31 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt. Het is niet mogelijk een bedrag naar keuze aan te geven voor het gebruik van de fiscale ruimte woon-werkkilometers. Of het berekende maximale fiscale voordeel volledig kan worden benut, is afhankelijk van de waarde van de door jou ingezette bronnen voor dit doel.

Indien je kiest voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', moet je dit vóór 1 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt aangeven.

g. Uitbetalen

Je kan maandelijks de keuze maken om een of meer bronnen in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) te laten uitbetalen.

Alle restanten in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) (m.u.v. het Budget Vakantie-uitkering) worden automatisch in december van elk jaar uitbetaald als je hiervoor geen bestemming in de loop van het jaar hebt aangegeven. De vakantie-uitkering wordt uitbetaald in mei van elk jaar, tenzij je hebt aangegeven het op een ander moment te willen ontvangen.

Als je ervoor gekozen hebt een bron te gebruiken voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers',

dan wordt het eventuele restant van deze bron uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (de zogenaamde '13e run').

3.3 RUILWAARDE VAN EEN VERLOFUUR

In [de CAO NWb](#) staat de waarde van een verlof uur beschreven (definitie: Salaris per uur (Artikel 4.6: Persoonlijk Budget en verlof kopen)).

3.4 WETTELIJKE VOORWAARDEN

a. Fiscale voorwaarden

Een fiscale eis bij het inzetten van bronnen in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) is dat deze toekomstig moeten zijn: zij mogen fiscaal nog niet genoten zijn. Als wettelijke bepalingen en bepalingen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen de inzet van bronnen niet toelaten, dan gaan deze voor. De bronnen kunnen dan niet als zodanig worden gebruikt in het keuzemodel. De verschillende keuzes die door jou gemaakt worden, moeten passen binnen de bedrijfsvoering en binnen de kaders van fiscale wetgeving; door het kopen van uren en het reserveren of uitbetalen van het Persoonlijk Budget en de 13^e maand uitkering is sprake van kostenneutraliteit.

Wijzigingen in de (fiscale) wetgeving die van invloed zijn op bijvoorbeeld het bruto-netto traject of jouw gemaakte keuze, met voor jou negatieve financiële gevolgen, zijn voor jou risico en rekening en worden niet door de werkgever gecompenseerd. De werkgever zal je zo spoedig mogelijk informeren over wettelijke wijzigingen en de mogelijke gevolgen daarvan voor deze regeling.

b. Pensioengevendheid

Bij het inzetten van bronnen in geld zal het pensioengevend inkomen onder voorwaarden gehandhaafd blijven op het oorspronkelijke bedrag. Een voorwaarde hiervoor is, dat het totaal van de ingezette bronnen in geld niet méér bedraagt dan 10% van het oorspronkelijke pensioengevend inkomen (doel verlof kopen) danwel 30% van het oorspronkelijke pensioengevend inkomen (doelen levensloop en de 30% regeling).

c. Sociale zekerheid

Als je kiest voor uitbetalen in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#), dan kan dit gevolgen hebben voor de berekeningsgrondslag van jouw pensioen en/of sociale zekerheid, en/of uitkeringen op grond van de CAO of de wet. Het is jouw verantwoordelijkheid bij het maken van jouw keuze om daarmee rekening te houden. De werkgever zal je zoveel als redelijkerwijs mogelijk is daarover van tevoren informeren.

3.5 AANPASSING VAN BRONNEN EN DOELEN

Jaarlijks zal de werkgever beoordelen of de bronnen en doelen nog in overeenstemming zijn met de bedrijfsvoering en de wetgeving. De werkgever kan beslissen om bronnen en doelen te wijzigen, te laten vervallen of toe te voegen. De werkgever treedt hiervoor in overleg met de vakorganisaties. Als door de keuzen in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt aangepast, dan wordt deze aanvullende arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend en in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.

3.6 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het restantbedrag in de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) wordt bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst bruto (belast) uitbetaald. Een eventueel tekort wordt verrekend met het [salaris](#). Een overgang naar een andere afdeling binnen Enexis wordt niet beschouwd als het einde van de arbeidsovereenkomst.

3.7 SLUITING ARBEIDSVORWAARDENWINKEL

Je hebt met uitzondering van de maand december gedurende het gehele jaar de mogelijkheid om bronnen en doelen tegen elkaar te ruilen. Tussen de 10de en de 20ste van elke maand gaat de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) een paar dagen dicht. Keuzes die gemaakt zijn voor de 10de worden diezelfde maand nog uitbetaald. In de maand december wordt de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#), na sluiting, pas weer heropend na de eerste week van januari van het nieuwe jaar.

4. WACHT- EN STORINGSDIENSTEN

4.1 VERGOEDING IN GELD

Als je volgens rooster beschikbaar bent voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvang je voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een vergoeding in geld van € 297,98 (peildatum 1-1-2020) voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht. De vergoeding voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst bedraagt daarmee voor een werkdag (maandag tot en met vrijdag) 10% per dag van € 297,98, 20% voor de zaterdag en 30% voor de zondag.

4.2 ROOSTER

De wacht- en storingsdiensten worden volgens een door de werkgever goedgekeurd rooster uitgevoerd.

Verandering in dit rooster kan alleen als dat vooraf is goedgekeurd door de werkgever.

4.3 VERGOEDING VOOR FEESTDAGEN

Indien in de week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, een feestdag voorkomt die niet op zaterdag of zondag valt, wordt voor deze feestdag bovendien vier uur verlof verleend.

4.4 BETALING VERLOF EN OVERWERK

a. Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel [4.1](#) moeten worden verricht, ontvang je, rekening houdend met de [Arbeidstijdenwet](#), een vergoeding in tijd. Deze vergoeding in tijd, voor zover het betreft de vergoeding van de tijd voor tijd, dient vóór de volgende wacht- en storingsweek te zijn opgenomen maar in ieder geval binnen de in de [Arbeidstijdenwet](#) vereiste termijn. Daarnaast is op grond van de geldende overwerkregeling een overwerktoeslag van toepassing die in geld wordt uitgekeerd.

b. Voor zover de vergoeding in tijd als bedoeld in 4.4.a niet is opgenomen vóór de volgende wacht- en storingsdienstweek zal een uitkering op basis van het uurloon als bepaald in de [CAO NWb](#) worden verstrekt (definitie: Salaris per uur (Artikel 4.7: Overwerk en verschoven werktijd, Artikel 6.4: Reizen voor je werk, Artikel 6.5: Werktijden bij standplaats thuis, Artikel 6.7: Inroosteren compensatie in tijd)).

4.5 EINDE WACHT- EN STORINGSDIENST

Je hoeft geen wachtdiensten te verrichten:

- in het geval een gericht medisch onderzoek (Gericht Periodiek Onderzoek (GPO)) de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een GPO plaatsvinden;
- indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.

4.6 VERGOEDING NA HET DEFINITIEF VERLATEN VAN DE WACHT- EN STORINGSDIENST

a. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst, of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.

b. De vergoeding genoemd in a. is bij beëindiging van de wacht- en storingsdienst als volgt: indien de wacht- en storingsdienst op basis van artikel [4.5](#) wordt beëindigd op initiatief van de werkgever, wordt de vergoeding gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wacht- en storingsdienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat wacht- en storingsdienst is verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in wacht- en storingsdienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

c. Als je tijdens de afbouwperiode wederom wordt opgenomen in het rooster van de wacht- en storingsdiensten en er is sprake van een onderbreking van een jaar of minder, dan zullen de niet uitbetaalde afbouwbedragen worden toegevoegd bij de eventuele volgende afbouwperiode.

d. Indien je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd. Indien je salaris- c.q. inkomensverhogingen verkrijgt anders dan de collectieve salarismaatregelen, worden de eerst bedoelde salarisverhogingen in mindering gebracht op betalingen van dit artikel.

e. Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsingtoelage toekent, waarmee het vervallen van de wacht- en storingsdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage.

f. Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als [salaris](#).

4.7 INDEXATIE

De vergoeding in geld als bedoeld in artikel 4.1 voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, wordt aangepast volgens de collectieve salarismaatregelen in de [CAO Nwb](#).



5. OVERWERK EN MEERWERK

5.1 DE GRENS VOOR AANSPRAAK OP OVERWERKVERGOEDING

a. Als je bent ingedeeld in klasse 15 of hoger, kom je niet in aanmerking voor vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd.

b. De overwerkgrens is niet van toepassing op de werknemers die in het kader van de wacht- en storingsdienst zijn opgenomen in een rooster en moeten uitrukken c.q. overwerken.



5.2 DE GRENS VOOR AANSPRAAK OP MEERWERKVERGOEDING

Als je bent ingedeeld in klasse 15, 16 of 17 en de werkgever geeft jou opdracht om tijdelijk extra uren te werken, dan ontvang je voor elk extra gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van jouw uurloon (conform de definitie in de CAO NWb: Salaris per uur (Artikel 4.7: Overwerk en verschoven werktijd, Artikel 6.4: Reizen voor je werk, Artikel 6.5: Werktijden bij standplaats thuis, Artikel 6.7: Inroosteren compensatie in tijd)).

GEbruikte BEGRIPPEN

Feestdag: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd. Eenmaal per 5 jaar wordt er op de nationale bevrijdingsdag slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Salaristabel: je wordt ingedeeld in een van de klassen 7 tot en met 20. Elke klasse heeft een normmaximum en een topmaximum. De salaristabel is opgenomen in [bijlage 2](#). De bedragen zijn van toepassing op werknemers met een dienstverband op voltijdsbasis. De bedragen in de salaristabel worden geïndexeerd op basis van de loonmaatregelen in de [CAO NWb](#);

Nieuwe werknemer: werknemers die vanuit extern (niet Enexis Groep) bij de werkgever in dienst treden.

Normatieve klasse: iedere werknemer wordt door de werkgever ingedeeld in een salarisklasse. De aan het niveau verbonden klasse wordt de normatieve klasse genoemd (zie [bijlage 3](#) van deze CAO).

Schaalsalaris: het schaalsalaris als bedoeld in de salaristabel in [bijlage 2](#) van deze bedrijfs-cao.

Relatieve Salaris Positie (RSP): de verhouding tussen het feitelijke schaalsalaris en het normmaximum, uitgedrukt in een percentage van het normmaximum. Het normmaximum heeft een RSP van 100%.

Salaris: volgens [definitie CAO NWb](#).

Vakantie-uitkering: volgens definitie CAO NWb ([artikel 4.4](#)).

In verband met het Persoonlijk Budget kan de vakantie-uitkering ook op andere momenten worden uitbetaald dan in de definitie in de [CAO NWb](#) (mei) is opgenomen.

Werkgever: Enexis en elke (dochter) onderneming van Enexis,

- die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en
- waarvoor de [CAO NWb](#) geldt en
- die is vermeld in [bijlage 1](#).

Dit geldt ook voor de onderneming die gedurende de looptijd van deze CAO gaat voldoen aan de in dit artikel genoemde voorwaarden. Dit geldt niet als CAO-partijen deze bedrijven hebben uitgesloten.

Werknemer: alle personen in dienst van werkgever, met uitzondering van:

- leden van Raad van Bestuur en directieleden;
- stagiaires en vakantiewerkers;
- diegene die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn;
- trainees;
- diegene die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn.

Wanneer de term werknemer wordt gebruikt, wordt ook werkneemster bedoeld.

BIJLAGEN

- Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de Bedrijfs-CAO Enexis
- Bijlage 2: Salaristabel Enexis
- Bijlage 3: Conversietabel
- Bijlage 4: Doorstromingstabel
- Bijlage 5: Regeling "Garantietoelage salaris"

**BIJLAGE 1: ONDERNEMINGEN DIE VALLEN ONDER DE WERKINGSSFEER VAN
DE BEDRIJFS-CAO ENEXIS**

- Enexis Personeel B.V.
- Fudura B.V.

BIJLAGE 2: SALARISTABEL ENEXIS

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2020 (op maandbasis)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	1711	2444	2566	2688
8	1833	2618	2749	2880
9	1907	2724	2860	2996
10	2009	2870	3014	3157
11	2180	3114	3270	3425
12	2410	3443	3615	3787
13	2622	3745	3932	4120
14	2864	4091	4296	4500
15	3240	4629	4860	5092
16	3800	5428	5699	5971
17	4376	6251	6564	6876
18	5281	7544	7921	8298
19	6015	8593	9023	9452
20	7062	10089	10593	11098

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2020 (op jaarbasis, inclusief 8%)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	22172	31674	33258	34841
8	23750	33929	35625	37322
9	24712	35303	37068	38833
10	26037	37195	39055	40915
11	28250	40357	42375	44393
12	31235	44621	46852	49083
13	33975	48535	50962	53389
14	37113	53019	55670	58321
15	41994	59992	62992	65991
16	49243	70347	73864	77382
17	56709	81013	85064	89114
18	68439	97770	102659	107547
19	77956	111365	116933	122502
20	91527	130753	137291	143828

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2020 (op maandbasis) voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Minimumloon per 01-01-2020	Wettelijk (100%)	120%
21-jarige	1.653,60	1.984,32
20-jarige (80%)	1.322,90	1.587,48
19-jarige (60%)	992,15	1.190,58
18-jarige (50%)	826,80	992,16
17-jarige (39,5%)	653,15	783,78
16-jarige (34,5%)	570,50	684,60
15-jarige (30%)	496,10	595,32

BIJLAGE 3: CONVERSIETABEL

HAY punten	Normatieve klasse
85-97	7
98-113	8
114-134	9
135-160	10
161-191	11
192-227	12
228-268	13
269-313	14
314-370	15
371-438	16
439-518	17
519-613	18
614-734	19
735-879	20

BIJLAGE 4: DOORSTROMINGSTABEL

Uitkomst beoordeling	Relatieve salarispositie (RSP)					
	< 70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 105%	105% t/m 110%
Uitstekend (5)	12,50	10%	7,50%	5%	3,50%	2,50%
Zeer goed (4)	10%	7,50%	5%	3,50%	2,50%	-
Goed (3)	7,50%	5%	3,50%	2,50	-	-
Verbeteren (2)	2,50%	1,25%	1,25%	-	-	-
Onvoldoende (1)	-	-	-	-	-	-

BIJLAGE 5: REGELING "GARANTIETOELAGE SALARIS"

1. De werknemer die een garantietoelage salaris heeft c.q. een individuele garantie heeft om een bepaald salarisperspectief te bereiken, behoudt deze garantie. Het garantiebedrag wordt geormerkt. Dit uitgangspunt geldt ook bij de verlaging van het inkomen als bedoeld in artikel 2.7 van deze CAO.
2. De garantietoelage salaris is pensioengevend en valt onder het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO NWb. Dit betekent dat deze toelage wordt meegenomen in de grondslag voor salarisgerelateerde uitkeringen en de collectieve salarismaatregelen die CAO-partijen overeenkomen, ook van toepassing zijn op de toelage.
3. Als de werknemer zijn gegarandeerd salarisperspectief nog niet heeft bereikt, zal de groei naar het persoonlijk garantieperspectief plaatsvinden op basis van de beoordelingsuitkomst(en) en volgens de doorstromingstabel als bedoeld in bijlage 4 van deze CAO. Boven het normmaximum (RSP = 100%) wordt een doorstromingspercentage gehanteerd van 2,5% van het inkomen bij minimaal goed functioneren met dien verstande dat voor de situaties boven het normmaximum waarin de beoordelingsuitkomst zeer goed en uitstekend is, tot een RSP van 105% respectievelijk 110% de percentages die zijn opgenomen in de doorstromingstabel als bedoeld in bijlage 4 worden gehanteerd.
4. Naast de procentuele verhoging van het inkomen als bedoeld in lid 4, is bij een beoordelingsuitkomst van zeer goed of uitstekend artikel 2.4 inzake het topmaximum van toepassing, ook als het persoonlijk garantieperspectief als bedoeld in lid 3 nog niet is bereikt.

Protocolafspraken

1. 13e maand uitkering

Per 1 januari 2020 wordt een 13e maand uitkering ingevoerd van 10,7% voor alle medewerkers die onder het zogeheten nieuwe beloningsbeleid vallen. Dit is inclusief de Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) die uit de sector-cao NWb voortkwam en per 1 januari 2020 wordt omgezet in een vaste eindejaarsuitkering van 3,7%. Deze 13e maand uitkering vervangt de volgende budgetten en secundaire arbeidsvoorwaarden:

- X-budget van 5% (en RAU van maximaal 5% bij oud beloningsbeleid)
- Verlofdag (geldswaarde van 0,4%)
- Flexbudget van € 840 per jaar
- Gezondheidsbudget van € 90 per jaar
- RAB van minimaal 2,7% en maximaal 4,5%.

De 13e maand uitkering bedraagt 10,7% van het feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de 13e maand uitkering zelf. Dit is dezelfde basis als die voor de RAB werd toegepast. De 13e maand uitkering wordt standaard per maand uitbetaald. Je kunt er voor kiezen om de uitkering in één keer in december te laten uitbetalen.

De 13e maand uitkering is deels pensioengevend (3,7%) en deels niet pensioengevend (7%). Vóór 1 januari 2020 was de RAB al pensioengevend en de andere budgetten niet. Hierin wijzigt dus niets. Uitgangspunt bij deze omzetting is dat je er niet op achteruit gaat. Bij het narekenen van de impact van deze omzetting bleek in sommige gevallen op jaarbasis sprake van een klein negatief effect. Daarom hebben Cao-partijen afgesproken om medewerkers tegemoet te komen met de volgende eenmalige uitkeringen:

- de medewerkers op wie deze cao per 1 januari 2020 van toepassing is (d.w.z. onder het nieuwe beloningsbeleid vallen), ontvangen een RAB uitkering over 2019 van 3,7% (in plaats van een percentage gebaseerd op de uitkomst van de Balanced Score Card van Eneixis);
- de medewerkers op wie deze cao per 1 januari 2020 van toepassing is en tevens op grond van de vorige cao een individuele bonus mogelijkheid van 5% (klassen 15 t/m 18) of 10% (klassen 19 en 20) hadden, ontvangen over 2019 een uitbetaling van de bonus ter hoogte van 80% van de maximale mogelijkheid. Deze medewerkers ontvangen 4% bij de mogelijkheid van maximaal 5% en 8% bij de mogelijkheid van maximaal 10%;
- Alle medewerkers met een salaris tot € 4.250 bruto per maand, zowel medewerkers met nieuw beleid als medewerkers met oud beleid die ervoor kiezen om per 1 januari 2020 over te stappen naar nieuw beleid, ontvangen in december 2019 een bedrag ineens volgens onderstaande staffel:

Salaris bruto per maand	Eenmalige bruto uitkering
Tot € 3.000	€ 1.500
Tussen € 3.000 en € 3.125	€ 1.250
Tussen € 3.125 en € 3.250	€ 1.000
Tussen € 3.250 en € 3.500	€ 750
Tussen € 3.500 en € 4.000	€ 500
Tussen € 4.000 en € 4.250	€ 250

2. Individuele variabele beloning

De individuele variabele beloning die van toepassing was op medewerkers die een functieklassering 15 tot en met 20 hebben, komt per 1 januari 2020 te vervallen.

Het vervallen van deze variabele beloning wordt gecompenseerd met een afkoop. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt 10% voor de klassen 15 tot en met 18 en 20% voor de klassen 19 en 20 en wordt uitbetaald in december 2019. De grondslag voor berekening van het afkoopbedrag is het TVI (Totaal Vast Inkomen) over het jaar 2019.

Als medewerker heb je twee opties:

- 1) Uitbetaling van het afkoopbedrag in één keer of
- 2) Uitbetaling van het afkoopbedrag verspreid over 5 jaar, waarbij elk jaar 1/5 deel van het afkoopbedrag wordt betaald.

Voor medewerkers in de klassen 15 tot en met 17 op wie bovenstaande afkoopregeling van toepassing is, geldt de volgende extra regeling. Als er meerwerk in opdracht van de werkgever wordt verricht, dan worden deze meerdere uren tegen 100% van het uurloon uitbetaald. In de huidige situatie geldt geen vergoedingsregeling voor meer gewerkte uren voor deze doelgroep.

3. Overgangsregeling verlaging inkomen (artikel 2.7 bedrijfs-cao Enexis)

Artikel 2.7 sub b in de huidige bedrijfs-cao Enexis wordt aangepast. Dit artikel gaat over de verlaging van het inkomen als je als medewerker een andere functie op een lager niveau krijgt. Als je geheel vrijwillig overstapt naar een functie in een lagere klasse, dan wordt je inkomen afgebouwd, ongeacht hoe oud je bent. De afbouw wordt dus niet zoals nu 'bevroren' bij 59 jaar. Hierop geldt één uitzondering.

Als je een lagere functie accepteert, omdat blijven werken in je huidige functie medisch aantoonbaar leidt tot uitval in de toekomst, dan wordt het inkomen vanaf 59 jaar niet afgebouwd. Dit is niet van toepassing als je al ziek bent en daarmee onder de regels van de Wet Verbetering Poortwachter valt.

4. Overige wijzigingen

- Voor Enexis geldt de Wet Normering Topinkomens (WNT). Cao-partijen hebben afgesproken dat vermeden wordt dat een medewerker een inkomen ontvangt dat uitstijgt boven het maximum van de WNT (de maximale WNT-norm voor 2020 is bepaald op € 201.000). Mocht dit zich voordoen, dan worden hier afspraken over gemaakt met de individuele medewerker.
- De vergoeding voor de wacht- en storingsdienst wordt per 1 januari 2020 verhoogd naar € 297,78 bruto op weekbasis. Dit is een technische wijziging in verband met de invoering van het Persoonlijk Budget per 1 januari 2020 volgens de CAO NWb en de daarover gemaakte afspraken in sector-verband.

5. CAO-tekst

De tekst van de bedrijfs-cao Enexis wordt aangepast en herschreven, zodat de teksten leesbaar en duidelijk zijn.

DE ONDERGETEKENDEN

Enexis Holding N.V., gevestigd te 's-Hertogenbosch

Partij ter ene zijde

EN

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht

Elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst Enexis met ingangsdatum 1 januari 2020 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te 's-Hertogenbosch, op 2019

Enexis Holding N.V.

.....

Paul-Peter Feld

Directeur HR

FNV

.....

Jack de Vlieger

**CNV Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief**

.....

Arno Reijgersberg