



INHOUD

1. Over deze bedrijfs-CAO
 - 1.1 Werkingssfeer
 - 1.2 Looptijd
 - 1.3 Intranet
2. Werk en geld
 - 2.1 Benchmark inkomenstabel
 - 2.2 Indeling
 - 2.3 Verhoging van het inkomen
 - 2.4 Topmaximum
 - 2.5 Variabel inkomen
 - 2.6 Extra beloning
 - 2.7 Overgangsregelingen bij verlaging van het inkomen
 - 2.8 Overige bepalingen
3. Werk en keuzes
 - 3.1 Reconstructie
 - 3.2 Budgetten
 - 3.3 Doelen
 - 3.4 Ruilwaarde van een verlofuur
 - 3.5 Wettelijke voorwaarden
 - 3.6 Aanpassing van bronnen en doelen
 - 3.7 Arbeidsongeschiktheid
 - 3.8 Einde arbeidsovereenkomst
 - 3.9 Sluiting Arbeidsvoorwaardenwink
4. Werk en 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. Werk en overwerk
 - 5.1 De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding

Gebruikte begrippen

Bijlagen

Protocol

1. OVER DEZE BEDRIJFS-CAO

1.1 WERKINGSSFEER

Enexis, [ABVAKABO FNV](#), [CNV Publieke Zaak](#) en [VMHP-N](#) 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.

1.2 LOOPTIJD

De bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 november 2014 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. WERK EN GELD

2.1 BENCHMARK INKOMENSTABEL

Tweejaarlijks¹ worden de bedragen in de [inkomenstabel](#) vergeleken met de salarissen in de markt. Als de bedragen in de [inkomenstabel](#) met meer dan 5% naar boven en/of naar beneden afwijken van de salarissen in de markt volgens de beleidsmatig gekozen referentiepositie van de mediaan plus 5%, zullen de bedragen in de [inkomenstabel](#) eventueel worden aangepast in nader overleg tussen de bij deze CAO betrokken partijen².

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](#).

2.3 VERHOOGING VAN HET INKOMEN

Je kan jaarlijks in aanmerking komen voor een verhoging van je [inkomen](#). 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 [inkomen](#) en inkomensontwikkeling 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 [inkomenstabel](#) 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 [inkomen](#) worden verhoogd met een percentage volgens de [doorstromingstabel](#) totdat het normmaximum ([RSP](#)=100%) is bereikt.

a. Verhoging van het inkomen 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 [inkomen](#) 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 inkomensvaststelling punt 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 inkomensvaststelling, 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.

¹ Voor het eerst eind 2011

² Zie ook het protocol bij de inwerkingtreding van deze CAO

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

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

Bij bevordering wordt als regel met ingang van de maand van benoeming jouw inkomen 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 inkomen 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 inkomen wegens de herwaardering van een functie

Indien jouw functie als gevolg van een herwaardering in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, ontvang je een herwaarderingsperiodiek 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 herwaarderingsperiodiek wordt toegekend per de maand volgend op het moment dat de functiewaardering definitief is geworden op basis van een directiebesluit. Indien de waardering van de functie langer dan een jaar in beslag neemt, wordt de herwaarderingsperiodiek met terugwerkende kracht toegekend tot het moment van een jaar na aanvang van het waarderingsproces van de betreffende functie.

Als de herwaardering 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 inkomen 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 inkomen 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 inkomen 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 inkomen wordt berekend over het TVI, 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 TVI 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 TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.

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 inkomen met het gemiddelde van de drie eenmalige uitkeringen te verhogen, per 1 september volgend op de derde eenmalige uitkering.

2.5 VARIABEL INKOMEN

a. Naast het TVI kan de werkgever aan de werknemers die zijn ingedeeld in de klassen 15 tot en met 20 zoals bedoeld in de inkomenstabel, overeenkomstig het daarvoor geldende beleid jaarlijks een bruto variabele beloning toekennen. Deze individuele variabele beloning wordt toegekend naast de Resultaatafhankelijke Beloning op grond van de CAO Nwb. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de gerealiseerde doelstellingen, die jaarlijks door de werkgever worden vastgesteld.

b. De variabele beloning bedraagt voor de werknemers die zijn ingedeeld in de normatieve klassen 15, 16, 17 of 18 maximaal 5% van het TVI in het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de normatieve klassen 19 en 20 bedraagt de variabele beloning maximaal 10% van het TVI in het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft.

Deze bruto variabele beloning wordt alleen uitgekeerd als:

- je op 31 december van het betreffende bonusjaar nog in dienst bent (tenzij sprake is van [2.5.c](#)), en
- je de gehele referteperiode in dienst bent geweest (tenzij sprake is van [2.5.c](#), of er vindt een uitkering naar rato plaats als je in de loop van de referteperiode in dienst bent getreden mits voor het overige is voldaan aan de voorwaarden in dit artikellid); en
- geen non-activiteitsregeling of schorsing van toepassing is (geweest), en
- je gedurende het bonusjaar niet voor een periode van in totaal vier maanden of langer arbeidsongeschikt bent geweest, en
- de werkgever tot het moment van toekenning van de variabele beloning de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd in verband met een dringende reden als bedoeld in artikel [7:677 BW](#) of niet streeft naar ontbinding van de arbeidsovereenkomst in verband met een gewichtige reden in de zin van artikel [7:685 BW](#).

c. Indien je gedurende de referteperiode ophoudt jouw functie te vervullen in verband met pensionering of beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, wordt de bonus, in afwijking van wat in [2.5.b](#) staat, naar rato berekend en uitbetaald, indien en voor zover je de doelstelling(en) van [2.5.a](#) naar rato hebt vervuld.

d. De variabele beloning wordt in de maand mei uitbetaald, maar niet eerder dan nadat de goedkeuring van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Enexis heeft plaatsgevonden. De variabele beloning is een bruto uitkering en is geen pensioengevende uitkering.

e. Tweejaarlijks³ worden de variabele inkomens bij Enexis vergeleken met de "at target" variabele inkomens in de markt. Als de variabele inkomens bij Enexis met meer dan 5% naar boven en/of naar beneden afwijken van de variabele inkomens volgens de beleidsmatig gekozen referentiepositie van de mediaan plus 5%, zullen deze variabele inkomens eventueel worden aangepast in overleg tussen de bij deze CAO betrokken partijen.

2.6 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.

2.7 OVERGANGSREGELINGEN BIJ VERLAGING VAN HET INKOMEN

a. Overgangsregeling

Bij plaatsing in een lager gewaardeerde functie als weergegeven in dit artikel wijzigt de beloning. Als jouw bestaande inkomen hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt het inkomen 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 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								
1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	15-20 jaar	20-25 jaar	25-30 jaar	30 jaar of meer	uitkering	
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 inkomen 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 plaatsing in een lagere klasse als gevolg van een situatie waarop het Sociaal Plan Enexis van toepassing is verklaard, gelden de bepalingen met betrekking tot salarisgaranties zoals opgenomen in het dan geldende Sociaal Plan Enexis. De strekking hiervan is dat collectieve operaties onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan Enexis vallen en dit artikel betrekking heeft op individuele situaties.

b. Verlaging van het inkomen door verandering van 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 inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt jouw inkomen per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling afgebouwd.

Als je naast het TVI een individuele variabele beloning hebt als bedoeld in artikel [2.5.b](#), geldt vanaf het moment van de overplaatsing in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt de individuele variabele beloning op het moment van de plaatsing in de lagere normatieve klasse.

³ Voor het eerst eind 2011

c. Verlaging van het inkomen door een wijziging van de taken van de enkelvoudige functie

Als de taken van jouw functie wijzigen, kan de leidinggevende besluiten om een (her)waardering van de functie uit te laten voeren. Bij de (her)waardering van een functie geldt de procedure in de [Bedrijfsregeling 12 Functiewaardering](#).

Als de functie door de werkgever na de waarderingsprocedure in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld, word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

Als sprake is van een lagere waardering van jouw functie en de functie in een lagere salarisklasse moet worden ingedeeld, 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 inkomen op het moment van de herwaardering hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt jouw inkomen per het moment dat de 18 maanden zijn afgelopen, volgens het schema van de overgangsregeling in artikel [2.7.a](#) afgebouwd.

Als je naast het TVI een individuele variabele beloning hebt als bedoeld in artikel [2.5.b](#), geldt vanaf het moment van herwaardering in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt de individuele variabele beloning op het moment van de herwaardering in de lagere normatieve klasse.

d. Verlaging van het inkomen 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 je wordt wegens niet goed functioneren overgeplaatst naar een 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 inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het inkomen van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling in artikel [2.7.a](#) afgebouwd.

Als je naast het TVI een individuele variabele beloning hebt als bedoeld in artikel [2.5.b](#), geldt vanaf het moment van herwaardering in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt de individuele variabele beloning op het moment van de overplaatsing naar de lagere normatieve klasse.

2.8 OVERIGE BEPALINGEN

a. De werkgever behoudt zich het recht voor om jouw salaris c.q. inkomen niet uit te betalen over de tijd dat je in strijd met jouw verplichtingen opzettelijk nalatig bent bij het uitoefenen van jouw functie. De berekening van het in te houden salaris c.q. inkomen 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 c.q. inkomen aan een derde overdraagt, is alleen geldig als dit gebeurt met schriftelijke toestemming van de werkgever.

c. Bij uitbetaling van het salaris c.q. inkomen mag de werkgever in alle redelijkheid op jouw salaris c.q. inkomen 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 c.q. inkomen, in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.

e. Als je op 31 oktober 2010 een garantietoelage salaris hebt en/of een individueel garantiaperspectief, dan geldt het bepaalde in [bijlage 5](#).

f. Flexbudget

Het flexbudget bedraagt € 840,- bruto per jaar bij een voltijdsdienstverband. Heb je een parttime dienstverband dan wordt het flexbudget naar evenredigheid berekend. Maandelijks bouw je 1/12 deel van je flexbudget op. De hoogte van het opgebouwde flexbudget vind je terug op je salarisstrook. Jaarlijks in december wordt het opgebouwde bedrag uitbetaald. Uitbetaling is in beginsel bruto, maar kan ook (deels) netto worden uitbetaald. De werkgever zal op basis van de vastgestelde uitgangspunten streven naar fiscale optimalisatie.

Mocht je tussentijds uit dienst gaan, dan wordt het tot dan door jou opgebouwde bedrag bruto uitbetaald. Het flexbudget is niet pensioengevend inkomen.

g. 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 2013. 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. WERK EN KEUZES

BENEFIT BUDGET EN ARBEIDSVOORWAARDENWINKEL

In deze CAO is ter aanvulling op de raamregeling in artikel [5.1 CAO NWb](#) het Benefit Budget nader ingevuld. De bronnen in de budgetten van de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#) bestaan uit een aantal arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op grond van artikel [5.1 CAO NWb](#) hierin zijn opgenomen. Enexis heeft dit uitgebreid met een aantal bedrijfseigen regelingen. In de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#) kan je de verschillende geldelijke bedragen (bronnen) die samen het Benefit Budget vormen 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 RECONSTRUCTIE

Als je op 31 december 2010 in dienst was bij de werkgever kan je tot 1 januari 2015 in de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#) kiezen voor reconstructie van de oude situatie. Je kiest dan voor een pakket arbeidsvoorwaarden dat gelijkwaardig is aan zijn oude situatie. Per budget als beschreven onder [3.2](#) kan gekozen worden voor het reconstrueren van de oude situatie.

3.2 BUDGETTEN

In de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#) heb je beschikking over de volgende vier budgetten:

- Budget Maandelijks
- Budget Eenmalig
- Budget Verlof
- Budget Vakantie-uitkering.

Hieronder is bepaald uit welke bronnen de vier budgetten zijn opgebouwd. Voor werknemers die voor een deel van het jaar in dienst zijn, worden de bronnen naar evenredigheid berekend.

a. Budget Maandelijks

- De levensloopbijdrage van 1,8% van het salaris wordt maandelijks opgebouwd.
- Het X-budget van 5% van het TVI wordt maandelijks beschikbaar gesteld in de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#).
- Het gezondheidsbudget bedraagt € 90 per jaar. Maandelijks wordt 1/12 deel van het budget beschikbaar gesteld in de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#).

Het Budget Maandelijks is niet pensioengevend inkomen.

b. Budget Eenmalig

- De waarde van de overwerkuren boven de 80 uur wordt jaarlijks in maart van elk jaar toegevoegd in de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#). Het gaat hierbij om zowel regulier overwerk als overwerk in het kader van de wacht- en storingsdienst.
- Het variabel inkomen als bedoeld in artikel 2.5 wordt jaarlijks in mei toegevoegd aan de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#).

Het Budget Eenmalig is niet pensioengevend inkomen.

c. Budget Verlof

Het Budget Verlof bestaat uit de waarde van:

- het bovenwettelijk verlof ([bijlage 3, artikel 9.1 \(oud\) en 9.2 \(oud\) CAO NWb](#)),
- het doelgebonden verlof ⁴, ([bijlage 3, artikel 11.1 CAO NWb](#)),
- de Overgangsregeling leeftijdverlof, ([bijlage 8 CAO NWb](#)),
- de vergoeding feestdagen in tijd voor wacht- en storingsdiensten (artikel [4.3](#) Bedrijfs-CAO),
- de extra verlofdag ([artikel 14.1 van Bedrijfsregeling 14 Verlof](#)),
- maximaal 104 uur ADV bij een voltijds dienstverband.
ADV-uren die zijn verwerkt in een ploegdienstrooster, worden niet opgenomen in het Budget Verlof van de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#).

Het Budget Verlof wordt jaarlijks in januari berekend voor het gehele jaar. Maandelijks wordt 1/12 deel beschikbaar gesteld in het Budget Verlof in de [Arbeidsvoorwaardenwinkels](#).

⁴ Het gaat hierbij alleen om het doelgebonden verlof als bedoeld in [bijlage 3, artikel 11.1 lid 1 \(oud\) cao NWb](#). Het extra doelgebonden verlof als bedoeld in artikel [3.7 CAO NWb](#) wordt toegevoegd aan het verlofoverzicht.

In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en aanpassing van de arbeidsduur wordt het Budget Verlof in de loop van het jaar aangepast. Het Budget Verlof is niet pensioengevend inkomen.

Als gekozen wordt voor reconstructie van het Budgetverlof, dan wordt voor die maand het verlof als gereconstrueerd verlof bijgeschreven op het verlofoverzicht. Reconstructie van verlof is niet meer mogelijk als in het betreffende jaar al het toegestane maximum aan verlof is gekocht.

Het overgeschreven verlof en eventuele ADV uren boven de 104 uur per jaar worden bijgeschreven op het verlofoverzicht. Het maakt geen onderdeel uit van het Budget Verlof en wordt daarom niet toegevoegd aan de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Je plant zelf de extra ADV uren in. Extra ADV-uren die niet genoten zijn, vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

d. 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.

3.3 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 € 749,- (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 aanschaft, dan zijn de meerdere kosten en de fiscale gevolgen voor jouw risico en 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 meer dan de helft van het aantal dagen dat je in het kader van het woon-werkverkeer moet reizen ook daadwerkelijk fietst. Hieronder wordt ook verstaan het fietsen van en naar het station. 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 [5.1 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.

Bij het opnemen van verlof kan je maximaal 80 uren in de min staan op het verlofoverzicht. Het restant aan negatief verlof wordt maandelijks automatisch verrekend.

e. DTO (deeltijd ouderen)

Op basis van de [CAO NWb \(Bijlage 8\)](#) geldt dit doel voor de werknemers van 55 jaar en ouder voor zover ze niet deelnemen aan een seniorenregeling zoals PAS, PRES en Werktijdverkorting voor oudere werknemers.

f. Levensloop

Op grond van [Bedrijfsregeling 21 Levensloop](#) kunnen werknemers via de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) bronnen inzetten voor het sparen voor levensloop.

g. 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.

h. 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').

3.4 RUILWAARDE VAN EEN VERLOFUUR

In [artikel 5.1 CAO NWb](#) staat de waarde van een verlofuur beschreven.

3.5 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 Benefit Budget 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 jouw 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](#) (doelen verlof kopen en DTO) 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.

3.6 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.

3.7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bij arbeidsongeschiktheid wordt een gemaakte keuze in beginsel binnen de termijn van een jaar ongewijzigd voortgezet. Als de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan zes maanden dan zal de hoogte van het Budget Verlof opnieuw berekend worden. Een eventueel tekort wordt aan het eind van het jaar verrekend. Bij een arbeidsongeschiktheid van langer dan 52 weken wordt de deelname aan deze regeling opgeschort. De [werkgever](#) zal de eventuele aanspraken dan verrekenen.

3.8 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.

3.9 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. Ook in de maand december is de [Arbeidsvoorwaardenwinkel](#) gesloten.

4. WERK EN 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 € 262,97 (peildatum 1-7-2017) 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 € 262,97, 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.

4.5 EINDE WACHT- EN STORINGSDIENST

Je hoeft geen wachtdiensten te verrichten:

- in het geval een gericht medisch onderzoek (PAGO) 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 PAGO 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](#) c.q. [inkomen](#).

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. WERK EN OVERWERK

5.1 DE GRENS VOOR AANSPRAAK OP OVERWERKVERGOEDING

- a. Als je bent ingedeeld in klasse 15 of hoger op grond van het geldende functiewaarderingssysteem, 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.



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.

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

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

Normatieve klasse: iedere functie wordt door de werkgever ingedeeld volgens de regeling Functiewaardering Enexis en volgens de conversietabel van [bijlage 3](#) van deze CAO. De aan het functieniveau verbonden klasse wordt de normatieve klasse genoemd.

(Norm)inkomen: het schaalsalaris als bedoeld in de inkomenstabel in [bijlage 2](#) van deze bedrijfscao.

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

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

Totaal Vast Inkomen (TVI): het schaalsalaris als bedoeld in de inkomenstabel per maand zoals opgenomen in [bijlage 2](#), plus 8% over dit bedrag. Het TVI op jaarbasis is het schaalsalaris per maand vermenigvuldigd met 12,96 (zie ook de inkomenstabel op jaarbasis in [bijlage 2](#)).

Vakantie-uitkering: volgens definitie CAO NWb ([artikel 4.9 oud, bijlage 3](#)). In verband met het Benefit 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: Inkomenstabel Enexis

Bijlage 3: Conversietabel

Bijlage 4: Doorstromingstabel

Bijlage 5: Regeling "Garantietoelage salaris"

Bijlage 6: Bedrijfsregeling Resultaatafhankelijke uitkering

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

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

BIJLAGE 2: INKOMENSTABEL ENEXIS

Inkomenstabel Enexis vanaf 1 juni 2017 (op maandbasis)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	1661	2373	2492	2610
8	1779	2542	2669	2796
9	1852	2645	2777	2910
10	1950	2786	2925	3065
11	2116	3023	3174	3325
12	2340	3343	3510	3677
13	2545	3636	3818	4000
14	2780	3972	4171	4369
15	3146	4494	4719	4943
16	3689	5270	5534	5797
17	4248	6069	6372	6676
18	5127	7324	7690	8056
19	5840	8343	8760	9177
20	6857	9795	10285	10775

Inkomenstabel Enexis vanaf 1 juni 2017 (op jaarbasis, inclusief 8%)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	21528	30754	32292	33829
8	23061	32944	34591	36238
9	23995	34279	35993	37707
10	25275	36107	37912	39718
11	27425	39178	41137	43096
12	30328	43325	45491	47658
13	32986	47123	49479	51835
14	36034	51477	54051	56625
15	40769	58242	61154	64066
16	47809	68299	71714	75129
17	55058	78654	82587	86519
18	66443	94919	99665	104411
19	75688	108125	113531	118938
20	88860	126943	133290	139637

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 per 31 oktober 2010 een garantietoelage salaris heeft c.q. een individuele garantie heeft om een bepaald salarisperspectief te bereiken, behoudt deze garantie. Dit geldt ook voor eventuele garanties die ontstaan tot 31 december 2011, in verband met de uitvoering van het protocol bij de Bedrijfs-CAO Enexis 2010. Het garantiebedrag wordt geormerkt en niet betrokken bij de toepassing van het nieuwe beloningsbeleid ingaande 1 november 2010. Dit uitgangspunt geldt ook bij de verlaging van het inkomen als bedoeld in artikel 10 van deze CAO.
 2. Afspraken over salarisgaranties kunnen alleen voorkomen bij toepassing van het Sociaal Plan Enexis 2008-2013. Deze salarisgaranties worden gelijk behandeld als de garanties bedoeld in punt 1 van deze bijlage.
 3. 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.
 4. Als de werknemer zijn gegarandeerd salarisperspectief nog niet heeft bereikt, zal de groei naar het persoonlijk garantiaperspectief 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.
 5. Naast de procentuele verhoging van het inkomen als bedoeld in lid 4, is bij een beoordelingsuitkomst van zeer goed of uitstekend artikel 7. inzake het topmaximum van toepassing, ook als het persoonlijk garantiaperspectief als bedoeld in lid 4 nog niet is bereikt.
-

BIJLAGE 6: REGELING RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING**Bedrijfsregeling 17. Resultaatafhankelijke uitkering Enexis**

Deze regeling is van toepassing bij Enexis voor de werknemers die onder de bedrijfsregelingen Enexis vallen, voor zover zij niet in artikel 17.5 worden uitgesloten. Uitgangspunten en kaders worden op Enexis niveau vastgesteld.

17.1 Resultaatafhankelijke uitkering

De totale resultaatafhankelijke uitkering bedraagt maximaal 5% van het salaris op jaarbasis. Het winstaafhankelijke deel bedraagt maximaal 4% van het salaris en het specifieke deel maximaal 1% van het salaris; de resultaatafhankelijke uitkering is voor het grootste deel (80%) afhankelijk van de winst van Enexis (op geconsolideerd niveau); het restant (20%) van de uitkering is afhankelijk van het behalen van de van tevoren specifiek vastgestelde doelstellingen.. Onder winst wordt verstaan het Bedrijfsresultaat exclusief het resultaat van joint ventures en geassocieerde deelnemingen vóór rente en belastingen van Enexis zoals vermeld in het jaarverslag van Enexis.

Met het salaris op jaarbasis wordt bedoeld het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO NWb vermenigvuldigd met maximaal 12 maanden. Het feitelijk uitbetaalde salaris en eventuele toeslagen wordt daarbij als uitgangspunt genomen. Dit betekent dat de gekorte gedeelten van het salaris in verband met arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof, onbetaald verlof (onder meer levensloop), nulurenregelingen, seniorenregelingen, etc. niet in de grondslag worden meegenomen.

17.2 Uitkeringspercentage in verband met winst

De resultaatafhankelijke uitkering die afhankelijk is van de winstgroei (Bedrijfsresultaat) kan variëren tussen een uitkeringspercentage van 0% tot maximaal 4%. Het uitkeringspercentage van de uitkering kan bedragen:

1. als het bedrijfsresultaat met 15% of meer gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 4% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
2. is het bedrijfsresultaat met 10% tot 15% gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 3,5% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
3. als het bedrijfsresultaat gelijk is of tot 10% gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 3% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
4. als het bedrijfsresultaat tot 5% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage 2,5% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
5. als het bedrijfsresultaat 5 tot 10% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 2% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
6. als het bedrijfsresultaat 10% tot 15% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 1% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
7. als het bedrijfsresultaat 15% of meer gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage 0% van het feitelijke salaris op jaarbasis.

Ongeacht de bereikte resultaten en ongeacht het bedrijfsresultaat van Enexis wordt aan de werknemers op wie deze regeling van toepassing is, een bruto bedrag van € 270,00 uitgekeerd, tenzij het bedrijfsresultaat 15% of meer gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar en er over het betreffende jaar geen dividend wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders; in dat geval vindt er geen uitkering plaats van het bruto bedrag van € 270,00.

17.3 Uitkeringspercentage in verband met specifieke doelstellingen

Jaarlijks zal Enexis, rekening houdend met de strategische ontwikkelingsrichting van de onderneming, een voorstel doen om een specifieke doelstelling als target voor de resultaatafhankelijke uitkering te bepalen. Uiterlijk in de maand april van het betreffende jaar waarover de resultaatafhankelijke uitkering betrekking heeft, wordt de specifieke doelstelling met de Ondernemingsraad besproken en vastgesteld. De doelstellingen kunnen betreffen de klanttevredenheid, veiligheidsaspecten, de Dte scorecard maar ook doelstellingen op het gebied van productie, personeel, ontwikkeling, etc.

De resultaatafhankelijke uitkering die afhankelijk is van specifieke doelstellingen als bedoeld in dit artikel kan een uitkeringspercentage van 0% of 1% van het feitelijke salaris op jaarbasis bedragen:

1. als de doelstelling die van te voren is bepaald wordt gehaald of groter is over het betreffende jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 1% van het salaris op jaarbasis;
2. als de doelstelling niet wordt gehaald, is het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering nihil.

17.4 Betaalbaarstelling

De resultaatafhankelijke uitkering wordt in de maand juni betaalbaar gesteld maar niet eerder dan nadat de goedkeuring van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Enexis heeft plaatsgevonden. De resultaatafhankelijke uitkering is een bruto uitkering. De verschuldigde loonbelasting en sociale premies komen voor rekening van de werkgever dan wel werknemer volgens de wettelijke bepalingen daaromtrent. De resultaatafhankelijke uitkering wordt niet aangemerkt als een pensioengevende uitkering.

17.5 Rechten belanghebbenden

De werknemer heeft onder de volgende voorwaarden recht op een resultaatafhankelijke uitkering op basis van deze regeling:

1. de werknemer heeft in de maand van betaalbaarstelling van de uitkering een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd;
2. de werknemer is in dienst op 31 december van het jaar waarover de resultaatafhankelijke uitkering wordt bepaald.

De ex-werknemer die gedurende tenminste zes maanden in de periode waarop de resultaatafhankelijke uitkering betrekking heeft, in dienst van Enexis is geweest, heeft recht op een uitkering onder de volgende voorwaarden:

1. de arbeidsovereenkomst van de ex-werknemer is geëindigd op grond van een (pre)pensioneringsregeling, arbeidsongeschiktheid, overlijden;
2. de arbeidsovereenkomst is geëindigd in verband met reorganisatie, fusie, o.d.

De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbare gedragingen is beëindigd dan wel de werknemer tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een resultaatafhankelijke uitkering. De resultaatafhankelijke uitkering is niet van toepassing op de werknemer en de ex-werknemer die op basis van individuele afspraken in aanmerking kan komen voor een variabele beloning (zoals bonusregelingen en functiecontractanten).

17.6 Bijzondere bepalingen

Ongeacht de bereikte resultaten en ongeacht het bedrijfsresultaat van Enexis wordt aan de werknemers van voormalig EPZ (peildatum 31 december 2001) een uitkering verstrekt van minimaal het bedrag van de Kerst- en Nieuwjaarsgratificatie (minimaal 2% onder aftrek van € 100,00).

17.7 Wijziging

Bij zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden of bij ingrijpende wijziging van administratief boekhoudkundige regels kan de regeling tussentijds worden aangepast respectievelijk worden beëindigd. De werkgever zal daartoe overleg plegen met de vakorganisaties.

17.8 Inwerkingtreding

Deze regeling is tot stand gekomen in overleg met vakorganisaties en laatstelijk herzien en overeengekomen in het Technisch Overleg van 9 januari 2008. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2007. De eerste uitkering op basis van deze regeling vindt diensgevolge plaats in 2008 en zal betrekking hebben op het jaar 2007.

De resultaatafhankelijke uitkering wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 12 lid 3 van deze CAO) in de vorm van een vaste uitkering ter hoogte van 5% van het TVI.

PROTOCOL

Partijen zijn bij de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid per 1 juli 2010 een nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis overeengekomen en hebben de volgende nadere afspraken gemaakt in verband met de overgang van het bestaande naar het nieuwe beleid. Dit protocol maakt onderdeel uit van deze CAO.

Datum overgang oud naar nieuw

De Bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking op 1 juli 2010 en zal vanaf deze datum gelden voor werknemers die op en na 1 juli 2010 in dienst treden. Voor bestaande medewerkers blijft tot 1 november 2010 het Bedrijfsprotocol Enexis van toepassing. Deze CAO zal pas in werking treden per 1 november 2010 voor bestaande medewerkers.

Functiewaarderingsstelsel

Enexis is voornemens om in 2010 aan de Ondernemingsraad om instemming te vragen om over te gaan naar een ander functiewaarderingsstelsel dan IMF. De voorkeur van Enexis gaat daarbij uit naar het functiewaarderingsstelsel van HAY. Als het functiewaarderingsstelsel van HAY zal worden toegepast, treden - als gevolg van de overgang van het functiewaarderingsstelsel IMF naar het functiewaarderingsstelsel van HAY - geen nadelige beloningsgevolgen op. Dit betekent dat de medewerkers die zijn ingedeeld in een huidige salarisklasse volgens IMF één op één worden overgezet naar de nieuwe bijbehorende salarisklasse volgens de HAY klassenindeling in de nieuwe inkomenschaal zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO. Als mocht blijken dat er toch een lagere klasse resulteert door toepassing van HAY (uitgaande van een zelfde functieprofiel) dan zal het garantiebeleid worden toegepast zoals dat gold vóór de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid (zie ook bijlage 5 bij deze CAO inzake de "Regeling "Garantietoelage salaris"). Als de taken in de functie wijzigen of anderszins een wijziging optreedt die geen relatie heeft met de overgang naar het andere functiewaarderingsstelsel, zal het nieuwe beleid zoals opgenomen in deze CAO gelden.

Verlagingen van het inkomen (artikel 10 Bedrijfs-CAO Enexis)

In verband met het bepaalde in artikel 10 van deze CAO stellen partijen vast dat de bepalingen met betrekking tot salarisgaranties zoals opgenomen in het Sociaal Plan Enexis onverkort van toepassing zijn (zie ook artikel 10.1 laatste zinsnede).

Daarnaast zal Enexis het komende jaar maar uiterlijk vóór 1 januari 2012 alle bestaande functies van Enexis waarden volgens het functiewaarderingsstelsel van HAY. Hierbij geldt het voorbehoud dat de Ondernemingsraad nog akkoord moet gaan met de invoering van het HAY-systeem voor de waardering van functies. De gevolgen van de uitkomst van deze collectieve herwaarderingsoperatie wordt behandeld overeenkomstig het garantiebeleid in het Sociaal Plan Enexis.

Een en ander betekent dat bij de introductie van het nieuwe beloningsbeleid c.q. de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis en de invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel geen nadelige financiële gevolgen optreden.

Samenvoegen klassen K en L

De financiële nadelen voor de medewerkers die zijn ingedeeld in klasse L, en die ontstaan als gevolg van de samenvoeging van de klassen K en L, worden behandeld met toepassing van het garantiebeleid zoals dat gold vóór de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid (zie ook bijlage 5 bij deze CAO inzake de "Regeling "Garantietoelage salaris"); de garantie voor deze medewerkers wordt bepaald op de peildatum 31 oktober 2010.

36 uur contracten

Alle medewerkers die een 36-urige werkweek hebben op basis van een fulltime dienstverband, krijgen per de datum van invoering van het nieuwe beloningsbeleid voor het zittend personeel (1 november 2010) individueel de keuze voorgelegd om, onder handhaving van de bestaande werktijden en roosters:

- a) ófwel 36 uur te blijven werken onder het bestaande regime van arbeidsvoorwaarden zoals dat geldt op 31 oktober 2010;
- b) ófwel 36 uur te blijven werken onder het regime van het nieuwe beloningsbeleid zoals weergegeven in deze CAO, tegen inlevering op jaarbasis van 16 uur ADV; deze medewerkers behouden een ADV-aanspraak van 192 uur in plaats van 208 uur. Vergelijkbaar met 16 uur inleveren is 16 uur op jaarbasis meer werken. Deze laatste situatie is van toepassing op de medewerkers die onder de 36 uur van het Friese regime vallen. Enexis zal de Friese 36 uur administratief op dezelfde wijze gaan registreren als de zuidelijke 36 uur, d.w.z. 40 uur

werken per week onder toekenning van 24 ADV-dagen ofwel 192 uur. Enexis streeft ernaar deze situatie per 1 januari 2011 te laten ingaan voor de Friese situatie. Bij een keuze voor deze optie b) is de Bedrijfs-CAO Enexis integraal van toepassing op de medewerker met 36 uur.

Ook zal dan de zogeheten meerurensystematiek die thans van toepassing is op medewerkers met 36 uur (in het zuiden) bij de inwerkingtreding van het nieuwe beleid per 1 november 2010 komen te vervallen.

Als een individuele medewerker met 36 uur besluit om 38 uur te gaan werken, dan zal het inkomen op fulltime basis het inkomen bedragen plus een compensatie van 2% van het salaris in de vorm van een garantietoelage c.q. vermeerdering van de bestaande garantietoelage salaris c.q. vermeerdering van het individuele garantieperspectief.

Verschuiven salariële gevolgen naar aanleiding van beoordeling

In verband met het pensioennadeel dat ontstaat door het verschuiven van de periodieke jaarlijkse salarisverhoging van januari naar april zullen alle medewerkers die onder het nieuwe beloningsbeleid komen te vallen, een eenmalige compensatie ontvangen in de maand oktober 2010 ter hoogte van 0,75% van het salaris.

Toepassen collectieve salarismaatregel CAO Energie

De Bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 juli 2010. Op de in deze CAO genoemde bedragen met peildatum 1 juli 2010 is de collectieve salarismaatregel vanuit de CAO Energie, die CAO-partijen zijn overeengekomen bij het aflopen van de CAO Energie 2009-2010, al toegepast.

Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)

In november 2010 zal in de vorm van een betaling ineens de RAU als X-budget van 5% van het TVI over de maanden januari 2010 tot en met oktober 2010 worden uitbetaald.

Benefit Budget

Partijen zullen eind 2010 nader overleg voeren over de mogelijke aanvulling van het Benefit Budget per 1 januari 2011.

Werkings sfeer Bedrijfs-CAO Enexis

Een belangrijk uitgangspunt in het nieuwe beloningsbeleid is dat aangenomen wordt dat de gemiddelde arbeidsduur op weekbasis 38 uur is. Als gevolg van de invoering van de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis zal er met de functiecontractanten nieuwe individuele afspraken moeten worden gemaakt. Dit geldt voor zowel de functiecontracten volgens de CAO als voor de functiecontracten HAY. Alle functiecontracten worden beschouwd als individueel overeengekomen contracten; belanghebbende medewerkers krijgen individueel een aanbod om over te stappen naar een arbeidsovereenkomst volgens de Bedrijfs-CAO Enexis.

Voor de medewerkers met wie bijzondere individuele afspraken zijn gemaakt en die geen functiecontract hebben, zal per individueel geval worden bekeken of en hoe na de inwerkingtreding van de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis, de afspraken moeten worden vastgelegd.

Voor de medewerkers die op voltijdbasis vanuit het verleden een 36-urige werkweek hebben, zijn bijzondere afspraken gemaakt met betrekking tot het aantal geldende ADV-uren (zie hiervoor in dit protocol).

Vergelijking met de markt

Enexis heeft een beloningspositie beleidsmatig gekozen, voor zowel het vaste als het variabele inkomen, die ruim boven het gemiddelde van de markt ligt. Enexis maakt daarbij gebruik van de beloningsmarktvergelijkingen die HAY uitvoert en wenst een positie ten opzichte van de algemene markt in Nederland te hebben van het mediaanniveau plus 5%.

Compensatie financieel nadeel

Indien een medewerker als gevolg van de invoering van het nieuwe beloningsbeleid een financieel nadeel heeft, zal aan deze medewerker in de maand november 2010 een vergoeding ineens worden toegekend ter compensatie van dit nadeel.

Bij de berekening en bepaling van het nadeel worden de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- de voordelen van het nieuwe beloningsbeleid worden bij de berekening van het mogelijke nadeel meegenomen. Dit betekent dat aangenomen wordt dat:



1. de hoogte van de individuele bonusopportunity voor de klassen 15 en hoger, gemiddeld genomen 4% zal bedragen;
 2. een nieuw normmaximum volgens het nieuwe beleid op het moment van de berekening van het mogelijke nadeel zal zijn bereikt;
 3. het voordeel van de hogere wachtdienstvergoeding op jaarbasis € 700 bedraagt;
 4. het X-budget 5% van het TVI is en
 5. de RAU gemiddeld genomen 4% van het salaris bedraagt;
 6. het nadeel van de vermindering van het aantal ADV-uren met 16 uur, 0,8% van het salaris bedraagt;
- de salariële gegevens die van toepassing zijn op 1 september 2010 zijn bepalend voor de berekening van het nadeel;
 - het op jaarbasis vastgestelde mogelijke nadeel wordt in een bedrag ineens gecompenseerd over 5 jaar, waarbij:
 1. voor het berekenen van de contante waarde een rentepercentage van 3,5% wordt gehanteerd; en
 2. voor medewerkers die tot 1 november 2015 de leeftijd van 63 jaar zullen hebben bereikt, het maximale aantal maanden van 60 naar rato zal worden verminderd.