

Bedrijfs- cao DELTA N.V.

Inhoudsopgave:

Aanhef en begripsomschrijving.

Hoofdstuk I : De salarisregeling.

Hoofdstuk II : De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding.

Hoofdstuk III : Vergoeding wacht- en storingsdiensten.

Hoofdstuk IV : Benefit Budget

Bedrijfs- cao DELTA N.V.

De ondergetekenden

DELTA N.V. gevestigd te Middelburg

partij ter ene zijde

en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage

VMHP-N, gevestigd te Arnhem

of hun eventuele rechtsopvolgers

elk als partij ter andere zijde

verklaren dat zij ter aanvulling op c.q. uitwerking van de per 1 mei 2010 in werking getreden CAO Energie conform het bepaalde in artikel 1.3 de navolgende bedrijfs-cao zijn aangegaan.

Tevens verklaren bovenstaande partijen op 16 februari 2006 overeenstemming te hebben bereikt over de totstandkoming van een nieuw loongebouw, zoals neergelegd in hoofdstuk 1 van deze bedrijfs-cao.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever: DELTA N.V. gevestigd te Middelburg

Werknemer: De werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.6 van de CAO Energie

Waar in deze overeenkomst met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, hem of zijn worden daarmee zowel manlijke als vrouwelijke werknemers aangeduid. Deze overeenkomst treedt in werking en eindigt op dezelfde tijdstippen waarop de CAO Energie in werking treedt c.q. eindigt.

HOOFDSTUK I.

De salarisregeling (CAO Energie, hoofdstuk 4)

Algemene bepalingen.

Artikel 1.

Voor toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Werknemer : De werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.6 van de CAO Energie
2. Directie : De statutaire directie.
3. Managementteam : Het managementteam van de betreffende divisie.
4. Functiegroep : De groep, waarin de functie op grond van het functiewaarderingsstelsel is ingedeeld.
5. Salaris : Het bedrag per maand, dat met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van bijlage 1 van dit hoofdstuk.
6. Bezoldiging : Het salaris, vermeerderd met de toelagen, die aan de werknemer zijn toegekend of vast aan die functie zijn verbonden.
7. Salarisschaal : De reeks van salarisbedragen per maand, waarvan het minimumbedrag en het maximumbedrag en de bij de salarisschaal behorende periodiek in bijlage 1 staat aangegeven.
8. Functieschaal : De bij een functie behorende salarisschaal waarvan de nummering overeenkomt met de voor de functie vastgestelde functiegroep.
9. Aanloopschaal : De salarisschaal direct liggende onder de functieschaal; bij functieschaal 1 is geen aanloopschaal.
10. Periodieke verhoging: De jaarlijkse procentuele verhoging van het schaaalsalaris afhankelijk van het beoordelingsresultaat, met inachtneming van het maximumsalaris.
11. Bevordering : Van bevordering is sprake:
 - als een werknemer wordt benoemd in een functie, ingedeeld in een hogere functiegroep of
 - als de functie van de werknemer op grond van het functiewaarderingsstelsel wordt ingedeeld in een hogere functiegroep of
 - als een werknemer persoonlijk wordt ingedeeld in een hogere functiegroep.

Er is geen sprake van bevordering als de bij de hogere functiegroep behorende aanloop resp. functieschaal reeds als zodanig voor de werknemer gold.

Artikel 2.

1. De bezoldiging van de werknemers wordt met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk vastgesteld door de directie.
2. De directie kan een werknemer persoonlijk indelen in een andere salarisschaal dan de bij de functie van de werknemer behorende functieschaal.
3. Voor de werknemer is de salaristabel als aangegeven in bijlage 1 van deze regeling van toepassing.
4. De garantie-salaristabel is met ingang van 1 januari 2007 (hierna: "de overgangdatum") afgeschaft.
5. De werknemers die onmiddellijk voorafgaand aan de Overgangdatum recht hadden op bezoldiging conform de garantiesalaristabel, zullen vanaf de Overgangdatum worden bezoldigd op basis van de functie-salaristabel als bedoeld in bijlage 1 van deze regeling.
6. Aan iedere werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan de Overgangdatum conform de garantie-salaristabel werd bezoldigd, zal een bruto garantietoeslag worden toegekend. Uitgangspunt daarbij is dat de werknemer door toekenning van de bruto garantietoeslag per de Overgangdatum een gelijk bruto maandsalaris behoudt als de werknemer ontving op grond van de per de Overgangdatum afgeschaftte garantie-salaristabel.

7. Het salaris van werknemers als bedoeld in lid 6 van dit artikel bestaat per 1 januari 2007 uit zijn functiesalaris plus de garantietoeslag als bedoeld in lid 6. Deze valt daarmee onder het salarisbegrip. Het salaris per uur wordt vastgesteld conform het bepaalde in artikel 4.6 van de CAO Energie, plus de garantietoeslag.

Berekening garantietoeslag

Artikel 3.

De garantietoeslag bedraagt het verschil tussen het maximale bruto maandsalaris behorende bij de functieschaal in de garantie-salaristabel waarin de werknemer voorafgaand aan de Overgangsdatum was ingedeeld en het maximale bruto maandsalaris dat in de functie-salaristabel aan dezelfde functieschaal is gekoppeld.

Berekening nieuw bruto maandsalaris voor werknemers die garantietoeslag ontvangen in verband met afschaffing garantie-salaristabel

Artikel 4.

1. De werknemer die voorafgaand aan de Overgangsdatum het maximale maandsalaris genoot behorende bij de functieschaal waarin hij is ingedeeld, ontvangt na de Overgangsdatum het maximale maandsalaris dat in de functie-salaristabel aan dezelfde functieschaal is gekoppeld. De garantietoeslag overbrugt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.
2. Het nieuwe bruto maandsalaris van de werknemer die voorafgaand aan de Overgangsdatum niet het maximale maandsalaris genoot behorende bij de functieschaal waarin hij is ingedeeld, bedraagt het verschil tussen het laatstgenoten bruto maandsalaris conform de garantie-salaristabel en de per de Overgangsdatum toegekende bruto garantietoeslag. Het bedrag dat resteert, is het nieuwe bruto maandsalaris.

Effecten op andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.

1. De garantietoeslag wordt geïndexeerd met de in de CAO overeengekomen percentages en wordt niet afgebouwd of inverdiend bij eventuele promoties.
2. Indien de werknemer binnen vijf jaar na de Overgangsdatum promoveert naar een functie waarbij een hogere salarisschaal behoort, zal zijn garantietoeslag worden verhoogd. Uitgangspunt daarbij is dat de werknemer met ingang van de promotiedatum een garantietoeslag ontvangt die het verschil bedraagt tussen het maximale bruto maandsalaris behorende bij de naastgelegen hogere functiegroep uit de garantie-salaristabel en het maximale bruto maandsalaris dat in de functie-salaristabel aan deze naastgelegen hogere functiegroep is gekoppeld.
3. Voor iedere werknemer zal bij de toekenning van de garantietoeslag ook een berekening worden gemaakt van de garantietoeslag die hij zal ontvangen bij promotie binnen vijf jaar na de Overgangsdatum naar een functie waarbij de werknemer in de naastgelegen hogere functiegroep wordt ingedeeld.
4. De garantietoeslag wordt maximaal eenmaal aangepast, ongeacht het aantal promoties dat een werknemer in de periode van vijf jaar na de Overgangsdatum maakt.
5. Indien en voor zover de garantietoeslag als gevolg van de promotie van de werknemer naar een hogere functieschaal minder zal bedragen dan de garantietoeslag die de werknemer ontving voordat hij naar de andere functie promoveerde, zal de garantietoeslag zoals die voor de werknemer per de Overgangsdatum is vastgesteld niet worden aangepast. Met behulp van de berekening die de werkgever op grond van het derde lid van dit artikel dient te maken, zal reeds bij toekenning van de garantietoeslag kunnen worden vastgesteld of de garantietoeslag in geval van promotie van de werknemer zal worden verhoogd, of dat deze gelijk zal blijven.

Artikel 6.

1. Het genot van de bezoldiging vangt aan met de dag waarop het dienstverband ingaat.
2. Ingeval de bezoldiging of de kortingsbedragen moeten worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt de bezoldiging of korting per dag gesteld op een dertigste deel van de bezoldiging of korting per maand.

Artikel 7.

1. Het salaris wordt vastgesteld op basis van de voor de werknemer geldende functieschaal, tenzij de werknemer op grond van het bepaalde in artikel 8 wordt ingedeeld in de aanloopschaal.
2. Het salaris kan worden vastgesteld op een op hele euro's afgerond bedrag. De vaststelling van dit bedrag wordt begrensd door het bij een salarisschaal behorend minimum en maximum bedrag.

Aanloopschaal.

Artikel 8.

1. De directie kan besluiten dat het salaris van een werknemer op grond van zijn leeftijd en/of opleiding en/of ervaring wordt vastgesteld op basis van de voor hem geldende aanloopschaal.
2. In de situatie als bedoeld in lid 1;
 - wordt de betrokken werknemer ingedeeld in de vastgestelde functiegroep én
 - wordt het salaris vastgesteld op basis van de aanloopschaal, waarna onder voorwaarden van normaal functioneren en/of het halen van de gestelde diploma-eisen, plaatsing in de functieschaal geschiedt.
 - voldoet betrokken werknemer niet aan de binnen de vastgelegde termijn gestelde voorwaarden, dan wordt hij in een mobiliteitstraject geplaatst.
3. Vóór 1 januari van elk kalenderjaar wordt beoordeeld of de in lid 1 bedoelde werknemer met ingang van genoemde datum ervoor in aanmerking komt dat zijn salaris wordt vastgesteld op grond van de functieschaal.
4. Het in lid 3 bedoelde besluit wordt door het managementteam genomen op voordracht van de leidinggevende van de betrokken werknemer.
5. Bij doorstroming op grond van dit artikel vanuit de aanloopschaal naar de functieschaal wordt geen bevorderingsperiodiek toegekend. Bij doorstroming op 1 januari 2007 wordt het op 31 december daaraan voorafgaand geldende salaris aangepast met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 en verhoogd met een periodiek van 2,7%.

Bevordering

Artikel 9.

1. Ingeval na bevordering het salaris vastgesteld gaat worden in een aanloop- of een functieschaal ontvangt de werknemer met ingang van de datum, genoemd in lid 2, het huidige schaalsalaris vermeerderd met 2,7%. Het nieuwe salaris is tenminste gelijk aan het minimumbedrag van de nieuwe aanloopschaal resp. de nieuwe functieschaal.
2. De bevordering gaat in de regel in op de eerste dag van de maand, waarin de aanspraak daarop wordt verkregen.
3. Bij bevordering van werknemers uit de voormalige garantieschaal is artikel 5 van toepassing. De eenmalige verhoging van de garantietoeslag vindt plaats per de datum genoemd in lid 2.
4. Bij het vrijwillig solliciteren naar een lager gewaardeerde functie zal indeling conform plaatsvinden.

Periodieke salarisverhogingen

Artikel 10.

1. De periodieke salarisverhogingen zullen met ingang van 1 januari 2007 voor iedere werknemer afhankelijk zijn van de beoordeling die de werknemer ontvangt (zie B.12 Regeling Personeelsbeoordeling). Bij zeer goede of uitstekende beoordelingen zal de werknemer een hogere periodieke verhoging ontvangen.
2. Bij een uitstekende beoordeling (5) bedraagt de periodieke verhoging 5,4% van het schaalsalaris conform de functiesalaristabel. Bij een zeer goede beoordeling (4) bedraagt de periodieke verhoging 4,1% van het schaalsalaris conform de functie-salaristabel.
3. Bij een normaal goede beoordeling (3) bedraagt de periodieke verhoging 2,7% van het schaalsalaris conform de functiesalaristabel.
4. Bij een beoordeling verbetering gewenst (2) ontvangt de werknemer toch een periodieke verhoging van 1,4% van het schaalsalaris conform de functie-salaristabel. Bij een beoordeling sterke verbetering gewenst (1) ontvangt de werknemer geen periodieke verhoging; in deze categorie mag de werknemer slechts 1 jaar verblijven. Indien de beoordeling niet wijzigt, zullen aan het functioneren verdergaande consequenties verbonden worden.
5. De score van de beoordeling wordt in het systeem automatisch volgens de algemeen geaccepteerde methode op hele cijfers afgerond. Bij een beoordelingsscore van 3,4 is de uitkomst dus 'Goed'. De periodieke verhogingen zullen in de regel per 1 januari van elk kalenderjaar worden toegekend.
6. Vindt de salarisinpassing bij indiensttreding plaats in een salarisschaal, anders dan volgens leeftijd, op of ná 1 september, dan wordt de eerstvolgende periodieke verhoging niet genoten per 1 januari eerstkomend, maar op 1 januari één jaar later. Dit op grond van het personeelsbeoordelingssysteem.
7. Indien een werknemer wegens ziekte verhinderd is dienst te verrichten, zal dit, behoudens in geval werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie, niet van invloed zijn op de toekenning van periodieke verhogingen

Bijzondere Functioneringstoelage werknemers zonder garantietoelage

Artikel 11.

1. Werknemers die het maximum van hun functie-salarisschaal hebben bereikt en die geen recht hebben op een garantietoelage in verband met de afschaffing van de garantie-salaristabel, hebben bij een zeer goede of uitstekende beoordeling recht op tijdelijke aanpassing van het schaalsalaris met een Bijzondere Functioneringstoelage.
2. Wijzigingen in het beoordelingssysteem worden overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden aan de ondernemingsraad voorgelegd.
3. De Bijzondere Functioneringstoelage bedraagt maximaal 10% van het maximum schaalsalaris behorende bij de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld. De Bijzondere Functioneringstoelage wordt opgebouwd bij een zeer goede of een uitstekende beoordeling en wordt afgebouwd op het moment dat de beoordeling niet langer zeer goed of uitstekend is.
4. Bij een zeer goede beoordeling bedraagt de opbouw van de Bijzondere Functioneringstoelage 1% van het feitelijk verdiende schaalsalaris. Bij een uitstekende beoordeling bedraagt de opbouw van de Bijzondere Functioneringstoelage 2% van het feitelijk verdiende schaalsalaris.
5. Indien de werknemer in het jaar volgend op het jaar waarin hij een Bijzondere Functioneringstoelage heeft ontvangen niet meer een zeer goede of uitstekende beoordeling ontvangt, zal de Bijzondere Functioneringstoelage worden afgebouwd. Bij een normale/ goede beoordeling zal de Bijzondere Functioneringstoelage met 0,5% worden verminderd. Bij een beoordeling 'verbetering gewenst' zal de Bijzondere Functioneringstoelage met 1,0% worden verminderd en bij een beoordeling 'sterke verbetering gewenst' met 2,0%.

6. De vermindering van de Bijzondere Functioneringstoelage zal er in geen geval toe leiden dat de werknemer een schaalsalaris ontvangt dat minder bedraagt dan het maximum van zijn functieschaal.
7. Werknemers die als gevolg van hun beoordeling niet de volledige periodieke verhoging kunnen genieten (net onder het maximum van de functie-salaristabel), ontvangen bij een zeer goede of uitstekende beoordeling respectievelijk 101% of 102% van het feitelijk verdiende schaalsalaris onder aftrek van de nog deels genoten (procentueel) periodieke verhoging. Hierbij zij aangetekend dat het gemis aan (procentueel) periodieke verhoging hoger of gelijk is aan 1% (zeer goede beoordeling) of 2% (uitstekende beoordeling).
8. De Bijzondere functioneringstoelage is pensioengevend in de zin van artikel 3.1 van het pensioenreglement van het ABP.

Bijzondere Functioneringstoelage werknemers met garantietoeslag

Artikel 12.

1. Werknemers die het maximum van hun functieschaal hebben bereikt en die onmiddellijk voorafgaand aan de Overgangdatum recht hadden op een bezoldiging op grond van de garantiesalaristabel, hebben bij een zeer goede of uitstekende beoordeling recht op tijdelijke aanpassing van het schaalsalaris met een Bijzondere Functioneringstoelage.
2. Wijzigingen in het beoordelingssysteem worden overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden aan de ondernemingsraad voorgelegd.
3. De bijzondere Functioneringstoelage bedraagt maximaal 2% van het maximum schaalsalaris behorende bij de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld. De Bijzondere Functioneringstoelage wordt opgebouwd bij een zeer goede of een uitstekende beoordeling en wordt afgebouwd op het moment dat de beoordeling niet langer zeer goed of uitstekend is.
4. Bij een zeer goede beoordeling bedraagt de opbouw van de Bijzondere Functioneringstoelage 1% van het feitelijk verdiende schaalsalaris exclusief de garantietoeslag. Bij een uitstekende beoordeling bedraagt de opbouw van de Bijzondere Functioneringstoelage 2% van het feitelijk verdiende schaalsalaris exclusief garantietoeslag.
5. Indien de werknemer in het jaar volgend op het jaar waarin hij een Bijzondere Functioneringstoelage heeft ontvangen niet meer een zeer goede of uitstekende beoordeling ontvangt, zal de Bijzondere Functioneringstoelage worden afgebouwd. Bij een normale/ goede beoordeling zal de Bijzondere Functioneringstoelage met 0,5% worden verminderd. Bij een beoordeling 'verbetering gewenst' zal de Bijzondere Functioneringstoelage met 1,0% worden verminderd en bij een beoordeling 'sterke verbetering gewenst' met 2,0%.
6. De vermindering van de Bijzondere Functioneringstoelage zal er in geen geval toe leiden dat de werknemer een schaalsalaris ontvangt dat minder bedraagt dan de som van het maximum van zijn functieschaal en de garantietoeslag.
7. Werknemers die als gevolg van hun beoordeling niet de volledige periodieke verhoging kunnen genieten (net onder het maximum van de functie-salaristabel), ontvangen bij een zeer goede of uitstekende beoordeling respectievelijk 101% of 102% van het feitelijk verdiende schaalsalaris onder aftrek van de nog deels genoten (procentueel) periodieke verhoging. Hierbij zij aangetekend dat het gemis aan (procentueel) periodieke verhoging hoger of gelijk is aan 1% (zeer goede beoordeling) of 2% (uitstekende beoordeling).
8. De Bijzondere functioneringstoelage is pensioengevend in de zin van artikel 3.1 van het pensioenreglement van het ABP.

Deeltijdarbeid.

Artikel 13.

Ingeval van deeltijdarbeid zullen de bepalingen van dit hoofdstuk naar evenredigheid worden toegepast.

Individuele toelage.

Artikel 14.

De directie kan een werknemer een al dan niet vaste, individuele toelage verlenen, hetzij omdat de werknemer naar haar oordeel bijzondere persoonlijke eigenschappen bezit, die voor de vervulling van zijn functie van belang zijn. Voorts kan de werknemer door de directie wegens buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of toewijding op voordracht van de leidinggevende worden beloond met een gratificatie of met één of meer extra periodieke verhogingen.

Variabele beloning (Varibel)

Artikel 15

Beoordeling van de doelstellingen is de basis voor toekenning van de variabele beloning. Beoordeling van gedragscriteria is bepalend voor de ontwikkeling van de vaste salariscomponent volgens de Bedrijfs-cao.

Het beoordelingssysteem DELTA op basis van competentie management is toepasbaar (zie: Bedrijfseigenregeling Personeelsbeoordeling B.12).

Om in aanmerking te komen voor de variabele beloning dient er aan één van onderstaande criteria te worden voldaan:

1. Werknemer met een salarisschaal van 11 of hoger en een functiecontract;
2. Werknemer vervult een functie met Profit&Loss-verantwoordelijkheid, dit ter goedkeuring door de CEO

De hoogte van de maximaal te behalen bonus is afhankelijk van de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld.

Salarisschaal	Maximale bonus	
	Stafafdelingen	Divisies
5 tot en met 7		10%
8 tot en met 10		15%
11 tot en met 13	15%	20%
14 en hoger	20%	30%

Artikel 15.1. Opbouw doelstellingen

De variabele beloning dient volgens de volgende bepalingen te geschieden:

Doelstelling DELTA OP (Resultaat DELTA)	Telt voor maximaal 20%
Doelstelling divisie OP (Resultaat divisie)	Telt voor maximaal 20%
Persoonlijke doelstellingen (Individuele doelstellingen + algemeen oordeel)	Telt voor maximaal 60%

Alle doelstellingen dienen SMART geformuleerd en voldoende uitdagend te zijn ten opzichte van de reguliere werkzaamheden.

Artikel 15.2 Beoordelen van de doelstellingen

Het beoordelen van de doelstellingen zal jaarlijks geschieden vóór 15 maart, waarbij het beoordelingsjaar gelijk is aan een kalenderjaar.

Beoordelen van de doelstellingen dient te gebeuren op basis van onderstaand model:

Niet behaald	0%
Bijna behaald	50%
Behaald	75%
Meer dan behaald	100%

Rekenvoorbeeld:

Doelstelling	Wegingspercentage	Score	Eindscore
1	20%	50%	10%
2	10%	100%	10%
3	10%	75%	7,5%
4	10%	75%	7,5%
Totaal	50%		35%

Indien een werknemer “meer dan behaald” scoort, dient dit expliciet onderbouwd en aantoonbaar te zijn. De directie kan hier steekproefsgewijs op toetsen, waarbij zij het recht heeft om anders te besluiten dan door de lijn is voorgesteld.

15.3 Uitbetaling

Uitbetaling van de bonus geschiedt één keer per jaar, namelijk in juli.

15.4 Pensioen

De in dit artikel genoemde variabele beloningen zijn niet pensioengevend in de zin van artikel 3.1. van het pensioenreglement van het ABP.

15.5 Jaarsalaris

Als grondslag voor de berekening van de variabele beloningen geldt het werkelijk genoten jaarsalaris; gebaseerd op artikel 4.4 CAO Energie inclusief de in artikel 4.10 genoemde resultaatafhankelijke beloning (RAB). Als een werknemer op of na 1 juni in dienst treedt, geldt eveneens het werkelijk genoten jaarsalaris, de reservering vakantiegeld valt buiten het begrip jaarsalaris.

15.6 Ziekte

Indien een werknemer 30 dagen of korter ziek is geweest en de gestelde doelstellingen heeft behaald, zal de variabele beloning volledig worden uitbetaald. Indien een werknemer langer dan 30 dagen ziek is geweest, dienen leidinggevende en werknemer de geformuleerde doelstellingen aan te passen. De werknemer die na de periode van ziekte de aangepaste doelstellingen behaalt, zal een variabele beloning ontvangen naar rato van het gewerkte aantal maanden ten opzichte van de geleverde prestatie.

15.7 Indiensttreding / Utdiensttreding gedurende het beoordelingsjaar

1. Bij indiensttreding of benoeming dienen leidinggevende en werknemer voor de resterende periode van het beoordelingsjaar doelstellingen vast te stellen. Indien de werknemer deze vastgestelde doelstellingen heeft gerealiseerd, zal over deze periode een variabele beloning worden uitgekeerd.
2. Indien een werknemer gedurende het beoordelingsjaar uit dienst treedt, zal er een uitbetaling van de variabele beloning plaatsvinden conform één van volgende bepalingen:
 - a. Indien de werknemer na drie of meer volledige beoordelingsjaren uit dienst treedt, zal de gemiddelde variabele beloning (€) van maximaal voorgaande drie jaar als uitgangspunt worden genomen;

- b. Indien de werknemer na twee volledige beoordelingsjaren uit dienst treedt, zal de gemiddelde variabele beloning (€) van voorgaande twee jaren als uitgangspunt worden genomen;
 - c. Indien een werknemer uit dienst treedt na één volledig beoordelingsjaar, zal alleen de betreffende variabele beloning worden uitbetaald;
 - d. Bij uitdiensttreding na 1 juli van het jaar volgend op het laatste volledige beoordelingsjaar zal naar rato worden uitgekeerd over het bij lid 2.a, 2.b of 2.c berekende bedrag;
 - e. Bij een combinatie van in- en uitdiensttreding korter dan één volledig beoordelingsjaar zal geen variabele beloning worden uitgekeerd
3. Bij een benoeming/indiensttreding op of na 1 september heeft werknemer geen recht op een variabel beloning in het benoemingsjaar.

15.8 Eindafrekening

Bij uit dienst gaan van de werknemer vindt de eindafrekening van de variabele beloning plaats gebaseerd op het alsdan werkelijke genoten jaarsalaris. De eindafrekening vindt uiterlijk twee maanden na uit diensttreden plaats.

15.9 Overplaatsing gedurende het beoordelingsjaar

Indien een werknemer gedurende het beoordelingsjaar buiten zijn eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een functie waarop variabele beloning niet van toepassing is, wordt er na de wijziging conform één van de volgende bepalingen afgebouwd:

- a. Indien de werknemer na drie of meer volledige beoordelingsjaren wordt overgeplaatst, zal afbouw plaatsvinden over de gemiddelde variabele beloning (€) van de laatste drie voorgaande jaren. Afbouw vindt plaats in twee jaren, twee derde respectievelijk een derde van het berekende gemiddelde bedrag;
- b. Indien de werknemer na twee volledige beoordelingsjaren wordt overgeplaatst, zal afbouw plaatsvinden over de gemiddelde variabele beloning (€) van de voorgaande twee jaren; afbouw vindt plaats in één jaar, de helft van het berekende gemiddelde bedrag;
- c. Indien een werknemer wordt overgeplaatst na één volledig beoordelingsjaar, zal alleen de betreffende variabele beloning over dat jaar worden uitbetaald;
- d. Bij een combinatie van indiensttreding en overplaatsing korter dan één volledig beoordelingsjaar zal geen afbouw plaatsvinden.

15.10 Levensloop / onbetaald verlof

Bij het gebruik maken van de levensloopregeling of onbetaald verlof bestaat over de periode van levensloopverlof geen recht op variabele beloning

15.11 Aantoonbaar disfunctioneren

Bij aantoonbaar disfunctioneren (via dossieropbouw) kan de directie besluiten de variabele beloning lager vast te stellen.

15.12 Overgangsregeling

Voor de werknemer waarvan het recht op de variabele beloning per 1 januari 2011 op basis van de nieuwe bepalingen geheel of gedeeltelijk vervalt, zal dit op individuele basis gehandhaafd blijven via sterfhuisconstructie, markttoeslag of incorporatie bij wijziging van arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit positieverbetering, functiewaardering en dergelijke.

15.13 Slotbepaling

De in artikel 15 van de Bedrijfs-cao overeengekomen wijzigingen worden per 1 januari 2011 van kracht.

Artikel 16.

Incidentele beloningen en gratificaties zijn niet pensioengevend in de zin van artikel 3.1 van het pensioenreglement van het ABP.

Overgangsmatregelen:

1. Werknemers die per 1 januari 2007 en per 31 december 2007 niet op het einde van de garantie-salaristabel staan, ontvangen per 1 januari 2008 eenmalig een halve periodiek uit de voor hen geldende garantie-salaristabel per 31 december 2006. Eerst zal de halve periodiek worden toegekend, vervolgens wordt afhankelijk van het beoordelingsresultaat het schaalsalaris per 1 januari 2008 vastgesteld.
2. Werknemers die, per 31 december 2006 als gevolg van het bereiken van het maximum van de functie-salarisschaal, recht hadden op een bonus van 2,5%, 5% of 7,5% worden, gelet op het gestelde in lid 4 tot en met 6 van artikel 11, vanaf januari 2008 gesalarieerd op 102,5%, 105% of 107,5% van het feitelijk verdiende schaalsalaris.

Bijlage 1**Functie-salaristabel per 1 juni 2010**

Schaal	Minimum	Maximum
1		2.126
2	1.775	2.241
3	1.854	2.376
4	1.964	2.483
5	2.088	2.687
6	2.225	2.955
7	2.419	3.264
8	2.612	3.601
9	2.849	3.957
10	3.112	4.453
11	3.742	4.996
12	4.244	5.676
13	4.950	6.637
14	5.712	7.681
15	6.599	8.879

Als gemiddelde periodiek geldt 2,70%

HOOFDSTUK II.

De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding (CAO Energie, hoofdstuk 6).

Geen vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd wordt genoten door werknemers ingedeeld in salarisschaal 11 en hoger.

HOOFDSTUK III.

Vergoeding wacht- en storingsdiensten (CAO Energie, hoofdstuk 7).

Vergoeding in verlof en geld.

Artikel 1.

Voor elke werkelijk verrichte wachtdienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.

Vergoeding in verlof.

Artikel 2.

Aan de werknemer die wachtdienst met standaard gebondenheid verricht, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week een ½ dag verlof verleend. Voor wachtdiensten korter dan een volle week zal de vergoeding in verlof naar evenredigheid worden verleend, waarbij de vergoeding naar boven wordt afgerond op een kwartier. De vergoeding in verlof uit wachtdienst wordt op basis van het salaris per uur in geld beschikbaar gesteld in het Benefit Budget.

Vergoeding in geld.

Artikel 3.

De vergoeding in geld bedraagt €105,63*) voor elke volle week waarin wachtdienst wordt verricht, gebaseerd op een vergoeding van €12,43*) voor een werkdag (van einde werktijd tot aanvang werktijd volgende dag) €18,62*) voor een zaterdag (van 8 uur tot 8 uur zondag) en € 24,86*) voor een zondag (van 8 uur volgende dag). Laatstgenoemde bedragen gelden eveneens voor wachtdiensten korter dan een volle week.

**) salarisspeil 1 juni 2010*

Vergoeding feestdagen.

Artikel 4.

Indien in de week waarin wachtdienst wordt verricht, een feestdag als genoemd in artikel 5.9 van de CAO Energie voorkomt die niet op zaterdag of zondag valt, wordt voor deze feestdag bovendien een halve dag verlof verleend in geval van standaard gebondenheid. Deze vergoeding wordt op basis van het salaris per uur in geld beschikbaar gesteld in het Benefit Budget.

Uitbetaling verlof.

Artikel 5.

Aanspraken op verlof uit wachtdienst ontstaan voor het begin van het laatste kwartaal van het kalenderjaar, zullen aan het einde van dat kalenderjaar worden vervangen door een uitkering op basis van het salaris per uur.

Betaling van overwerk.

Artikel 6.

Indien tijdens een wachtdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel 6.1 van de CAO Energie moeten worden verricht, is de vergoedingsregeling voor overwerk van toepassing.

Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wachtdienst.

Artikel 7.

De vergoeding genoemd in artikel 3 wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 17.6 van de CAO Energie, bij beëindiging van de wachtdienst op grond van de CAO Energie artikel 7.3 als volgt afgebouwd:

1. De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding, genoten over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging (of naar rato daarvan);
2. Indien de werknemer salarisverhogingen verkrijgt, anders dan de algemene salarisverhoging in ENB-verband, worden de eerstgenoemde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge deze afbouwregeling;
3. Indien het verlaten van de wachtdienst plaatsvindt op medisch advies na Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PMO) is de afbouwregeling onverkort van toepassing, ook indien er na keuring geen sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet WIA.
4. Indien het ABP na keuring een herplaatsingstoelage (HPT) toekent waarmee het vervallen van de wachtdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens deze afbouwregeling beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de HPT.

Jaren wachtdienst	1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m14	15 t/m19	>= 20	%percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering in maanden	5 4 4 4	8 8 8 8	12 12 12 12	18 18 18 18	24 24 24 24	100% 75% 50% 25%

Artikel 8.

Op de vergoedingen krachtens artikel 3 en 7 zijn de wijzigingen van toepassing welke voortvloeien uit het overleg inzake de CAO Energie.

HOOFDSTUK IV:

Benefit Budget (CAO Energie hoofdstuk 13)

Doel

Artikel 1

Het Benefit Budget heeft als doel de werknemer arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden. Door gebruik te maken van het Benefit Budget kan de werknemer zijn Benefit Budget aanwenden in de Benefit Shop en zo de arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie.

Deelname

Artikel 2

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel of gedurende de proeftijd kunnen specifieke voorwaarden gelden ten aanzien van de toepassing van het Benefit Budget.

Extra opbouw benefit budget

Artikel 3

Naast de in artikel 13.3 van de CAO Energie genoemde opbouw van het Benefit Budget, zal de werknemer met ingang van 1 januari 2011 (maandlijks) op grond van artikel 13.4 van de CAO Energie, de (geldelijke) waarde van de volgende regelingen in zijn Benefit Budget ontvangen voor besteding in de Benefit Shop:

1. Alle niet collectief aangewezen en niet ingeroosterde ADV-uren op grond van artikel 5.5 van de CAO Energie;
2. De vergoeding voor overwerkuren boven de 80 uur op grond van artikel 6.2 van de CAO Energie;
3. De vergoeding voor wacht- en/of storingsdienst op grond van hoofdstuk 7 van de CAO Energie
4. Het Flexbudget ter hoogte van € 39,50 (bij deeltijd naar rato) per maand op grond van de CAO (Bron, genoemd in bedrijfseigen regeling A.10 artikel 6 (februari 2009)).

Extra arbeidsvoorwaardelijke producten

Artikel 4

Naast de in artikel 13.5 van de CAO Energie aangegeven producten zijn de volgende extra arbeidsvoorwaardelijke producten beschikbaar in de Benefit Shop:

1. Geld ten behoeve van aanschaf fiets en -accessoires conform de wettelijke maximaal vastgestelde fiscale faciliteiten;
2. Abonnement lidmaatschap fitness;
3. Product eigen bedrijf
4. Spaarloon

Extra budgetten

Artikel 5

1. De ingebrachte budgetten als bedoeld in artikel 3 kunnen zonder beperking worden ingezet voor aankoop van het product extra verlofuren, conform het gestelde in artikelen 13.5 en 13.7 lid 2 van de CAO Energie.

2. Salaris kan worden ingezet als budget ten behoeve van het aankopen van extra arbeidsvoorwaardelijke producten als bedoeld in artikel 4 en 13.5 CAO Energie.
3. Verlofuren uit het opgebouwde verlofsaldo voorafgaand aan de invoering van het Benefit Budget per 1 januari 2011 kunnen op initiatief van werknemer worden aangewend ten behoeve van het aankopen van extra arbeidsvoorwaardelijke producten als bedoeld in artikel 4.

Overige bepalingen

Artikel 6

De ruilwaarde van een verlofuur zal de waarde op moment van de transactie behouden. Eventuele stijgingen of dalingen van deze ruilwaarde met terugwerkende kracht hebben geen invloed op eerdere transacties.