

BEDRIJFS-CAO

ENEXIS

Inhoudsopgave

Algemene bepalingen

1. Geldigheidsduur
2. Begripsbepalingen

Regeling vast en variabel inkomen

3. Definities
4. Benchmark inkomenstabel
5. Normatieve klasse
6. Verhoging van het inkomen
7. Topmaximum
8. Variabel inkomen
9. Extra beloning
10. Overgangsregelingen verlaging van het inkomen
11. Overige bepalingen

Regeling Benefit Budget

12. Benefit Budget

Regeling vergoeding wacht en storingsdienst

13. Vergoeding in geld
14. Rooster
15. Vergoeding feestdagen
16. Betaling verlof en overwerk
17. Einde wacht- en storingsdienst
18. Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst
19. Indexatie

Regeling overwerk grens

20. De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding

Slotbepalingen

21. Slotbepalingen

Bijlagen

Protocol

Bedrijfs-CAO Enexis

Enexis, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N verklaren op grond van het bepaalde in de CAO Energie, de navolgende overeenkomst, de zogeheten "Bedrijfs-CAO Enexis" te zijn overeengekomen. De bedrijfs-CAO maakt integraal deel uit van de CAO Energie.

Algemene bepalingen

Artikel 1. Geldigheidsduur

De bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 juli 2010 en eindigt op het moment van de expiratedatum van de CAO Energie.

Elk der partijen kan de bedrijfs-CAO opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal 2 maanden voorafgaand aan het einde van de contractsduur.

Bijzondere omstandigheden van bijvoorbeeld sociale of economische aard kunnen veroorzaken dat een of meer partijen wijziging of vernieuwing van de bedrijfs-CAO noodzakelijk achten. Partijen treden binnen redelijke termijn hierover in overleg.

De bijlagen bij deze CAO worden geacht deel uit te maken van de bedrijfs-CAO Enexis.

Artikel 2. Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever

Enexis en elke (dochter) onderneming van Enexis, die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en waarop de CAO Energie van toepassing is en welke is vermeld in bijlage 1 van de bedrijfs-CAO, alsmede de onderneming die gedurende de looptijd van de bedrijfs-CAO gaat voldoen aan voornoemde voorwaarden, met uitzondering van de bedrijven die partijen in nader overleg hebben uitgesloten.

Werknemer

Alle personen in dienst van werkgever, met uitzondering van:

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

Waar in deze CAO met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, hem of zijn, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aangeduid, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Regeling vast en variabel inkomen

Artikel 3. Definities

- a. Salaris: zie het bepaalde in artikel 4.4 CAO Energie waar het salarisbegrip in lid 2 is gedefinieerd; *"Tenzij anders vermeld wordt onder salaris verstaan het door de werknemer laatstelijk verdiende schaalsalaris (vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:*
- de vaste persoonlijke toelage(n) per maand als bedoeld in artikel 4.5;*
 - de vakantie-uitkering per maand als bedoeld in artikel 4.9;*
 - de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst als bedoeld in artikel 7.3, gemiddeld per maand over de voorgaande periode van 12 maanden;*
 - vergoeding in geld voorploegendienst als bedoeld in hoofdstuk 8"*

(NB in bovenstaand artikel wordt verwezen naar bepalingen in de CAO Energie)

Als de definitie in artikel 4.4 van de CAO Energie wijzigt, wordt die wijziging overgenomen in dit artikel 3.

- b. vakantie-uitkering: zie het bepaalde in artikel 4.9 CAO Energie waar het begrip "vakantie-uitkering" nader is gedefinieerd:

" 1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waar hij aanspraak op salaris heeft.

2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris (exclusief vakantie-uitkering), met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van € 2.079,-- (salarispeil 1 juli 2009), welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.

4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt beëindigd, vindt op het dat moment uitbetaling van de vakantie-uitkering plaats en wel over het tijdvlak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag."

(NB bij inwerkingtreding van het Benefit Budget kan de vakantie-uitkering ook op andere momenten worden uitbetaald.)

Als deze definitie in artikel 4.9. van de CAO Energie wijzigt, wordt die wijziging overgenomen in dit artikel 3.

- c. TVI (totaal vast inkomen): het schaalsalaris als bedoeld in de inkomenstabel per maand (bijlage 2 bij deze CAO), 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);

d. 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 bij deze CAO. De salarisbedragen zijn van toepassing op werknemers met een dienstverband op voltijdsbasis. De bedragen in de inkomenstabel worden geïndexeerd op basis van de loonmaatregel in de CAO Energie;

e. RSP (relatieve salaris positie): de verhouding tussen het TVI en het normmaximum, uitgedrukt in een percentage van het normmaximum. Het normmaximum heeft een RSP van 100%.

Artikel 4. Benchmark inkomenstabel

Tweejaarlijks, voor het eerst eind 2011, 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 mediaan plus 5%, zullen de bedragen in de inkomenstabel eventueel worden aangepast in nader overleg tussen de bij deze CAO betrokken partijen¹.

Artikel 5. Normatieve klasse

5.1 Iedere functie wordt door de werkgever ingedeeld conform de regeling Functiewaardering Enexis en conform de conversietabel van bijlage 3 van deze CAO.

5.2 De aldus aan het functieniveau verbonden klasse wordt aangeduid als de normatieve klasse.

¹ Zie ook het protocol bij de inwerkingtreding van deze CAO

5.3 In geval van indiensttreding wordt de werknemer normaliter salarieel ingedeeld op 70% van het normmaximum van de normatieve klasse, tenzij een lagere of hogere indeling op grond van arbeidsmarktoverwegingen gerechtvaardigd is en met uitzondering van het bepaalde in punt 5.4 hierna.

5.4 Schoolverlaters, nieuwe werknemers die de voor hun functie relevante opleiding nog niet hebben afgerond en – ingeval van een bevordering - werknemers die reeds in dienst zijn van werkgever en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten worden een klasse lager dan de normatieve klasse ingedeeld. Onder nieuwe werknemers worden verstaan werknemers die vanuit extern (niet Enexis-organisatie) bij de werkgever in dienst treden. 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 wel ingedeeld in de normatieve klasse. Voor de termijn van doorstroming naar de normatieve klasse geldt lid 7 van artikel 6.2 van deze CAO.

Artikel 6. Verhoging van het inkomen

6.1 De verhoging van het inkomen kan jaarlijks geschieden per 1 april, per 1 september en per het moment als bedoeld in de artikelen 6.3 en 6.4 van deze CAO.

Voor de vaststelling van het inkomen en de inkomensontwikkeling per 1 april is bepalend de wijze van functioneren van de individuele werknemer als bedoeld in artikel 6.2, de ontwikkeling van de werknemer en de extra waarde die de werknemer toevoegt aan de organisatie.

De mogelijke verhoging per 1 september is bedoeld voor bijzondere situaties zoals opgenomen in artikellid 7.3 maar ook voor werknemers die naar het oordeel van de werkgever versneld moeten doorstromen met het oog op de verhoogde ontwikkelingskansen van de werknemer, het mogelijke specialisme van de werknemer, de aanwijzing tot potential en overige extra kwaliteiten en waarden die de werknemer naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie.

In de inkomensstabel zijn per klasse het normmaximum en de topmaxima weergegeven op maand- en op jaarbasis. Afhankelijk van de relatieve salarispositie (RSP) in de betreffende klasse kan het inkomen worden verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel (zie bijlage 4 van deze CAO) totdat het normmaximum (RSP=100%) is bereikt.

6.2 Verhoging van het inkomen op basis van functioneren

1. 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 het functioneren van de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek geschiedt jaarlijks per 1 april, voor het eerst per 1 april 2011.

2. De werkgever zal de wijze van functioneren van de individuele werknemer indelen volgens de kwalificatie:

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

3. De in het voorgaande artikellid bedoelde kwalificaties hebben voor de vaststelling van het inkomen van de werknemer die het voor hem geldend normmaximum nog niet heeft bereikt, de volgende consequenties (zie ook de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO):

- een score van "onvoldoende": de werknemer ontvangt geen inkomensverhoging. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van de werknemer;
- een score van "verbeteren": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 2,5%, respectievelijk 1,25% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart, respectievelijk geen inkomensverhoging bij een RSP van 90% of meer. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die gericht zijn op verbetering van het functioneren van de werknemer;
- een score van "goed": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 7,5%, respectievelijk 5%, respectievelijk 3,5%, respectievelijk 2,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart;

- een score van "zeer goed": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 10% respectievelijk 7,5%, respectievelijk 5%, respectievelijk 3,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart;
- een score van "uitstekend": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 12,5% respectievelijk 10%, respectievelijk 7,5%, respectievelijk 5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.

4. Indien een werknemer in de loop van enig kalenderjaar in dienst treedt, is in afwijking van artikellid 1, het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende inkomensvaststelling punt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van indiensttreding.

5. Als een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, dan worden de resultaatafspraken bijgesteld, in die zin dat ook de re-integratie-inspanningen hierin worden meegenomen. 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.

6. Indien er sprake is van een bevordering overeenkomstig artikel 6.3, is in afwijking van punt 1 in dit artikel 6.2, het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende inkomensvaststelling, punt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van bevordering. De werkgever geeft daarbij aan hoe lang de werknemer redelijkerwijs moet functioneren in de nieuwe functie alvorens een afgewogen beoordeling zal kunnen plaatsvinden.

7. Schoolverlaters en nieuwe werknemers die overeenkomstig artikel 5.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij de voor hun functie relevante opleiding (nog) niet succesvol hebben afgerond, stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse.

Werknemers die reeds in dienst zijn van de werkgever en die overeenkomstig artikel 5.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten, stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse. Indien de werknemer na deze twee jaar zijn functie nog steeds niet volledig en volwaardig uitoefent, c.q. kan uitoefenen omdat de opleiding niet is afgerond, zal een andere functie worden gezocht en stroomt de werknemer niet door naar de normatieve klasse.

6.3 Verhoging van het inkomen wegens bevordering

1. Bij benoeming in een functie welke is ingedeeld in een hogere normatieve klasse (bevordering), wordt als regel met ingang van de maand van benoeming het inkomen van de werknemer verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

De indeling van een functie van een werknemer in een hogere normatieve klasse als gevolg van een herwaardering wordt niet beschouwd als een bevordering overeenkomstig dit artikel. In dat geval is in plaats van dit artikel de bepaling in artikel 6.4 van deze CAO van toepassing.

2. Bij benoeming in een functie welke is ingedeeld in een hogere normatieve klasse (bevordering) en de hogere klasse is ten opzichte van de bestaande normatieve klasse vóór de bevordering meer dan één klasse, wordt als regel met ingang van de maand van benoeming het inkomen van de werknemer verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "zeer goed" en is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

6.4 Verhoging van het inkomen wegens de herwaardering van een functie

1. Onder herwaardering wordt in dit artikel verstaan het opnieuw waarden van een bestaande functie door wijziging in taken dan wel een wijziging in het kader van een reorganisatie.

2. Indien de functie van een werknemer als gevolg van een herwaardering in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, is er geen sprake van een bevordering. In deze gevallen ontvangt de werknemer een herwaarderingsperiodiek in de vorm van een procentuele verhoging volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO, mits de werknemer nog niet het maximum van de klasse waarin hij is ingedeeld heeft

bereikt. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en 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.

6.5 Verhoging van het inkomen op grond van bijzondere omstandigheden

De werkgever kan op grond van de ontwikkeling van de werknemer of de extra waarde die de werknemer 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 in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en is afhankelijk van de geldende RSP.

Artikel 7. Topmaximum

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

7.2 Eenmalige uitkering

Als de werknemer bij een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend", met toepassing van het verhogingspercentage als bedoeld in artikel 6, minder ruimte ter beschikking heeft 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.

- a. In geval van "zeer goed" functioneren door de werknemer, wordt aan de werknemer die het normmaximum voor zijn functie heeft bereikt, een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald van 2,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.
- b. In geval van "uitstekend" functioneren door de werknemer, wordt aan de werknemer die het normmaximum voor zijn functie heeft bereikt, een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald van 3,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.
- c. De maand van uitbetaling van de eenmalige uitkeringen als bedoeld in dit artikel, is april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

7.3 Structurele uitkering

Als de werknemer in drie opeenvolgende jaren op basis van een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend" een eenmalige uitkering heeft ontvangen, kan de werkgever besluiten het TVI met het gemiddelde van de drie eenmalige uitkeringen te verhogen, per 1 september volgend op de derde eenmalige uitkering.

Artikel 8. Variabel inkomen

8.1 Naast het TVI kan de werkgever aan de werknemers die zijn ingedeeld in de klassen 15 tot en met 20 zoals bedoeld in de inkomensstabel, opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO, overeenkomstig het daarvoor geldende beleid jaarlijks een bruto variabele beloning toekennen. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de gerealiseerde doelstellingen, die jaarlijks door de werkgever worden vastgesteld. Deze bruto variabele beloning wordt alleen uitgekeerd als:

- de werknemer op 31 december van het betreffende bonusjaar nog in dienst is, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikellid 8.2, en
- de werknemer de gehele referteperiode in dienst is geweest, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikellid 8.2, dan wel vindt een uitkering naar rato plaats als de werknemer in de loop van de referteperiode in dienst is getreden mits voor het overige is voldaan aan de voorwaarden in dit artikellid; en
- geen nonactiviteitsregeling of schorsing van toepassing is (geweest), en

- de werknemer gedurende het bonusjaar niet voor een periode van in totaal vier maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, en
- de werkgever tot het moment van toekenning van de bonus het dienstverband niet heeft opgezegd in verband met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW of niet streeft naar ontbinding van het dienstverband in verband met een gewichtige reden in de zin van artikel 7:685 BW voor zover terug te voeren op een dringende reden, in de zin van artikel 7:685.

8.2 Indien de werknemer gedurende de referentieperiode ophoudt zijn functie te vervullen in verband met pensionering of beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, wordt de bonus, in afwijking van het voorgaande, naar rato berekend en uitbetaald, indien en voor zover redelijkerwijze sprake is van een proportionele realisatie van de doelstelling.

8.3 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 10% van het TVI in het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft.

8.4 De individuele variabele beloning als bedoeld in artikel 8.2 wordt toegekend naast de Resultaatafhankelijke Beloning op grond van de CAO Energie.

8.5 De variabele beloning wordt in de maand mei betaalbaar gesteld, 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 wordt niet aangemerkt als een pensioengevende uitkering.

8.6 Tweejaarlijks worden de variabele inkomens bij Enexis, voor het eerst eind 2011, 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 mediaan plus 5%, zullen de variabele inkomens als bedoeld in dit artikel in overleg met de bij de Bedrijfs-CAO betrokken vakorganisaties, eventueel worden aangepast.

Artikel 9. Extra beloning

In geval van naar het oordeel van de werkgever buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan aan de werknemer een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend. Jaarlijks stelt de werkgever een budget vast ter financiering van de middelen/kosten die de toepassing van de toe te kennen gratificaties als bedoeld in dit artikel met zich mee kunnen brengen.

Artikel 10. Overgangsregelingen bij verlaging van het inkomen

10.1 Overgangsregeling

Bij plaatsing in een lager gewaardeerde functie als weergegeven in de artikelen 10.2, 10.3 en 10.4 van deze CAO, wijzigt de beloning. Als het bestaande inkomen hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt het inkomen bepaald op het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering.

In de hieronder beschreven situaties geldt een overgangsregeling. Voor het bepalen van de duur en omvang van de overgangsregeling wordt gekeken naar het aantal dienstjaren van de betrokken werknemer vermenigvuldigd met een correctiefactor (zie schema hierna in dit artikellid). De correctiefactor wordt gehanteerd om afhankelijk van de situatie maatwerk te maken of om rekening te houden met de mate van verwijtbaarheid bij de werknemer.

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

Is de medewerker op de dag van plaatsing in de lagere functie 59 jaar of ouder, dan behoudt hij de volledige bestaande uitkering tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere reden wordt beëindigd. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar

bereikt, wordt het dan geldende inkomen gehandhaafd op het dan bereikte niveau, tot het tijdstip van zijn 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 10 van de CAO betrekking heeft op individuele situaties.

10.2 Verlaging van het inkomen wegens vrijwillige verandering van functie

- a. Als de werknemer vrijwillig en op eigen verzoek overgeplaatst wordt naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.
- b. Het nieuwe voor de werknemer geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.
- c. Als het geldende inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het TVI van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.
- d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze CAO, geldt vanaf het moment van plaatsing 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 voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de plaatsing in de lagere normatieve klasse.

10.3 Verlaging van het inkomen als gevolg van een wijziging van de taken van de (enkelvoudige) functie

- a. Als de taken van de functie die een werknemer uitoefent, wijzigen, kan de leidinggevende besluiten om een (her)waardering van de functie te laten plaatsvinden. Bij de (her)waardering van een functie geldt de procedure als omschreven in Bedrijfsregeling 12 inzake functiewaardering. Op basis van een door het verantwoordelijke management vastgesteld functieprofiel beoordeelt het functiewaarderingsteam de (gewijzigde) functie en adviseert het functiewaarderingsteam de Raad van Bestuur over de indeling van de functie in een salarisklasse. De werknemer kan volgens Bedrijfsregeling 12 bezwaar maken tegen het besluit van de werkgever waarna beroep mogelijk is volgens de CAO op ENb-niveau. Als de (enkelvoudige) functie door de werkgever na de waarderingsprocedure in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

Als volgens vorenstaand omschreven procedure sprake is van een lagere waardering van een functie en vast is komen te staan dat de functie in een lagere salarisklasse moet worden ingedeeld, zal de eindverantwoordelijke manager zich gedurende een periode van maximaal 18 maanden inspannen om voor de werknemer een gelijkwaardige of hogere andere functie ten opzichte van het oude niveau te vinden. Als de eindverantwoordelijke manager er niet in slaagt om binnen de periode van 18 maanden een gelijkwaardige of hogere andere functie te vinden, zal de eindverantwoordelijke manager verantwoording afleggen van de inspanningen in de voorbije 18 maanden bij de Directeur Human Resources van de werkgever.

- b. Het nieuwe voor de werknemer geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.
- c. Als het geldende inkomen op het moment van de herwaardering hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het TVI van de werknemer per het moment dat de 18 maanden als bedoeld in sub a. van dit artikellid zijn gepasseerd, volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.
- d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze Bedrijfs-CAO, 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 voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de herwaardering in de lagere normatieve klasse.

10.4 Verlaging van het inkomen wegens functioneren

- a. Als de werknemer wegens niet goed functioneren wordt overgeplaatst naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse nadat de maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van

de werknemer niet tot het beoogde resultaat hebben geleid, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

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

c. Als het geldende inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het TVI van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.

d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze CAO, 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 voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de overplaatsing naar de lagere normatieve klasse.

Artikel 11. Overige bepalingen

11.1 De werkgever behoudt zich het recht voor om het salaris van de werknemer c.q. inkomen als bedoeld in deze CAO, niet uit te betalen over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalatig is zijn functie uit te oefenen. De berekening van het in te houden salaris c.q. inkomen geschiedt op basis van het uurloon als bepaald in de CAO Energie.

11.2 Overdracht, in pandgeving of elke andere handeling, waardoor de werknemer enig recht op zijn salaris c.q. inkomen aan een derde overdraagt, is slechts geldig indien dit geschiedt met schriftelijke toestemming van werkgever.

11.3 Bij uitbetaling van het salaris c.q. inkomen is de werkgever in alle redelijkheid gerechtigd op het salaris c.q. inkomen in te houden en te verrekenen de ingevolge de Bedrijfsregelingen of andere regelingen door de werknemer verschuldigde bedragen, facturen, voorschotten en hetgeen abusievelijk bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel is uitgekeerd.

11.4 De werknemer kan een door hem verleende volmacht tot invordering van salaris c.q. inkomen in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.

11.5 Voor de werknemer die op 31 oktober 2010 een garantietoelage salaris heeft c.q. een individueel garantieperspectief heeft, geldt het bepaalde in bijlage 5 van deze CAO.

11.6 Als zich ontwikkelingen voordoen door het ontstaan van deelnemingen of dochterbedrijven of anderszins waarin deze CAO niet voorziet, dan zullen partijen afspraken maken over bijvoorbeeld de werkingsfeer van deze CAO of delen daarvan.

Regeling Benefit Budget

Artikel 12. Benefit Budget

12.1 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 arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie.

12.2 In deze CAO is ter aanvulling op de raamregeling in hoofdstuk 13 van de CAO Energie het Benefit Budget nader ingevuld.

12.3 Naast de standaard opgenomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen in het maandelijkse Benefit Budget als bedoeld in artikel 13.3 van de CAO Energie worden maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget:

- de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) van 5%; dit bedrag is niet pensioengevend omdat de RAU (zie Bedrijfsregeling 17, bijlage 6 bij deze CAO) ook niet pensioengevend is; deze tegenhanger van de RAU wordt op een vast percentage van 5% van het TVI bepaald en het X-budget genoemd;
- voor de werknemers die zijn ingedeeld in de klasse 18 of hoger de waarde van 13 ADV dagen (5,2% van het salaris);
- het flexbudget ter hoogte van € 680,00 op jaarbasis (niet pensioengevend).

Aanpassen en integreren huidige regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden eind 2010

Regeling vergoeding wacht- en storingsdiensten

Artikel 13. Vergoeding in geld

De werknemer die volgens rooster beschikbaar is voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een vergoeding in geld ten bedrage van € 240,00 (peildatum 1-7-2010) 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 het hiervoor vermelde bedrag per volle week, 20% voor de zaterdag en 30% voor de zondag.

Artikel 14. Rooster

De wacht- en storingsdiensten worden volgens een door de werkgever goedgekeurd rooster uitgevoerd. Verandering in dit rooster vereist vooraf goedkeuring van de werkgever.

Artikel 15. Vergoeding 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. De in dit artikel bedoelde feestdagen zijn nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en eenmaal per 5 jaar (nationale bevrijdingsdag 1945) wordt er slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 16. Betaling verlof en overwerk

16.1 Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel 13 van deze CAO moeten worden verricht, ontvangt de werknemer, rekening houdend met de bepalingen daaromtrent in 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.

16.2 Voor zover de vergoeding in tijd als bedoeld in dit artikel niet is opgenomen vóór de volgende wacht- en storingsdienstweek zal een uitkering op basis van het uurloon als bepaald in de CAO Energie worden verstrekt.

Artikel 17. Einde wacht- en storingsdienst

De werknemer zal niet meer tot het verrichten van wachtdiensten worden verplicht:

- a) 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;
- b) indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.

Artikel 18. Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst

18.1 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.

18.2 De vergoeding genoemd in lid 1 is bij beëindiging van de wacht- en storingsdienst als volgt: indien de wacht- en storingsdienst overeenkomstig artikel 17 van deze CAO 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

18.3 De uitkering 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.

18.4 Als de werknemer 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.

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

18.6 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.

18.7 Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris c.q. inkomen.

Artikel 19. Indexatie

De vergoeding in geld als bedoeld in artikel 13 van deze CAO voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, wordt aangepast volgens de collectieve salarismaatregelen in de CAO Energie.

Regeling overwerk grens

Artikel 20. De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding

20.1 Aan de werknemer die op grond van het geldende functiewaarderingssysteem is ingedeeld in klasse 15 of hoger, wordt geen vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd toegekend.

20.2 De overwerk grens 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.

Slotbepalingen

Artikel 21 Slotbepalingen

21.1 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.

21.2 Partijen kunnen tijdens de looptijd van deze CAO nadere afspraken maken.

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

Bijlagen

- › Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van het Bedrijfsprotocol Enexis
- › Bijlage 2: Inkomenstabel Enexis
- › Bijlage 3: Conversietabel
- › Bijlage 4: Doorstromingstabel
- › Bijlage 5: Regeling "Garantietoelage salaris"
- › Bijlage 6: Regeling Resultaatafhankelijke uitkering
- › Bijlage 7: Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de Bedrijfs- CAO Enexis

- Enexis B.V.
- Enexis Infra Products B.V.
- Enexis Meetbedrijf B.V.

Bijlage 2: Inkomenstabel Enexis

Inkomenstabel Enexis vanaf 1 juli 2010 (op maandbasis)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	1583	2261	2374	2487
8	1623	2319	2435	2551
9	1690	2414	2535	2655
10	1780	2543	2670	2797
11	1931	2759	2897	3035
12	2136	3051	3204	3356
13	2322	3317	3483	3649
14	2538	3625	3806	3988
15	2871	4102	4307	4512
16	3367	4810	5051	5291
17	3878	5540	5817	6094
18	4679	6684	7018	7352
19	5331	7616	7997	8378
20	6257	8939	9386	9833

Inkomenstabel Enexis vanaf 1 juli 2010 (op jaarbasis, inclusief 8%)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	20511	29302	30767	32232
8	21038	30054	31557	33059
9	21900	31285	32849	34414
10	23070	32957	34605	36253
11	25029	35756	37544	39332
12	27678	39540	41517	43494
13	30092	42988	45137	47287
14	32886	46980	49329	51678
15	37213	53161	55819	58477
16	43636	62337	65454	68571
17	50259	71798	75388	78978
18	60637	86624	90955	95286
19	69092	98703	103638	108573
20	81094	115849	121641	127434

Bijlage 3: Conversietabel

Punten Integrale Methode Functieclassificatie (HAY punten)	Normatieve klasse
t/m 09 (85-97)	7
10 t/m 14 (98-113)	8
15 t/m 18 (114-134)	9
19 t/m 22 (135-160)	10
23 t/m 26 (161-191)	11
27 t/m 30 (192-227)	12
31 t/m 34 (228-268)	13
35 t/m 40 (269-313)	14
41 t/m 46 (314-370)	15
47 t/m 52 (371-438)	16
53 t/m 58 (439-518)	17
(519-613)	18
(614-734)	19
(735-879)	20

Bijlage 4: Doorstromingstabel

Uitkomst beoordeling	Relatieve salarispositie (RSP)					
	< 70%	70% - 85%	85% - 90%	90% - 100%	100% - 105%	105% - 100%
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. 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 Energie. 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 garantieperspectief plaatsvinden op basis van de beoordelingsuitkomst(en) en volgens de doorstromingstabel als bedoeld in bijlage 4 van deze CAO. Boven het normmaximum (RSP = 100%) wordt een doorstromingspercentage gehanteerd van 2,5% van het TVI 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. Artikel 7. inzake het topmaximum zal pas van toepassing zijn nadat het persoonlijk garantieperspectief als bedoeld in dit punt 4. is bereikt.

Bijlage 6: Regeling Resultaatafhankelijke uitkering

BEDRIJFSREGELING 17. RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING ENEXIS

Het jaar 2009 wordt beschouwd als een overgangsjaar. Voor wat betreft de doelstellingen in dit jaar is met de Ondernemingsraad en de vakorganisaties afgesproken de hoogte van de resultaatafhankelijke uitkering afhankelijk te maken van de uitkomst van de Balanced Score Card van Enexis over 2009. Voor de aanpak in 2010 vindt nader overleg plaats nadat de medewerkers met een 36-urige werkweek hun individuele keuze voor het oude dan wel nieuwe beleid hebben gemaakt (zie ook het protocol bij deze CAO). Als de doelstellingen die zijn afgesproken voor een bepaalde periode, worden gehaald, zal Enexis onder de voorwaarden van deze regeling, een resultaatafhankelijke uitkering verstrekken aan de belanghebbenden.

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 winstafhankelijke 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 Energie 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 dientengevolge 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.

Bijlage 7: Regeling Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

BEDRIJFSREGELING 19 KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN

Het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden is een systeem waarbij "bronnen" ingeruild kunnen worden voor "doelen". De verschillende keuzen die daarbij worden gemaakt door de werknemer, moeten passen binnen de bedrijfsvoering en binnen de kaders van fiscale wetgeving blijven; door de zuivere ruil en inzet van bron(nen) voor doel(en) is sprake van kostenneutraliteit. 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 en toe te voegen. De werkgever zal een dergelijke beslissing evenwel niet nemen dan nadat hierover met de vakorganisaties overleg is gevoerd. Bij een aantal keuzen brengt het gebruik van het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden met zich mee, dat de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt aangepast. Deze aanvullende arbeidsovereenkomst wordt door werkgever en werknemer ondertekend en in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.

19.1

Bronnen: de door de werkgever geselecteerde toekomstige arbeidsvoorwaarden die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden (doelen).

Geldbronnen: vakantie-uitkering, resultaatafhankelijke beloning, resultaatafhankelijke uitkering, bruto loon, flexbudget, bonus, levensloopbijdrage werkgever en tussentijds gedeblokkeerd spaarloon.

Tijdbronnen: bovenwettelijke verlofuren, gemaakte en goedgekeurde overuren, uren in verband met ADV, doelgebonden verlof en consignatiedienst.

Doelen: de arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer andere arbeidsvoorwaarden inruilt.

Werkgever: elke organisatie binnen Enexis waar de Bedrijfsregelingen Enexis van toepassing zijn verklaard.

Werknemer: alle personen in dienst van de werkgever die vallen onder de werkingssfeer van de Bedrijfsregelingen Enexis.

Salaris: het salarisbegrip zoals bedoeld en gedefinieerd in de van toepassing zijnde artikelen van de CAO Energie.

Uurloon: het uurloon zoals dat geldt voor de werknemer in de kalendermaand direct voorafgaand aan de kalendermaand waarin de keuze door de werknemer wordt gemaakt.

Bovenwettelijke verlofuren: verlofuren voor zover deze het wettelijk minimum overschrijden (het wettelijk minimum is viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week).

19.2

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen specifieke voorwaarden gelden. Werknemers in proeftijd kunnen niet deelnemen aan de regeling.

19.3

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt de waarde van de gekozen doelen - voor zover deze waarde nog niet door inlevering van bronnen door de werknemer is gecompenseerd - als volgt verrekend:

1. bruto, met hetgeen de werknemer ter zake van de beëindiging van de dienstbetrekking bruto van de werkgever te vorderen heeft (zoals vakantie-uitkering, resultaatafhankelijke beloning, nog niet aangewend flexbudget, resultaatafhankelijke uitkering, eenmalige uitkeringen - alles naar tijdsevenredigheid - en overwerkvergoeding);
2. netto, door inhouding op het netto salaris dan wel anderszins door een netto betaling aan de werkgever.

Een overgang naar een andere afdeling binnen Enexis wordt niet beschouwd als het einde van het dienstverband.

19.4

Bij arbeidsongeschiktheid wordt een gemaakte keuze in beginsel binnen de termijn van een jaar ongewijzigd voorgezet. Als de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan zes maanden zal in geval van een uitruil tegen verlofuren en ADV-uren, een eventueel tekort aan verlof- respectievelijk ADV-uren met de werknemer worden verrekend. Bij een arbeidsongeschiktheid van langer dan 52 weken wordt de deelname aan deze regeling opgeschort. De werkgever zal de eventuele aanspraken dan verrekenen.

19.5

De bronnen en doelen worden uitgedrukt in eenheden van tijd en eenheden van geld. Bij koop en verkoop van verlof is het uurloon, zoals gedefinieerd in deze regeling bepalend voor de hoogte van het bedrag.

19.6

De werknemer heeft met uitzondering van de maand december gedurende het gehele jaar de mogelijkheid om bronnen en doelen tegen elkaar te ruilen. De keuze kan gedurende het gehele jaar gemaakt worden, maar in elk geval vóór december van elk jaar. Jaarlijks kan elk doel éénmaal worden gekozen, met uitzondering van het doel fiets die op grond van fiscale eisen slechts éénmaal per drie kalender jaren kan worden aangeschaft en met uitzondering van het doel levensloop dat maandelijks gebruikt kan worden behoudens de maand december.

Bij belangrijke wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, kan hij in overleg met de werkgever individuele afspraken maken om de keuze tussentijds bij te stellen; tussentijdse wijzigingen kunnen bij wijze van uitzondering één keer per jaar worden gemaakt.

19.7

De werknemer wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om zijn keuze te maken via door de werkgever daarvoor bestemde middelen zoals intranet, door het verstrekken van een keuzeformulier dan wel op andere wijze. Bij het maken van de keuze is voorafgaande schriftelijk toestemming van de werkgever vereist. De werkgever toetst of de individuele aanvraag(n) in relatie tot de gezamenlijke aanvragen niet in strijd zijn met de bedrijfsvoering en/of de (fiscale) wetgeving. Dit kan ertoe leiden dat de aanvraag (gedeeltelijk) wordt afgewezen. Een afwijzing van een aanvraag zal op verzoek van de werknemer schriftelijk worden gemotiveerd.

19.8

Indien ervoor wordt gekozen om bruto loon of geld in het algemeen als bron in te zetten, kan dit gevolgen hebben voor de berekeningsgrondslag van pensioen en/of sociale zekerheid alsmede uitkeringen op grond van de CAO of de wet. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer bij het maken van de keuze om daarmee rekening te houden. De werkgever zal de werknemer zoveel als redelijkerwijs mogelijk is daarover van tevoren informeren.

19.9

Jaarlijks worden door de werkgever de bronnen en doelen geëvalueerd, waarbij de werkgever kan besluiten de bronnen en/of doelen uit te breiden, te laten vervallen of te beperken.

19.10

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

19.11 Bronnen en doelen

De volgende bronnen en doelen kunnen tegen elkaar worden uitgeruild in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden:

Doelen	Bronnen in geld								Bronnen in tijd				
	Resultaatafhankelijke Beloning	Vakantie-uitkering	Flexbudget	Bruto loon	Spaarloon (geblokkeerd)	Resultaatafhankelijke uitkering	Bonus	Levenslooppijdrage	Bovenwettelijk verlof	ADV	Consignatiedienstverlof	Overuren	Doelgebonden verlof
Extra storting pensioen	●	●	●	•	●	●	•	•	●	●	●	•	•
Sparen in tijd	•	•	•	•	•	•	•	•	●	●	●	•	•
Fiets	●	●	●	•	•	●	•	•	●	●	●	•	•
Fietsaccessoires	●	●	●	•	•	●	•	•	●	●	●	•	•
Contributies	●	●	●	•	•	●	•	•	●	●	●	•	•
Verlof kopen	●	●	●	•	•	●	•	•	•	•	•	•	•
Spaarloon	•	•	•	●	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Geld	•	•	•	•	•	•	•	•	●	●	•	•	•
30%-regeling	•	•	•	●	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Opleidingskosten	●	●	●	•	•	●	•	•	●	●	●	•	•
Levensloop	●	●	●	●	■	●	●	●	●	●	●	●	•
DTO	●	●	●	●	•	●	●	•	●	●	●	●	●
Fiscale ruimte woon-werkkilometers	●	●	●	•	•	●	●	•	•	•	•	•	•

19.11.1 Voorwaarden voor de verschillende bronnen

Een fiscale eis bij het inzetten van bronnen in een Keuzemodel is dat de bronnen toekomstig moeten zijn: zij mogen fiscaal nog niet genoten zijn. Deze voorwaarde geldt ingevolge een door de belastingdienst aan rechtsvoorganger Essent verleende goedkeuring (brief d.d. 12 februari 2004) echter niet voor tijdbronnen. Ingevolge deze goedkeuring mogen reeds opgebouwde tijdbronnen worden ingezet voor fiscaal erkende doelen.

Als wettelijke bepalingen en bepalingen in de verschillende arbeidsvoorwaardelijke regelingen de inzet van bronnen niet toelaten, dan gaan deze bepalingen voor deze regeling en kunnen deze bronnen niet als zodanig worden gebruikt in het keuzemodel.

19.11.1.1 Bronnen in geld

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

1. Resultaatafhankelijke Beloning

Voor 2009 geldt als overgangsjaar dat de bodem van 2,7% uitbetaald wordt in december 2009, tenzij de werknemer vóór 1 december 2009 kenbaar heeft gemaakt dat hij (een gedeelte van) het bedrag als bron wil gebruiken voor het keuzemodel. Het resterende deel van de RAB over 2009

wordt uitbetaald in mei/juni 2010, tenzij de werknemer vóór 1 mei 2010 kenbaar heeft gemaakt dat hij (een gedeelte van) het bedrag als bron wil gebruiken voor het keuzemodel. Het feitelijke bedrag kan pas worden ingezet als de omvang ervan met de salarisberekening van mei bepaald is. Indien de RAB vervolgens niet (volledig) in het Keuzemodel is ingezet als bron, wordt het (restant) bedrag in december van het kalenderjaar uitbetaald. Indien de RAB als bron wordt gebruikt voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', wordt het eventuele restant van de RAB uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (ook wel '13e run' genoemd).

2. Vakantie-uitkering

Een wettelijk vereiste is dat het totale loon van de werknemer minimaal 108% van het wettelijk minimumloon is. Indien (een gedeelte van) de vakantie-uitkering als bron wordt gebruikt voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', betreft het maximaal het bedrag ter grootte van de opgebouwde reservering. Na verrekening van de opgebouwde reservering van de vakantie-uitkering als inzet voor het doel fiscale ruimte woon-werkkilometers wordt het eventuele restant van de genoemde reservering overgeheveld naar het nieuwe kalenderjaar.

3. Flexbudget

Het bedrag van het zogeheten flexbudget bedraagt € 680,- per jaar; dit bedrag wordt in december van elk jaar bruto (belast) uitbetaald, tenzij de werknemer in de voorafgaande 12 maanden het flexbudget heeft ingezet als bron in het keuzemodel. Voor werknemers met een parttime dienstverband en voor werknemers die voor een deel van het jaar in dienst zijn, wordt het flexbudget naar evenredigheid berekend. Indien het flexbudget als bron wordt gebruikt voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', wordt het eventuele restant van het flexbudget uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (ook wel '13e run' genoemd).

4. Bruto loon

Het bruto loon kan enkel worden ingezet als bron ten behoeve van levensloop, de 30% regeling, DTO of de spaarloonregeling.

5. Bonus

De bonus kan enkel worden ingezet als bron ten behoeve van fiscale ruimte woon-werkkilometers, levensloop en DTO. Indien de bonus als bron wordt gebruikt voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', wordt het eventuele restant van de bonus uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (ook wel '13e run' genoemd).

6. Spaarloon

Het spaarloon kan worden gedeblokkeerd als het vervolgens wordt gebruikt voor het doel "extra storting in (vroeg) pensioen".

7. Levensloopbijdrage werkgever

8. Resultaatafhankelijke uitkering

In juni van elk jaar wordt de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) uitbetaald, tenzij de werknemer vóór het einde van de maand mei in dat jaar kenbaar heeft gemaakt dat hij de uitbetaling als bron wil gebruiken voor het keuzemodel. Het feitelijke bedrag kan pas worden ingezet, als de omvang ervan berekend is. In het geval dat de uitkering vervolgens toch niet als bron wordt ingezet, dan wordt het bedrag in december van dat jaar bruto uitbetaald. Indien de RAU (mede) wordt ingezet ten behoeve van het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', wordt het eventuele restant van de RAU uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (ook wel '13e run' genoemd).

9. Tussentijds gedeblokkeerd spaarloon

De werknemer kan het geblokkeerde spaarloon tussentijds deblokkeren en laten storten in zijn pensioenvoorziening. De hiertoe benodigde deblokkeringformulieren zijn beschikbaar bij de HR administratie.

19.11.1.2 Bronnen in tijd

Een algemene eis voor de inzet van tijdbronnen in het Keuzemodel is dat de werknemer schriftelijke toestemming van zijn leidinggevende moet hebben. Hiertoe laat de werknemer een daarvoor door de werkgever opgemaakt formulier door zijn leidinggevende ondertekenen; op het formulier moet de werknemer de gewenste keuze kenbaar maken.

1. Bovenwettelijk verlof

Hoofregel is dat het inzetten van bovenwettelijk verlof als bron in het Keuzemodel begrensd is op 64 uur per jaar bij een fulltime dienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband

wordt het maximale in te zetten verloftegoed naar evenredigheid berekend. Het verkopen van verlof geschiedt in hele uren. Het inzetten van bovenwettelijk verlof als bron voor het sparen voor levensloop kan plaatsvinden tot het maximaal daarvoor beschikbare saldo.

2. ADV
Voor werknemers met een fulltime dienstverband geldt dat zij per jaar, naast mogelijkwerwijs de inzet van bovenwettelijk verlof, extra maximaal 104 uur kunnen inzetten in het Keuzemodel met ADV-uren. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt het maximale in te zetten aantal uren naar evenredigheid berekend.
3. Consignatiedienstverlof
Werknemers die verlofaanspraken hebben op grond van verrichtte consignatiediensten, kunnen dit verlof als tijdsbron inzetten in het keuzemodel. Het doel geldt is hierbij uitgesloten.
4. Overuren
Overuren kunnen enkel worden ingezet als bron ten behoeve van levensloop en DTO. Het inzetten van gemaakte en goedgekeurde overuren kan plaatsvinden tot het maximaal daarvoor beschikbare saldo.
5. Doelgebonden verlof
Werknemers die grond van de CAO recht hebben op doelgebonden verlof, kunnen dit verlof als tijdsbron inzetten voor DTO.

19.11.1.3 Voorwaarden voor de verschillende doelen

1. Extra storting pensioen
Voorwaarde van dit doel is dat de werknemer gebruik maakt van de aanvullende pensioenstortingsmogelijkheden van de Stichting Pensioenfonds ABP. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om voorafgaand aan de storting bij ABP na te gaan in hoeverre de aanvullende pensioenstorting past binnen de fiscale kaders.
2. Sparen in tijd (klassiek verlofsparen)
De werknemer kan in totaal maximaal het aantal uren overeenkomend met de wekelijkse arbeidsduur vermenigvuldigd met 50 (weken) (zie artikel 11, lid 1 onderdeel r Wet LB) sparen voor extra verlof of voor de financiering van niet of niet geheel door de werkgever voor vergoeding in aanmerking komende arbeidsvoorwaarden, zoals sabbatical leave, zorgverlof, ouderschapsverlof of opleidingen en employability-doeleinden. Voor een werknemer met een parttime dienstverband wordt het aantal maximaal te sparen uren/dagen naar evenredigheid berekend. De werknemer treedt tenminste 6 maanden voorafgaande aan de datum waarop de werknemer het verlof wenst te laten ingaan, in overleg met zijn leidinggevende. Het verlof verjaart na 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van het jaar volgend op dat waarin de aanspraak op het verlof is ontstaan. Het is mogelijk om het verlof mee te nemen naar een andere afdeling binnen Enexis. Bij einde dienstverband buiten Enexis wordt in overleg tussen werknemer en werkgever afgesproken of het opgebouwde verlof nog wordt opgenomen of zal worden verrekend.
3. Fiets
De werknemer kan eens per drie kalenderjaren via het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden een fiets kopen voor een bedrag van maximaal € 749,- (inclusief BTW) op zijn loon. De werknemer dient de aanschaf van de fiets aan te tonen door het indienen van een (kopie) factuur van de fiets en het indienen van een (kopie) van een betalingsbewijs (bijvoorbeeld een bankafschrift of kassabon) waaruit de aanschaf blijkt. Daarnaast mag de werknemer jaarlijks een forfaitair bedrag van maximaal € 82,- besteden aan fietsaccessoires, zoals een extra slot, een steun voor een aktetas of een regenpak, door belaste bronnen ter waarde van het hiervoor toegestane bedrag onbelast uit te keren. De werknemer hoeft geen bonnen te overleggen van de daadwerkelijke aanschaf van deze fietsaccessoires. Als de werknemer een duurdere fiets wil kopen dan het hiervoor genoemde bedrag, dan zijn de fiscale gevolgen voor risico en rekening van de werknemer; in ieder geval valt het meerdere buiten het gebruik van het Keuzemodel en moet de werknemer uit eigen middelen het verschil bijbetalen. Tenslotte mag de werknemer naast het bedrag van € 82,- voor fietsaccessoires ook nog een fietsverzekering afsluiten, zonder dat dit tot een bijtelling op het loon van de werknemer leidt. De kosten voor de fiets en het jaarlijkse forfaitaire bedrag voor accessoires kunnen niet over meerdere jaren worden uitgesmeerd en dienen in één jaar (het jaar van aanschaf) te worden betaald met bronnen. Voor deelname aan de fietsregeling is vereist dat de werknemer meer dan de helft van het aantal dagen dat hij in het kader van het woon-werkverkeer moet reizen ook daadwerkelijk fietst. Hieronder wordt ook verstaan het fietsen van en naar het station. De werknemer legt hiervoor een fietsverklaring over.
4. Contributies
- Vakbond

De werknemer die lid is van een vakbond, kan via het Keuzemodel fiscaalvriendelijk zijn vakbondscontributie betalen. De keuze voor dit doel moet geschieden in het jaar waarop de vakbondscontributie betrekking heeft en pas nadat de werknemer heeft aangetoond dat hij die contributie heeft betaald, bijvoorbeeld door 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

De werknemer die lid is van een personeelsvereniging binnen Enexis, kan via het Keuzemodel fiscaalvriendelijk zijn contributie voor de personeelsvereniging betalen. De keuze voor dit doel moet geschieden in het jaar waarop de contributie betrekking heeft en pas nadat is aangetoond dat hij die contributie heeft betaald via de inhouding op het salaris.

- Beroepsvereniging

De werknemer die lid is van een beroepsvereniging die relevant is voor zijn functie, kan via het keuzemodel fiscaalvriendelijk zijn contributie voor de beroepsvereniging betalen. De keuze voor dit doel moet geschieden in het jaar waarop de contributie betrekking heeft en pas nadat de werknemer heeft aangetoond dat hij die contributie zelf heeft 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.

5. Verlof kopen

De werknemer kan door middel van het inruilen van geldbronnen extra verlof kopen, in hele uren. Als de werknemer ervoor kiest om verlofuren uit te laten betalen, dan is het in het betreffende jaar niet mogelijk om verlof aan te kopen. Het aantal verlofuren dat een werknemer jaarlijks mag kopen is gemaximeerd en vastgesteld op 104 uur. De werknemer heeft voor het kopen (en verkopen) van verlof voorafgaande schriftelijke toestemming nodig van zijn direct leidinggevende. Een afwijzing van een aanvraag zal op verzoek van de werknemer schriftelijk worden gemotiveerd.

6. Spaarloonregeling

Op grond van de geldende spaarloonregeling kan de werknemer via de aangewezen bankinstelling maandelijks een bedrag van minimaal € 5,- en maximaal het bedrag genoemd in artikel 31 lid 1 onder f Wet op de Loonbelasting 1964 sparen vanuit zijn brutoloon.

7. Geld

De werknemer kan ervoor kiezen om jaarlijks maximaal 64 uur bovenwettelijk verlof en 104 uur ADV te laten uitbetalen onder inhouding van loonbelasting en sociale premies. De werknemer heeft voor het verkopen (en kopen) van verlof voorafgaande schriftelijke toestemming nodig van zijn direct leidinggevende.

8. 30%-vergoedingsregeling

Deze regeling biedt de mogelijkheid om een deel van het bruto salaris uit te keren als een onbelaste vergoeding (de vergoeding voor zgn. "extraterritoriale" kosten). Aan deze regeling kunnen deelnemen alle werknemers die voldoen aan de ter zake fiscaal gestelde voorwaarden (voor 2009 opgenomen in art. 15a lid 1 letter j Wet op de Loonbelasting 1964 juncto hoofdstuk 3 Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965 tekst 2003). In het algemeen betreft dit werknemers (in fiscale zin) die door Enexis zijn aangetrokken uit een ander land of naar Enexis uit een ander land zijn uitgezonden en die over een specifieke deskundigheid beschikken die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is. Voor de beoordeling van dit laatste geldt een aantal fiscale toetsingscriteria (ingekomen werknemers). Voorts betreft dit werknemers die naar het buitenland worden uitgezonden waarin toepassing van deze regeling fiscaal mogelijk is (uitgezonden werknemers). De hiervoor genoemde werknemers worden als "extraterritoriale werknemers" aangeduid. Voor ingekomen werknemers bedraagt de duur van de regeling maximaal 10 jaar. Deze periode wordt onder omstandigheden gekort met eerdere tewerkstellingen of verblijven in Nederland. Voor uitgezonden werknemers is de regeling van toepassing gedurende maximaal de duur van de uitzending. Als de werknemer gebruik maakt van deze 30%-regeling, verbruikt hij het (fiscale) maximum wat hij aan bruto loon mag inzetten in een Keuzemodel, zonder dat de verlaging van het brutoloon leidt tot een verlaging van de pensioengrondslag. Deze werknemer kan in het Keuzemodel geen bruto loon meer inzetten. Wel kan hij tijdbronnen uitruilen in het keuzemodel. Om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling dienen (ingekomen) werknemer en werkgever een gezamenlijk verzoek in bij de Belastingdienst, waarna deze een beschikking voor toepassing van de regeling verleent als aan de vereiste voorwaarden wordt voldaan. Als het verzoek is gedaan binnen 4 maanden na aanvang van de tewerkstelling als extraterritoriale werknemer, dan heeft de beschikking terugwerkende kracht tot de aanvang van de tewerkstelling. Als het verzoek later wordt ingediend, dan is de beschikking van toepassing met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het verzoek is gedaan. Een extraterritoriale werknemer moet bij indiensttreding aangeven of hij voor toepassing van de regeling in aanmerking wil komen. Als hij bij

indiensttreding geen gebruik van de regeling heeft gemaakt, kan hij op ieder moment daarna kenbaar maken dat hij alsnog van de regeling gebruik wil maken, echter met inachtneming van hetgeen is opgemerkt in de vorige alinea ten aanzien van het tijdstip van inwerking treden. Eén keer per jaar heeft de extraterritoriale werknemer het recht om zijn keuze te herzien.

9. Opleidingskosten

Een werknemer kan eigen opleidingskosten via het Keuzemodel onbelast betalen. Het moet hierbij wel gaan om kosten voor een studie of opleiding met het oog op het verwerven van inkomen uit werk. Te denken valt hierbij aan lesgeld, kosten van studieboeken, andere leermiddelen en reiskosten voor lesbezoek. Verder kunnen studiekosten worden opgevoerd die de werknemer maakt om bij te blijven of om oude kennis op te frissen, kosten van cursussen, congressen, seminars en symposia, alsmede vakliteratuur. Het is nadrukkelijk niet toegestaan kosten die verband houden met (inrichting van) studeer- of werkkamer, in rekening te brengen. De keuze moet plaatsvinden in het kalenderjaar waarop de studie betrekking heeft. Betaling vindt plaats door storting op de bank- of girorekening van betrokkene, nadat deze door schriftelijke bewijsstukken heeft aangetoond deze kosten te hebben gemaakt. Uiteraard mogen alleen kosten worden gedeclareerd die nog niet anderszins zijn vergoed.

10. Levensloop

Op grond van Bedrijfsregeling 21 Levensloopregeling kunnen werknemers via het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden bronnen inzetten om te sparen voor levensloop.

11. Deeltijd Ouderen (DTO)

Op basis van de CAO Energie geldt dit doel voor de werknemers van 55 jaar en ouder voor zover ze niet deelnemen aan een oude seniorenregeling zoals PAS, PRES en Werktijdverkortung voor oudere werknemers

12. Fiscale ruimte woon-werkkilometers

De werknemer die op 1 december van een kalenderjaar in dienst is en die op grond van Bedrijfsregeling 1 Woon-werkverkeer in een kalenderjaar declaraties heeft ingediend voor woon-werkkilometers met eigen vervoer, heeft de mogelijkheid op grond van de fiscale wetgeving, de fiscale ruimte die bij de woon-werkkilometers overblijft na toepassing van de reeds bestaande saldering, te gebruiken om één of meerdere van de in deze regeling genoemde bronnen om te zetten in een netto uitbetaling. Hiermee kan alsnog het maximale fiscale voordeel worden behaald. 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 de werknemer ingezette bronnen voor dit doel.

Indien de werknemer kiest voor het doel fiscale ruimte woon-werkkilometers, maakt hij dit kenbaar vóór 1 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt.

19.12

Deze regeling is tot stand gekomen in overleg met vakorganisaties en laatstelijk herzien en overeengekomen in het Vakbondsoverleg Enexis van 6 oktober 2009.

Het flexbudget ter hoogte van € 680 per jaar als bedoeld in artikel 11.1.1 sub 3 wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 12 lid 3 van deze CAO).

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.

Functiewaarderingsysteem

Enexis is voornemens om in 2010 aan de Ondernemingsraad om instemming te vragen om over te gaan naar een ander functiewaarderingsysteem dan IMF. De voorkeur van Enexis gaat daarbij uit naar het functiewaarderingsysteem van HAY. Als het functiewaarderingsysteem van HAY zal worden toegepast, treden - als gevolg van de overgang van het functiewaarderingsysteem IMF naar het functiewaarderingsysteem 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 inkomenstabel 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 functiewaarderingsysteem, 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 functiewaarderingsysteem 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 functiewaarderingsysteem 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 norminkomen 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 garantiaperspectief.

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 salariele 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.