



CAO EPZ

1 mei 2013 tot en met 30 april 2015

INHOUD

HOOFDSTUK

blz.

1. Geldigheidsduur, begripsbepalingen en deeltijdarbeid	4
2. Bedrijfssalarisregeling	5
3. Beloning	7
4. Overwerk en verschoven werk	9
5. Vrije dag	9
6. Wacht- en storingsdiensten	9
7. Benefit budget	10

Bijlagen

1. Salarisschema
2. Inconvenientenregeling
3. Salarisgarantietabel



De ondergetekenden

N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ, gevestigd te Borssele,

als partij ter ene zijde,

en

**ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag
VMHP-N, gevestigd te Arnhem**

elk als partij ter andere zijde,

in aanmerking nemende dat:

- de CAO PLb in artikel 1 lid 3 voorschrijft dat tussen partijen een bedrijfs-CAO wordt overeengekomen.

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Partij:	Naam:	Handtekening:
ABVAKABO FNV	R. Cornelisse	
CNV Publieke Zaak	A.J. Reijgersberg	
VMHP-N	O.H. Hoole	
N.V. EPZ	A.S. Louter	



HOOFDSTUK 1 Geldigheidsduur, begripsbepalingen en deeltijdarbeid

Artikel 1 Geldigheidsduur

Deze CAO, inclusief de bij deze CAO behorende bijlagen, treedt in werking op 1 mei 2013 en eindigt op dezelfde datum als de CAO PLb. Deze CAO wordt – behoudens opzegging door één der partijen - telkens verlengd met de duur van elke nieuw overeengekomen CAO PLb. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden, uiterlijk drie maanden voor de einddatum van deze (verlengde) CAO.

Beide partijen kunnen op ieder moment verzoeken aan de andere partij om deze CAO geheel of gedeeltelijk te wijzigen als gevolg van, onder meer:

- Afspraken in de nieuwe CAO PLb
- Afspraken met de ondernemingsraad
- Door EPZ gewenste wijzigingen in de bedrijfssalarisregeling.

Partijen zullen - na een daartoe strekkend verzoek van de andere partij - op korte termijn met elkaar in overleg treden over de voorgestelde wijzigingen.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor zover hiervan niet uitdrukkelijk is afgeweken in deze CAO gelden voor de toepassing van deze CAO de begripsbepalingen en –omschrijvingen zoals genoemd in de CAO PLb. In aanvulling op de CAO PLb wordt daarnaast voor de toepassing van deze CAO verstaan onder:

Werkgever:

N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ.

Medewerker

Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.

Feitelijk salaris:

Het schaalsalaris plus een eventuele inconveniëntentoeslag plus een eventuele garantietoeslag.

Jaarsalaris:

Het feitelijk salaris x 12

Inconveniëntentoeslag:

De maandelijkse toeslag die aan een medewerker wordt toegekend als gevolg van bezwarende werkomstandigheden bij het uitoefenen van de functie.

Garantietoeslag:

De maandelijkse toeslag die aan een medewerker wordt toegekend op basis van de salaris / perspectiefgarantie bij de overgang in 1996 van de oude, 22 salarisklassen tellende salarissystematiek, naar de huidige, 17 salarisklassen tellende, salarissystematiek.

Middelen:

De in hoofdstuk 13 van de CAO PLb en de in deze CAO opgenomen op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden die door de medewerker ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen producten.

Producten:

De in hoofdstuk 13 van de CAO PLb en de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden waarvoor de medewerker andere arbeidsvoorwaarden inruilt.

Artikel 3 Deeltijdarbeid

De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zullen in geval van het werken in deeltijd naar evenredigheid worden toegepast.

HOOFDSTUK 2 Bedrijfsalarisregeling

Nadere uitwerking van de CAO PLb hoofdstuk 4.1 / 4.7

Artikel 1 Functiegebouw, loongebouw en garantieregeling

Functiegebouw

- Van de bij werkgever voorkomende functies wordt, volgens een met de ondernemingsraad overeengekomen functiewaarderingsmethode respectievelijk inconveniëntenregeling, de zwaarte respectievelijk de categorie bepaald.
- Op grond van deze zwaarte wordt de functie ingedeeld in een functiegroep en wordt eventueel een inconveniëntencategorie bepaald.
- Het functiegebouw van werkgever bestaat uit 17 functiegroepen en de inconveniëntenregeling kent 5 categorieën.

Loongebouw

- Bij iedere functiegroep behoort een salarisklasse, zoals weergegeven in bijlage 1 van deze CAO.
- De inconveniëntencategorie is aan een functie verbonden. De categorieën zijn weergegeven in bijlage 2 van deze CAO.
- De inschaling in één van de 17 salarisklassen en de vaststelling van het individuele schaalsalaris geschiedt door of vanwege de Directie en wordt schriftelijk aan de medewerker medegedeeld.
- De als gevolg van dit artikel vastgestelde schaalsalarissen zullen worden geïndexeerd met de in de CAO PLb overeengekomen verhogingspercentages.

Garantieregeling

- Een aantal medewerkers ontleent rechten aan de salarisgarantietabel zoals die is afgesproken op 1 januari 1996 (bijlage 3 van deze CAO).
- De garantietoelage behoort tot de vaste salarisbestanddelen en wordt geïndexeerd met de in de CAO PLb overeengekomen verhogingspercentages.

Artikel 2 Inschaling onder minimum schaalsalaris en functiewijziging

Inschaling van een medewerker onder minimum schaal salaris

- De Directie kan besluiten dat het schaalsalaris van een medewerker op grond van zijn opleiding en/of ervaring tijdelijk wordt ingedeeld in een van de 9 aanloopschalen, zoals weergegeven in bijlage 1, of in een salarisklasse die maximaal één salarisklasse lager ligt dan de voor de functie geldende salarisklasse. Bij nieuwe medewerkers kan dit meer dan 1 salarisklasse zijn.
- De indeling in een aanloopschaal / lagere salarisklasse wordt beëindigd zodra een (nieuwe) medewerker zich op grond van zijn opleiding / ervaring (vorm gegeven door middel van een persoonlijk ontwikkelplan), kwalificeert voor de functie, zoals die is vastgelegd in de functiebeschrijving.
- De maximale verblijfsduur in een aanloopschaal / lagere salarisklasse is vastgesteld op maximaal 3 jaar.
- Bij doorstroming op grond van dit artikel naar een hogere salarisklasse kan een promotie periodiek toegekend worden.

Salarisconsequenties bij functiewijziging

Horizontale functiewijziging (binnen dezelfde salarisklasse) en bij gebleken geschiktheid voor de nieuwe functie:

- indien een medewerker een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in dezelfde salarisklasse als die waarin de medewerker zich reeds bevindt, kan aanpassing plaats vinden van het schaal salaris met maximaal 2,5%. Medewerkers waarvan het feitelijk salaris hoger is dan het maximum van de salarisklasse kunnen in aanmerking komen voor een eenmalige bonus van maximaal 2,5% van het jaarsalaris.

Promotie (van lagere naar hogere salarisklasse):

- indien een medewerker een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een hogere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt, kan zijn schaalsalaris per datum van ingang met maximaal 5% worden verhoogd. In het geval dat bepaalde ontwikkelafspraken (d.m.v. een persoonlijk ontwikkelplan) worden gemaakt, dan kan

afhankelijk van het behalen hiervan, een extra verhoging van het schaalsalaris worden afgesproken. Medewerkers waarvan het feitelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe (hogere) salarisklasse komen in aanmerking voor een eenmalige bonus van maximaal 5% van het jaarsalaris.

Onvoldoende functioneren:

- indien een medewerker na gebleken onvoldoende functioneren wordt overgeplaatst of een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een lagere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt:
 - blijft het schaalsalaris ongewijzigd indien het feitelijke salaris van de werknemer lager is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe salarisklasse;
 - wordt – met behoud van een eventuele garantietoeslag - het schaalsalaris 3 maanden na datum van overplaatsing of ingang verlaagd tot het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse, indien het feitelijk salaris van de werknemer hoger is dan dat maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse.

Demotie / lagere functie op eigen verzoek:

- Indien een medewerker op eigen verzoek dan wel wordt overgeplaatst c.q. een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een lagere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt:
 - blijft het schaalsalaris ongewijzigd indien het feitelijk salaris van de medewerker lager is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse;
 - indien het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse lager is dan het feitelijke salaris van de werknemer, behoudt de medewerker zijn feitelijke salaris, met dien verstande dat het feitelijke salaris nominaal gegarandeerd wordt. Indien het schaalmaximum van de salarisklasse wordt verhoogd, wordt het schaalsalaris van de medewerker eveneens verhoogd, onder gelijktijdige verlaging van de persoonlijke toelage zodanig dat het feitelijke salaris gelijk blijft.

Artikel 3 Inconveniëntenregeling

Afbouwregeling inconveniëntentoeslag

- De inconveniëntentoeslag van de medewerker zonder garantietoeslag, (i) waarvan de aan de functie verbonden inconveniëntentoeslag wordt verlaagd of wordt beëindigd of (ii) die niet als gevolg van een promotie een andere functie zonder of met een lagere inconveniëntentoeslag gaat vervullen, wordt afgebouwd.
- Over de maand waarin sprake is van wijziging van de inconveniëntentoeslag ontvangt de medewerker nog de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag.
- Daarnaast ontvangt de medewerker dan éénmalig een bedrag ter grootte van 10 maal het verschil tussen de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag en de nieuwe inconveniëntentoeslag

HOOFDSTUK 3 Beloning

Artikel 1 Beoordeling

Verhoging van het schaalsalaris (beoordeling competenties)

- De Directie kan, met inachtneming van de met de ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek, een verhoging van het schaalsalaris toekennen binnen de klasse waarin een medewerker is ingedeeld.
- Voor medewerkers die niet op of na 1 september in dienst zijn getreden of een andere functie zijn gaan vervullen wordt de verhoging van het schaalsalaris als regel toegekend per 1 januari van het beoordelingsjaar.
- Aan medewerkers die op of na 1 september van het beoordelingsjaar in dienst treden of een andere functie zijn gaan vervullen, zal na 6 maanden een tussentijdse beoordeling plaatsvinden en kan een verhoging van het schaalsalaris worden toegekend.
- Indien een medewerker gedurende tenminste 6 maanden in een jaar wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten, dan wordt deze medewerker niet beoordeeld, maar heeft hij wel recht per 1 januari op verhoging van het schaalsalaris met één periodiek.
- Afhankelijk van het functioneren van de betrokken medewerker en indien de betrokken medewerker het schaalmaximum van zijn salarisklasse nog niet heeft bereikt, wordt door de leidinggevende een verhoging van het schaalsalaris voorgesteld.
- De Werkgever heeft volgens onderstaand schema vijf beoordelingscategorieën onderscheiden.

Cat.	Afronding score competenties	Omschrijving	Verhoging schaalsalaris
1	0,0 - 1,99	Onvoldoende	Geen periodiek
2	2,0 – 2,99	Verbetering gewenst	0,5 periodiek
3	3,0 – 3,49	goed	1,0 periodiek
4	3,5 – 4,49	Zeer goed	1,5 periodiek
5	4,5 – 5,00	Uitstekend	2,0 periodieken

Variabele beloning

- Deze variabele beloning geldt ongeacht het feit of een medewerker het schaalmaximum van de salarisklasse heeft bereikt.
- Aan medewerkers die op of na 1 september van het beoordelingsjaar in dienst treden of een andere functie gaan vervullen wordt geen variabele beloning toegekend.
- Medewerkers kunnen, met inachtneming van de met de ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek, in aanmerking komen voor een variabele beloning volgens onderstaand schema:

Cat.	Afronding overall score	Competenties	Variabele beloning
3	3,0 – 3,49 (goed)	goed	€ 125,-
4	3,5 – 4,49 (zeer goed)	goed	€ 250,-
5	4,5 – 5,00 (uitstekend)	goed	Ter beoordeling directie

- Eventueel kan de Werkgever in positieve zin afwijken van bovenstaande bedragen.
- De variabele beloning, die een eenmalig karakter heeft, behoort niet tot de vaste salarisbestanddelen en wordt niet meegeteld bij de berekening van de vakantietoeslag, de resultaat afhankelijke beloning en het pensioengevend loon.
- Op termijn kan dit deel variabele beloning toegevoegd worden aan een op persoonsniveau te vormen deel Resultaat Afhankelijke Beloning als bedoeld in Hoofdstuk 3 van deze CAO.

Artikel 2 Resultataafhankelijke beloning

Nadere uitwerking van de CAO PLb artikel 4.8

- Werkgever kent een resultaat afhankelijke beloning. De doelstelling van werkgever met deze regeling is het stimuleren van de bijdrage van de medewerkers aan de effectiviteit van de onderneming door het stellen van doelen ten aanzien van de bedrijfsvoering op bedrijfs-,

sectorniveau en eventueel op afdelingsniveau en op het vervolgens delen van de gerealiseerde resultaten.

- De resultaatafhankelijke beloning kent een vaste bodem van 0,80%. Uitbetaling van de resultaat afhankelijke beloning vindt plaats in kwartaal 1 van het opvolgende boekjaar. In de maand december zal de vaste bodem (0,80%) van de resultaat afhankelijke beloning worden uitbetaald.
- Door de werkgever en vakorganisaties zijn in onderling overleg onderstaande doelen bepaald: De PI Veilig en voldoen aan wetgeving is van toepassing op EPZ niveau;
- De PI Beschikbaar & bedrijfszeker is van toepassing op EPZ niveau en wordt nader bepaald aan de hand van het jaarplan EPZ;
- De PI Concurrent prijsniveau is van toepassing op sectorniveau.

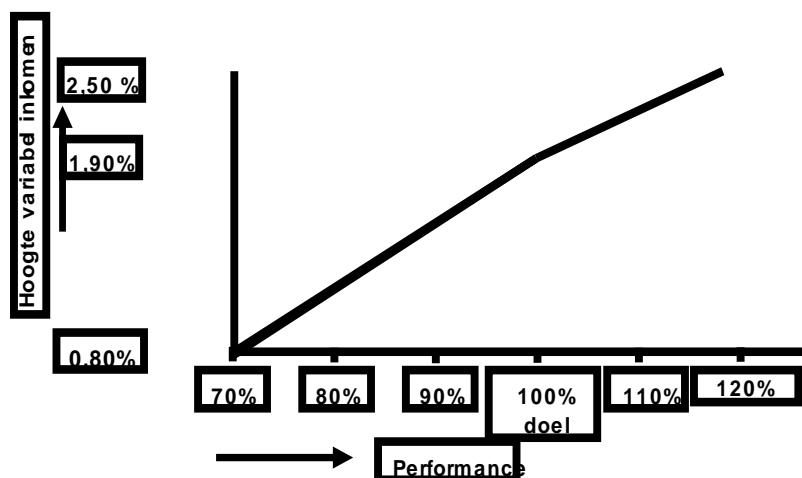
PI's EPZ	Punten toegekend	Punten behaald	te behalen score				meet eenheid
			beter	Doel behaald	bijna	niet	
Veilig en voldoen aan regelgeving (EPZ niveau)			30	30	25	20	
Ongeval met verzuim / aangepast werk (DART) eigen personeel	30		≤ 1 incl. derden	0	≤ 1,5	> 1,5	OV/OAW per 1 mln uur
Beschikbaar & Bedrijfszeker (EPZ niveau)	30		30	30	25	20	
Beschikbaarheid (per jaar cfm vastgesteld bedrijfsplan)			ntb	ntb	ntb	ntb	% gewogen
Concurrerend prijsniveau (Sectorniveau)	40		60	40	35	30	
Exploitatiekosten			≤ -2	≤ 0	≤ 2	> 2	% tov Keuro
Totaal score	100		120	100	85	70	
			2,50%	1,90%	1,30%	0,80%	

- Na afloop van een kalenderjaar wordt nagegaan in welke mate de resultaten behaald zijn (bepalen van de totale score) en de consequenties voor de hoogte van de resultaat afhankelijke beloning.

Resultaat afhankelijke beloning

- Een resultaat afhankelijke beloning wordt slechts uitgekeerd indien tenminste 70% van de vooraf vastgestelde doelstellingen zijn behaald.
- Het uit te keren percentage neemt toe naarmate het percentage behaalde resultaat afspraken toeneemt, waarbij een glijdende schaal gebruikt zal worden totdat 100% van de resultaat afspraak is behaald (doel niveau).
- Een presteren boven doel niveau wordt extra beloond.
- De inrichting van de resultaat afhankelijke beloning ziet er daarmee als volgt uit:
 - Bij 70% doelrealisatie 0,80% van de grondslag.
 - Bij 100% doelrealisatie (d.w.z. alle overeengekomen doelen zijn gehaald) kan dit oplopen tot 1,90 % van de grondslag.
 - Een presteren boven doel niveau kan maximaal beloond worden met 2,50 % van de grondslag.

Schema:



- Als grondslag voor de berekening van de resultaat afhankelijke beloning zal worden gehanteerd het salaris met uitzondering van de vakantie-uitkering en de RAB.

- Voor degenen die in de loop van een jaar in dienst zijn getreden dan wel de dienst met pensioen of ingevolge de regeling Flexibel Uittreden (FUR) hebben verlaten, zal de uitkering naar rato van de diensttijd in dat jaar geschieden.
- In het jaar van overlijden van een medewerker zal de uitkering naar rato van de diensttijd in dat jaar worden uitbetaald aan de nabestaanden.

De RAB wordt beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 7).

HOOFDSTUK 4 Overwerk / verschoven werk

Nadere uitwerking van de CAO PLb hoofdstuk 6

Overwerkgrens

- Geen vergoeding voor overwerk en / of verschoven werktijd wordt genoten door medewerkers met een indeling in salarisklasse 12 of hoger.

Volcontinudienst

- Medewerkers werkzaam in volcontinudienst, die geen aanspraak kunnen maken op een vergoeding voor overwerk, ontvangen buiten de periode van een onderhoudsstop of splijtstofwissel een vergoeding in tijd voor de volledige dienst die zij in opdracht extra, bovenop het voor hen geldende rooster, moeten lopen.

Onderhoud en Splijtstofwissel

- Van, het ten tijde van de periode van een Onderhoud en Splijtstofwissel geldende rooster, anders dan het regulier geldende rooster, zal conform het bepaalde daarover in de CAO PLb de zwaarte worden bepaald. De op basis hiervan berekende ploegentoeslag zal als vergoeding gelden, telkens uitbetaald gedurende 1 kalendermaand of wat redelijk en billijk is, maar nooit minder dan 1 kalendermaand, dit ter beoordeling van de directie.
- De meer/minderuren ten opzichte van het oorspronkelijk reguliere rooster voor de periode van onderhoud en splijtstofwissel worden, na opgave, ter beschikking gesteld in de benefitshop of gekort op de verlofkaart.
- Eventueel meerwerk ten opzichte van het onder bullit 1 bedoelde rooster(waaronder de wachtoverdracht) wordt conform de geldende bepalingen op grond van de CAO PLb vergoed.
- Medewerkers, niet werkzaam in de volcontinudienst, die geen aanspraak kunnen maken op een vergoeding voor overwerk, ontvangen gedurende de periode van een onderhoudsstop of splijtstofwissel een vergoeding van het salaris per uur voor de hele uren die zij extra, bovenop de voor hen geldende werktijdenregeling dan wel rooster, moeten lopen.
- Medewerkers niet werkzaam in volcontinudienst, die geen aanspraak kunnen maken op een vergoeding voor overwerk, ontvangen gedurende de periode van een onderhoudsstop of een splijtstofwisselperiode een toeslag van 10% van het feitelijk salaris, voor de periode die zij volgens rooster buiten de normaal voor hen geldende werktijden werkzaamheden verrichten.

HOOFDSTUK 5 Vrije dag

De vrijdag na Hemelvaart is een extra vrije dag. Voor wat betreft de vergoeding voor medewerkers die deze dag moeten werken, wordt deze dag aangemerkt als feestdag in de zin van artikel 5.9 van de CAO PLb. Medewerkers in de volcontinudienst krijgen deze dag op basis van tijd voor tijd gecompenseerd.

HOOFDSTUK 6 Wacht- en storingsdiensten

Nadere uitwerking van de CAO PLb hoofdstuk 7

Vergoeding voor standaard gebondenheid

- De medewerker ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- / storingsdienst van een volle week een vergoeding van 7,5% van het schaaalsalaris tot een maximum overeenkomstig de in deze CAO EPZ bepaalde overwerkgrens. Dit percentage is gebaseerd op een vergoeding per geconsigneerd etmaal van:
 - 0,6% op maandag tot en met vrijdag

- 1,8% op zaterdag en
- 2,7% op zon- en feestdagen

Afbouw regeling wacht- en storingsdiensten

- De medewerker die als gevolg van een medische noodzaak (aangetoond door een medische keuring van de bedrijfsarts) dan wel als gevolg van een reorganisatie geen wacht- en / of storingsdienst meer kan lopen, ontvangt een vergoeding bij wijze van afbouwregeling.
- In de maand waarop de wacht- storingsdienst wordt beëindigd ontvangt de medewerker een eenmalige vergoeding ter grootte van 0,19 maal de gemiddeld genoten vergoeding per jaar deelname aan de wacht- storingsdienst.
- De gemiddeld genoten vergoeding per jaar wordt berekend aan de hand van de vergoedingen die genoten werden over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- storingsdienst of over een kortere periode indien de wacht- storingsdienst korter dan twee jaren is verricht. De vergoeding zal nooit meer bedragen dan de vergoeding die iemand gekregen zou hebben indien hij wacht- en / of storingsdienst was blijven verrichten tot aan het einde van het dienstverband.
- Bij de medewerkers die op de ingangsdatum van deze CAO reeds een vergoeding ontvangen vanwege de afbouwregeling wacht- en storingsdiensten, zal de afbouwregeling volgens de destijds geldende afspraken worden behandeld.

De vergoeding wacht- en storingsdienst wordt beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 7).

HOOFDSTUK 7 Benefit Budget

Nadere uitwerking van de CAO PLb hoofdstuk 13

Artikel 1 Doel

Het benefit budget heeft als doel de medewerker arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden. Door gebruik te maken van het benefit budget kan de medewerker zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie.

Artikel 2 Deelname

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of gedurende de proeftijd kunnen specifieke voorwaarden gelden ten aanzien van de toepassing van het benefit budget.

Artikel 3 Extra opbouw benefit budget (middelen)

Naast de in artikel 13.3 van de CAO PLb genoemde opbouw van het benefit budget, zal de medewerker met ingang van 1 januari 2011 (maandelijks) op grond van artikel 13.4 van de CAO PLb, de (geldelijke) waarde van de volgende regelingen in zijn benefit budget ontvangen:

1. Een bonus op grond van hoofdstuk 2, artikel 2 van deze CAO;
2. Alle niet collectief aangewezen en niet ingeroosterde ADV-uren op grond van artikel 5.5 van de CAO PLb;
3. De resultaat afhankelijke beloning op grond van hoofdstuk 3 van deze CAO;
4. De vergoeding voor wacht- en / of storingsdienst op grond van hoofdstuk 6 van deze CAO;
5. De vergoeding voor verschoven werktijden op grond van artikel 6.5 van de CAO PLb;
6. De vergoeding voor overwerkuren boven de 120 uren op grond van artikel 6.2 van de CAO PLb;
7. De vergoeding voor de uren compensatie OR;
8. Het flexbudget ter hoogte van € 42,- per maand op grond van deze CAO.

Artikel 4 Extra arbeidsvoorwaardelijke producten (producten)

Naast de in artikel 13.5 van de CAO PLb aangegeven producten zijn de volgende extra arbeidsvoorwaardelijke producten beschikbaar:

1. Aanvullende tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer conform de wettelijke maximaal vastgestelde fiscale faciliteiten;
2. Opleiden & ontwikkelen (employability);
3. Vitaliteit (abonnement lidmaatschap fitness);
4. Product eigen bedrijf;
5. Deeltijd ouderen (artikel 11.3 van de CAO PLb, DTO).

Artikel 5 Extra middelen en producten

1. De ingebrachte middelen 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 PLb.
2. Salaris kan zonder beperking worden ingezet als middel ten behoeve van het aankopen van extra arbeidsvoorwaardelijke producten als bedoeld in artikel 4.
3. Niet genoten (opgebouwd) bovenwettelijk verlof kan zonder beperking worden ingezet als middel.

Artikel 6 Overige bepalingen

1. 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.
2. Eventuele consequenties voortvloeiend uit het gebruik van het benefit budget ten aanzien van pensioen, sociale zekerheid en fiscale veranderingen zijn voor rekening en risico van de medewerker.
3. De nadere praktische uitwerking van het benefit budget wordt afgestemd met de ondernemingsraad.



Bijlage 1: Salarisschema per 1 augustus 2012 (+1,5%)

Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Aanloop	1.163	1.220	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.217	1.275	1.343	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.272	1.337	1.406	1.487	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.332	1.399	1.466	1.551	1.640	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.388	1.456	1.529	1.612	1.705	1.835	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.446	1.515	1.584	1.675	1.768	1.907	2.080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.499	1.571	1.643	1.735	1.836	1.983	2.160	2.385	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.554	1.623	1.702	1.799	1.905	2.074	2.238	2.460	2.708	0	0	0	0	0	0	0	0
Aanvang	1.607	1.683	1.759	1.864	1.976	2.132	2.317	2.540	2.787	3.066	3.375	3.707	4.089	4.638	5.269	5.983	6.806
Einde	2.150	2.255	2.363	2.500	2.643	2.858	3.107	3.392	3.689	4.000	4.429	4.901	5.468	6.209	7.066	8.044	9.156
Gem.periodiek	60	63	65	69	73	81	88	91	95	100	105	109	125	141	160	182	207



Bijlage 2:

Inconveniënten vergoeding (per 1 augustus 2012)

Categorie	punten	toelage
1	0 - 4	€ 0,00
2	5 - 10	€ 36,50
3	11 - 16	€ 70,62
4	17 - 22	€ 105,93
5	23 - 28	€ 141,24



Bijlage 3 Salarisschema per 1 augustus 2012 (+1,5%)

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Jeugd														
J16	1.035	1.055	1.077	1.097	1.126	0	0	0	0	0	0			
J17	1.177	1.201	1.226	1.248	1.276	1.325	1.367	1.412	0	0	0			
J18	1.370	1.399	1.426	1.456	1.491	1.540	1.584	1.637	1.696	1.759	1.846			
J19	1.560	1.589	1.618	1.648	1.689	1.744	1.797	1.852	1.923	2.004	2.105			
J20	1.740	1.771	1.805	1.845	1.890	1.952	2.018	2.081	2.161	2.247	2.356			
Aanloop														
A03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.282	2.302	2.426
A02	0	0	0	0	1.907	1.961	2.018	2.076	2.145	2.228	2.325	2.438	2.465	2.607
A01	1.843	1.880	1.914	1.952	2.002	2.065	2.125	2.189	2.265	2.357	2.466	2.591	2.630	2.803
Functie														
F11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.919	3.101
F10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.743	3.083	3.287
F09	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.606	2.912	3.260	3.459
F08	0	0	0	0	0	0	0	0	2.390	2.488	2.746	3.061	3.408	3.635
F07	0	0	0	0	0	0	2.230	2.306	2.509	2.616	2.901	3.216	3.567	3.794
F06	0	0	0	0	0	2.165	2.343	2.416	2.632	2.746	3.039	3.360	3.720	3.950
F05	0	0	2.003	2.048	2.099	2.265	2.447	2.531	2.752	2.891	3.183	3.500	3.860	4.134
F04	1.923	1.964	2.092	2.138	2.196	2.374	2.553	2.642	2.887	3.014	3.312	3.642	4.005	4.305
F03	2.009	2.052	2.181	2.230	2.293	2.471	2.663	2.758	3.008	3.149	3.440	3.724	4.099	4.435
F02	2.089	2.137	2.269	2.324	2.389	2.577	2.728	2.852	3.073	3.244	3.524	3.805	4.182	4.559
F01	2.156	2.218	2.325	2.393	2.480	2.642	2.793	2.938	3.146	3.336	3.610	3.882	4.273	4.668
Fmax.	2.220	2.298	2.380	2.465	2.576	2.710	2.865	3.017	3.213	3.431	3.687	3.968	4.361	4.782
Uitloop														
U1	2.302	2.384	2.464	2.550	2.660	2.801	2.963	3.114	3.297	3.515	3.766	4.065	4.445	4.862
U2	2.386	2.465	2.548	2.633	2.745	2.901	3.050	3.203	3.381	3.602	3.838	4.157	4.536	4.944

Bijlage 3 Salarisschema per 1 augustus 2012 (+1,5%)



Klasse	23	24	25	26	27	28	29	30
P15	3.272	0	0	0	0	0	0	0
P14	3.406	0	0	0	0	0	0	0
P13	3.544	0	0	0	0	0	0	0
P12	3.674	3.882	4.330	0	0	0	0	0
P11	3.799	4.035	4.479	0	0	0	0	0
P10	3.914	4.182	4.610	0	0	0	0	0
P09	4.051	4.330	4.744	5.110	5.429	6.031	0	0
P08	4.191	4.479	4.876	5.246	5.591	6.192	6.915	7.877
P07	4.323	4.610	5.003	5.378	5.747	6.350	7.072	8.032
P06	4.456	4.744	5.139	5.508	5.898	6.515	7.236	8.196
P05	4.582	4.876	5.268	5.644	6.060	6.672	7.395	8.356
P04	4.700	5.003	5.400	5.777	6.217	6.834	7.551	8.514
P03	4.819	5.139	5.535	5.898	6.378	6.993	7.717	8.673
P02	4.938	5.268	5.668	6.031	6.542	7.152	7.877	8.838
P01	5.056	5.400	5.803	6.167	6.697	7.314	8.032	9.001
Maximum	5.180	5.535	5.924	6.297	6.857	7.475	8.196	9.155