

Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Dit pdf-formulier kan het beste ingevuld worden in Adobe Acrobat of Adobe Acrobat Reader. Dit programma kun je [hier](#) downloaden.

Er zijn ook andere programma's die PDF's kunnen weergeven en bewerken. Als je geen Adobe Reader of Acrobat hebt, kun je een ander programma gebruiken om het formulier te bekijken en te proberen het in te vullen, maar het kan zijn dat sommige interactieve elementen niet correct worden weergegeven of bewerkt.

Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Op 1 januari 2026 is de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten ingegaan. Deze cao geldt tot en met 31 december 2028. Met de nieuwe cao is iets belangrijks veranderd voor uitzendkrachten: zij hebben dan recht op gelijkwaardige beloning. Dat betekent dat zij minimaal gelijkwaardig beloond moeten worden als vaste medewerkers van de opdrachtgever met een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle onderdelen hoeven dus precies hetzelfde te zijn, zolang de optelsom maar klopt.

Uitvraag arbeidsvoorwaarden

Om een uitzendkracht gelijkwaardig te kunnen belonen, moet de uitzendonderneming precies weten welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de opdrachtgever. Pas als de uitzendonderneming deze informatie heeft, kun je het arbeidsvoorwaardenpakket voor de uitzendkracht samenstellen en de vertaling maken naar gelijkwaardige beloning.

Voor je ligt de *standaard uitvraag gelijkwaardige beloning*. Deze standaard uitvraag is ontwikkeld door de ABU en de NBBU en is zorgvuldig opgesteld met hulp van experts. De standaard helpt om gestructureerd alle arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever op te vragen. Deze standaard helpt om tijd te besparen, fouten in de beloning te beperken en zorgt voor een gelijk speelveld in de sector. Op wijzerbelonen.nl wordt de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht uitgebreid toegelicht. Niet alleen staat hier stap voor stap uitgelegd hoe de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht kan worden vastgesteld, ook worden hier alle onderdelen uit de standaard uitvraag uitgelegd. Het is aan te raden om wijzerbelonen.nl bij het invullen van de standaard uitvraag bij de hand te houden.

Verplicht verstrekken arbeidsvoorwaarden

De opdrachtgever moet volgens de wet (artikel 12a Waadi) alle informatie over de eigen arbeidsvoorwaarden kloppend, op tijd en compleet aan de uitzendonderneming doorgeven. Om te zorgen dat hierin geen fouten worden gemaakt, kan het handig zijn om de HR-functionaris bij het invullen van de standaard uitvraag te betrekken, omdat die vaak goed weet welke arbeidsvoorwaarden er zijn.

Als er veranderingen zijn in de arbeidsvoorwaarden, moet de opdrachtgever de uitzendonderneming hier meteen over informeren, zodat deze wijzigingen ook in de gelijkwaardige beloning kunnen worden meegenomen.

De uitzendonderneming gaat uit van de door de opdrachtgever verstrekte informatie over de arbeidsvoorwaarden om de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht te kunnen vaststellen.

Met het invullen van de standaard uitvraag verklaart de opdrachtgever alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht, volledig en correct te hebben doorgegeven. Wanneer de opdrachtgever niets heeft ingevuld wordt ervan uitgegaan dat de desbetreffende arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.

De opdrachtgever verklaart wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden direct door te geven zodra deze bekend zijn.

Alle arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever kunnen op verschillende manieren zijn vastgelegd.

Er kan bijvoorbeeld:

- een cao van toepassing zijn waar de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in staan.
- een eigen arbeidsvoorwaardenregeling zijn opgesteld. Denk bijvoorbeeld aan een personeels- of arbeidsvoorwaardenreglement of een bedrijfsregeling. Deze arbeidsregeling kan op zichzelf staan, maar ook een aanvulling zijn op een cao die van toepassing is.
- een aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling gelden. Denk bijvoorbeeld aan een aparte duurzaamheids- of mobiliteitsregeling.

Alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn moeten worden doorgegeven. Het maakt niet uit waar of op welke manier deze zijn vastgelegd.

Standaard uitvraag invullen voor één of meerdere uitzendkrachten?

De standaard uitvraag kan voor één uitzendkracht worden ingevuld of voor meerdere uitzendkrachten tegelijk. Als de standaard uitvraag voor meerdere uitzendkrachten tegelijk wordt ingevuld, dan zijn er een aantal aandachtspunten:

- Je kan één standaard uitvraag gebruiken als de opdrachtgever werkt vanuit meerdere ondernemingen (met verschillende KvK- of OIN-nummers) die dezelfde cao of arbeidsvoorwaardenregelingen toepassen.
- Als er binnen de verschillende ondernemingen van de opdrachtgever verschillende cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing zijn, dan moet er per cao of regeling een aparte standaard uitvraag worden ingevuld. Dit geldt ook als binnen één onderneming meerdere cao's of regelingen gelden.
- Per doelgroep wordt een aparte standaard uitvraag ingevuld als de opdrachtgever specifieke arbeidsvoorwaarden hanteert voor bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld: vakantiekrachten of mensen met een arbeidsbeperking). Dit geldt als het relevant is voor de inzet van uitzendkrachten in die doelgroep.
- Niet alle arbeidsvoorwaarden gelden voor elke medewerker. Daarom wordt in de standaard uitvraag gevraagd naar de voorwaarden die gelden bij een bepaalde arbeidsvoorwaarde. Bijvoorbeeld: een overwerktoeslag die alleen geldt tot een bepaalde functiegroep, of een eindejaarsuitkering waarvoor iemand het hele jaar in dienst moet zijn geweest.

Algemeen

Opdrachtgever	Naam onderneming(en) / organisatie(s): Enexis Personeel B.V.
Is er geen KvK nummer? Kies dan voor een ander identificatienummer (bijvoorbeeld het OIN).	Bijbehorende KvK of een ander identificatienummer van de onderneming(en) / organisatie(s) waarvoor dit uitvraagformulier geldt: 66934389
Door ondertekening van dit formulier en het verstrekken van de gevraagde informatie aan de uitzendonder- neming verklaart de ondergetekende hiertoe bevoegd te zijn.	Contactgegevens persoon die dit uitvraagformulier invult: Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie:
	Contactgegevens contactpersoon (indien dit een ander is dan degene die dit formulier invult) : Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie: Vervanger bij afwezigheid:
	In welke sector ben je actief? Sector:
	Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld? ☒ Er is een cao van toepassing geldig van _____ tot 31-12-2026 Zo ja, welke: CAO Netwerkbedrijven en CAO Enexis <i>Vul onderstaand formulier in op basis van deze cao als minimum.</i> ☐ Er is of zijn (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) van toepassing <i>Indien er een (eigen) arbeidsvoorwaardenregeling geldt, vul dit formulier dan in op basis van deze arbeidsvoorwaardenregeling.</i> ☐ Er is een cao van toepassing en wij hebben (een) eigen arbeidsvoorwaarden- regeling(en) geldig van _____ tot _____ <i>Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaardenregeling met de cao als minimum. Vul cao hierboven in.</i> ☐ Er is geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing <i>Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaarden van de eigen medewerker(s).</i>

Algemeen (vervolg)

	Een cao is van toepassing als de werkgever lid is van de brancheorganisatie, doordat de cao door de minister van SZW algemeen verbindend is verklaard voor de sector waarin de werkgever actief is of omdat deze in de arbeidsovereenkomst van de medewerker van toepassing wordt verklaard. Wat geldt er binnen jouw onderneming? ☒ Je onderneming is lid van de brancheorganisatie ☐ De cao is algemeen verbindend verklaard van _____ tot _____ ☐ De cao wordt van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers
Functie/functiegroep	Voor welke functie of functiegroep wordt het formulier ingevuld? Alle functies. Let op: In een functiecontract kunnen afspraken over arbeidsvoorwaarden worden gemaakt die van deze cao en van de bedrijfs-cao afwijken (zie artikel 2.5 cao Netwerkbijbedrijven)

Loon en vergoedingen

Beloning

geldende periodeloan
in de schalen

Wat is de normale arbeidsduur per week? Hiermee wordt de arbeidsomvang per week bedoeld gebaseerd op een voltijdsdienstverband. ☒ 40 uur ☐ 38 uur ☐ 36 uur ☐ Anders, namelijk: _____ <i>Als je een arbeidsomvang over een langere duur dan een week hebt, vul dan het gemiddelde per week in.</i>
Hoe is de beloning vastgesteld? ☒ per maand ☐ per week ☐ per vier weken ☐ per uur
Welke functiegroepen (zonder functienamen) en salaristabellen kent de onderneming? <i>Past het niet in onderstaand veld? Stuur je volledige salaristabel mee als excel-bestand in de bijlage van je e-mail.</i> Zie bijlage 2 van de Enexis bedrijfscao. Deel 2A (artikel 2.1 tot en met 2.8 van de CAO Enexis) beschrijft de algemene salarisregeling binnen Enexis. De algemene salarisregeling geldt voor alle werknemers die niet vallen onder de doelgroep zoals beschreven in deel 2B. DEEL 2B: SALARISREGELING EBS, PRODUCTIE NOORD EN PRODUCTIE ZUID (SALARISKLASSE 7 TOT EN MET 15)

Loon en vergoedingen (vervolg)

Beloning

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen voor eigen werknemers vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon?

☒ Ja, namelijk:

Salaris per uur 0,6% van schaalsalaris

☐ Nee

Als er sprake is van een uurloontfactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.

Als jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon als volgt berekend:
Maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Afwijkende roosters

Zijn er werknemers waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt, bijvoorbeeld omdat zij in een ploegdienst werken of een wisselend arbeidspatroon kennen?

☐ Ja, namelijk de volgende arbeidsduur:

in de volgende situatie: *(bijvoorbeeld bij werken in een vijf of drie ploegdienst)*

☐ Ja, namelijk een wisselend arbeidspatroon van _____ per _____

☒ Nee

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee

Als er sprake is van een uurloontfactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.

Als jouw arbeidsvoorwaarden of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt als volgt berekend: maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Loon en vergoedingen (vervolg)

Beloning

Inschaling

Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen?

- ☐ Ja, relevante werkervaring in de sector wordt als volgt meegenomen
- ☐ Ja, relevante werkervaring bij onze onderneming wordt als volgt meegenomen
- ☐ Ja, relevante werkervaring in dezelfde functie (ongeacht de sector) wordt als volgt meegenomen
- ☒ Ja, namelijk als volgt:
Het salaris wordt vastgesteld aan de hand van de salarisregeling in de Enexis bedrijfs-cao.
- ☐ Nee

Periodieken

Zijn er periodieke verhogingen? Meerdere opties mogelijk

- ☒ Ja, deze zijn afhankelijk van een minimale duur dienstverband, namelijk:
Vaste periodiek jaarlijks per 1 maart, uiterlijk 1 december voorafgaande jaar in dienst
- ☐ Ja, deze zijn afhankelijk van de beoordeling van de werknemer, namelijk:
- ☐ Ja, namelijk:
- ☐ Nee, maar wij geven wel andere verhogingen (niet zijnde initiële / eenmalige verhogingen) aan onze werknemers, namelijk:
- ☐ Nee
Als zich een periodieke of andere verhoging voordoet die nu nog niet bekend is, moet deze worden doorgegeven op het moment dat deze bekend wordt.

Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging uitgekeerd?

- ☒ Op een vast moment, namelijk:
1 maart
- ☐ Per gewerkt jaar, namelijk:
- ☐ Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Beloning

Periodieken	Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend? ☐ Vast percentage van het loon, namelijk: volgens doorstromingstabel, percentage op basis van Relatieve Salaris Positie ☐ Vast bedrag, namelijk: ☐ Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk: ☐ Anders, namelijk: Zie ook 2.3 van de bedrijfscao Enexis
Initiële / eenmalige verhogingen	Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend? ☒ Ja, namelijk: collectieve verhoging van 2,0% per 1/1/2026 en 2,0% per 1/7/2026 Per: Voorwaarden: ☐ Nee <i>Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.</i> Beschrijf de regeling en voeg eventueel de aangepaste salaristabellen toe:
Betaalde rusttijden en pauzes	Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden? ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee <i>Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.</i>

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Graag per toeslag ook de hoogte van de toeslag opnemen

Onregelmatigheids-
toeslagen (waaronder
feestdagen)

Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid?

☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden:

Zie Artikel 6.2 cao Netwerkbedrijven:

lid 4: Voor werkuren buiten de normale werktijden kan een toeslag van toepassing zijn. Voor werkuren binnen de normale werktijden ontvang je alleen een toeslag als sprake is van ploegendiensten, overwerk en verschoven werktijden.

☐ Nee

Ploegentoeslagen

Zijn er afwijkende toeslagen voor het werken in ploegendiensten?

☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij tweeploegendienst:
zie hoofdstuk 5 CAO Netwerkbedrijven

☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij drieploegendienst:
zie hoofdstuk 5 CAO Netwerkbedrijven

☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vierploegendienst:
zie hoofdstuk 5 CAO Netwerkbedrijven

☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vijfploegendienst:
zie hoofdstuk 5 CAO Netwerkbedrijven

☐ Nee

Geldt er een afbouwregeling wanneer er wordt gestopt met werken in ploegendiensten of er op een andere manier in ploegendiensten wordt gewerkt?

☒ Ja, namelijk:
zie artikel 5.6 CAO Netwerkbedrijven

☐ Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Toeslagen voor verschoven diensten	Ken je afwijkende toeslagen voor verschoven diensten? ☒ Ja, namelijk: zie artikel 4.7 lid 5 van de CAO Netwerkbedrijven: ☐ Nee Wanneer is sprake van verschoven diensten? Als je werktijd meer dan een half uur verschuift ontvang je over de verschoven werktijd de overwerktoeslag in geld.
Toeslagen voor (fysieke) belasting	Ken je toeslagen voor (fysiek) belastend werk? <i>Denk aan een koude toeslag, een vuilwerk toeslag of een toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.</i> ☐ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden: ☒ Nee
Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereik- baarheidsdiensten	Ken je toeslagen voor het komen werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? <i>Het gaat hier om toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de medewerker vanuit de stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken. Dit is anders dan de vergoeding over de uren die de medewerker stand-by staat of bereikbaar is om te komen werken.</i> ☒ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden: Artikel 6.6. cao Netwerkbedrijven Wacht- en storingsdienst Voor een wacht- en storingsdienst ontvang je een vergoeding op grond van de regeling in de bedrijfs-cao van jouw werkgever. Voor de uren die je na een oproep tijdens de wacht- en storingsdienst werkt ontvang je de overwerkvergoeding. ☐ Nee
Toeslag voor overwerk	Ken je een overwerktoeslag? ☒ Ja ☐ Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Toeslag voor overwerk

Wanneer is er sprake van overwerk?

- ☐ Wanneer meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang
- ☐ Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale fulltime arbeidsduur van uur
- ☐ Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur per dag van uur
- ☐ Wanneer meer wordt gewerkt dan het overeengekomen afwijkende rooster
- ☒ Anders, namelijk:

De uren die je op uitdrukkelijk verzoek van je werkgever minimaal een half uur langer hebt gewerkt dan je normaal die dag of dienst (volgens rooster) zou hebben gewerkt.

Ben je ingedeeld in klasse 15 of hoger, dan kom je niet in aanmerking voor een vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd (5.1 cao Netwerkbedrijven)

Hoe wordt overwerk vergoed?

- ☐ Vaste toeslag per tijdvak, namelijk per
- ☐ Gedifferentieerde toeslag per tijdvak, namelijk:

- ☐ Anders, namelijk:

Zie artikel 4.7 cao Netwerkbedrijven

De overwerktoeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt:
a 50% voor overwerkuren op maandag tot en met vrijdag;
b 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen.



Overige toeslagen

Kent jouw onderneming nog andere toeslagen (bijvoorbeeld BHV of OR)?

- ☒ Waarnemingstoeslag
- ☐ Performancetoeslag
- ☐ Anders, namelijk:

- ☐ Nee

Welke voorwaarden gelden voor deze toeslagen?

Zie artikel 4.8 cao Netwerkbedrijven

Je ontvangt een toeslag als je op verzoek van je werkgever tijdelijk een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt.

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Cumulatie toeslagen

Zijn er binnen jouw onderneming toeslagen die (kunnen) cumuleren?

- ☒ Overwerk en **Wacht -en storingsdiensten**
- ☐ Ploegentoeslagen en
- ☐ Toeslagen voor (fysieke) belasting en
- ☐ Anders, namelijk:

Op welke manier cumuleren de toeslagen?

- ☐ De toeslagen worden naast elkaar toegekend maar er wordt geen toeslag over een toeslag gerekend

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt alleen over het loon berekend en niet over de toeslag voor fysiek zwaar werk.

- ☒ De toeslagen worden (deels) over elkaar berekend, namelijk:

Werken tijdens een wacht- en storingsdienst geldt als overwerk. De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag van 50% op weekdays of 100% op zaterdag, zondag en feestdagen.

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt ook berekend over de toeslag voor fysiek zwaar werk, maar de toeslag voor fysiek zwaar werk wordt niet berekend over de overwerktoeslag.

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag

Hoeveel bedraagt de vakantiebijslag?

- ☒ **8** % van het periodeloan
- ☐ % van het minimumloon
- ☐ % van

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Reiskostenvergoedingen	Welke reiskostenvergoeding(en) kent jouw onderneming? (meerdere opties mogelijk)
<i>Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets etc.</i>	Een vergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets / bromfiets / (invullen wat van toepassing is): ☒ € 0,23 per kilometer ☐ Andere vergoeding per kilometer, namelijk _____ per kilometer ☐ Vergoeding per tijdvak, namelijk _____ per tijdvak van _____ ☐ Anders, namelijk: _____ ☐ Geen reiskostenvergoeding
<i>Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV</i>	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: zie ook Bedrijfsregeling 1 (Woon-werkverkeer) uit de Bedrijfscao Enexis Woon- werk verkeer OV: ☒ Volledige vergoeding van de gemaakte kosten ☐ Vergoeding per kilometer, namelijk: _____ ☐ Vergoeding per rit, namelijk: _____ ☐ Vergoeding per traject, namelijk: _____ ☐ Anders, namelijk: _____ ☐ Geen vergoeding Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Reiskostenvergoeding
zakelijke kilometers
(werk – werk)

Zakelijke kilometers (werk – werk) eigen auto / fiets / bromfiets /
(invullen wat van toepassing is):

- ☐ € 0,23 per kilometer
- ☒ Andere vergoeding per kilometer, namelijk € 0,33 per kilometer
- ☐ Vergoeding per tijdvak, namelijk per tijdvak van
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Bedrijfsregeling 2 Reiskosten Dienstreizen

Reiskostenvergoeding
zakelijke kilometers OV
(werk – werk)

Zakelijke kilometers OV (werk-werk):

- ☒ Volledige vergoeding van de gemaakte kosten
- ☐ Vergoeding per kilometer, namelijk:
- ☐ Vergoeding per rit, namelijk:
- ☐ Vergoeding per traject, namelijk:
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Andere
reiskostenvergoeding

Andere reiskostenvergoedingen, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Vergoeding voor reisen en -tijd

Ken je een vergoeding voor reisen of reistijd?

Ja, namelijk percentage van per

☐ Ja, namelijk een vaste vergoeding van per

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee

Het gaat hier om een vergoeding van de reisen of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.

Beschrijf type vergoeding per tijdseenheid:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Vergoeding voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten

Ken je een vergoeding voor de tijd die de werknemer stand-by of bereikbaar moet zijn?

☒ Ja

☐ Nee

Het gaat hier om de vergoeding voor de uren die de medewerker bereikbaar is om te komen werken. Dit is anders dan de toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de werknemer vanuit de stand-by- consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken. Die vind je terug onder Toeslagen.

Welke vergoeding kent jouw onderneming voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten?

☐ Vaste vergoeding, namelijk:

☐ Vergoeding per tijdvak, namelijk:

☐ Vast percentage van het loon, namelijk % van:

☐ Percentage per tijdvak, namelijk:

☒ Anders, namelijk: **Wacht- en storingsdienst**

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Artikel 4 Bedrijfscao Enexis

Het volgens rooster beschikbaar en oproepbaar zijn voor het verrichten van ongeplande werkzaamheden buiten de voor jou geldende werktijd.

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering

Ken je een vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering?

- ☒ Ja
☐ Nee

Hoe ziet deze vergoeding eruit?

- ☒ Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: **per maand**
☐ Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag voor de vergoeding?

- ☒ Ja, namelijk: **30 euro**
☐ Nee

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

- ☐ Ja
☒ Nee

Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden:

Voorwaarden worden vastgesteld door de zorgverzekering (collectief). Er dient een aanvullende verzekering afgesloten worden (minimaal 2 sterren).

Thuiswerkvergoedingen

Ken je een thuiswerkvergoeding?

- ☒ Ja
☐ Nee

Vergoeding per tijdseenheid, namelijk:

2,45 euro per dag

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Werknemers die kantoorwerkzaamheden verrichten en afwisselend thuis en op kantoor werken, kunnen aanspraak maken op een thuiswerkkostenvergoeding

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

- ☐ Ja
☒ Nee

Zit in de thuiswerkvergoeding een internetvergoeding besloten?

- ☐ Ja
☒ Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

T thuiswerkvergoedingen

Wordt er naast de thuiswerkvergoeding ook een internetvergoeding verstrekt?

- ☐ Ja
☒ Nee

Vergoeding per tijdseenheid, namelijk:

Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden:

Wordt de internetvergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

- ☐ Ja
☒ Nee

Mobiliteitsvergoeding

Ken je een mobiliteitsregeling, bijvoorbeeld een regeling voor een leaseauto of -fiets of OV, dan wel een mobiliteitsvergoeding?

- ☒ Ja, namelijk:

Medewerkers die vanwege functieklassering (18 en hoger) recht op een auto uit de categorie LeaseREP kunnen indien ze nog geen auto rijden of na afloop van de huidige leasetermijn, ook kiezen voor een mobiliteitsbudget

- ☐ Nee

Ken je een mobiliteitsvergoeding als alternatief voor een regeling voor een leaseauto of -fietsregeling, dan wel een OV-vergoeding?

- ☐ Ja, namelijk:

- ☐ Nee, bepaal dan de waarde van de mobiliteitsvergoeding of het lease-bedrag of het bedrag van de OV-vergoeding:

Hoeveel bedraagt de mobiliteitsvergoeding?

- ☒ Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: € 1.150 per maand
☐ Anders, namelijk:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Mobiliteitsvergoeding

Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

- ☐ Ja
☒ Nee

Kostenvergoedingen

Welke kostenvergoedingen ken je verder? *(meerdere opties mogelijk)*

- ☐ Koffiegeld
☐ Maaltijdvergoeding
☐ Wasvergoeding
☐ Vergoeding voor bedrijfskleding of schoenen
☐ Internetvergoeding *(optie voor zover niet al bij de thuiswerkvergoeding ingevuld)*
☐ Arbo-vergoeding
☐ BYOD (Bring Your Own Device) vergoeding
☐ Geen kostenvergoeding
☐ Anders, namelijk:

Beschrijf de kostenvergoeding per tijdvak of eenheid:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

- ☐ Ja
☐ Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

Eenmalige uitkeringen

Zijn er eenmalige uitkeringen bekend?

Denk bijvoorbeeld aan een eenmalige vergoeding ter vervanging van een loonsverhoging of een eenmalige vergoeding vanwege de hoge energiekosten.

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee

Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog per omgaande worden doorgegeven.

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

☐ Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

☐ Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

☐ Anders, namelijk:

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

☐ Vast percentage van het loon, namelijk:

☐ % van het periodeloon of

☐ % van

☐ Vast bedrag, namelijk:

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

☐ Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen

Is er een vaste (onvoorwaardelijke) uitkering van toepassing?

Denk bijvoorbeeld aan een vaste dertiende maand of een vaste eindejaarsuitkering.

☒ Ja, namelijk: EJU 3.7%, ADV 5.2%, PB overig budget 4.8%, 13e mnd 7%

☐ Nee

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

☐ Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

☐ Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

☒ Anders, namelijk:

zie bedrijfscao Enexis artikel 3: Arbeidsvoorwaardenwinkel.

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Enexis kent een arbeidsvoorwaardenwinkel waarbij medewerkers zelf kunnen kiezen (per maand uitbetalen, op een vaste moment in het jaar uitbetalen, of vakantiedagen kopen)

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

☐ Als dertiende maand

☐ Vast percentage van het loon, namelijk:

☐ % van het periodeloon of

☐ % van

☐ Vast bedrag, namelijk:

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

☐ Anders, namelijk:

Jubileumuitkering

Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing?

☒ Ja, namelijk: **bij 25 of 40 jaar in dienst**

☐ Nee

Op welk moment wordt deze uitkering uitgekeerd?

Je ontvangt een jubileumuitkering wanneer je 25 jaar en wanneer je 40 jaar in dienst bent bij je werkgever en rechtsvoorgangers

Hoe wordt de uitkering toegekend?

☐ Vast percentage van het loon, namelijk:

☐ % van het periodeloon of

☐ % van

☐ Vast bedrag, namelijk:

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

☒ Ja ☐ Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

☐ Ja ☒ Nee

☐ Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

Jubileumuitkering

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

Bijvoorbeeld wel / niet meetellen arbeidsverleden in dezelfde holding of bij een gelieerde onderneming of organisatie.

- 1 Je ontvangt een jubileumuitkering wanneer je 25 jaar en wanneer je 40 jaar in dienst bent bij je werkgever en rechtsvoorgangers.
- 2 De uitkering is in beide gevallen het salaris in de maand waarin je het jubileum bereikt.

Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

Is er een variabele (voorwaardelijke) uitkering van toepassing?

- ☐ Ja
☒ Nee

Wat voor soort uitkering gaat het om?

- ☐ Winstuitkering
☐ Performance uitkering
☐ Bonusuitkering
☐ Anders, namelijk:

Welke voorwaarden zijn van toepassing? (hieronder volgen meerdere opties, kies welke optie(s) van toepassing is / zijn en licht de voorwaarden toe)

- ☐ Bepaalde prestatie (performance), namelijk:
- ☐ Bepaald resultaat (winst), namelijk:
- ☐ Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:
- ☐ Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:
- ☐ Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

Variabele
(voorwaardelijke)
uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

☐ Vast percentage van het loon, namelijk:

☐ % van het periodeloon of

☐ % van

☐ Vast bedrag, namelijk:

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

☐ Ja ☐ Nee

☐ Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag of -percentage?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling
bij ziekte

Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald?

100 % per **eerste 26 weken ziekte** (tijdvak)

85 % per **vanaf week 27 t/m week 104** (tijdvak)

% per (tijdvak)

% per (tijdvak)

Zijn er voorwaarden verbonden aan de hoogte van het percentage dat tijdens ziekte wordt doorbetaald?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Zijn er wachtdagen?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee

Zitten er voorwaarden aan het toekennen van de wachtdagen? Bijvoorbeeld dat er pas na een bepaald aantal ziekmeldingen een wachtdag wordt gehanteerd.

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee

Verlof (vervolg)

Vakantiedagen	Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend? ☐ dagen per _____ (tijdvak) ☒ 196 uren per kalenderjaar (tijdvak) Gelden er extra verlofdagen voor specifieke werknemers of omstandigheden? ☐ Ja, _____ extra dagen vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk: ☒ Ja, _____ extra uren vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk: Zie artikel 7.3 cao Netwerkbedrijven. Leeftijdsverlof vanaf 50 jaar. ☐ Ja, _____ extra dagen per duur dienstverband, namelijk: ☐ Ja, _____ extra uren per duur dienstverband, namelijk: ☐ Ja, anders, namelijk:
Bijzonder verlof	Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc. ☒ Ja, namelijk: Buitengewoon verlof ☐ Nee
Tijd voor tijd	Ken je een regeling waarin gewerkte uren (bijvoorbeeld meeruren, overuren) niet tot uitkering komen, maar worden omgezet in tijd? ☒ Ja, namelijk: Vergoeding in tijd. Zie artikel 5.1 lid 7 cao Netwerkbedrijven. Zie artikel 6.6 lid 6 cao Netwerkbedrijven (je werkgever kan je verplichten de overwerk compensatie in tijd, voor de uren die je na een oproep tijdens je wacht- en storingsdienst hebt gewerkt, voor het begin van je volgende wacht- en storingsdienst op te nemen.) ☐ Nee

Verlof (vervolg)

Aanvulling Wazo	Kent jouw onderneming aanvullende regelingen indien de werknemer een Wazo uitkering geniet, zoals bijvoorbeeld een aanvulling op het betaalde of onbetaalde ouderschapsverlof. ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof van: ☒ Ja, namelijk een aanvulling op het onbetaalde ouderschapsverlof van: Zie artikel 7.7 lid 1 cao Netwerkbedrijven ☒ Ja, namelijk een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof van: Zie artikel 7.7 lid 4 cao Netwerkbedrijven ☒ Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof van: 100% ☐ Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof van: ☐ Ja, namelijk een langere verlofduur van: ☐ Anders, namelijk: ☐ Nee
Verplichte aanwending verlof	Kent jouw onderneming periodes, dagen of uren waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden? <i>Denk aan een brugdag tussen Hemelvaartsdag en het weekend, de bouwvak etc.</i> ☐ Ja, namelijk ☒ Nee Welk verlof dient de werknemer te gebruiken voor de hiervoor genoemde verplichte vrije periodes, dagen of uren?
Feestdagen	Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming? 10 Welke feestdagen kent jouw onderneming? zie Definitie Feestdagen in cao Netwerkbedrijven

Verlof (vervolg)

	Gelden er voorwaarden voor het genieten van een feestdag? nee
	Ken je feestdagen die niet elk jaar worden toegekend? ☒ Ja ☐ Nee
	Wat zijn de voorwaarden voor toekenning? Bevrijdingsdag 1x per 5 jaar.
	Ken je persoonlijke feestdagen? <i>Denk aan een extra feestdag of diversiteitsdag die de werknemer kan opnemen op een voor hem belangrijke dag zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest.</i> ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee
	Welke voorwaarden gelden er voor de persoonlijke feestdagen?
Waarde van een (verlof)dag	Kennen jouw arbeidsvoorwaardenregeling(en) en/of cao een regeling om de waarde van een (verlof)dag te bepalen? ☒ Ja, namelijk 8x0,6 = 4,8 % van schaalsalaris uurloon <i>(als je geen percentage maar een factor hanteert, reken deze dan om naar een percentage)</i> ☐ Nee. In dat geval wordt de waarde op 0,385% vastgesteld, waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen.

Individueel keuze budget

Individueel
keuzebudget

Ken je een individueel keuze budget (IKB) of een vergelijkbaar budget waarbij de werknemer kan kiezen uit door de werkgever bepaalde keuzes?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Wat is de waarde van dit budget?

Zie Vaste onvoorwaardelijke uitkering, cao Enexis arbeidsvoorwaardenwinkel



Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden in het budget opgenomen?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Individueel keuze budget (vervolg)

Welke arbeidsvoorwaarden zijn in het budget opgenomen (meerdere opties mogelijk);
Bovenwettelijke vakantiedagen voor % van

- ☒ ADV dagen voor 5,2 % van schaalsalaris
- ☒ Eindejaarsuitkering voor 3,7+7 % van schaalsalaris
- ☒ Vakantiebijslag voor 8 % van schaalsalaris
- ☒ Anders, namelijk:
overig budget 4,8% van schaalsalaris

Pensioen

Pensioen

Ken je een pensioenregeling?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Wat is de hoogte van de werkgeverspremie?

Werknemerspremie is niet van toepassing voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning.

- ☒ 18,97 % van de pensioengrondslag
- ☐ De volgende staffel(s):

Wat is de hoogte van de werkgeverspremie?

Werknemerspremie is niet van toepassing voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning.

% van de pensioengrondslag

Pensioen (vervolg)

Welke beloningselementen worden voor de pensioengrondslag tot het pensioengevend salaris gerekend? *Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)*

☒ Periodeloon in de schaal

☐ Anders, namelijk:

☒ Toeslagen, namelijk:

Zie definitie pensioengevend inkomen ABP reglement.

☒ (Loon over) vakantiedagen

☒ Vakantiebijslag

☐ Vergoedingen zoals:

☐ Eenmalige uitkeringen

☐ Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen

☐ Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

☐ Anders namelijk:

Zie definitie pensioengevend inkomen ABP reglement.

Hanteer je een franchise?

☒ Ja, namelijk:

19.200 euro

☐ Nee

Duurzaam werken en leven

Duurzame inzetbaarheid

Welke regelingen kent jouw onderneming die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer bevorderen? *Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)*

- ☐ Opleidingen
- ☐ Loopbaancoaching
- ☐ Outplacementtrajecten
- ☐ Voorlichting met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- ☐ Scholing met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- ☐ Sociale begeleiding met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- ☒ Anders, namelijk:
DI-budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzamingen vergroening
- ☐ Geen

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor duurzame inzetbaarheid?

- ☒ Ja, namelijk: *(graag specificeren per regeling)*
individueel te besteden DI-budget. hoofdstuk 9 Loopbaan, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid cao cao Netwerkbedrijven
- ☐ Geen vast bedrag, maar bepaal de waarde van het gemiddelde:
- ☐ Nee

Hoe hoog is het budget?

- ☐ % van _____ per _____ (tijdvak)
- ☒ Vast bedrag namelijk: 700 euro per jaar (tijdvak)

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

- ☐ Ja ☒ Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

- ☐ Ja ☒ Nee

Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt?

- ☐ Ja, onder de volgende voorwaarden:

- ☒ Nee

Ken je opleidingsdagen of dagen verbonden aan duurzame inzetbaarheid?

- ☐ Ja, namelijk: _____ dagen
- ☒ Nee

Duurzaam werken en leven (vervolg)

Duurzame inzetbaarheid	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget of opleidingsdagen? ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee
Vitaliteit en gezondheid	Welke regelingen kent jouw onderneming die de vitaliteit en gezondheid van de werknemer bevorderen? ☐ Regeling ter bevordering van de fysieke gezondheid, namelijk: <i>denk vergoeding voor aan (periodieke) gezondheidschecks, vitaliteitsbudget, coaching voor een gezonde leefstijl etc.</i> ☐ Regeling ter bevordering van de mentale gezondheid, namelijk: <i>denk aan vitaliteitsbudget gericht op mentaal welzijn, inzet coach, psycholoog etc.</i> ☐ Regeling ter bevordering van de financiële gezondheid, namelijk: <i>denk aan inzet financieel planner etc.</i> ☐ Vitaliteitsbudget ☐ Anders, namelijk: ☒ Nee Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor vitaliteit en gezondheid? ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee Hoe hoog is het budget? ☐ % van _____ per _____ (tijdvak) ☐ Vast bedrag namelijk: _____ per _____ (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband? ☐ Ja ☐ Nee Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband? ☐ Ja ☐ Nee

Duurzaam werken en leven (vervolg)

Vitaliteit en gezondheid	Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt? ☐ Ja, onder de volgende voorwaarden: ☐ Nee Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? ☐ Ja, namelijk: ☐ Nee
Verplichte scholing	Is er sprake van scholing die op grond van de wet of cao noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk? ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee Hoeveel uren kost de verplichte scholing? Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd ☐ Tijdens werktijd, namelijk: ☐ Op een ander moment, namelijk: Hoeveel kost de verplichte scholing inclusief alle bijkomende kosten (studiemateriaal, examengelden etc.)
Duurzame samenleving	Is er een (individueel) budget verbonden aan regelingen voor een duurzame samenleving en een groene aarde? Zoals klimaatbudget, vrije dagen voor vrijwilligerswerk, etc. ☐ Ja, namelijk: ☒ Nee Hoe hoog is het budget? ☐ % van per (tijdvak) ☐ Vast bedrag namelijk: per (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband? ☐ Ja ☐ Nee Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband? ☐ Ja ☐ Nee ☐ dagen per Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt? ☐ Ja, onder de volgende voorwaarden: ☐ Nee

Duurzaam werken en leven (vervolg)

	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? ☐ Ja, namelijk: ☐ Nee
	Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt? ☐ Ja, onder de volgende voorwaarden: ☐ Nee

Aanvullende regelingen

Aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen bijvoorbeeld PAWW (private aanvulling WW), PAZW (private aanvulling Ziektewet)	Ken je aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen? ☒ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van werkloosheid (omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie) ☐ PAWW: ☐ PAZW: ☐ WGA-hiaat: ☒ Anders, namelijk: Zie artikel 12.2, 12.3 en 12.4 cao Netwerkbedrijven ☐ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid: (omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie) ☐ Anders, namelijk: ☐ Nee
RVU (regeling voor vervroegde uittreding)	Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen? ☒ Ja, namelijk: Vitaliteitsregeling zie artikel 9.7 en Bijlage 2 van de cao Netwerkbedrijven ☐ Nee Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers

Aanvullende regelingen (vervolg)

Verzekeringen

Ken je verzekeringen die aan de werknemer worden aangeboden?

☐ Ja

☐ Ongevallenverzekering

☐ Andere verzekering, namelijk:

Daarbij hoort de volgende dekking:

Welk deel van de premie betaald de werknemer?

☒ Nee

Overig

Overig

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing?

☒ Ja, namelijk:

aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid

☐ Nee

Hoe luiden deze regelingen of arbeidsvoorwaarden?

Zie cao cao Netwerkbedrijven artikel 11.3 en 11.4

Welke voorwaarden voor toekenning gelden er? Per arbeidsvoorwaarde of regeling

Wat is de waarde van deze regeling of arbeidsvoorwaarden?

Per arbeidsvoorwaarde of regeling invullen

premie werkgever 0,56%, franchise Euro 28.350

Ondertekenen

Volledige naam:

Bedrijf:

Handtekening:

Datum:

Dit formulier is geldig van: 1-7-2026 tot en met 31-12-2026

Disclaimer

De uitlener mag er vanuit gaan dat niet ingevulde velden betekent dat een arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.

BELONINGSPAMFLET FLEXKRACHTEN SECTOR-CAO NETWERKBEDRIJVEN EN CAO ENEXIS

De huidige sector-cao heeft een looptijd van 18 maanden van 1 juli 2025 tot 1 januari 2027.

- Op **1 juli 2025** worden de salarissen structureel verhoogd met 2%.
- Op **1 januari 2026** worden de salarissen structureel verhoogd met 2%.
- Op **1 juli 2026** worden de salarissen structureel verhoogd met 2%.

1. SALARISTABEL OP BASIS VAN DE CAO NWB¹

1.1. TOELICHTING ADV

Een fulltime dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week op grond van de cao NWb. In de praktijk werkt iedere medewerker echter feitelijk 40 uur per week en ontvangt de geldelijke waarde van 2 uur ADV (5,2%) in het Persoonlijk Budget. Dit Persoonlijk Budget wordt voor eigen medewerkers in geld beschikbaar gesteld en hier kan bijvoorbeeld verlof van worden gekocht. Enexis kent dus geen ADV uren meer toe. Bij uitzendkrachten wordt de 5,2% verdisconteerd in het uurloon.

1.2. TABEL VAN 1 JULI 2025 TOT 1 JANUARI 2026

Klasse Enexis	Aanvang Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon aanvang Enexis voor 40-urige werkweek	Uurloon aanvang Enexis 40-urige werkweek	Maximum Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek
Voorwaarden:	RSP = 70%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)	RSP = 100%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)
7	€ 2.521	€ 14,54	€ 15,30	€ 3.150	€ 18,17	€ 19,12
8	€ 2.521	€ 14,54	€ 15,30	€ 3.355	€ 19,36	€ 20,36
9	€ 2.521	€ 14,54	€ 15,30	€ 3.478	€ 20,07	€ 21,11
10	€ 2.554	€ 14,73	€ 15,50	€ 3.649	€ 21,05	€ 22,15
11	€ 2.753	€ 15,88	€ 16,71	€ 3.933	€ 22,69	€ 23,87
12	€ 3.024	€ 17,45	€ 18,35	€ 4.320	€ 24,92	€ 26,22
13	€ 3.284	€ 18,95	€ 19,93	€ 4.692	€ 27,07	€ 28,48
14	€ 3.587	€ 20,69	€ 21,77	€ 5.124	€ 29,56	€ 31,10
15	€ 4.059	€ 23,42	€ 24,64	€ 5.799	€ 33,46	€ 35,20
16	€ 4.761	€ 27,47	€ 28,90	€ 6.801	€ 39,24	€ 41,28
17	€ 5.482	€ 31,63	€ 33,27	€ 7.832	€ 45,19	€ 47,54

¹ Tabel vakantiekrachten zie onder 2.

1.3. TABEL VAN 1 JANUARI 2026 TOT 1 JULI 2026

Klasse Enexis	Aanvang Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon aanvang Enexis voor 40-urige werkweek	Uurloon aanvang Enexis 40-urige werkweek	Maximum Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek
Voorwaarden:	RSP = 70%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)	RSP = 100%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)
7	€ 2.571	€ 14,83	€ 15,60	€ 3.213	€ 18,54	€ 19,50
8	€ 2.571	€ 14,83	€ 15,60	€ 3.422	€ 19,74	€ 20,77
9	€ 2.571	€ 14,83	€ 15,60	€ 3.548	€ 20,47	€ 21,53
10	€ 2.605	€ 15,03	€ 15,81	€ 3.722	€ 21,47	€ 22,59
11	€ 2.808	€ 16,20	€ 17,04	€ 4.012	€ 23,15	€ 24,35
12	€ 3.084	€ 17,79	€ 18,72	€ 4.406	€ 25,42	€ 26,74
13	€ 3.350	€ 19,33	€ 20,33	€ 4.786	€ 27,61	€ 29,05
14	€ 3.658	€ 21,10	€ 22,20	€ 5.226	€ 30,15	€ 31,72
15	€ 4.141	€ 23,89	€ 25,13	€ 5.915	€ 34,13	€ 35,90
16	€ 4.856	€ 28,02	€ 29,47	€ 6.937	€ 40,02	€ 42,10
17	€ 5.592	€ 32,26	€ 33,94	€ 7.989	€ 46,09	€ 48,49

1.4. TABEL VAN 1 JULI 2026 TOT 1 JANUARI 2027

Klasse Enexis	Aanvang Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon aanvang Enexis voor 40-urige werkweek	Uurloon aanvang Enexis 40-urige werkweek	Maximum Enexis Maandsalaris o.b.v. 38 uur	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek	Uurloon maximum Enexis 40-urige werkweek
Voorwaarden:	RSP = 70%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)	RSP = 100%	(Maandloon : 173.33 = uurloon)	+ADV 5,2% (Maandloon : 173.33 x 105,2% = uurloon)
7	€ 2.622	€ 15,13	€ 15,91	€ 3.277	€ 18,91	€ 19,89
8	€ 2.622	€ 15,13	€ 15,91	€ 3.490	€ 20,14	€ 21,18
9	€ 2.622	€ 15,13	€ 15,91	€ 3.619	€ 20,88	€ 21,96
10	€ 2.657	€ 15,33	€ 16,13	€ 3.796	€ 21,90	€ 23,04
11	€ 2.864	€ 16,52	€ 17,38	€ 4.092	€ 23,61	€ 24,84
12	€ 3.146	€ 18,15	€ 19,09	€ 4.494	€ 25,93	€ 27,28
13	€ 3.417	€ 19,71	€ 20,74	€ 4.882	€ 28,17	€ 29,63
14	€ 3.732	€ 21,53	€ 22,65	€ 5.331	€ 30,76	€ 32,36
15	€ 4.223	€ 24,36	€ 25,63	€ 6.033	€ 34,81	€ 36,62
16	€ 4.953	€ 28,58	€ 30,06	€ 7.076	€ 40,82	€ 42,95
17	€ 5.704	€ 32,91	€ 34,62	€ 8.149	€ 47,01	€ 49,46

1.5. OVERIGE ARBEIDSVoorwaarden

	Overige arbeidsvoorwaarden CAO Netwerkbedrijven en bedrijfs-cao Enexis
Overwerktoeslag	- Overuren maandag t/m vrijdag 50%. - Weekend en feestdagen 100%.
Vergoeding Wacht- en storingsdienst	Vergoeding is geregeld in de bedrijfs-cao Enexis. - Reguliere vergoeding: € 373,06 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 juli 2025) € 380,52 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 januari 2026) € 388,13 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 juli 2026) - Vergoeding voor een aantal specifieke technische functies: € 446,23 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 juli 2025) € 455,16 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 januari 2026) € 464,26 bruto per volle wachtweek (peildatum 1 juli 2026)
Ploegentoeslag/ Onregelmatigheidstoeslag	- Ploegensystematiek volgens CAO NWb - Callcenter kent geen toeslagen in dagvenster: ma t/m vr 07.00 – 21.00 uur zaterdag 08.00 – 13.00 uur
Verschoven uren	- Callcenter kent geen toeslagen in dagvenster: ma t/m vr 07.00 – 21.00 uur zaterdag 08.00 – 13.00 uur. - Verschoven uren binnen dagvenster 50%. - Overige uren maandag t/m vrijdag 50%. - Weekend en feestdagen 100%.
13e maand	De 13e maand is geregeld in de CAO NWb (3,7%) en bedrijfs-cao (7%). Het gaat dus om 10,7% over het feitelijk salaris, exclusief vakantie-uitkering en de 13e maand uitkering zelf.
Vergoeding woon- werkverkeer	Bedrijfsregeling woon-werkverkeer: - Eigen vervoer: € 0,23 per kilometer. - Openbaar vervoer: kosten vergoed o.b.v. 1e klasse.
Vergoeding dienstreizen	Bedrijfsregeling dienstreizen: - Eigen vervoer: totaal € 0,33 per km waarvan € 0,23 netto en € 0,10 bruto - Openbaar vervoer: kosten vergoed o.b.v. 1e klasse
Lease- huur auto flexkrachten	- Alleen van toepassing zodra een flexkracht bij een vast dienstverband bij Enexis ook een leaseauto ter beschikking zou krijgen. - Minimaal 25.000 zakelijke kilometers op jaarbasis (na rato inzetperiode). - Kosten doorbelasting max € 6,= per gewerkt uur incl. brandstof. Uiteraard wordt het bedrag lager als er een kleinere auto wordt ingezet.
Onkostenvergoeding ambulante buitendienstmedewerkers	Voor ambulante buitendienstmedewerkers, die een functie vervullen die is opgenomen op bijgaande <u>lijst</u>, en die niet in de gelegenheid zijn gebruik te maken van reguliere faciliteiten is een maximale netto vergoeding voor gemaakte kosten van toepassing van € 62,91 (naar rato en alleen met het overleggen van bonnetjes). Per dag komt dit neer op € 62,91 x 12 maanden : 52 weken ; 5 dagen per week = is € 2,90 per dag. Deze vergoeding moet ingevoerd worden onder code 41 (N/N p/dag onk.verg.) en een bedrag 21 à € 2,90.
Thuiswerkvergoeding	Bedrijfsregeling thuiswerken voor medewerkers die kantoorwerkzaamheden verrichten en geen ambulante vergoeding ontvangen: € 2,40 netto per thuiswerkdag.

	Overige arbeidsvoorwaarden CAO Netwerkbedrijven en bedrijfs-cao Enexis
CAO verhogingen	CAO-verhoging conform CAO NWb
Periodieken	Verhoging conform periodiek in de bedrijfs-cao Enexis jaarlijks per 1 maart op basis van het huidige RSP%. <i>Let op: de schaalindeling per functieklasse 100% - 110% is niet van toepassing op Flexkrachten, behoudens als ze werkzaam zijn bij EBS, Productie Noord of Productie Zuid in een functie t/m salarisklasse 15.</i>
Adv/arbeitsduur	40-urige werkweek. ADV (2 uur per week) is verwerkt in het uurloon (+ 5,2%).

1.5.1. In het algemeen gelden de volgende doorstromingstabellen

	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)					
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 105%	105% t/m 110%
Periodiek	7,5%	5%	3,5%	2,5%	2,5%	2,5%

1.5.2. Voor medewerkers die werkzaam zijn binnen bedrijfsonderdelen EBS, Productie Noord of Productie Zuid t/m salarisklasse 15 gelden de volgende doorstromingstabellen

	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)				
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 110%
Periodiek	7,5%	5%	3,5%	2,5%	2,5 %

2. VAKANTIEKRACHTEN

Voor vakantiekraften wordt de CAO² voor Uitzendkrachten zowel voor de lonen als voor de toeslagen gehanteerd:

Onder vakantiewerkers in de zin van deze CAO worden verstaan scholieren, studenten en andere studerenden, die uitsluitend in de periode(n) van vakantie(s) van hun onderwijsinstelling tijdelijke werkzaamheden verrichten. De vakantiewerker volgt dus zowel vóór als na de periode van vakantiewerk een opleiding.

Meer informatie kun je opvragen bij de afdeling Externe Inhuur: externeinhuur@enexis.nl

Minimumjeugdloon per 1 juli 2025	Bruto uurloon per 1 juli 2025 op basis van een 40-urige werkweek	Bruto maandloon per 1 juli 2025 op basis van een 40-urige werkweek <i>Op basis van 174 uur = 261 werkdagen, 8 uur per dag/ 12 maanden.</i>
21-jarige	€ 14,40	€ 2.505,60
20-jarige (80%)	€ 11,52	€ 2.505,60

² Voor ABU leden is dat de ABU CAO voor Uitzendkrachten en voor NBBU leden de NBBU CAO voor Uitzendkrachten.

19-jarige (60%)	€ 8,64	€ 2.505,60
18-jarige (50%)	€ 7,20	€ 2.004,48
17-jarige (39,5%)	€ 5,69	€ 1.503,36
16-jarige (34,5%)	€ 4,97	€ 1.252,80
15-jarige (30%)	€ 4,32	€ 990,06

Inkomenstabel Bedrijfs-cao Enexis vanaf 1 januari 2026				
Klasse	RSP 70%	RSP=100%	RSP=105%	RSP=110%
7	2.571	3.213	3.374	3.534
8	2.571	3.422	3.593	3.764
9	2.571	3.548	3.725	3.903
10	2.605	3.722	3.908	4.094
11	2.808	4.012	4.213	4.413
12	3.084	4.406	4.626	4.847
13	3.350	4.786	5.025	5.265
14	3.658	5.226	5.487	5.749
15	4.141	5.915	6.211	6.507
16	4.856	6.937	7.284	7.631
17	5.592	7.989	8.388	8.788
18	6.747	9.639	10.121	10.603
19	7.687	10.981	11.530	12.079
20	9.025	12.893	13.538	14.182

Inkomenstabel Bedrijfs-cao Enexis vanaf 1 juli 2026				
Klasse	RSP 70%	RSP=100%	RSP=105%	RSP=110%
7	2.622	3.277	3.441	3.605
8	2.622	3.490	3.665	3.839
9	2.622	3.619	3.800	3.981
10	2.657	3.796	3.986	4.176
11	2.864	4.092	4.297	4.501
12	3.146	4.494	4.719	4.943
13	3.417	4.882	5.126	5.370
14	3.732	5.331	5.598	5.864
15	4.223	6.033	6.335	6.636
16	4.953	7.076	7.430	7.784
17	5.704	8.149	8.556	8.964
18	6.882	9.832	10.324	10.815
19	7.841	11.201	11.761	12.321
20	9.206	13.151	13.809	14.466

Premiepercentages en franchisebedragen

Voor de pensioenregeling van ABP per 1 januari 2026 (bij aftoppingsgrens € 137.800)

1. Collectieve regelingen

Premie	Totaal %	Werkgever %	Werknemer %	Franchise (€)
OP/NP	27,1	18,97	8,13	19.200

Premiepercentages AOP Sector	Premie 2026 Totaal	Premieverdeling 2026 Werkgever	Premieverdeling 2026 Werknemer	Franchise (€)
A. Rijk	0,70	0,49	0,21	29.700
B. Defensie	1,00	0,70	0,30	29.700
C. Politie	1,70	1,19	0,51	29.700
D. Rechterlijke Macht	0,70	0,49	0,21	29.700
E. Gemeenten	1,00	0,70	0,30	29.700
F. Provincies	0,90	0,63	0,27	29.700
G. Waterschappen	0,90	0,63	0,27	29.700
H. Primair onderwijs	1,20	0,84	0,36	29.700
I. Voortgezet onderwijs	1,20	0,84	0,36	29.700
J. Middelbaar beroepsonderwijs	1,00	0,70	0,30	29.700
K. Hoger beroepsonderwijs	0,90	0,63	0,27	29.700
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,70	0,49	0,21	29.700
M. Academische ziekenhuizen	0,80	0,56	0,24	29.700
N. Onderzoeksinstituten	0,70	0,49	0,21	29.700
O. Energie- en Nutsbedrijven/ Waterbedrijven	0,90	0,63	0,27	29.700
P. Overig	1,10	0,77	0,33	29.700

2. Individuele premies

Vrijwillige/voortzetting deelname OP/NP	Premie (%) deelnemer	Franchise (€)
OP/NP	27,1	19.200

3. Regelingen Defensie/Beroepsmilitairen

3.1 OP/NP

Premie	Totaal	Premie (%) werkgever	Deelnemer	Franchise (€)
OP/NP (bij dienstverband of bij UGM-uitkering ingegaan op of na 1 januari 2019)	24,0	16,80	7,20	17.300
OP/NP (bij UGM-uitkering ingegaan vóór 1 januari 2019)	24,0	16,80	7,20	27.050

3.2 Vrijwillig OP/NP - Deze premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

Vrijwillige/voortzetting deelname OP/NP	Premie (%) deelnemer	Franchise (€)
Vrijwillige voortzetting deelnemer	24,0	17.300

4. Jaarlijkse verhoging pensioengevend inkomen tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering.

Omschrijving	(%)
Loonindex van de cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen voor de cao-sector overheid zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (voor het eerst in de maand november 2025). Dit cijfer meten we over de periode van 1 november van het voorafgaande jaar tot 1 november van het lopende jaar. Hierbij gaan wij uit van het zogenoemde 'eerstgepubliceerde cijfer'.	2,28

Meer informatie? Ga naar abp.nl

Cao NWb 2025–2026



Energie Netwerkbedrijven



WENB

Samen werken aan werk



Inhoud

Voorwoord	4	3.11 Kennisgeving en uitvoering	12
Definities	6	3.12 Schorsing als ordemaatregel	13
1. Algemeen	8	3.13 Belangenbehartiging	13
1.1 Werkingssfeer	8	4. Inkomen en toeslagen	14
1.2 Looptijd	8	4.1 Salarisregeling	14
1.3 Structuur	8	4.2 Salarisverhoging	14
1.4 Naleving	8	4.3 Aanloopschaal	14
1.5 Ontheffing	8	4.4 Vakantie-uitkering	14
2. Arbeidsovereenkomst	9	4.5 Eindejaarsuitkering	14
2.1 Algemeen	9	4.6 Persoonlijk Budget	14
2.2 Einde arbeidsovereenkomst	9	4.7 Vergoeding van overwerk en verschoven werktijd	15
2.3 Einde arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd en doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd	9	4.8 Vergoeding bij waarneming	15
2.4 Ketenregeling	9	5. Ploegendienst	16
2.5 Functiecontracten	9	5.1 Vergoeding ploegendienst	16
2.6 Verhuizing	10	5.2 Arbeidsduur bij werken in ploegendienst	17
2.7 Detachering	10	5.3 Vergoeding invallen op reservedagen bij werken in ploegendienst	17
2.8 Pensioen	10	5.4 Vergoeding bij tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegendienstrooster	17
3. Gedrag en verplichtingen	11	5.5 Buitengewoon verlof tijdens nachtdienst	18
3.1 Goed werknemerschap	11	5.6 Afbouwregeling ploegendienst	18
3.2 Andere werkzaamheden	11	6. Arbeidsduur, werktijden en reistijd	19
3.3 Nevenwerkzaamheden	11	6.1 Arbeidsduur	19
3.4 Geheimhouding en vertrouwelijkheid	11	6.2 Normale werktijden en rooster	19
3.5 Aansprakelijkheidsverzekering	11	6.3 Flexibel werken	19
3.6 Vergoeding van schade	11	6.4 Reizen voor je werk	19
3.7 Schade in verband met de uitoefening van de functie	12	6.5 Werktijden bij standplaats thuis	19
3.8 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf	12	6.6 Wacht- en storingsdienst	20
3.9 Disciplinaire maatregelen	12	6.7 Inroosteren compensatie in tijd	20
3.10 Verantwoording	12		



7. Vakantie en verlof	21	10. Vakbonden en medezeggenschap	28
7.1 Wettelijk vakantieverlof	21	10.1 Bijdrage aan de vakbonden	28
7.2 Spaarverlof	21	10.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten	28
7.3 Leeftijdsvlof vanaf 50 jaar	21	10.3 Vakbondsfaciliteiten	28
7.4 Aanvragen en intrekken van vakantieverlof	21	10.4 Vakbondsconsulent	28
7.5 Vakantie bij aanvang of beëindiging dienstverband tijdens kalenderjaar	21	10.5 Reorganisatie	28
7.6 Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	21	11. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
7.7 Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners	22	11.1 Verplichtingen werknemer bij ziekte	29
7.8 Buitengewoon verlof en kortdurend zorgverlof	22	11.2 Eerste twee ziektejaren	29
7.9 Mantelzorg	22	11.3 Na twee jaar ziekte	29
8. Vergoedingen, voorzieningen en uitkeringen	23	11.4 Arbeidsongeschiktheid door bedrijfsongeval	30
8.1 Vergoeding voor dienststreizen	23	11.5 Einde doorbetaling van/aanvulling op salaris	30
8.2 Studie- en opleidingskosten	23	11.6 Samenloop met andere inkomsten	30
8.3 Verhuiskosten	23	11.7 Indexatie en overige bepalingen	30
8.4 Jubileumuitkering	24	12. Werkloosheid	31
8.5 Bedrijfshulpverlening	24	12.1 Algemeen	31
8.6 Uitkering bij einde dienstverband	24	12.2 Nawettelijke aanvulling op WW-uitkering	31
8.7 Uitkering bij overlijden	24	12.3 Bovenwettelijke WW aanvulling bij reorganisatie	31
8.8 Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval	24	12.4 Aanvulling op ZW-uitkering	31
8.9 Collectieve ziektekostenverzekering	25	12.5 Loonaanvulling nieuwe arbeidsovereenkomst	32
8.10 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	25	12.6 Werkloosheid na nieuwe arbeidsovereenkomst	32
8.11 Preventief medisch onderzoek	25	Gebruikte afkortingen	33
9. Loopbaan, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid	26	BIJLAGE 1: Bij cao aangesloten bedrijven	34
9.1 Duurzame inzetbaarheid	26	BIJLAGE 2: Vitaliteitsregeling	35
9.2 DI-budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening	26	BIJLAGE 3: Sectorale kaders RVU vrijstelling	38
9.3 Persoonlijke ontwikkeling	26	BIJLAGE 4: Protocolafspraken	39
9.4 Loopbaanscan	26		
9.5 Werktijden- en verlofplan werknemers 55 jaar en ouder	26		
9.6 Ongewijzigde voortzetting pensioenopbouw bij aanpassing functieniveau	26		
9.7 Vitaliteitsregeling	27		
9.8 Bijdrage aan het O&O Fonds NWb	27		



Voorwoord

Dit is jouw collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven (cao NWb) die geldt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

De netwerkbedrijven maken de energie van morgen mogelijk. Hiervoor is het nodig dat de sector van de Netwerkbedrijven voor werknemers een aantrekkelijke sector is en blijft, ook in de huidige schaarse arbeidsmarkt. De werkgevers en de vakbonden werken hier samen aan. Om deze samenwerking te versterken, hebben cao-partijen gezamenlijk een visie opgesteld.

Gezamenlijke visie van de werkgevers en de vakbonden

Het zijn van een aantrekkelijke sector, waarin mensen graag willen werken en met een positieve instelling bijdragen aan het realiseren van de energietransitie. De sector heeft de ambitie dat werken binnen de netwerkbedrijven betekent: werken aan maatschappelijk relevant werk, veel mogelijkheden om je te ontwikkelen en veilig, vitaal en vanuit vakmanschap te werken om met energie de energietransitie te realiseren. Onder deze visie van werkgever en vakbonden liggen vier thema's: aantrekkelijke sector, duurzame inzetbaarheid, samen en allianties in de keten.

De energietransitie is een grote maatschappelijke opgave waardoor de netwerkbedrijven in de komende jaren enorm veel werk moeten verzetten. Dat kan alleen met vakmensen die zich elke dag weer inzetten voor deze transitie. Hierbij past een goede sector-cao waarin je de waardering terugziet voor het werk dat wordt verzet.

De ondergetekenden

Werkgeversvereniging WENB, gevestigd te Arnhem
partij ter ener zijde

FNV Overheid, gevestigd te Utrecht
CNV Publieke Diensten, onderdeel CNV Connectief, gevestigd te Utrecht
of hun eventuele rechtsopvolgers
elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Netwerkbedrijven, ingangsdatum 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op 27 mei 2025.

Werkgeversvereniging WENB

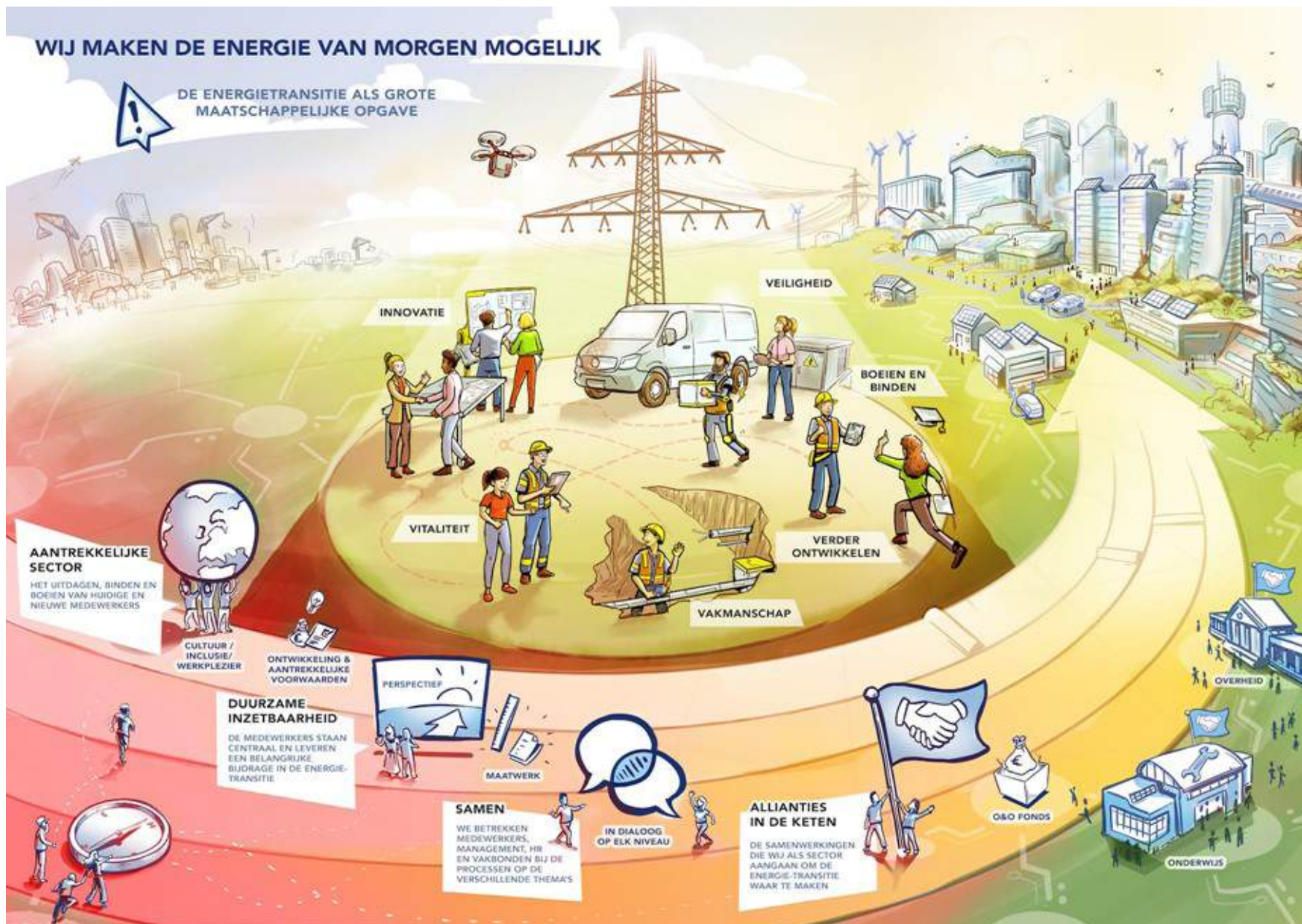
FNV Overheid

.....
K. Teunis

.....
Ö. Colak

CNV Publieke Diensten

.....
I. Kahil





Definities

Bedrijfsongeval

Een ongeval in verband met het verrichten van arbeid. Het ongeval mag niet veroorzaakt zijn door opzettelijk of roekeloos handelen van de werknemer.

Berekeningsgrondslag

Het (niet op het wettelijk maximum dagloon begrensde) inkomen waarover het UWV de hoogte van de wettelijke werkloosheidsuitkering vaststelt.

(Cao-)partijen

Werknemersverenigingen FNV Overheid en CNV Publieke Diensten en werkgeversvereniging WENB voor Energie, Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO), Kabel & Telecom en Advies.

Dagloon

De hoogte van je loon berekend aan de hand van de dagloondefinitie van het UWV. Hierbij wordt je SV-loon, het loon waarover sociale verzekeringspremies zijn betaald, gedeeld door 261 dagloondagen per jaar. Zowel voor het SV-loon als het dagloon geldt een maximum.

Feestdagen

- Nieuwjaarsdag;
- 1^e en 2^e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^e en 2^e Pinksterdag;
- 1^e en 2^e Kerstdag;
- de dag waarop het staatshoofd zijn verjaardag viert; en
- eenmaal per 5 jaar op 5 mei (Nationale Bevrijdingsdag 1945).

De eerstvolgende keer is dat op 5 mei 2030.

Feitelijke salaris

Het (parttime) salaris dat je daadwerkelijk in een kalenderjaar ontvangt/hebt ontvangen. Bij indiensttreding/uitdiensttreding in de loop van een kalendermaand is dit het salaris naar rato van het totaal aantal dagen in die maand plus het salaris over de maanden waarin je volledig in dienst bent (geweest).

Fusie

Een fusie zoals bedoeld in het -besluit van de Sociaal Economische Raad (SER) Fusiegedragsregels 2015.

Gebruikelijke werktijd

De 8 uur die gewoonlijk op een werkdag worden gewerkt, tenzij op grond van een (individueel) rooster meer uren per dag van toepassing zijn.

Overwerk

De uren die je op uitdrukkelijk verzoek van je werkgever minimaal een half uur langer hebt gewerkt dan je normaal die dag of dienst (volgens rooster) zou hebben gewerkt.

Partner

De persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert op het bij werkgever bekende woonadres.

Pensioen

Verzamelbegrip voor het ABP ouderdoms- en nabestaandenpensioen (OP/NP) en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP).

Ploegendienst

Een regeling van werktijden volgens een op bedrijfsniveau vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie.

Reorganisatie

Reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Salaris

Het (parttime) schaalsalaris per maand c.q. per jaar vermeerderd met (indien van toepassing):

- a* vaste persoonlijke toelage(n);
- b* 8% vakantie-uitkering;
- c* de gemiddelde vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst over de voorafgaande periode van 12 maanden;
- d* de ploegendiensttoeslag.



Salaris per uur (Artikel 4.6: Persoonlijk Budget en verlof kopen)

- 0,6% van je schaalsalaris inclusief, indien van toepassing, vaste persoonlijke toelage(n) en ploegendiensttoeslag bij een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 38 uur per week.
- 0,58% van je schaalsalaris inclusief, indien van toepassing, vaste persoonlijke toelage(n) bij een functiecontract met een standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaris per uur (Artikel 4.7: Overwerk en verschoven werktijd, Artikel 6.4: Reizen voor je werk, Artikel 6.5: Werktijden bij standplaats thuis, Artikel 6.7: Inroosteren compensatie in tijd)

- 1/165^e deel van je schaalsalaris inclusief, indien van toepassing, vaste persoonlijke toelage(n) bij een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 38 uur per week.
- 1/173^e deel van je schaalsalaris inclusief, indien van toepassing, vaste persoonlijke toelage(n) bij een functiecontract met een standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

Salarisregeling

Een systeem op basis waarvan het schaalsalaris wordt vastgesteld en wat een verband legt tussen functieniveaus en salarisschalen.

Salarisschaal

De bandbreedte tussen een minimum en maximum salarisbedrag, waarbij door het toekennen van individuele verhogingen het salaris kan groeien tot het maximum van de schaal.

Schaalsalaris

Het salarisbedrag per maand c.q. per jaar op grond van de indeling van je werkzaamheden in de salarisregeling op bedrijfsniveau.

Standplaats

De door je werkgever aangewezen plaats(en) waar je als regel werkt of van waaruit je als regel je werk begint.

Vaste persoonlijke toelage(n)

Eén of meerdere structurele aanvullingen op het schaalsalaris die voor onbepaalde tijd is/zijn toegekend:

- a* omdat je jouw werk uitstekend doet;

- b* als garantie omdat je in een lagere functie bent geplaatst;

- c* omdat er bijzondere eisen aan je worden gesteld.

Toelagen die om andere redenen zijn toegekend kwalificeren niet als vaste persoonlijke toelage.

Verschoven werktijd

De uren die je op verzoek van je leidinggevende hebt gewerkt (deels) buiten je rooster of de werktijden waarop je normaliter werkt, zonder dat er sprake is van overwerk.

Volcontinudienst

Een vorm van ploegendienst waarin de diensten elkaar aansluitend opvolgen zodat het arbeidsproces 24/7 doorgaat.

Wacht- en storingsdienst

Het volgens rooster beschikbaar en oproepbaar zijn voor het verrichten van ongeplande werkzaamheden buiten de voor jou geldende werktijd.

Werkgever

De onderneming met een eigen juridische entiteit, die hoofdzakelijk activiteiten uitvoert die vallen onder de werkingssfeer van deze cao en die lid is van de WENB. Een onderneming voert hoofdzakelijk activiteiten uit die vallen onder de werkingssfeer van deze cao wanneer meer dan 50% van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers aan deze activiteiten wordt besteed.

Werknemer

De persoon in dienst van werkgever met uitzondering van:

- bestuurs- en directieleden, inclusief bedrijfs-, staf- en adjunct-directeuren en functies die op dezelfde functieniveaus zijn ingeschaald;
- stagiaires en vakantiewerkers;
- personen die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject bij werkgever werken;
- trainees;
- personen die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk bij werkgever werken.



1. Algemeen

1.1 Werkingssfeer

De WENB sluit namens de bij haar aangesloten werkgevers deze cao met de vakbonden af. De bij deze cao NWb aangesloten bedrijven staan in bijlage 1. Dat zijn bedrijven die in Nederland:

- a elektriciteit, gas, warmte en/of koude transporteren en distribueren via het openbare elektriciteits-, gas- en/of warmte- of koudetransportnet; en/of
- b het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet aanleggen, beheren en onderhouden; en/of
- c openbare verlichting aanleggen, beheren en onderhouden;
- d aan deze activiteiten verbonden producten en diensten leveren, zoals meterdiensten en energieadvisering.

1.2 Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

1.3 Structuur

- 1 Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en zijn werknemers.
- 2 De werkgevers hebben naast de cao NWb een eigen bedrijfs-cao. Hierin staan de afspraken tussen de cao-partijen op bedrijfsniveau over de salarisregeling, het Persoonlijk Budget, de wacht- en storingsdienst en de overwerk grens.
- 3 De bedrijfs-cao's maken deel uit van deze cao.

1.4 Naleving

- 1 De werkgever past deze cao en de bedrijfs-cao toe voor al zijn werknemers.
- 2 In een functiecontract kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

1.5 Ontheffing

- 1 Een werkgever die van plan is lid te worden van de WENB kan ontheffing vragen van wat er in deze cao is geregeld over pensioen en sociale zekerheid.
- 2 De dispensatiecommissie beoordeelt het verzoek om ontheffing.
- 3 De dispensatiecommissie bestaat uit drie leden namens de WENB en drie leden namens de vakbonden. De WENB levert een secretaris aan de commissie.



2. Arbeidsovereenkomst

2.1 Algemeen

- 1 Bij indiensttreding ontvang je een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de gemaakte afspraken.
- 2 In de arbeidsovereenkomst staan in ieder geval de gegevens die werkgevers op grond van de wet¹ verplicht zijn om te verstrekken.
- 3 Wanneer jij en je werkgever wijzigingen in de arbeidsovereenkomst overeenkomen, dan ontvang je daarvan een schriftelijke bevestiging.

2.2 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de wettelijke bepalingen en opzegtermijnen.
- 2 Je kunt je arbeidsovereenkomst zelf beëindigen door deze schriftelijk op te zeggen, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van 1 maand. Is met jou schriftelijk een andere opzegtermijn overeengekomen dan geldt die opzegtermijn. In dat geval is de opzegtermijn voor je werkgever het dubbele van die overeengekomen opzegtermijn. Bij beëindiging loopt je arbeidsovereenkomst door tot en met de laatste dag van de maand, tenzij anders overeengekomen.
- 3 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden opgezegd als jij en je werkgever dat schriftelijk zijn overeengekomen.

2.3 Einde arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd en doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

- 1 Je arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Je werkgever hoeft de arbeidsovereenkomst hiervoor niet eerst op te zeggen.
- 2 Als je arbeidsovereenkomst is ingegaan na je AOW-gerechtigde leeftijd, dan is op jouw arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing. De bepalingen van deze wet hebben voorrang op bepalingen in deze cao.

¹ Artikel: [7:655 lid 1](#) van het Burgerlijk Wetboek.

2.4 Ketenregeling

- 1 Op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de wettelijke ketenregeling ([artikel 7:668a BW](#)) van toepassing.
- 2 Indien je direct voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst meer dan een half jaar op basis van één of meerdere uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten bij je werkgever hebt gewerkt, dan tellen die uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten in het kader van de ketenregeling als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

2.5 Functiecontracten

- 1 In een functiecontract kunnen afspraken over arbeidsvoorwaarden worden gemaakt die van deze cao en van de bedrijfs-cao afwijken. Je werkgever kan met jou een functiecontract overeenkomen wanneer je:
 - een salaris ontvangt van minimaal € 5.854,- bruto per maand per 1 juli 2025, minimaal € 5.971,- per 1 januari 2026, of minimaal € 6.090,- per 1 juli 2026, of
 - werkt in een commerciële of specialistische (staf-) functie waarvoor op bedrijfsniveau met de vakbonden de afspraak is gemaakt dat hiervoor een functiecontract kan worden overeengekomen, of
 - werkt in een functie waarbij je direct rapporteert aan de directie.
- 2 Een functiecontract kan op een aantal onderdelen afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao, indien en voor zover ze worden vervangen door specifieke afspraken. Van de volgende onderdelen uit deze cao kan niet worden afgeweken.
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 Einde arbeidsovereenkomst
 - 2.3 Einde arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd en doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd
 - 2.4 Ketenregeling
 - 2.6 Verhuizing
 - 2.7 Detachering
 - 2.8 Medische keuring
 - 2.9 Pensioen
 - 3.1 Goed werknemerschap
 - 3.2 Andere werkzaamheden



- 3.3 Nevenwerkzaamheden
- 3.4 Geheimhouding en vertrouwelijkheid
- 3.6 Vergoeding van schade
- 3.8 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
- 3.9 Disciplinaire maatregelen
- 3.10 Verantwoording
- 3.11 Kennisgeving en uitvoering
- 3.12 Schorsing als ordemaatregel
- 3.13 Belangenbehartiging
- 4.6 Persoonlijk Budget
- 6.6 Wacht- en storingsdienst
- 8.1 Vergoeding voor dienstreizen
- 8.5 Bedrijfshulpverlening
- 8.11 Preventief medisch onderzoek
- 9.6 Ongewijzigde voortzetting pensioenopbouw bij aanpassing functieniveau
- 10.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten
- 10.3 Vakbondsfaciliteiten
- 11.1 Verplichtingen werknemer bij ziekte
- 11.2 Eerste twee ziektejaren
- 11.3 Na twee jaar ziekte
- 11.4 Arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval
- 11.5 Einde doorbetaling van/of aanvulling op salaris
- 11.6 Samenloop met andere inkomsten
- 11.7 Indexatie en overige bepalingen
- 12.1 Algemeen
- 12.2 Nawettelijke aanvulling op WW-uitkering
- 12.3 Bovenwettelijke WW aanvulling bij reorganisatie
- 12.4 Aanvulling op ZW-uitkering
- 12.5 Loonaanvulling nieuwe arbeidsovereenkomst

2.6 Verhuizing

Is het voor je werk noodzakelijk dat je woont in (de buurt van) je standplaats(en), je werklocatie(s) of je werkgebied, dan kan je werkgever je verzoeken om te verhuizen. Je werkgever vergoedt in dat geval de kosten van het verhuizen van je inboedel tot maximaal het fiscaal netto toegestane bedrag. Je betaalt de vergoeding aan je werkgever terug, als je binnen een jaar na je verhuizing zelf ontslag neemt. Op bedrijfsniveau worden hiervoor algemene regels opgesteld.

2.7 Detachering

- 1 Je werkgever kan je bij een ander bedrijf detacheren.
- 2 Tijdens de detachering blijven je arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. Voor het opnemen van (bijzonder) verlof, het ziekmelden, te volgen veiligheidsinstructies e.d. gelden de regelingen van het bedrijf waarbij je bent gedetacheerd.
- 3 Het bedrijf waarbij je bent gedetacheerd bepaalt tijdens de detachering je werkplek en je werktijden. Veranderen hierdoor je werktijden dan geldt dit als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster.

2.8 Pensioen

De pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds ABP is op jou van toepassing. De pensioenopbouw, de hoogte van de premie en de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer zijn geregeld in het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.



3. Gedrag en verplichtingen

3.1 Goed werknemerschap

Je moet de verplichtingen uit je arbeidsovereenkomst op een goede en zorgvuldige wijze nakomen en bij het uitoefenen van je werkzaamheden integer en professioneel handelen. Je mag je werkgever op geen enkele wijze benadelen. Je houdt je aan de gedragscode en gedragsregelingen van je werkgever.

3.2 Andere werkzaamheden

- 1 Je werkgever kan in het bedrijfsbelang van jou verlangen dat je (tijdelijk) een andere functie gaat uitvoeren of andere werkzaamheden gaat verrichten dan de werkzaamheden die tot je eigen functie behoren.
- 2 In het geval bij een andere werkgever wordt gestaakt of een werkgever bij een uitsluiting zijn werknemers verbiedt hun werkzaamheden te verrichten, kan jij niet worden verplicht het werk van de stakers of uitgesloten werknemers te doen. Hierop kan echter een uitzondering worden gemaakt als je werkgever dit noodzakelijk vindt voor de openbare veiligheid, gezondheid of een ongestoorde energievoorziening. Je werkgever voert hierover zo spoedig mogelijk overleg met de ondernemingsraad.

3.3 Nevenwerkzaamheden

- 1 Als je bij aanvang van je dienstverband of per een latere datum, naast je werk voor je werkgever op grond van deze cao, ander (on)betaald werk verricht of wilt gaan verrichten, dan meld je deze werkzaamheden van tevoren schriftelijk aan je werkgever.
- 2 Je werkgever geeft je toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardiging om dat te verbieden. Van een objectieve rechtvaardiging is bijvoorbeeld sprake als deze werkzaamheden:
 - a een risico opleveren voor jouw gezondheid en veiligheid en/of die van anderen; en/of
 - b een risico opleveren ten aanzien van de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie; en/of
 - c leiden tot belangenconflicten of op een andere manier schade toebrengen aan de belangen of goede naam van je werkgever; en/of

- d leiden tot een overtreding van een wettelijk voorschrift, zoals het overtreden van de Arbeidstijdenwet.

3.4 Geheimhouding en vertrouwelijkheid

- 1 Je mag tijdens en na afloop van je arbeidsovereenkomst geen vertrouwelijke kennis en informatie in welke vorm dan ook over jouw werkgever, zakelijke relaties en/of klanten doorgeven aan derden. Dit geldt voor alle kennis en informatie waarvan je kunt vermoeden dat deze vertrouwelijk is.
- 2 e werkgever gaat in overeenstemming met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) vertrouwelijk om met alle persoonsgegevens waarover hij van jou beschikt.
- 3 Alleen bij wet kunnen jij of je werkgever verplicht zijn vertrouwelijke kennis, informatie en/of gegevens te delen.

3.5 Aansprakelijkheidsverzekering

Je werkgever is verplicht om een verzekering te hebben tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid. Hierbij moet hij ook het risico verzekeren van wettelijke aansprakelijkheid voor eventuele schade die jij tijdens het werk toebrengt aan anderen, waaronder ook je collega's. Als de schade niet wordt gedekt door de verzekering, kan je werkgever de schade op jou verhalen indien de schade is veroorzaakt door jouw opzet of roekeloosheid.

3.6 Vergoeding van schade

- 1 Schade die je tijdens je werk oploopt, met uitzondering van schade aan een voertuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorvoertuigen, wordt door je werkgever vergoed. Je werkgever hoeft deze schade niet te vergoeden als hij kan aantonen dat hij zijn wettelijke verplichtingen om te voorkomen dat je in de uitoefening van je werkzaamheden schade leidt is nagekomen. Ook schade die je zelf hebt veroorzaakt door opzet of roekeloosheid en schade als gevolg van normale slijtage komen niet voor vergoeding in aanmerking.



- 2 Je hebt geen recht op schadevergoeding van je werkgever als je recht hebt op schadevergoeding van een andere partij. Het is in dat geval mogelijk om je recht op schadevergoeding over te dragen aan je werkgever. Je ontvangt dan van je werkgever een voorschot ter grootte van het schadebedrag. Eventuele gerechtelijke kosten die jouw werkgever maakt om de schade op de andere partij te verhalen komen voor zijn rekening.

3.7 Schade in verband met de uitoefening van de functie

Je bent niet aansprakelijk voor schade die je in de uitoefening van je functie veroorzaakt bij je werkgever of een andere partij, tenzij je die schade opzettelijk hebt veroorzaakt of je roekeloos bent geweest. Bij de vaststelling of sprake is van opzet of roekeloosheid zullen de omstandigheden waarin de schade is ontstaan worden meegewogen.

3.8 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf

Als je werkgever een ernstig vermoeden heeft van een misdrijf, moet je toestaan dat je kleding, bagage, bedrijfsmiddelen en/of vervoermiddel door of namens je werkgever worden doorzocht. Op bedrijfsniveau worden maatregelen vastgesteld om te voorkomen dat je bij dit onderzoek onredelijk en/of onbehoorlijk wordt behandeld.

3.9 Disciplinaire maatregelen

- 1 Je werkgever kan jou een disciplinaire maatregel opleggen als je jouw verplichtingen tegenover hem niet of niet behoorlijk nakomt.
- 2 Afhankelijk van de ernst van het incident en de omstandigheden waaronder het plaatsvond, kan de werkgever één van de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a een schriftelijke berisping;
 - b het niet toekennen van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren;
 - c het terugzetten in een lagere functie tijdelijk voor ten hoogste twee jaar of voor onbepaalde tijd, in beide gevallen met of zonder vermindering van salaris;
 - d overplaatsing;
 - e non actief stelling voor bepaalde tijd, al dan niet met (gedeeltelijke) doorbetaling van het salaris.

- 3 Met uitzondering van de schriftelijke waarschuwing kan je werkgever besluiten de disciplinaire maatregel voorwaardelijk aan je op te leggen. Als je werkgever binnen drie jaar aanleiding ziet om je opnieuw een disciplinaire maatregel op te leggen dan zal de voorwaardelijke maatregel alsnog worden uitgevoerd.

3.10 Verantwoording

- 1 Voordat een disciplinaire maatregel wordt opgelegd krijg je gelegenheid om mondeling of schriftelijk verantwoording af te leggen aan je werkgever of een door je werkgever aangewezen vertegenwoordiger. Je kunt je hierbij laten bijstaan door een derde. De verantwoording vindt plaats binnen twaalf werkdagen na het voorval, maar op jouw verzoek kan van deze termijn worden afgeweken.
- 2 Van een mondelinge verantwoording stelt je werkgever zo snel mogelijk een schriftelijk verslag op. Na lezing ondertekenen zowel jij als de andere aanwezigen het verslag.
- 3 Als je het verslag weigert te ondertekenen dan wordt dit in het verslag vermeld onder opgave van de reden(en). Je ontvangt een kopie van het getekende verslag.
- 4 Je kunt verzoeken om stukken in te zien die op het voorval betrekking hebben. Je werkgever kan dit verzoek weigeren als die stukken vertrouwelijk zijn en inzage in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
- 5 Het bovenstaande geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.

3.11 Kennisgeving en uitvoering

- 1 Als je werkgever besluit jou een disciplinaire maatregel op te leggen, dan stelt hij jou daar zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte onder opgave van de reden(en). Dit geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.
- 2 Een disciplinaire maatregel wordt pas uitgevoerd wanneer deze definitief is en niet meer kan worden herroepen, tenzij bij het opleggen van de maatregel is bepaald dat deze onmiddellijk wordt uitgevoerd.



3.12 Schorsing als ordemaatregel

- 1 Je werkgever kan je schorsen wanneer:
 - a je strafrechtelijk wordt vervolgd vanwege een misdrijf en van je werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij je in je functie handhaaft;
 - b het om een bijzondere reden ongewenst is je in jouw functie te handhaven, nadat de datum van het einde van je arbeidsovereenkomst definitief is vastgesteld;
 - c dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.
- 2 Een schorsing duurt ten hoogste één maand. Die periode kan zo nodig telkens met ten hoogste één maand worden verlengd.
- 3 Gedurende de periode van de schorsing kan je werkgever jou de toegang tot bedrijfsvestigingen, bedrijfssystemen, waaronder het intranet, en je e-mail account ontzeggen.
- 4 Voordat een schorsing wordt opgelegd vindt er hoor/wederhoor plaats. Je werkgever maakt hiervan een schriftelijk verslag en stuurt je dat binnen drie werkdagen toe.
- 5 Als je werkgever besluit je te schorsen deelt hij jou dat zo spoedig mogelijk mondeling mee. Vervolgens ontvang je een schriftelijke bevestiging met daarin de reden, de ingangsdatum en de duur van de schorsing.
- 6 Wanneer je bent geschorst blijven de rechten uit je arbeidsovereenkomst volledig in stand. Alleen als je bent geschorst omdat je strafrechtelijk wordt vervolgd, kan je werkgever besluiten maximaal een derde deel van je salaris (schaalsalaris plus vaste persoonlijke toelagen) in te houden. Deze inhouding wordt alsnog aan je uitbetaald, als de strafvervolgning niet tot een veroordeling heeft geleid.
- 7 Als blijkt dat je schorsing onterecht is, dan heb je recht op schriftelijk - en op jouw verzoek ook openlijk - eerherstel.

3.13 Belangenbehartiging

Je hebt het recht om jouw belangen onder de aandacht van je werkgever te brengen. Je kunt je daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een derde, bijvoorbeeld door een advocaat of een vakbondsvertegenwoordiger.



4. Inkomen en toeslagen

4.1 Salarisregeling

Je salaris wordt vastgesteld aan de hand van de salarisregeling in de bedrijfs-cao.

4.2 Salarisverhoging

- Per 1 juli 2025 worden de salarissen van de werknemers, die op 30 juni 2025 in dienst zijn, structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 januari 2026 worden de salarissen van de werknemers, die op 31 december 2025 in dienst zijn, structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 juli 2026 worden de salarissen van de werknemers, die op 30 juni 2026 in dienst zijn, structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 juli 2025, 1 januari 2026 en 1 juli 2026 worden de salarisschalen verhoogd met 2%.

4.3 Aanloopschaal

- 1 Als je een functie gaat vervullen maar nog niet aan alle functie-eisen voldoet, dan kan je werkgever je maximaal één jaar in een lagere salarisschaal (aanloopschaal) indelen dan de salarisschaal die bij de functie hoort.
- 2 De duur en je salarisontwikkeling tijdens de indeling in de aanloopschaal worden schriftelijk met jou overeengekomen.
- 3 Ben je vóór 1 januari 2024 voor een periode van maximaal drie jaar in een aanloopschaal ingedeeld, dan blijft die afspraak ongewijzigd van kracht.

4.4 Vakantie-uitkering

- 1 Je ontvangt naast je salaris een vakantie-uitkering.
- 2 De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8,0% van je salaris (exclusief vakantie-uitkering) en is onderdeel van je Persoonlijk Budget.

- 3 Ben je 21 jaar of ouder dan ontvang je per 1 juli 2025 een vakantie-uitkering van tenminste 8,0% van € 2.973,- bruto per jaar, per 1 januari 2026 van tenminste 8,0% van € 3.032,- bruto per jaar en per 1 juli 2026 van tenminste 8% van € 3.093,- bruto per jaar. Werk je parttime dan gelden deze bedragen naar rato.
- 4 Als je arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar eindigt, en je hebt de vakantie-uitkering in je Persoonlijk Budget gereserveerd, dan wordt het gereserveerde bedrag op dat moment uitbetaald.
- 5 Je ontvangt geen vakantie-uitkering over de vergoeding voor overwerk, tenzij je salaris vermeerderd met de overwerktoeslag minder is dan 108% van het wettelijk minimum loon.

4.5 Eindejaarsuitkering

- 1 Je komt in aanmerking voor een vaste eindejaarsuitkering.
- 2 De eindejaarsuitkering bedraagt 3,7% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaars-uitkering zelf.
- 3 De eindejaarsuitkering is pensioengevend.

4.6 Persoonlijk Budget

- 1 Je ontvangt maandelijks naast je salaris een Persoonlijk Budget ter hoogte van 18,0% van je schaalessalaris, indien van toepassing vermeerderd met vaste persoonlijke toelage(n) en ploegendiensttoeslag. Arbeidsvoorwaarden die onderdeel zijn van je salaris werken dus door in de hoogte van je Persoonlijk Budget.
- 2 Je Persoonlijk Budget is opgebouwd uit de volgende onderdelen²:

Vakantie-uitkering	8,0% ³
ADV	5,2%
Overig budget	4,8%
Totaal	18,0%

² Heb je een arbeidsovereenkomst zonder ADV of is de ADV in je (ploegendienst)rooster verwerkt, dan ontvang je in je Persoonlijk Budget alleen de onderdelen vakantie-uitkering en overig budget en bedraagt je Persoonlijk Budget dus 12,8%.

³ Of het minimum genoemd in artikel 4.4 lid 2 als dat hoger is.



- 3 Van het Persoonlijk Budget is alleen de 8,0% vakantie-uitkering pensioengevend.⁴
- 4 Op bedrijfsniveau kan voor functiecontracten een andere opbouw en/of toepassing van het Persoonlijk Budget worden vastgesteld.
- 5 Je kunt je Persoonlijk Budget naar keuze besteden aan een aantal arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld extra verlof kopen, reserveren voor een uitbetaling ineens later in het jaar of maandelijks laten uitbetalen. Als je (gereserveerd) Persoonlijk Budget laat uitbetalen dan geldt dat in het kader van sociale zekerheid als loon.
- 6 Op bedrijfsniveau kan de mogelijkheid worden geboden om het onderdeel vakantie-uitkering te reserveren. Je reserveert in dat geval de vakantie-uitkering over de periode 1 juni tot en met 31 mei van het volgende kalenderjaar voor een uitbetaling ineens in mei. Reserveren is alleen mogelijk als je deze keuze voor 1 juni hebt gemaakt. Het moment waarop die keuze uiterlijk moet worden gemaakt wordt op bedrijfsniveau vastgesteld.
- 7 Op basis van een fulltime dienstverband kun je met je Persoonlijk Budget per kalenderjaar maximaal 284 uur verlof kopen (inclusief ADV).⁵ Voor parttime dienstverbanden geldt dit aantal naar rato. Heb je een functiecontract dan kan een ander maximum gelden. Gekocht verlof kun je opnemen in het kalenderjaar van aankoop. Eenmaal gekocht verlof kun je niet weer terugstorten in je Persoonlijk Budget.
- 8 Eén extra uur verlof kost 0,60% van je schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met vaste persoonlijke toelage(n) en ploegdiensttoeslag. Heb je een functiecontract op basis van 40 uur (zonder ADV) dan kost één extra uur verlof 0,58% van je schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met vaste persoonlijke toelage(n) en ploegdiensttoeslag.
- 9 Persoonlijk Budget dat je niet als vakantie-uitkering hebt gereserveerd en niet hebt gebruikt wordt aan het einde van het kalenderjaar afgerekend. Treed je tijdens het kalenderjaar uit dienst dan vindt de uitbetaling plaats bij je eindafrekening in het kader van je uitdiensttreding.

4 Het overig budget is geen onderdeel van de pensioengrondslag omdat de oorspronkelijke regelingen waaruit dit onderdeel is samengesteld (werkgeversbijdrage levensloop, 6 dagen bovenwettelijk verlof, jubileumuitkering en de uitkering bij einde dienstverband) niet pensioengevend waren.

5 Heb je een fulltime dienstverband zonder ADV of is de ADV in je (ploegdienst)rooster verwerkt dan kun je maximaal $284 - 104 \text{ ADV (13 dagen)} = 180$ uur verlof kopen. Voor parttime dienstverbanden geldt het aantal naar rato.

4.7 Vergoeding van overwerk en verschoven werktijd

- 1 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd voor de verrichtte overwerkuren en daarbovenop een overwerktoeslag in geld. De overwerktoeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt:
 - a 50% voor overwerkuren op maandag tot en met vrijdag;
 - b 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen.
- 2 Bij het bepalen van de hoogte van de overwerktoeslag in geld telt ook het eerste half uur overwerk mee. Extra reistijd in verband met overwerk krijg je ook als overwerk vergoed.
- 3 In de bedrijfs-cao staat welke salarisschalen in aanmerking komen voor vergoeding van overwerk.
- 4 Je bent niet verplicht om overwerk te verrichten als je gezondheid dit verhindert.
- 5 Als je werktijd meer dan een half uur verschuift ontvang je over de verschoven werktijd de overwerktoeslag in geld.

4.8 Vergoeding bij waarneming

- 1 Je ontvangt een toeslag als je op verzoek van je werkgever tijdelijk een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt.
- 2 De waarnemingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen jouw salaris en het salaris dat je zou ontvangen indien je in de waargenomen functie zou zijn benoemd. De vergoeding gaat met terugwerkende kracht in vanaf het moment waarop je de andere functie langer dan een maand onafgebroken hebt waargenomen en vervalt zodra de waarneming eindigt.



5. Ploegendienst

5.1 Vergoeding ploegendienst

- 1 Voor werken in ploegendienst ontvang je een vergoeding in geld in de vorm van een toeslag op je schaalsalaris en eventueel een vergoeding in tijd. De vergoeding in geld is afhankelijk van de zwaarte van het ploegendienstrooster. De zwaarte van het rooster wordt uitgedrukt in aantal punten uurwaarde.
- 2 Het aantal punten uurwaarde van het ploegendienstrooster wordt berekend door, over een periode van 52 weken, als volgt roosteruren punten toe te kennen:
 - 0,0 punt uurwaarde (geen toeslag) per ploegendienstuur op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - 0,5 punt uurwaarde (50% toeslag) per ploegendienstuur op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur;
 - 1,0 punt uurwaarde (100% toeslag) per ploegendienstuur op zaterdag en zondag tussen 00.00 en 24.00 uur;
 - 1,0 punt uurwaarde (100% toeslag) per ploegendienstuur op feestdagen, verminderd met het hierboven vastgestelde aantal punten uurwaarde voor de ploegendiensturen op de betreffende dagen. In plaats hiervan kan de (overwerk)toeslag voor werken op feestdagen ([artikel 4.8](#)) ook achteraf worden uitgekeerd, op basis van het daadwerkelijk op feestdagen gewerkte aantal uren. De overwerktoeslag wordt dan verminderd met het toeslagpercentage voor de ploegendiensturen op de betreffende dagen.
- 3 Bij een volcontinu ploegendienstrooster wordt het op bovenstaande wijze vastgestelde aantal punten per jaar vermenigvuldigd met factor 0,9574 en bij een niet-volcontinu ploegendienstrooster met 0,805. De uitkomst wordt vervolgens gedeeld door het aantal ploegen in het rooster en geeft het aantal punten uurwaarde van het rooster weer.
- 4 De eventuele vergoeding in tijd is, over een periode van 52 weken, het verschil tussen de werktijd van het rooster en de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.
- 5 De vergoeding in geld, in de vorm van een toeslag op je schaalsalaris, is het verschil tussen het aantal punten uurwaarde van het rooster (artikellid 2) en het eventuele aantal uren vergoeding in tijd (artikellid 4), gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur over een periode van 52 weken (1.976 uur).

- 6 De ploegendienstvergoeding op grond van dit artikel geldt als volledige compensatie voor het werken in ploegendienst inclusief dienstoverdracht.
- 7 De vergoeding voor overwerk en verschoven werktijd ([artikel 4.7](#)) geldt ook bij werken in ploegendienst, maar als voor werken in ploegendienst afwijkende regels gelden, dan gaan die voor.

Berekening ploegendiensttoeslag

Voorbeeld uurwaarde berekening voor een 5-ploegen volcontinudienst waarbij alle werknemers in één ploeg tegelijkertijd dezelfde dienst werken:

- Maandag tot en met vrijdag:
Van 00.00 – 07.00 = 7 uur en van 18.00 – 24.00 = 6 uur, in totaal 13 uur
 $13 \text{ uur} \times 0,5 \text{ punt} \times 5 \text{ dagen} = 32,5 \text{ punten}$
- Zaterdag:
Van 00.00 – 24.00 = 24 uur
 $24 \text{ uur} \times 1,0 \text{ punt} = 24,0 \text{ punten}$
- Zondag:
Van 00.00 – 24.00 = 24 uur
 $24 \text{ uur} \times 1,0 \text{ punt} = 24,0 \text{ punten}$
- Totaal per week: $32,5 + 24 + 24 = 80,5 \text{ punten}$
- Totaal per 52 weken: $52 \times 80,5 \text{ punten} = 4.186 \text{ punten}$
- Totaal per 52 weken plus 105 punten ter compensatie van feestdagen:
 $4.186 \text{ punten} + 105 \text{ punten} = 4.291 \text{ punten}$

De totale waarde van het rooster, na vermenigvuldiging met factor 0,9574 en na deling door het aantal ploegen in het rooster, is:

$(4.291 \text{ punten} \times \text{factor } 0,9574) : 5 = 821,6 \text{ punten}$.

De uurwaarde is de totale vergoeding per ploeg. Deze wordt gesplitst in een vergoeding in tijd en een vergoeding in geld.

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is het verschil tussen een werkweek van 38 uur en de werkelijke werktijd per week in het rooster. In dit voorbeeld is de werkelijke werktijd per week in het rooster 33,6 uur. Over een periode van 52 weken is de vergoeding in tijd: $52 \times (38 \text{ uur} - 33,6 \text{ uur}) = 52 \times 4,4 \text{ uur} = 228,8 \text{ uur}$



Vergoeding in geld

De vergoeding in geld is het verschil tussen de punten uurwaarde van het rooster en de uren vergoeding in tijd, gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per 52 weken (1.976 uur):

821,6 punten roosterwaarde - 228,8 uur vergoeding in tijd = 592,8 punten

Ploegendiensttoeslag per uur, bij een werktijd van 33,6 uur:

592,8 punten : 1.976 uur = 30%

5.2 Arbeidsduur bij werken in ploegendienst

- 1 Voor werken in ploegendienst is, behalve bij volcontinu ploegendienst, de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week het uitgangspunt. Bij volcontinu ploegendienst is de arbeidsduur per cyclus (7 x 24 uur =) 168 uur.
- 2 Je werkgever kan buiten het volcontinudienst rooster om maar wel in het rooster ingeroosterd, maximaal 64 opkomsturen per jaar vaststellen voor bijvoorbeeld opleiding en na-of bijscholing. Voor elke opkomstdag van 8 uur ontvang je 0,4% extra ploegendiensttoeslag of een compensatiedag. Over het aantal en de invulling van de opkomstdagen kunnen per werkgever in overleg met de ondernemingsraad nadere afspraken worden gemaakt.
- 3 Je werkzaamheden eindigen niet eerder dan wanneer je opvolger aanwezig is om het werk van je over te nemen.

5.3 Vergoeding invallen op reservedagen bij werken in ploegendienst

- 1 Reservediensten zijn bedoeld om onverwachte afwezigheid in het rooster op te vangen, bijvoorbeeld bij ziekte of incidenten. Als je bent ingeroosterd voor een reservedienst en er is sprake van onverwachte afwezigheid dan val je in voor die dienst.
- 2 Als je vanuit een reservedagdienst voor een andere dienst bent ingevallen, dan is de vergoeding voor verschoven werktijd ([artikel 4.8](#)) van toepassing op invaluren vóór 07.00 en na 18.00 uur.

5.4 Vergoeding bij tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegdienstrooster

- 1 Je werkgever kan je in het bedrijfsbelang tijdelijk naar een ander ploegdienst rooster overplaatsen. Van een tijdelijke overplaatsing is sprake bij een vooraf afgesproken periode of tot een bepaalde situatie of gebeurtenis zich voordoet. In alle andere gevallen is sprake van definitieve overplaatsing.
- 2 Bij tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegdienstrooster (niet dagdienst of overwerk) is de vergoeding afhankelijk van hoe lang van tevoren de overplaatsing is aangekondigd:
 - a 28 kalenderdagen of langer van tevoren: geen vergoeding
 - b tenminste zeven kalenderdagen van tevoren: vergoeding voor verschoven werktijd over ten hoogste de eerste twee verrichte diensten
 - c minder dan zeven kalenderdagen van tevoren: vergoeding voor verschoven werktijd over ten hoogste de eerste vier verrichte diensten.
- 3 Werk je tijdens de tijdelijke overplaatsing meer of minder uren dan in je oorspronkelijke rooster dan worden de meer of minder gewerkte uren verrekend. Of je ontvangt gedurende de periode van tijdelijke overplaatsing een aangepaste ploegentoeslag passend bij de zwaarte van het tijdelijke rooster.
- 4 Bij tijdelijke overplaatsing naar de dagdienst behoud je de ploegdiensttoeslag. De vergoeding in tijd vervalt. Werk je tijdens deze periode in ploegdienst dan ontvang je daarvoor geen extra vergoeding. De meer of minder gewerkte uren ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week worden verrekend.
- 5 Keer je na de tijdelijke overplaatsing terug naar je oorspronkelijke rooster dan ontvang je daarvoor geen vergoeding en kom je ook niet in aanmerking voor de afbouwregeling.
- 6 Bij tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegdienstrooster in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid is hoofdstuk 11 van toepassing.



5.5 Buitengewoon verlof tijdens nachtdienst

Als je bent ingeroosterd voor een nachtdienst en je komt in aanmerking voor buitengewoon verlof, dan start het verlof de nacht voor het verlof. In bijzondere gevallen loopt het verlof de nacht erna door.

5.6 Afbouwregeling ploegendienst

- 1 Er geldt een afbouwregeling op de ploegendiensttoeslag als je de ploegendienst definitief verlaat. Deze afbouwregeling geldt ook als je werkgever je definitief overplaatst naar een ploegendienstrooster met een lagere toeslag.
- 2 Je ploegendiensttoeslag of het verschil tussen de hogere en de lagere ploegendiensttoeslag wordt conform onderstaande tabel afgebouwd. De afbouw wordt vastgesteld aan de hand van het aantal volledige jaren dat je bij je werkgever in ploegendienst hebt gewerkt.

AANTAL JAREN PLOEGENDIENST				
1–4 jaar	5–9 jaar	10–14 jaar	15 jaar of meer	Uitkering
4 maanden	8 maanden	12 maanden	18 maanden	80%
4 maanden	8 maanden	12 maanden	18 maanden	60%
4 maanden	8 maanden	12 maanden	18 maanden	40%
4 maanden	8 maanden	12 maanden	18 maanden	20%

- 3 Vanaf je 11^e ploegendienstjaar bouw je voor elk volledig jaar waarin je in ploegendienst hebt gewerkt 4% garantie op. Gedurende de afbouwperiode daalt het afbouwpercentage niet beneden het door jou opgebouwde garantiepercentage. Na 35 jaar werken in ploegendienst is het garantiepercentage 100% en behoud je, als je de ploegendienst definitief verlaat, tijdens de afbouwperiode de volledige ploegendiensttoeslag.

- 4 Indien je definitief wordt geplaatst in een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag, dan is de afbouw van toepassing op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag. Je komt niet in aanmerking voor deze afbouwregeling als je tijdelijk een hogere ploegendiensttoeslag hebt ontvangen, omdat je tijdelijk in een zwaarder rooster hebt gewerkt, en daarna weer terugkeert naar je oorspronkelijke rooster.
- 5 Indien als gevolg van een reorganisatie jouw ploegendiensttoeslag wordt verlaagd of vervalt, je de periode 30 oktober 2005 tot en met 30 oktober 2015 bij je werkgever onafgebroken in ploegendienst hebt gewerkt én je op 1 november 2015 45 jaar of ouder was, dan wordt jouw individuele garantiepercentage bepaald op basis van onderstaande overgangsgarantieregeling met als peildatum 1 november 2015. Als dit individuele overgangsgarantiepercentage hoger is dan de garantie op basis van lid 2 van dit artikel dan geldt voor de duur van de afbouw het hogere percentage. Het overgangsgarantiepercentage wordt vastgesteld door het aantal onafgebroken ploegendienstjaren tot 1 november 2015 te vermenigvuldigen met het garantiepercentage op grond van je leeftijd op die datum:
 - 2% bij 45 tot 50 jaar
 - 3% bij 50 tot 55 jaar
 - 4% bij 55 tot 59 jaar.Het overgangsgarantiepercentage is voor medewerkers die op 1 november 2015 59 jaar of ouder waren 100%, voor medewerkers van 45 tot 59 jaar is het maximaal 100%.
- 6 Salarisverhogingen, met uitzondering van algemene salarisverhogingen op grond van deze cao, worden op de afbouw in mindering gebracht.
- 7 De afbouwregeling is niet (meer) van toepassing als je de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak én je een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt die het vervallen van de ploegendiensttoeslag compenseert.



6. Arbeidsduur, werktijden en reistijd

6.1 Arbeidsduur

- 1 Een fulltime dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week. Indien je feitelijk 40 uur per week werkt ontvang je de geldelijke waarde van 2 uur ADV (5,2%) in je Persoonlijk Budget of wordt het gemiddelde van 38 uur bereikt door het inroosteren van 2 uur ADV per week.
- 2 Een parttime dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld minder dan 38 uur per week. In dit geval maak je naar evenredigheid aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
- 3 Bepaal je zelf je werktijden, dan moet je er zelf voor zorgen dat je op jaarbasis gemiddeld het overeengekomen aantal uren per week werkt.

6.2 Normale werktijden en rooster

- 1 De normale werktijden liggen tussen 07.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
- 2 Je werkt alleen op zaterdag, zondag en feestdagen als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.
- 3 Als voor jouw functie wisselende werktijden gelden dan stelt je werkgever met instemming van de ondernemingsraad daarvoor een rooster op en werk je volgens het rooster.
- 4 Voor werkuren buiten de normale werktijden kan een toeslag van toepassing zijn. Voor werkuren binnen de normale werktijden ontvang je alleen een toeslag als sprake is van ploegendiensten, overwerk en verschoven werktijden.
- 5 Als je in jouw functie zelf je werktijd kunt bepalen, dan kom je niet in aanmerking voor een toeslag als je ervoor kiest buiten de normale werktijden of op zaterdag, zondag en feestdagen te werken.
- 6 Je werkgever mag jouw werktijden wijzigen of je in een ander rooster plaatsen. Maak je hierdoor kosten dan worden deze kosten, voor zover redelijk en aantoonbaar, door je werkgever vergoed.
- 7 Voor callcenters (inclusief werkzaamheden waarbij email en/of sociale media berichten worden afgehandeld) en winkels zijn werkuren op zaterdag tussen 08.00 en 17.00 uur ook normale werktijden. Voor deze uren geldt daarom geen toeslag, mits je in een callcenter op zaterdag maximaal 5 uur en in een winkel maximaal 8 uur per dag werkt voor ten hoogste twaalf

zaterdagen per jaar. Indien je volgens afspraak meer dan twaalf zaterdagen werkt, dan ontvang je voor die extra zaterdagen wel de toeslag.

6.3 Flexibel werken

In overleg met je werkgever is het mogelijk om tijd en/of plaats onafhankelijk te werken, waardoor je zelf je werktijden en/of je werkplek kunt bepalen. Als dit van toepassing is dan maak je daar samen met je leidinggevende en zo nodig de andere leden van je team concrete afspraken over. Waarbij jullie rekening houden met de aard van je werkzaamheden en het bedrijfsbelang. In dit geval kan een aantal bepalingen in deze cao niet of anders op jou van toepassing zijn. Je werkgever kan hiervoor een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad waarin staat op welke manier werknemers worden gefaciliteerd om tijd en/of plaats onafhankelijk te werken.

6.4 Reizen voor je werk

- 1 Als je voor de uitoefening van je functie moet reizen, anders dan woon-werkverkeer, dan valt die reistijd binnen je gebruikelijke werktijd.
- 2 Werk je incidenteel op een andere plek dan je standplaats en wordt je reistijd voor woon-werkverkeer per dag door daar rechtstreeks van huis naar toe te gaan meer dan een half uur langer dan normaal, dan vergoedt je werkgever de totale extra reistijd op basis van jouw salaris per uur. Het laatste geldt alleen als je werkt in een functie die in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk.

6.5 Werktijden bij standplaats thuis

- 1 Als je standplaats thuis is en je direct vanuit huis naar steeds wisselende werkplekken reist om daar je werk te doen, dan begint je gebruikelijke werktijd wanneer je aankomt op je eerste werkplek en eindigt deze wanneer je van je laatste werkplek vertrekt. Om je feitelijke werktijd te bepalen breng je op de tijd tussen het begin en het einde van je werktijd nog de tijd van je pauze(s) in mindering.



- 2 Als je totale reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis meer dan een uur per dag bedraagt, dan vergoedt je werkgever de reistijd boven het uur op basis van jouw salaris per uur.

6.6 Wacht- en storingsdienst

- 1 Je werkgever kan je opdracht geven om wacht- en storingsdienst te verrichten.
- 2 Je bent niet verplicht om wacht- en storingsdiensten te verrichten als je gezondheid dit verhindert.
- 3 Bij wacht- en storingsdienst met standaard gebondenheid moet je bereikbaar zijn. Bij wacht- en storingsdienst met strenge gebondenheid moet je thuis of op een andere door je werkgever aangewezen plaats bereikbaar zijn.
- 4 Een wacht- en storingsdienst kan maximaal zeven aaneengesloten dagen duren. Alleen als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt is het mogelijk hier incidenteel van af te wijken.
- 5 Voor een wacht- en storingsdienst ontvang je een vergoeding op grond van de regeling in de bedrijfs-cao van jouw werkgever. Voor de uren die je na een oproep tijdens de wacht- en storingsdienst werkt ontvang je de overwerkvergoeding.
- 6 Je werkgever kan je verplichten de overwerk compensatie in tijd, voor de uren die je na een oproep tijdens je wacht- en storingsdienst hebt gewerkt, voor het begin van je volgende wacht- en storingsdienst op te nemen.
- 7 Ben je ingedeeld in de wacht- en storingsdienst en 55 jaar of ouder, dan word je minimaal één maal per twee jaar een preventief medisch onderzoek aangeboden.

6.7 Inroosteren compensatie in tijd

- 1 Als je ten gevolge van overwerk recht hebt op compensatie in tijd, dan wordt bij het inroosteren daarvan zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen.
- 2 Je kunt je werkgever ook vragen de overwerk compensatie in tijd uit te betalen. Je werkgever kan je verplichten de uren op te nemen als het noodzakelijk is om overtreding van de Arbeidstijdenwet te voorkomen.
- 3 Als aan het einde van een kalenderjaar de overwerk compensatie in tijd niet volledig is opgenomen dan kunnen maximaal 80 compensatie-uren naar het volgende kalenderjaar worden overgeboekt. Het restant wordt uitbetaald of aan je Persoonlijk Budget toegevoegd op basis van het salaris per uur.
- 4 Als je overwerk aansluit op je gebruikelijke werktijd, dan kan het op grond van de Arbeidstijdenwet nodig zijn dat je een extra rustpauze neemt. De extra rustpauze geldt dan in zijn geheel als overwerk.



7. Vakantie en verlof

7.1 Wettelijk vakantieverlof

Op basis van een 38-urige werkweek heb je aanspraak op 152 uur wettelijk verlof per kalenderjaar. Indien je feitelijk 40 uur per week werkt, heb je aanspraak op 160 uur wettelijk verlof per kalenderjaar.

7.2 Spaarverlof

- 1 Naast je wettelijk verlof heb je aanspraak op 36 uur spaarverlof per kalenderjaar.
- 2 Je kunt ervoor kiezen dit verlof in tijd op te nemen of het maximaal 10 jaar op te sparen. Als je in het jaar van toekenning geen keuze maakt dan wordt het verlof automatisch gespaard.
- 3 Je kunt het spaarverlof maximaal 10 jaar opsparen tot in totaal 360 uur. In jaar 1 gespaard verlof vervalt met ingang van jaar 11 als het niet vóór jaar 11 is opgenomen. In het elfde jaar kun je weer maximaal 36 uur verlof sparen.
- 4 Treed je uit dienst dan wordt eventueel resterend spaarverlof tegoed als loon aan je uitbetaald.

7.3 Leeftijdsverlof vanaf 50 jaar

- 1 Ben je geboren na 31 december 1964 maar vóór 1 januari 1970 én in dienst op 31 december 2019 dan krijg je 36 uur leeftijdsverlof per kalenderjaar.
- 2 Ben je geboren vóór 1 januari 1965 én was je in dienst op 31 december 2019, dan heb je vanaf je 55^e jaar aanspraak op leeftijdsverlof. Die aanspraak bedraagt:

• 55-56 jaar	24 uur per kalenderjaar
• 57-58 jaar	48 uur per kalenderjaar
• 59 jaar en ouder	96 uur per kalenderjaar
- 3 Het leeftijdsverlof is bedoeld voor herstel en moet in het kalenderjaar van toekenning worden opgenomen. Niet voor het einde van het kalenderjaar opgenomen uren leeftijdsverlof vervallen en worden niet uitbetaald.

7.4 Aanvragen en intrekken van vakantieverlof

- 1 Je neemt per kalenderjaar als regel tenminste drie weken aaneengesloten vakantieverlof op.
- 2 Je werkgever kan een verlofaanvraag alleen afwijzen als dit noodzakelijk is in het bedrijfsbelang.
- 3 Je neemt verlof op in uren. Neem je één of meer uren vrij op dagen waarop je volgens rooster moet werken, dan bepaalt je rooster hoeveel verlofuren je daarvoor moet opnemen.
- 4 Je werkgever kan de goedkeuring van een verlofaanvraag intrekken indien dit noodzakelijk is in het bedrijfsbelang. De afgeboekte verlofuren worden in dat geval weer aan je verloftegoed toegevoegd. Als je hierdoor maar een deel van je verlofdag kon opnemen dan wordt deze dag in zijn geheel weer aan je verloftegoed toegevoegd.
- 5 Leid je door het intrekken van een goedgekeurde verlofaanvraag financiële schade dan vergoedt je werkgever de aantoonbare schade.

7.5 Vakantie bij aanvang of beëindiging dienstverband tijdens kalenderjaar

Het wettelijk vakantieverlof en het leeftijdsverlof vanaf 55 jaar geldt naar evenredigheid van het aantal maanden dat je tijdens een kalenderjaar in dienst bent. Treed je in de loop van een kalenderjaar uit dienst dan wordt niet opgenomen vakantieverlof uitbetaald. Niet opgenomen leeftijdsverlof komt bij tussentijdse uitdiensttreding te vervallen. Heb je teveel vakantieverlof en/of leeftijdsverlof opgenomen dan wordt het teveel opgenomen verlof verrekend.

7.6 Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 Word je tijdens je vakantie ziek en kun je aantonen dat je vanwege je ziekte niet had kunnen werken als je niet op vakantie was geweest, dan worden de verlofuren waarop je ziek bent geweest weer toegevoegd aan je verloftegoed.
- 2 Als je tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid met vakantie wilt gaan dan moet je hiervoor op de gebruikelijke wijze verlof aanvragen. Tijdens de vakantie ben je tijdelijk vrijgesteld van je re-integratieverplichtingen.



7.7 Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners

- 1 Neem je ouderschapsverlof op, dan ontvang je van je werkgever over die verlofuren een vergoeding ter hoogte van 70% van het toepasselijke wettelijk minimumloon.
- 2 Maak je aanspraak op de wettelijke uitkering voor ouderschapsverlof vanuit het UWV, dan ontvang je over die periode niet ook nog de vergoeding uit lid 1.
- 3 Je bouwt geen vakantieverlof op over opgenomen uren ouderschapsverlof.
- 4 Neem je aanvullend geboorteverlof voor partners op, dan vult je werkgever de wettelijke uitkering voor geboorteverlof van het UWV aan, tot 100% van je salaris. Betaalt je werkgever je salaris volledig door in die periode vanuit administratieve overwegingen, dan ontvangt je werkgever de wettelijke uitkering van het UWV.

7.8 Buitengewoon verlof en kortdurend zorgverlof

- 1 Je kunt direct aansluitend op de geboorte van een kind in jouw gezin onbetaald buitengewoon verlof opnemen voor een periode van maximaal twee maanden. Ben je zelf bevallen dan sluit dit verlof direct aan op je bevallingsverlof.
- 2 In de volgende gevallen krijg je, aanvullend op de wettelijke regelingen, buitengewoon verlof met behoud van salaris:
 - a op je trouwdag/dag van het aangaan van geregistreerd partnerschap en de dag erna;
 - b op de trouwdag/dag van het aangaan van geregistreerd partnerschap van je kind;
 - c vijf werkdagen bij overlijden van je partner, (pleeg-/stief-) kind of (schoon-, stief- of pleeg-)ouder, op te nemen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - d twee werkdagen bij overlijden van je (stief- of pleeg-) broer, zwager, (schoon-, stief- of pleeg-) zus of grootouder op te nemen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
Op bedrijfsniveau wordt een rouwprotocol opgesteld hoe om te gaan met rouw.
 - e op de dag waarop je verhuist in geval van een verhuizing in bedrijfsbelang;
 - f de tijd die je nodig hebt om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door jouw schuld of nalatigheid;

- g maximaal 15 dagen per kalenderjaar om werkzaamheden te verrichten voor en deel te nemen aan vergaderingen van publiekrechtelijke colleges waarin je bent benoemd of gekozen. Dit geldt alleen als je deze werkzaamheden niet in je eigen tijd kunt doen en je hiervoor geen inkomsten ontvangt. Presentiegelden en dergelijke worden in dit verband niet als inkomsten gezien.
- 3 Je werkgever kan buitengewoon verlof met behoud van salaris (lid 4) weigeren als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.
- 4 Als je in aanmerking komt voor kortdurend zorgverlof dan betaalt je werkgever tijdens je verlof je volledige salaris. Je maakt, binnen de wettelijke kaders, met je leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

7.9 Mantelzorg

- 1 Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Om je in staat te stellen je werkzaamheden zo goed mogelijk te combineren met je mantelzorgtaken kun je, indien gewenst, hierover (maatwerk)afspraken maken met je leidinggevende.
- 2 Mogelijke (maatwerk)afspraken kunnen betrekking hebben op:
 - het inschakelen van hulp van een mantelzorgmakelaar;
 - het anders organiseren van de werkuren zodat je deze kunt combineren met de mantelzorgtaken;
 - het gebruik maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg, zoals kort- en langdurend zorgverlof en de mogelijkheden op grond van deze cao, zoals spaarverlof en gekocht verlof;
 - het maken van afspraken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, indien dat voor de functie mogelijk is.
- 3 Je hebt de mogelijkheid HR om een herbeoordeling te vragen als het niet lukt om met je leidinggevende (maatwerk)afspraken te maken. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van de uitkomst van die herbeoordeling. Je kunt tegen de uitkomst bezwaar maken op grond van de geldende procedures.



8. Vergoedingen, voorzieningen en uitkeringen

8.1 Vergoeding voor dienstreizen

Je werkgever vergoedt de kosten in verband met dienstreizen.

8.2 Studie- en opleidingskosten

- 1 De kosten van een bedrijfsgerichte studie of opleiding (hierna: scholing) komen volledig voor rekening van je werkgever. De tijd die de scholing in normale werktijd valt, komt voor rekening van werkgever. Vallen de scholing en eventueel daarbij behorende examens (gedeeltelijk) in eigen tijd, dan komt deze tijd voor jouw rekening.
- 2 De kosten van scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van je functie en die je werkgever op grond van de wet of een cao verplicht moet aanbieden, komen volledig voor rekening van je werkgever. Voor deze scholing mag je werkgever met jou ook geen afspraken maken over (gedeeltelijke) terugbetaling van de kosten. De tijd die je besteedt aan deze noodzakelijke scholing is werktijd. Indien mogelijk vindt deze scholing plaats tijdens je normale werktijd ([artikel 6.2](#) van deze cao).
- 3 Het vorige lid geldt niet voor een opleiding die je moet hebben afgerond om op grond van een wettelijke of in de cao geregelde verplichting in je functie te kunnen starten.
- 4 Voor de scholing uit lid 1 en 3, kan je werkgever van tevoren schriftelijke afspraken met je maken in de vorm van een (studie)overeenkomst. In deze (studie)overeenkomst kunnen ook afspraken worden gemaakt over de kosten van de scholing en de tijd die je binnen werktijd aan je scholing mag besteden. Voor de studietijd die voor jouw rekening komt, kun je verlof opnemen.
- 5 Je werkgever kan, indien op grond van lid 1 en 3 in een (studie)overeenkomst afspraken hierover zijn gemaakt, de betaalde studie- of opleidingskosten (terug)vorderen als:
 - a blijkt dat je de lessen niet regelmatig volgt of niet voldoende studeert. Al toegezegde, toekomstige vergoedingen voor deze studie of opleiding worden ingetrokken. Dit geldt niet als je aannemelijk kunt maken dat dit niet aan jou te wijten is;
 - b je zonder geldige reden je studie of opleiding tussentijds beëindigt;
 - c jij zelf je arbeidsovereenkomst tijdens je studie of opleiding beëindigt; of

- d jij zelf binnen twee jaar nadat je jouw studie of opleiding hebt afgerond je arbeidsovereenkomst beëindigt. Het bedrag dat je werkgever kan terugvorderen wordt berekend naar rato van het aantal maanden dat resteert totdat de twee jaar verstreken zijn.
- 6 Het voorgaande geldt niet als je binnen twee jaar na afronding van je studie of opleiding met (keuze)pensioen gaat.

8.3 Verhuiskosten

- 1 Als je een eigen huishouding voert en je moet in het belang van het bedrijf verhuizen, dan heb je recht op een verhuiskostenvergoeding.
- 2 De verhuiskostenvergoeding bedraagt:
 - a de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van je inboedel;
 - b een bijdrage van 12% van je jaarsalaris voor de kosten voor het opnieuw inrichten van je woning, met als minimale bijdrage € 5.591,- per 1 juli 2025, € 5.703,- per 1 januari 2026 en € 5.817,- per 1 juli 2026;
 - c als je binnen drie jaar opnieuw in het belang van het bedrijf moet verhuizen ontvang je een vergoeding van 14% van je jaarsalaris. Per 1 juli 2025 bedraagt deze vergoeding minimaal € 6.486,- per 1 januari 2026 € 6.616,- en per 1 juli 2026 € 6.748.
- 3 Als het niet mogelijk is dubbele woonlasten (huur of hypotheekrente) te vermijden, dan ontvang je een vergoeding voor de woonlasten van je oude woning voor de periode waarin die kosten samenvallen met de woonlasten van je nieuwe woning. Bij indiensttreding is de vergoeding van hypotheekrente bij onvermijdelijke dubbele woonlasten beperkt tot drie maanden. Bij verhuizing tijdens het dienstverband (bijvoorbeeld vanwege overplaatsing) spreekt je werkgever hiervoor van tevoren een redelijke termijn met je af.
- 4 Voer je geen eigen huishouding dan ontvang je een vergoeding voor de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van de inboedel en een bijdrage van 4% van je jaarsalaris voor de kosten voor het inrichten van je woning.
- 5 Je moet de bij indiensttreding toegekende verhuiskostenvergoeding terugbetalen als je binnen een jaar na de verhuizing of binnen twee jaar na indiensttreding zelf ontslag neemt of door je eigen schuld wordt ontslagen. De terugbetalingsplicht blijft in ieder geval bestaan tot twee jaar na indiensttreding.



8.4 Jubileumuitkering

- 1 Je ontvangt een jubileumuitkering wanneer je 25 jaar en wanneer je 40 jaar in dienst bent bij je werkgever en rechtsvoorgangers.
- 2 De uitkering is in beide gevallen het salaris in de maand waarin je het jubileum bereikt.⁶

8.5 Bedrijfshulpverlening

- 1 Je werkgever kan jou schriftelijk aanstellen als bedrijfshulpverlener (BHV-er).
- 2 Een BHV-er:
 - a Verleent eerste hulp bij ongevallen en beperkt de gevolgen van ongevallen;
 - b Beperkt en bestrijdt brand;
 - c Alarmeert en evacueert in noodsituaties werknemers en andere personen in het gebouw.
- 3 Als je als BHV-er bent aangesteld, moet je hiervoor noodzakelijke lessen volgen en deelnemen aan de georganiseerde oefeningen.
- 4 Voor de organisatie en de vergoeding gelden de op bedrijfsniveau vastgestelde regelingen.

8.6 Uitkering bij einde dienstverband

- 1 Dit artikel geldt uitsluitend wanneer je bent geboren vóór 1 januari 1963 en op 31 december 2019 in dienst was.
- 2 Je ontvangt een uitkering van anderhalve maandsalaris als je arbeidsovereenkomst eindigt omdat je met ABP Keuzepensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt.
- 3 Je ontvangt geen uitkering van anderhalve maandsalaris als je arbeidsovereenkomst eindigt en je van je werkgever meer dan anderhalve maandsalaris aan transitievergoeding ontvangt. Is jouw transitievergoeding minder dan anderhalve maandsalaris dan wordt deze op grond van dit artikel aangevuld tot dit bedrag.
- 4 Ga je met pensioen, maar ben je eerder gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden en heb je destijds geen naar rato uitkering van anderhalve maandsalaris ontvangen, dan wordt de uitkering berekend alsof je niet

⁶ De uitkering vindt netto plaats voor zover dat fiscaal is toegestaan en bruto voor het meerdere.

gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Overeenkomstig lid 3 wordt rekening gehouden met een eventueel uitbetaalde transitievergoeding.

8.7 Uitkering bij overlijden

- 1 Als je komt te overlijden dan wordt je salaris uitbetaald tot en met het einde van de maand waarin je bent overleden.
- 2 Zo snel mogelijk na je overlijden wordt op jouw bankrekening een overlijdensuitkering ter grootte van drie maal je salaris per maand uitgekeerd.⁷
- 3 De in lid 2 genoemde uitkering wordt verlaagd met een eventuele overlijdensuitkering op grond van de WIA of een daarmee vergelijkbare wettelijke overlijdensuitkering.

8.8 Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

- 1 Als je als gevolg van een bedrijfsongeval dat je niet opzettelijk hebt veroorzaakt komt te overlijden dan ontvang(t)en degene(n) die aanspraak heeft (hebben) op het ABP nabestaandenpensioen, een maandelijks uitkering ter hoogte van 18% van het nabestaandenpensioen.
- 2 De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop je recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering.
- 3 Ontvangt je partner deze uitkering dan eindigt deze op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij of zij een partnerschap aangaat.

⁷ Voor zover de fiscale regelgeving dit toestaat zal de uitkering netto worden uitbetaald.



8.9 Collectieve ziektekostenverzekering

- 1 Je werkgever biedt jou en je gezinsleden de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering.
- 2 Je ontvangt van je werkgever een bijdrage van € 360,- bruto per jaar of € 30,- bruto per maand, als je deelneemt aan de collectieve verzekering met een aanvullende verzekering óf een tandartsverzekering. Voor beide aanvullende verzekeringen geldt dat zij tenminste één ster moeten hebben.
- 3 Deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering voor jou en je gezinsleden blijft mogelijk wanneer je met pensioen bent.

8.10 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

- 1 Je kunt deelnemen aan de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering van je werkgever om je te verzekeren tegen (een deel van je) inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid.
- 2 Kies je bij deze verzekering voor bescherming van je inkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of voor de combinatie van gedeeltelijke én volledige arbeidsongeschiktheid, dan ontvang je van je werkgever een bijdrage in de premie van 0,25%-punt van je pensioengevend salaris. De bijdrage van je werkgever is nooit hoger dan de totale, door werkgever en werknemer samen te betalen premie.

8.11 Preventief medisch onderzoek

Je werkgever biedt jou periodiek een medisch onderzoek aan.



9. Loopbaan, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

9.1 Duurzame inzetbaarheid

- 1 Duurzame inzetbaarheid (DI) betekent dat je met plezier, gezond en optimaal presterend aan het werk blijft in eigen of ander werk. En daarbij voortdurend over de juiste competenties beschikt en je blijft ontwikkelen, waardoor je nu en in de toekomst wendbaar blijft. Jij en je werkgever dragen hiervoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Van jou wordt verwacht dat je actief met je inzetbaarheid aan de slag gaat. Je werkgever ondersteunt je daarbij met (onder andere) de faciliteiten in dit hoofdstuk.
- 2 Naast mentale en fysieke fitheid kan je werkgever je ook ondersteunen bij je financiële fitheid bijvoorbeeld doordat je inzicht krijgt in je eigen financiële situatie. Het DI-budget kan hiervoor worden ingezet. Dit wordt op bedrijfsniveau uitgewerkt.
- 3 Dit hoofdstuk is een raamregeling die op bedrijfsniveau verder kan worden ingevuld.

9.2 DI-budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening

- 1 Je werkgever stelt jaarlijks aan jou een individueel te besteden DI-budget ter beschikking. Met dit budget draagt je werkgever bij in jouw kosten voor het realiseren van je doel(en) op het gebied van duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening. Vanaf 1 januari 2026 bedraagt het DI-budget € 700,- bruto per jaar (tot 1 januari 2026 is dit € 500,-). Vanaf die datum is het ook mogelijk om het DI-budget te gebruiken voor aflossing van de DUO-studieschuld.
- 2 Afhankelijk van fiscale regelgeving en type besteding, brengt je werkgever de vergoeding voor de door jou gemaakte kosten belast of onbelast in mindering op je DI-budget.
- 3 Je kunt je DI-budget maximaal drie jaar opsparen. Niet gebruikt DI-budget over het eerste jaar vervalt in het vierde jaar. Omdat je werkgever vanaf 1 januari 2026, € 700,- beschikbaar stelt, bedraagt je totale DI-budget per jaar maximaal:
 - 2025: € 1.500,- bruto
 - 2026: € 1.700,- bruto
 - 2027: € 1.900,- bruto
 - 2028: € 2.100,- bruto

- 4 Het DI-budget is niet pensioengevend en wordt niet in geld uitgekeerd bij het einde van je dienstverband.
- 5 Je werkgever kan met betrekking tot het DI-budget een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

9.3 Persoonlijke ontwikkeling

Door je voortdurend te blijven ontwikkelen, blijf je aantrekkelijk voor veranderende arbeidsmarktvereisten, binnen het eigen bedrijf of daarbuiten. Samen met je werkgever maak je ieder jaar een plan voor je persoonlijke ontwikkeling. Daarin kun je bijvoorbeeld afspraken maken voor welke DI-doelen jij je DI-budget wilt inzetten of welke opleidingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van je functie.

9.4 Loopbaanscan

Eenmaal in de vijf jaar kun je bij je werkgever een verzoek indienen om een loopbaanscan te laten uitvoeren. De kosten van de loopbaanscan zijn voor rekening van je werkgever.

9.5 Werktijden- en verlofplan werknemers 55 jaar en ouder

Als je 55 jaar of ouder bent kun je jaarlijks met je leidinggevende een individueel werktijden- en verlofplan opstellen waarin jouw werk- én verlofdagen voor dat zijn ingepland. Dit werktijden- en verlofplan is bedoeld als ondersteuning om oudere werknemers gezond door te laten werken.

9.6 Ongewijzigde voortzetting pensioenopbouw bij aanpassing functieniveau

Je kunt met je werkgever afspreken om in een minder belastende, lager ingeschaalde functie te gaan werken. Je ontvangt dan het (lagere) salaris dat hoort bij je nieuwe functie. Zet je deze stap minder dan 10 jaar voor de (op dat moment geldende) pensioenrekenleeftijd⁸ en blijf je hetzelfde aantal uren per

⁸ Sinds 1 januari 2018 is de pensioenrekenleeftijd 68 jaar.



week werken, dan wordt je pensioenopbouw voortgezet op basis van het salaris dat je verdiende voordat je deze stap zette. De door jou en je werkgever te betalen pensioenpremies blijven dan gebaseerd op jouw oude (hogere) salaris. Om je pensioengevende inkomen te bepalen past het ABP pensioenfonds je oude salaris aan de collectieve salarisverhogingen in deze cao aan.

9.7 Vitaliteitsregeling

De Vitaliteitsregeling heeft als doel oudere werknemers gezond en met plezier door te laten werken tot aan hun AOW-leeftijd. De regeling staat open voor werknemers van 62 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze werknemers kunnen op basis van de Vitaliteitsregeling 80% van hun oorspronkelijke arbeidsduur werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris waarbij hun pensioenopbouw 100% wordt voortgezet op basis van hun laatstgenoten salaris. De Vitaliteitsregeling heeft een standaard karakter en geldt gedurende de looptijd van deze cao. De regeling is opgenomen in [bijlage 2](#).

9.8 Bijdrage aan het O&O Fonds NWb

Voor sectorale initiatieven op het gebied van opleiding en ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt dragen werkgevers gedurende de looptijd van de cao 0,15% van de loonsom af aan het O&O Fonds NWb.



10. Vakbonden en medezeggenschap

10.1 Bijdrage aan de vakbonden

Werkgevers betalen aan de vakbonden betrokken bij deze cao een bijdrage van € 20,- per jaar per werknemer. Voor de hoogte van de jaarlijkse bijdrage is het aantal werknemers dat op 1 januari van dat jaar bij de werkgever in dienst is bepalend.

10.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Als je lid bent van een vakbond betrokken bij deze cao en het bedrijfsbelang het toelaat dan krijg je op schriftelijk verzoek van een vakbond betaald verlof voor:

- a* maximaal 26 dagen per kalenderjaar om als bestuurslid of afgevaardigde deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbonden geregelde organen;
- b* maximaal vijf dagen per kalenderjaar om deel te nemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, voor zover het bovenstaande onder a. of de Wet op de ondernemingsraden hierin niet voorziet.

10.3 Vakbondsfaciliteiten

Werkgevers en vakbonden maken op bedrijfsniveau afspraken over vakbondscommunicatie bij werkgevers en over voorlichting van vakbonden aan nieuwe werknemers tijdens opleidings- en inwerkactiviteiten.

10.4 Vakbondsconsulent

Vakbonden kunnen een vakbondsconsulent inzetten bij je werkgever.

10.5 Reorganisatie

Werkgevers zullen vakbonden tijdig informeren over belangrijke wijzigingen in de organisatie met personele consequenties waarop artikel 25, lid 1, sub c, d, e of f van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is.



11. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je ziek en/of arbeidsongeschikt bent gelden de wettelijke bepalingen van het BW, de Ziekwet, de WIA en passende arbeid, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

11.1 Verplichtingen werknemer bij ziekte

- 1 Als je door ziekte niet kunt werken dan meld je dit zo spoedig mogelijk aan je werkgever. Je houdt je aan de bij jouw werkgever geldende voorschriften bij ziekte.
- 2 Je werkgever kan bepalen dat je jouw werk pas weer mag hervatten nadat hij je daarvoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven.

11.2 Eerste twee ziektejaren

- 1 Tijdens de eerste 26 weken ziekte wordt je salaris 100% doorbetaald.
- 2 Vanaf de 27^e week tot het einde van het tweede ziektejaar ontvang je bij volledige arbeidsongeschiktheid 85% van je salaris. Ben je gedeeltelijk aan het werk dan geldt de salariskorting van 15% alleen voor het deel waarvoor je nog arbeidsongeschikt bent.
- 3 Heb je recht op een vervroegde IVA-uitkering of is je arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een bedrijfsongeval, dan ontvang je ook na 26 weken tot het einde van het tweede ziektejaar 100% salaris.
- 4 Vanaf het moment dat je jouw werk weer volledig hervat wordt je salaris weer volledig doorbetaald.
- 5 Je kan al binnen de eerste twee jaar na je ziekmelding herplaatst worden in een andere functie of in je eigen functie met een lager salaris. In dat geval krijg je tot het einde van het tweede jaar hetzelfde betaald als wanneer je niet zou zijn herplaatst.
- 6 Achtereenvolgende, niet aaneengesloten ziekteperiodes met een tussenliggende periode van minder dan vier weken tellen bij elkaar op tot één aaneengesloten ziekteperiode. Bij een tussenliggende periode van vier weken of meer start een nieuwe ziekteperiode.
- 7 Je werkgever kan voor de uitvoering van dit artikel een uitvoeringsregeling opstellen.

11.3 Na twee jaar ziekte

- 1 Na twee jaar ziekte eindigt voor jouw werkgever de loondoorbetalingsplicht. Ben je op dat moment nog arbeidsongeschikt en kun je jouw eigen functie niet meer uitoefenen, dan word je herplaatst in een passende functie. Als herplaatsing niet mogelijk is dan wordt je dienstverband beëindigd.
- 2 Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent blijft je dienstverband met je werkgever in stand, tenzij dit vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang niet mogelijk is. Je arbeidsovereenkomst en je salaris worden aangepast aan je feitelijke verdiencapaciteit. Je ontvangt een aanvulling op je salaris van 70% van het verschil tussen je laatstverdiende salaris en je nieuwe salaris. Een eventuele WW uitkering omdat je minder uren werkt wordt met de aanvulling verrekend.
- 3 Als je arbeidsovereenkomst vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang eindigt dan kom je in aanmerking voor één van de volgende aanvullende uitkeringen:
 - Bij herplaatsing in een passende functie bij een andere werkgever krijg je een aanvulling op je nieuwe salaris tot 90% van je laatstverdiende salaris. Je ontvangt deze aanvulling voor de duur van de periode waarover je in geval van werkloosheid een (nawettelijke) WW-uitkering zou hebben ontvangen.
 - Bij volledige of gedeeltelijke werkloosheid ontvang je een aanvulling op je (nawettelijke) WW-uitkering of je eventuele salaris tot 70% van je laatstverdiende salaris.
- 4 Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen én er geen andere passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.



11.4 Arbeidsongeschiktheid door bedrijfsongeval

- 1 Je ontvangt een aanvulling op je IVA arbeidsongeschiktheidsuitkering en je eventuele ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) als je door een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent geworden. De aanvulling verhoogt je uitkering of pensioen tot 90% van je laatstverdiende salaris.
- 2 Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden dan ontvang je:
 - a een aanvulling op je (nawettelijke) loongerelateerde WGA uitkering van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris als je jouw restverdiencapaciteit volledig benut, of
 - b een aanvulling op je (nawettelijke) loongerelateerde WGA uitkering van 80% van het verschil tussen je laatstverdiende salaris en je nieuwe salaris wanneer je jouw restverdiencapaciteit niet volledig benut.
 - c een aanvulling op je WGA-loonaanvullingsuitkering van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende salaris en het salaris dat je zou verdienen als je jouw restverdiencapaciteit volledig zou benutten.
 - d uiterlijk tot 10 jaar na ingangsdatum van je WGA-uitkering een aanvulling op je WGA-vervolguitkering tot 75% van je laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met je arbeidsongeschiktheidspercentage.
 - e een aanvulling op je nieuwe salaris tot 90% van je laatstverdiende salaris als je door een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt bent geworden. De aanvulling vervalt als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
- 3 Je werkgever vergoedt de naar zijn oordeel door jou gemaakte noodzakelijke ziektekosten voor geneeskundige behandeling en verzorging die voor jouw rekening blijven. Je werkgever kan hiervoor nadere regels opstellen.

11.5 Einde doorbetaling van/aanvulling op salaris

- 1 De doorbetaling van of aanvulling op je salaris op grond van de [artikel 11.2](#) tot en met 11.4 eindigt per:
 - a De datum waarop je wordt herplaatst, anders dan de situaties bedoelt in [artikel 11.2](#) lid 3 en lid 5; of
 - b De datum waarop je niet meer voldoet aan de voorwaarden; of
 - c De datum waarop je arbeidsovereenkomst eindigt; of
 - d De datum waarop je recht krijgt op een AOW-uitkering; of
 - e De eerste van de maand volgend op de maand waarin je bent overleden.

- 2 De per 1 januari 2016 in werking getreden verkorting van de duur en vertraging van de opbouw van de loongerelateerde WGA uitkering wordt gerepareerd overeenkomstig de vóór deze datum geldende duur en opbouw. Een en ander conform de reparatie van de WW uitkering in [artikel 12.2](#).

11.6 Samenloop met andere inkomsten

- 1 Inkomsten op grond van dit hoofdstuk zullen samen met inkomsten op grond van een wettelijke verzekering (zoals WGA, IVA, WW), eventueel ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en/of uit werk nooit hoger zijn dan je laatstverdiende salaris.
- 2 Als je inkomsten hebt uit werk of een eigen bedrijf dan worden die inkomsten in mindering gebracht op het bedrag waarop je op grond van dit hoofdstuk recht hebt, tenzij:
 - a je deze inkomsten al had vóórdat je door ziekte arbeidsongeschikt bent geworden; en
 - b de omvang van dat werk niet is uitgebreid.

11.7 Indexatie en overige bepalingen

- 1 Het bedrag van het laatstverdiende salaris wordt in voorkomende gevallen aangepast met een algemene salariswijziging.
- 2 De kosten van een eventueel deskundigenoordeel (second opinion) zijn voor rekening van je werkgever.
- 3 Bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid mag je werkgever afwijken van de wettelijke opzegtermijnen en je arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één maand.
- 4 Als door jouw toedoen je WIA-uitkering wordt verlaagd of geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, dan wordt de aanvulling op de WIA-uitkering vastgesteld alsof je een volledige WIA-uitkering ontvangt.
- 5 Als het UWV ten aanzien van jouw WIA-uitkering een verplichting oplegt of sanctie toepast, dan past je werkgever de aanvulling op de (WIA-)uitkering zoveel mogelijk conform die verplichting of sanctie aan.



12. Werkloosheid

Bij ontslag gelden de wettelijke bepalingen, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

12.1 Algemeen

- 1 Bij het vaststellen van de hoogte van de aanvulling op de WW- en ZW-uitkering en de loonaanvulling op grond van dit hoofdstuk tellen al je inkomsten mee, waaronder salaris dat je eventueel naast je WW- of ZW-uitkering ontvangt.
- 2 Past het UWV een (tijdelijke of volledige) korting toe op je WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je jouw verplichtingen niet nakomt, dan vervalt de aanvulling op de WW-uitkering naar rato en voor de duur van die (tijdelijke of volledige) korting door het UWV.
- 3 Je kunt met je werkgever overeenkomen om je recht op de aanvulling af te kopen tegen een bedrag ineens. Je hebt dan geen recht meer op de aanvullingen in dit hoofdstuk.

12.2 Nawettelijke aanvulling op WW-uitkering

- 1 Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de WW-uitkering in de wet gewijzigd. Als reparatie van deze wijzigingen ontvang je aansluitend op je WW-uitkering een nawettelijke aanvulling. De duur van de WW-uitkering en de nawettelijke aanvulling zijn samen gelijk aan de duur van de WW rechten zoals deze op 31 december 2015 golden. Per jaar arbeidsverleden houdt je hierdoor recht op de opbouw van één maand WW tot een maximum van 38 maanden.
- 2 Voor de nawettelijke WW betalen jij en je werkgever geen premie.

12.3 Bovenwettelijke WW aanvulling bij reorganisatie

- 1 Je hebt recht op een bovenwettelijke aanvulling op je (nawettelijke) WW-uitkering als je werkgever jouw dienstverband beëindigt omdat je functie vervalt vanwege een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden. Dit geldt niet als hierover in een sociaal plan andere afspraken zijn gemaakt en ook niet als je dienstverband voor bepaalde tijd eindigt. De bovenwettelijke aanvulling geldt zowel voor de WW-uitkering als de nawettelijke WW.

- 2 Tijdens de eerste helft van de periode waarin je (nawettelijke) WW ontvangt, wordt je WW-uitkering bovenwettelijk aangevuld tot 90% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag en tijdens de tweede helft tot 80%. De berekeningsgrondslag is gemaximeerd op het maximum pensioengevend loon zoals dat van jaar tot jaar geldt.
- 3 Na tijdelijke onderbreking(en) van de WW-uitkering en de nawettelijke aanvulling wordt ook de bovenwettelijke aanvulling weer hervat. De bovenwettelijke aanvulling wordt hervat tot uiterlijk de datum waarop de WW-uitkering en de nawettelijke WW zonder onderbreking(en) zou zijn geëindigd.
- 4 Je hebt geen recht op de bovenwettelijke aanvulling als je:
 - a een redelijk aanbod van passend werk weigert,
 - b onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk,
 - c met je werkgever schriftelijk bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (nawettelijke) WW-uitkering,
 - d je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt,
 - e je geen recht meer hebt op een (nawettelijke) WW-uitkering.
- 5 Als op de reorganisatie een sociaal plan van toepassing is waarin bepalingen staan over passend werk dan zijn die in het geval van lid 4a en 4b van toepassing.
- 6 Treed je in dienst bij een andere werkgever en is het noodzakelijk dat je daarvoor verhuist, dan kom je in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding van € 2.269,-. Je ontvangt de vergoeding alleen wanneer deze situatie zich voordoet tijdens de periode waarin je (nawettelijke) WW ontvangt.

12.4 Aanvulling op ZW-uitkering

- 1 Word je tijdens de periode waarin je de WW-uitkering ontvangt ziek dan keert het UWV een ZW-uitkering uit in plaats van de WW uitkering. Als je op grond van artikel 12.3 een bovenwettelijke aanvulling op je WW-uitkering ontvangt dan wordt je ZW-uitkering op dezelfde manier bovenwettelijk aangevuld.
- 2 Als de ziekte het gevolg is van zwangerschap dan wordt de ZW-uitkering aangevuld tot 100% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Je ontvangt die aanvulling tot het begin van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.



- 3 De aanvulling op de ZW-uitkering eindigt per dezelfde datum waarop de aanvulling op de WW-uitkering zou zijn geëindigd.

12.5 Loonaanvulling nieuwe arbeidsovereenkomst

- 1 Je hebt recht op een loonaanvulling als je, tijdens de periode waarin je op grond van [artikel 12.3](#) recht hebt op een bovenwettelijke WW-uitkering, in dienst treedt bij een andere werkgever tegen een lager salaris dan je laatst-verdiende salaris. De loonaanvulling vult je nieuwe salaris aan tot het bedrag van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Deze grondslag is gebaseerd op je laatstverdiende salaris.
- 2 Ga je bij je nieuwe werkgever minder uren werken dan bij je voormalige werkgever dan ontvang je de loonaanvulling alleen over de uren die je werkt.
- 3 Je moet de loonaanvulling aanvragen bij je voormalige werkgever binnen vier weken na je eerste werkdag. Je voormalige werkgever keert de loonaanvulling uit zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW documenten) bij hem hebt ingeleverd.
- 4 Je recht op loonaanvulling eindigt:
 - a als je bij je nieuwe werkgever minder uren gaat werken en daarover geen loon(door)betaling ontvangt. De loonaanvulling eindigt alleen voor de uren die je minder gaat werken;
 - b als je in je nieuwe arbeidsovereenkomst het recht op loon(door)betaling verliest, maar die arbeidsovereenkomst wel blijft bestaan;
 - c zodra het salaris bij je nieuwe werkgever gelijk is aan de berekeningsgrondslag;
 - d op het moment dat de bovenwettelijke aanvulling op de (nawettelijke) WW-uitkering zou zijn geëindigd.
- 5 De loonaanvulling wordt binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling weer hervat als de reden voor de beëindiging niet meer van toepassing is en je voldoet aan de overige voorwaarden.

12.6 Werkloosheid na nieuwe arbeidsovereenkomst

- 1 Je hebt opnieuw recht op de bovenwettelijke WW-aanvulling uit [artikel 12.3](#) als je bij een andere werkgever in dienst bent getreden en voor de oorspronkelijke einddatum van je (nawettelijke) WW opnieuw werkloos bent geworden. Hetzelfde geldt indien je arbeidsongeschikt bent wanneer je nieuwe arbeidsovereenkomst eindigt.
- 2 De bovenwettelijke aanvulling is gelijk aan de bovenwettelijke aanvulling die je had ontvangen als je niet bij de andere werkgever in dienst was getreden.
- 3 Je recht op de bovenwettelijke aanvulling eindigt op het moment dat de oorspronkelijke bovenwettelijke aanvulling op de (nawettelijke) WW-uitkering zou zijn geëindigd.
- 4 De overige bepalingen in dit hoofdstuk zijn ook in dit geval van toepassing.

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ATW	Arbeidstijdenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
O&O fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet



BIJLAGE 1: Bij cao aangesloten bedrijven

De volgende bedrijven zijn aangesloten bij de cao NWb:

Alliander N.V., Arnhem

Cogas Holding N.V., Almelo
Coteq Netbeheer B.V.
Cogas Facilitaire Diensten B.V.

Energie Nederland, Den Haag

Enexis Holding N.V., Den Bosch
Enexis Personeel B.V.

Fudura B.V., Zwolle

Hanab Energy Solutions B.V., Rotterdam

Joulz Diensten B.V., Delft
Joulz Meetbedrijf B.V.
Joulz Infradiensten B.V.

N.V. JUVA, Poeldijk

Kenter Employment B.V, Duiven (met ingang van 31 januari 2024)

Netbeheer Nederland, Den Haag

N.V. RENDO Holding, Meppel
N.V. RENDO
RE-FLEX Beheer B.V.
N-TRA

Stedin Holding N.V., Rotterdam
Stedin Groep Personeels B.V.



BIJLAGE 2: Vitaliteitsregeling

De Vitaliteitsregeling beoogt door middel van arbeidsduurverkortung oudere werknemers gezond en met plezier door te laten werken tot aan de AOW-leeftijd. De Vitaliteitsregeling heeft een standaard karakter en is ingegaan op 1 mei 2019. Op 1 januari 2023 is de Vitaliteitsregeling voor het laatst gewijzigd.

Deelnemers aan deze regeling gaan 20% minder werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% van de pensioenopbouw behorend bij hun oorspronkelijke arbeidsduur en laatstgenoten salaris. De deelnemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof. De regeling staat open voor werknemers van 62 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze Vitaliteitsregeling is vormgegeven binnen de geldende fiscale en pensioentechnische voorwaarden.

Artikel 1 - Definities

Werkgever:

De werkgever zoals gedefinieerd in de cao NWb.

Werknemer:

De werknemer zoals gedefinieerd in de cao NWb, met uitzondering van de werknemer waarmee werkgever een functiecontract ([artikel 2.5 cao NWb](#)) heeft afgesloten of een contract waarop de cao niet van toepassing is.

Deelnemer:

De werknemer die met zijn werkgever schriftelijk is overeen gekomen om deel te nemen aan de Vitaliteitsregeling.

Salaris:

Het salaris zoals gedefinieerd in de cao NWb.

Laatstgenoten salaris:

Het salaris dat van toepassing was direct voorafgaand aan deelname aan de Vitaliteitsregeling verhoogd met eventuele individuele en structurele loonsverhogingen sinds de ingangsdatum van deelname.

Feitelijk salaris:

Het deel van het laatstgenoten salaris dat de werknemer verdient tijdens deelname aan deze regeling.

Oorspronkelijke arbeidsduur:

De overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling uitgedrukt in uren per week.

Feitelijke arbeidsduur:

Het afgesproken aantal (gemiddeld) gewerkte uren per week bij deelname aan deze regeling.

Pensioenopbouw:

De opbouw van het pensioen conform het ABP Pensioenreglement.

Commissie:

De commissie voor bezwaar en beroep.

Artikel 2 - Deelname

- 1 De regeling staat open voor een werknemer die bij aanvang van deelname:
 - a 62 jaar of ouder is;
 - b een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft;
 - c minimaal een jaar bij werkgever werkzaam is; en
 - d de arbeidsduur een jaar voorafgaand aan deelname niet heeft uitgebreid.
- 2 Deelname is alleen mogelijk met ingang van de 1e dag van een kalendermaand.
- 3 Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk minimaal 3 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij de leidinggevende worden ingediend.
- 4 De leidinggevende neemt het verzoek in behandeling en neemt hierover uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum een beslissing.
- 5 De leidinggevende kan deelname aan de regeling maximaal 6 maanden uitstellen of het verzoek afwijzen als er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Flexibel Werken. Bij een afwijzing kan de werknemer na een half jaar nogmaals een verzoek tot deelname



indienen. Bij een tweede afwijzing toetst de commissie de overwegingen van de leidinggevende en bepaalt of het verzoek terecht is afgewezen.

- 6 De werkgever en werknemer komen deelname aan de regeling schriftelijk overeen.

Artikel 3 – Duur deelname

- 1 Deelname geldt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- 2 De deelnemer kan als de privésituatie daar aanleiding toe geeft eenmalig een verzoek indienen om deelname aan de regeling te beëindigen en terug te keren naar de oorspronkelijke arbeidsduur. In dat geval gelden de criteria van de Wet Flexibel Werken.
- 3 Na tussentijdse beëindiging is opnieuw deelnemen aan de regeling niet toegestaan.

Artikel 4 – Uitgangspunten

A. Als je voor 1 januari 2023 deelnemer bent geworden aan de Vitaliteitsregeling geldt:

- 1 Deelnemers aan de regeling met een oorspronkelijke arbeidsduur voor deelname van 40 uur per week gaan 20% minder werken en krijgen daarvoor buitengewoon verlof toegekend. De oorspronkelijke arbeidsduur wordt niet aangepast.
- 2 De feitelijke arbeidsduur bij deelname aan de regeling bedraagt 32 uur per week.
- 3 Deelnemers aan de regeling kunnen niet gelijktijdig gebruik maken van (vormen van) opgespaard verlof anders dan het spaarverlof (cao NWb [artikel 7.2](#)).
- 4 Werknemers met een oorspronkelijke arbeidsduur tussen 32 en 40 uur per week, kunnen ook deelnemen aan de regeling. In dat geval bedraagt de feitelijke arbeidsduur eveneens 32 uur per week en wordt voor het verschil buitengewoon verlof toegekend.
- 5 Over de uren waarvoor buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt de deelnemer 50% van het laatstgenoten salaris doorbetaald.
- 6 De pensioenopbouw van de deelnemer wordt voortgezet op basis van het laatstgenoten salaris.
- 7 Deelnemers aan deze regeling kunnen het leeftijdsverlof vanaf 50 jaar (cao NWb [artikel 7.3](#)) niet in tijd opnemen en krijgen deze uitbetaald naar rato van hun feitelijke arbeidsduur bij deelname aan de regeling.

B. Als je vanaf 1 januari 2023 deelnemer wordt aan de Vitaliteitsregeling geldt:

- 1 Deelnemers aan de regeling gaan per week 20% minder werken dan hun oorspronkelijke arbeidsduur en krijgen daarvoor buitengewoon verlof toegekend. De oorspronkelijke arbeidsduur wordt niet aangepast.
- 2 De feitelijke arbeidsduur bij deelname aan de regeling bedraagt 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur per week, naar boven afgerond op hele uren (bijvoorbeeld 80% van 28 uur wordt 23 uur in plaats van 22,4). Het feitelijke salarispercentage is gelijk aan het percentage behorend bij de feitelijke arbeidsduur plus de helft van het verschil tussen de feitelijke arbeidsduur en de oorspronkelijke arbeidsduur. De pensioenopbouw wordt op basis van het laatstgenoten salaris en de oorspronkelijke arbeidsduur voortgezet.
- 3 Deelnemers aan de regeling kunnen niet gelijktijdig gebruik maken van (vormen van) opgespaard verlof anders dan het spaarverlof (cao NWb [artikel 7.2](#)).
- 4 Over de uren waarvoor buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt de deelnemer 50% van het laatstgenoten salaris doorbetaald.
- 5 Deelnemers aan deze regeling krijgen het leeftijdsverlof vanaf 50 jaar (cao NWb [artikel 7.3](#)) maandelijks uitbetaald naar rato van hun feitelijke arbeidsduur tijdens deelname aan de regeling.

Artikel 5 – Arbeidsvoorwaarden

- 1 De grondslag voor aan salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden -zoals het Persoonlijk Budget, jubileumuitkeringen en de uitkering bij einde dienstverband- is het feitelijke salaris.
- 2 Aan arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden -zoals wettelijk verlof, spaarverlof en het maximaal aan te kopen verlofuren- worden vastgesteld aan de hand van de feitelijke arbeidsduur.
- 3 Per de datum van deelname aan deze regeling worden alle verlofaanspraken en aanspraken op het Persoonlijk Budget herberekend naar rato van het resterende aantal maanden van het kalenderjaar.

Artikel 6 – Overwerk

Voor overwerk boven de feitelijke arbeidsduur geldt de overwerkvergoeding op grond van artikel 4.7.

Artikel 7 – Wacht- en storingsdienst

De werkgever en de deelnemer geven in onderling overleg invulling aan de wacht- en storingsdienst. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de uren waarvoor



in het kader van de regeling buitengewoon verlof is verleend op een ander moment kunnen worden opgenomen. De deelnemer aan de Vitaliteitsregeling ontvangt een vergoeding voor de wacht- en storingsdienst zoals geregeld in de bedrijfs-cao. Werken tijdens een wacht- en storingsdienst geldt als overwerk. De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag van 50% op weekdays of 100% op zaterdag, zondag en feestdagen.

Artikel 8 – Pensioen

- 1 De pensioenopbouw van de deelnemer wordt voortgezet op basis van het laatstgenoten salaris en de oorspronkelijke arbeidsduur.
- 2 De pensioenpremie wordt afgedragen en volgens de in het ABP pensioenreglement vastgelegde verdeelsleutel ingehouden op het salaris van de werknemer.

Artikel 9 – Werktijden en werkzaamheden

De feitelijke werktijden en werkzaamheden worden in overleg tussen de deelnemer en de leidinggevende vastgesteld.

Artikel 10 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 Een deelnemer die langer dan 26 aaneengesloten weken ziek of arbeidsongeschikt is, kan deelname aan de Vitaliteitsregeling opschorten.
- 2 Bij volledig herstel op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt deelname aan de Vitaliteitsregeling hervat.

Artikel 11 – Boventalligheid

Bij boventalligheid eindigt de deelname aan de Vitaliteitsregeling.

Artikel 12 – Nevenwerkzaamheden

- 1 De bepalingen in de cao NWb over nevenwerkzaamheden zijn onverkort van toepassing.
- 2 Voor de uren waarvoor in het kader van deze regeling buitengewoon verlof is toegekend, mag de werknemer geen nieuwe betaalde arbeid verrichten.

Artikel 13 – Onvoorziene omstandigheden

In situaties waarin deze regeling niet voorziet, komen de werkgever en de werknemer in overleg tot een voor beide partijen passende oplossing.

Artikel 14 – Wet- en regelgeving

Waar deze regeling in strijd is met (fiscale en pensioentechnische) wet- en regelgeving, hebben laatstgenoemde voorrang.

Artikel 15 – Wijziging of vervallen

Als de regeling wijzigt of vervalt kunnen huidige deelnemers deze regeling onder bestaande voorwaarden continueren.

Artikel 16 – Looptijd

De Vitaliteitsregeling loopt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

Artikel 17 – Hardheidsclausule⁹

In gevallen waarin onverkorte toepassing van de Vitaliteitsregeling tot een onbillijke of onredelijke situatie voor een individuele werknemer leidt, zal de werkgever ten gunste van de werknemer van de bepalingen van de Vitaliteitsregeling afwijken. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan deze individuele werknemer geen rechten ontleen.

Artikel 18 – Bezwaar en beroep

- 1 Er wordt een sectorale commissie voor bezwaar en beroep ingesteld.
- 2 De commissie bestaat uit vijf leden: twee leden en hun eventuele plaatsvervangers worden aangewezen door de WENB, één lid en een eventuele plaatsvervanger door elk van de vakbonden CNV en FNV. De cao-partijen wijzen in gezamenlijk overleg een onafhankelijke voorzitter aan.
- 3 Werknemers kunnen zich tot de commissie wenden indien:
 - a ze het niet eens zijn met de wijze waarop deze regeling is toegepast;
 - b de leidinggevende een tweede verzoek tot deelname als bedoeld in [artikel 2 lid 5](#) opnieuw afwijst;
 - c werkgever en werknemer van mening verschillen over de toepassing van de hardheidsclausule.
- 4 De uitspraak van de commissie is bindend. Dit laat de mogelijkheid om een geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter onverlet.
- 5 De commissie stelt een reglement van orde op.

⁹ Het proces voor toepassing van de hardheidsclausule is als volgt:

- Werknemer doet een beroep op de hardheidsclausule bij werkgever;
- Werkgever neemt een besluit;
- Als werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan de werknemer zich wenden tot de commissie voor bezwaar en beroep;
- De uitspraak van de commissie voor bezwaar en beroep is bindend;
- Als werknemer het niet eens is met de uitspraak van de commissie voor bezwaar en beroep, dan kan de werknemer zich wenden tot de rechter.



BIJLAGE 3: Sectorale kaders RVU vrijstelling

De RVU-vrijstelling is een fiscale maatregel. Deze maakt het voor werkgevers en werknemers gemakkelijker om afspraken te maken over eerder stoppen met werken. De maatregel is uitsluitend bedoeld voor werknemers die door de zwaarte van hun werkzaamheden niet in staat zijn om door te werken tot de AOW- gerechtigde leeftijd.

De vrijstelling geldt vanaf drie jaar voor de AOW-leeftijd. De maandelijkse uitbetaling bedraagt maximaal € 2.273,- bruto per maand (peildatum 1 januari 2025).

Bij vervroegde uittreding op basis van de RVU-vrijstelling eindigt het dienstverband, waardoor er geen pensioenopbouw meer plaatsvindt. Daardoor is er geen dekking voor het nabestaandenpensioen in de periode tussen de vervroegde uittreding en de start van de pensioenuitkering. Ook is er geen recht op een WW-uitkering.

Je werkgever en jij kunnen samen besluiten om de RVU-vrijstelling in te zetten als individueel maatwerkinstrument.



BIJLAGE 4: Protocolafspraken

1 Loonschalen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

In de bedrijfs-cao's worden loonschalen opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt om doorgroei tot 120% van minimumloon mogelijk te maken.

2 Werken in de nacht en wacht- en storingsdiensten

a *Werken in de nacht en wacht- en storingsdiensten*

Werken in nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten is zwaar, zeker voor werknemers die dit jarenlang hebben gedaan. Op oudere leeftijd wordt het steeds moeilijker om dit vol te houden. Daarom ondernemen de bedrijven verschillende initiatieven om de belasting van werken in de nacht te verlagen. Daarnaast onderzoeken cao-partijen tijdens de looptijd van de cao of en hoe er rekening kan worden gehouden met leeftijd en aantal jaren in de nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten.

Onderzoeksvraag:

Hoe kan de duurzame inzetbaarheid van werknemers met nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten op langere termijn worden verbeterd en welke strategieën dragen er aan bij dat werknemers gezond hun pensioen kunnen bereiken, in eigen of ander werk?

Partijen hanteren als uitgangspunten voor dit onderzoek:

- Het onderzoek wordt georganiseerd door een vertegenwoordiging van werkgevers en vakbonden, onder begeleiding van experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Werknemers die nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten verrichten en leidinggevend worden bij dit onderzoek betrokken.
- De roosters voor nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten moeten voldoende bezet blijven en de veiligheid gewaarborgd.
- De strategieën hebben geen negatieve gevolgen voor de werkdruk van alle werknemers in de nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten.

b *Vergoeding voor verrichten wacht- en storingsdienst*

Cao-partijen streven ernaar om de vergoeding voor het verrichten van wacht- en storingsdienst onderdeel te maken van deze cao. Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen of dit mogelijk is. De uitkomst van dit onderzoek zal tijdens de volgende cao onderhandelingen verder worden besproken.

3 Onderwerpen bespreekbaar maken op het werk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat levensgebeurtenissen, welzijn en welbevinden bespreekbaar zijn op het werk.

Situaties zoals leeftijd gerelateerde klachten (bijvoorbeeld de overgang), mantelzorg, afscheid en rouw(verwerking) en ongewenst gedrag kunnen invloed hebben op hoe je je werk doet. De impact van die situaties en van afscheid en verlies is voor iedereen verschillend en kan zeer ingrijpend zijn. Daarom stimuleert je werkgever het gesprek hierover tussen jou en je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, of eventuele andere mogelijkheden die je werkgever biedt op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische hulp. Want met aandacht voor welzijn kan (langdurige) uitval worden voorkomen.

Samen in gesprek gaan maakt het mogelijk om na te gaan of er eventuele maatregelen op het werk nodig zijn of om maatwerkafspraken te maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om (extra) flexibiliteit in werkuren, aanpassing van je werkbelasting of je werkplek, zoals thuiswerken en extra pauzes.

Mocht je als werknemer ongewenst gedrag signaleren of meemaken, dan kun je dit bespreekbaar maken bij de vertrouwenspersoon.

4 Modernisering cao

Een werkgroep met vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden werkt aan een nieuwe cao-tekst die leesbaarder, inclusiever en moderner is. De cao krijgt bovendien een andere hoofdstuk indeling en een nieuwe vormgeving. Cao-partijen verwachten de herschreven cao NWb 2024-2025 uiterlijk in het vierde kwartaal van 2025 te kunnen goedkeuren. Daarna zullen de afspraken voor deze cao in de goedgekeurde cao-tekst worden verwerkt.



5 Onderzoek vereenvoudiging salaris

Heldere en overzichtelijke arbeidsvoorwaarden bieden medewerkers duidelijkheid. Cao-partijen zien ruimte om de cao NWb te verduidelijken door deze verder te vereenvoudigen. Daarom onderzoeken werkgevers en vakbonden gedurende de looptijd van deze cao samen hoe a. de definitie van het uurloon in de cao kan worden vereenvoudigd, en b. gewerkte uren gelijk kunnen worden beloond, ongeacht de overeengekomen arbeidsduur.

a. *Onderzoek naar vereenvoudiging van de uurloon definitie*

In de cao staan twee verschillende methoden om het uurloon te berekenen, namelijk op basis van een percentage en op basis van een breuk. Zowel de percentages als de breuken zijn afgeronde getallen. Bovendien zijn die percentages en breuken verschillend voor een contract op basis van een 38-urige werkweek en een contract op basis van een 40-urige werkweek, waardoor er in totaal 4 verschillende uurloonberekeningen zijn.

Onderzoeksvraag:

Op welke manier kan de cao worden vereenvoudigd en verduidelijkt door de huidige uurloonberekeningen te vervangen door één nieuwe uurloon berekening?

b. *Verder onderzoek naar gelijke beloning van gewerkte uren*

Cao-partijen zetten een stap richting gelijkere beloning voor gewerkte uren door de meerwerktoeslag voor parttimers gelijk te trekken met de overwerktoeslag voor fulltimers. Hierdoor vervalt bij overwerk het verschil in de hoogte van de toeslag. Partijen willen tijdens de looptijd van de cao onderzoeken of hier nog een stap in kan worden gezet. Door verschillende contractvormen en de ADV in het Persoonlijk Budget bouwen niet alle medewerkers over ieder gewerkt uur pensioen op. Hierdoor worden niet alle gewerkte uren gelijk beloond.

Onderzoeksvraag:

Op welke manier kan de cao worden vereenvoudigd en verduidelijkt door gewerkte uren gelijk te belonen?

Partijen hanteren een aantal uitgangspunten voor dit onderzoek.

In het onderzoek:

- worden zowel fulltime als parttime arbeidscontracten, arbeidscontracten met en zonder ADV en eventuele afwijkende contract situaties per bedrijf meegenomen,

- neemt het aantal uren dat een medewerker per week werkt niet toe,
- blijft het totaal van salaris + Persoonlijk Budget + Eindejaarsuitkering gelijk, en
- blijft het aantal te kopen verlofuren gelijk.

- c. Als cao-partijen tot overeenstemming komen, dan worden de vereenvoudigingen per 1 januari 2027 doorgevoerd. Partijen leggen zich op voorhand dus niet vast aan een uitkomst van dit onderzoek.

CAO NWb is een uitgave van WENB

WENB
www.wenb.nl

FNV Overheid
www.fnv.nl/cao-sector/overheid

CNV Publieke Diensten
[Alles voor de sector Energie | CNV](#)

BEDRIJFS-CAO ENEXIS



INHOUD

DEFINITIES	3
1. ALGEMEEN	4
1.1 Werkingssfeer	4
1.2 Looptijd	4
1.3 Publicatie	4
2. SALARISREGELING	5
DEEL 2A: SALARISREGELING ALGEMEEN	5
2.1 Benchmark salaristabel	5
2.2 Indeling	5
2.3 Verhoging van het schaalsalaris	5
2.4 Topmaximum	6
2.5 Extra waarderen via een Eenmalige extra beloning (EEB)	7
2.6 13e maand uitkering	7
2.7 Overgangsregelingen bij verlaging van het schaalsalaris	7
2.8 Overige bepalingen	9
DEEL 2B: SALARISREGELING EBS, PRODUCTIE NOORD EN PRODUCTIE ZUID (SALARISKLASSE 7 TOT EN MET 15)	9
2.9 Verhoging van het schaalsalaris	10
2.10 Overgangsregeling	11
3. ARBEIDSVOORWAARDENWINKEL	13
3.1 Budgetten	13
3.2 Doelen	13
3.3 Waarde van een verlofuur bij kopen verlof	15
3.4 Overgeschreven verlof en extra ADV	15
3.5 Wettelijke voorwaarden	15
3.6 Aanpassing van bronnen en doelen	16
3.7 Einde arbeidsovereenkomst	16
3.8 Sluiting arbeidsvoorwaardenwinkel	16
4. WACHT- EN STORINGSDIENSTEN	17
4.1 Vergoeding in geld	17
4.2 Rooster	17
4.3 Vergoeding voor feestdagen	17
4.4 Vergoeding in tijd en geld	17
4.5 Einde wacht- en storingsdienst	17
4.6 Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst	18
4.7 Indexatie	18
5. OVERWERK EN MEERWERK	19
5.1 De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding	19
5.2 De grens voor aanspraak op meerwerkvergoeding	19
BIJLAGEN	20

DEFINITIES

CAO NWb: Collectieve Arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven

Feestdag: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd. Eenmaal per 5 jaar (2025, 2030, etc.) wordt er op de nationale bevrijdingsdag slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Nieuwe werknemer: een persoon die vanuit extern (niet Enexis Groep) bij de werkgever in dienst treedt.

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

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

Salaris: volgens definitie CAO NWb.

Salaristabel: je wordt ingedeeld in een van de klassen 7 tot en met 20. Elke klasse heeft een normmaximum en een topmaximum en voor salarisregeling deel 2.B. geldt ook nog een absoluut maximum. De salaristabel is opgenomen in bijlage 2. De bedragen zijn van toepassing op werknemers met een dienstverband op voltijdsbasis. De bedragen in de salaristabel worden geïndexeerd op basis van de loonmaatregelen in de CAO NWb.

Schaalsalaris: het bruto bedrag per maand c.q. per jaar als bedoeld in de salaristabel in bijlage 2 van deze bedrijfs-CAO.

Vakantie-uitkering: volgens cao NWb (artikel 4.4 en 4.6).

De vakantie-uitkering wordt maandelijks opgebouwd en maakt onderdeel uit van het Persoonlijk Budget. De werknemer kan eenmaal per jaar de keuze maken voor reserveren, maandelijks uitbetalen of uitbetaling ineens in mei.

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

- die lid is van de Werkgeversvereniging WENB en
- waarvoor de cao NWb geldt en
- die is vermeld in bijlage 1.

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

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

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

Wanneer de term werknemer wordt gebruikt, wordt ook werkneemster bedoeld

1. ALGEMEEN

1.1 Werkingssfeer

1. Enexis, FNV en CNV Publieke Diensten zijn op grond van de cao Netwerkbedrijven (NWb) de bedrijfs-cao Enexis (inclusief bijlagen) overeengekomen. De bedrijfs-cao maakt onderdeel uit van de cao NWb.
2. Als een of meer partijen (tussentijdse) wijziging van de bedrijfs-cao nodig vindt, treden partijen hierover met elkaar in overleg. Als zich ontwikkelingen voordoen waarin deze cao niet voorziet (zoals het ontstaan van deelnemingen of dochterbedrijven), zullen partijen afspraken maken over bijvoorbeeld de werkingssfeer van deze cao of delen daarvan.
3. Bij de inwerkingtreding van deze cao komen de daarin geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden.
4. cao-partijen kunnen tijdens de looptijd van deze cao nadere afspraken maken.
5. De bedrijfs- cao geldt niet voor de werknemer op wie het Bedrijfsprotocol Enexis voor oud beleid van toepassing is.

1.2 Looptijd

De looptijd van de bedrijfs-cao Enexis is gekoppeld aan de looptijd van de cao NWb, welke is vastgesteld van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

1.3 Publicatie

De tekst van deze cao wordt gepubliceerd op het intranet van werkgever.

2. SALARISREGELING

DEEL 2A: SALARISREGELING ALGEMEEN

Deel 2A (artikel 2.1 tot en met 2.8) beschrijft de algemene salarisregeling binnen Enexis. De algemene salarisregeling geldt voor alle werknemers die niet vallen onder de doelgroep zoals beschreven in deel 2B.

2.1 Benchmark salaristabel

Periodiek worden de bedragen in de salaristabel (bijlage 2) vergeleken met de salarissen in de markt. Wijken de bedragen in de salaristabel volgens cao-partijen te veel naar beneden af van de salarissen in de markt én kan Enexis daardoor onvoldoende concurreren op de arbeidsmarkt om nieuwe werknemers aan te trekken en/of bestaande werknemers te behouden, dan kunnen de bedragen in de salaristabel worden aangepast in nader overleg tussen cao-partijen.

2.2 Indeling

1. Als nieuwe werknemer word je ingedeeld op 70% van het normmaximum van jouw normatieve klasse. Er kan een ander percentage worden toegepast op grond van arbeidsmarktoverwegingen en/of omdat je nog niet voldoet aan de functievereisten.
2. Ben je als gevolg van een reorganisatie herplaatst op een functie en voldoe je (nog) niet (volledig) aan de functievereisten, maar kun je hier wel binnen afzienbare termijn aan voldoen, dan word je ingedeeld in de normatieve klasse.
3. In de volgende situaties word je een klasse lager dan de normatieve klasse ingedeeld:
 - a. Je bent schoolverlater;
 - b. Je bent een nieuwe werknemer en hebt de voor jouw functie relevante opleiding nog niet afgerond;
 - c. Je bent al in dienst van de werkgever maar voldoet, in geval van een promotie, (nog) niet (volledig) aan de functievereisten van de functie.
4. Indien lid 3 van toepassing is, stroom je uiterlijk na één jaar door naar de normatieve klasse. Hierop geldt de volgende uitzondering. Indien je in dat jaar de functie nog niet volledig en volwaardig uitoefent, of kan uitoefenen omdat je de opleiding niet hebt afgerond, zal een andere functie worden gezocht. In dat geval stroom je niet door naar de normatieve klasse.
5. Voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt is een specifieke salaristabel van toepassing (bijlage 2). Voor deze werknemers bestaat de mogelijkheid om door te groeien tot 120% van het wettelijk minimumloon.

2.3 Verhoging van het schaalsalaris

1. Bij werkgever kun je in aanmerking komen voor een verhoging van je schaalsalaris. Dat kan op grond van:
 - a. een vaste periodiek, die jaarlijks per 1 maart in gaat (2.3.A);
 - b. bijzondere omstandigheden, per 1 september (2.3.B);
 - c. een promotie, per de ingangsdatum van die wijziging (2.3.C);
 - d. een hogere indeling van de rol of functie, per de ingangsdatum van die wijziging (2.3.D).
2. In de salaristabel zijn per klasse het normmaximum (= 100% RSP) en de topmaxima (= 110% RSP) weergegeven op maandbasis. Afhankelijk van de RSP in de betreffende klasse kan je schaalsalaris worden verhoogd met een percentage volgens de doorstromingstabel (bijlage 3) totdat het normmaximum (=100% RSP) is bereikt.
3. Heb je het normmaximum van jouw schaal bereikt, dan is een salarisverhoging alleen nog mogelijk in de situatie zoals benoemd in artikel 2.4 van deze CAO (topmaximum).

A. Vaste periodiek

1. De vaststelling van het schaalsalaris op basis van de periodiek, gebeurt jaarlijks per 1 maart
2. Indien sprake is van een verhoging van het schaalsalaris per 1 maart, als gevolg van een promotie of een indeling in een andere rol/functie zoals bedoeld in artikel 2.3.C respectievelijk 2.3.D, wordt eerst de periodiek doorgevoerd en daarna de andere salarisverhoging.
3. Ben je uiterlijk 1 december van het voorafgaande kalenderjaar in dienst getreden bij de werkgever, dan kom je in aanmerking voor de periodiek.

B. Bijzondere omstandigheden waarden ("de Septemberronde")

De werkgever kan op grond van jouw ontwikkeling of de extra waarde die je naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie, jouw schaalsalaris per 1 september nader vaststellen en verhogen met het percentage dat hoort bij de periodiek uit de doorstromingstabel. Dit percentage is afhankelijk van jouw RSP op dat moment. In bijlage 6 zijn richtlijnen opgenomen voor de toepassing van de "Septemberronde"

C. Promotie

1. Waar in dit artikel wordt gesproken over doorstromingstabel, betreft dit de doorstromingstabel uit bijlage 3, behorende bij de salarisregeling waaronder jouw nieuwe functie valt (salarisregeling deel 2A of salarisregeling deel 2B).
2. Bij een promotie wordt jouw schaalsalaris met ingang van de datum van benoeming verhoogd met de periodiek volgens de doorstromingstabel dat hoort bij jouw RSP in de nieuwe hogere normatieve klasse.
3. Bij een promotie naar een rol/functie die is ingedeeld in meer dan één hogere normatieve klasse, wordt jouw schaalsalaris met ingang van de datum van benoeming verhoogd met het percentage volgens de doorstromingstabel bij "promotie X+2" (bijlage 3), dat hoort bij jouw RSP in de nieuwe hogere normatieve klasse.
4. Indien je benoemingsdatum vanwege de promotie gelijk is aan de datum waarop je een verhoging zou ontvangen vanwege de periodiek ex. artikel 2.3.A), ontvang je beide verhogingen.
 - Bij een promotie binnen dezelfde salarisregeling (deel 2A) geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.3.A) en vervolgens de verhoging wegens je promotie.
 - Bij een promotie van een functie in salarisregeling deel 2A naar een functie in salarisregeling deel 2B geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van salarisregeling deel 2A en het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.3.A.) en vervolgens de verhoging wegens je promotie op basis van de doorstromingstabel bij salarisregeling deel 2B.
 - Bij een promotie van een functie in salarisregeling deel 2B naar een functie in salarisregeling deel 2A geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van salarisregeling deel 2B en het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.9.A) en vervolgens de verhoging wegens je promotie op basis van de doorstromingstabel bij salarisregeling deel 2A.
5. Dit artikel is niet van toepassing als je wordt ingedeeld in een hogere normatieve klasse als bedoeld in artikel 2.3.D.

D. Indeling in een andere rol/functie (herwaarderen)

1. Wordt jouw rol/functie in een hogere normatieve klasse ingedeeld, dan ontvang je een salarisstijging in de vorm van een procentuele verhoging volgens de doorstromingstabel dat hoort bij de periodiek van jouw RSP in de nieuwe normatieve klasse. Hierbij geldt als bovengrens een stijging tot aan het normmaximum van je nieuwe normatieve klasse.
2. De salarisstijging wordt toegekend per de datum van indeling in de hogere normatieve klasse. Als de salarisstijging vanwege een hogere indeling op hetzelfde moment valt als de datum waarop je een verhoging zou ontvangen op grond van de periodiek (ex. artikel 2.3.A), ontvang je beide verhogingen. Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.3.A) en vervolgens de verhoging wegens de indeling in een andere rol/functie.

2.4 Topmaximum

Heb je het normmaximum van de normatieve klasse bereikt (=100% RSP), dan kun je alleen doorstromen tot boven het normmaximum, in de situatie zoals genoemd onder B van dit artikel. Jouw schaalsalaris kan in dat geval een topmaximum bereiken van 110% RSP. In bijlage 6 zijn richtlijnen opgenomen voor de toepassing van de Topmax.

A. Eenmalige toelage topmaximum

1. Heb je minder ruimte ter beschikking tot aan het normmaximum, dan je volgens het verhogingspercentage van de periodiek zou kunnen ontvangen, dan wordt je schaalsalaris afgetopt op het normmaximum. Het bedrag dat zou uitstijgen boven het normmaximum, wordt vervolgens als een eenmalige bruto toelage ineens aan jou uitbetaald.
2. De eenmalige toelage wordt uitbetaald in dezelfde maand als waarin de periodiek als gevolg waarvan het normmaximum wordt bereikt wordt uitbetaald, te weten in de maand maart.

B. Structurele salarisverhoging topmaximum

1. Heb je in vijf opeenvolgende jaren minimaal drie keer een Eenmalige Extra Beloning (EEB) als een bruto geldbedrag ineens ontvangen (ex. artikel 2.5), terwijl je in dezelfde salarisklasse bent gebleven, dan kan je voorgedragen worden voor een structurele verhoging van je schaalsalaris.
2. De verhoging wordt bepaald door de periodiek die volgens de doorstromingstabel (bijlage 3) hoort bij jouw RSP, waarbij jouw schaalsalaris niet meer kan bedragen dan een RSP van 110% van het normmaximum.
3. Besluit je werkgever om je schaalsalaris te verhogen, dan vindt die verhoging plaats per 1 september van dat kalenderjaar (ex. artikel 2.5 lid 3).
4. Heb je een structurele verhoging van je schaalsalaris ontvangen op basis van dit artikel, dan begint de termijn van vijf opeenvolgende jaren (lid 1), weer opnieuw.

2.5 Extra waarderen via een Eenmalige extra beloning (EEB)

1. Indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard, dan kan aan jou een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend. Dit heet een Eenmalige Extra Beloning (EEB).
2. De EEB kan in de vorm van een cadeaubon of een geldbedrag ineens worden toegekend.
3. Je kunt de EEB als geldbedrag ineens maximaal eenmaal per kalenderjaar ontvangen.
4. Jaarlijks stelt de werkgever een budget vast ter financiering van de middelen en kosten van de toe te kennen gratificaties.
5. In bijlage 6 zijn richtlijnen opgenomen voor de toepassing van de EEB.

2.6 13e maand uitkering

1. Je komt in aanmerking voor een 13e maand uitkering van 10,7% van jouw feitelijke salaris¹, exclusief vakantie-uitkering en de 13e maand uitkering zelf.
2. In de 13^e maand uitkering is begrepen de vaste eindejaarsuitkering van 3,7% als bedoeld in artikel 4.5 van de CAO NWb.
3. De 13^e maand uitkering is niet pensioengevend² met uitzondering van het deel van de vaste eindejaarsuitkering in de CAO NWb, zijnde 3,7%. Dit deel is wel pensioengevend.
4. De uitbetaling van de 13^e maand uitkering is geregeld in hoofdstuk 3 van deze CAO.

2.7 Overgangsregelingen bij verlaging van het schaalsalaris

A. Overgangsregeling

1. Je beloning wijzigt, wanneer je wordt geplaatst in een lager gewaardeerde rol/functie wegens:
 - een verandering van je rol/ functie op je eigen initiatief (2.7.B); of
 - een wijziging van de taken van de enkelvoudige rol/functie als gevolg van een herwaardering (2.7.C); of
 - niet goed functioneren (2.7.D).

¹ Het feitelijk salaris is gedefinieerd in de CAO NWb.

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

2. Als jouw geldende schaalsalaris hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt jouw schaalsalaris conform de overgangsregeling als opgenomen in dit artikel als volgt afgebouwd:
 - Blijf je binnen salarisregeling deel 2A, dan bouw je af naar het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering.
 - Ga je van salarisregeling deel 2A naar salarisregeling deel 2B, dan bouw je af naar het absolute maximum van de lagere klasse of lagere waardering in salarisregeling Deel 2B.
 - Ga je van salarisregeling deel 2B naar salarisregeling deel 2A, dan bouw je af naar het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering in salarisregeling deel 2A.
3. Voor het bepalen van de duur en omvang van de overgangsregeling wordt gekeken naar het aantal dienstjaren zoals opgenomen in onderstaand schema vermenigvuldigd met een correctiefactor. De correctiefactor wordt gehanteerd om afhankelijk van de situatie maatwerk te maken of om rekening te houden met de mate van jouw verwijtbaarheid.

AANTAL JAREN IN DIENST							UITKERING
1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15-20 jr.	20-25 jr.	25-30 jr.	30 jr. of meer	
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	90% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	80% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	60% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	40% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	20% van verschil

4. Ben je op de dag van plaatsing in de lagere functie 59 jaar of ouder, dan behoud je de volledige bestaande uitkering (100% van het verschil) tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als jouw arbeidsovereenkomst om een andere reden wordt beëindigd.
5. Bereik je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar, dan wordt het bedrag van de uitkering gehandhaafd op het dan bereikte niveau, tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als jouw arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.
6. Artikel 2.7 van de bedrijfs-CAO heeft betrekking op individuele situaties. Dit artikel is echter ook van toepassing indien sprake is van vrijwillige plaatsing in een lagere klasse als gevolg van collectieve maatregelen (reorganisatie/organisatiewijziging).

B. Verandering van rol/functie op initiatief werknemer

1. Word je op eigen verzoek overgeplaatst naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, dan word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), is die van de lagere klasse.
2. Is jouw geldende schaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment van de overplaatsing volgens de overgangsregeling zoals beschreven onder A. van dit artikel afgebouwd, ook als je de leeftijd van 59 jaar hebt of bereikt tijdens de afbouwperiode als bedoeld onder A. van dit artikel. Met andere woorden, de afbouw volgens het schema in dit artikel loopt door bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar, tenzij een gericht medisch onderzoek de medische noodzaak voor een plaatsing in een lagere klasse aantoont.

C. Wijziging van de taken van de enkelvoudige rol/functie (herwaarderen)

1. Veranderen de werkzaamheden in jouw rol/functie, dan kan jouw leidinggevende besluiten om jou in een lagere klasse in te delen. In dat geval is de procedure in Bedrijfsregeling 12 Functiewaardering van toepassing.
2. Wordt jouw rol/functie door de werkgever in een lagere normatieve klasse ingedeeld, dan geldt voor jou het nieuwe normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), behorende bij de lagere klasse.
3. In het geval van een lagere indeling spant de eindverantwoordelijke manager zich gedurende maximaal 18 maanden in om een gelijkwaardige of hogere andere functie ten opzichte van jouw oude niveau voor je te vinden. Leidt dit niet tot resultaat, dan zal de eindverantwoordelijke manager verantwoording afleggen van de inspanningen bij de Directeur HR.

4. Is jouw schaalsalaris op het moment van de indeling in een lagere klasse hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment dat de 18 maanden zijn afgelopen, volgens de overgangsregeling in artikel 2.7.A afgebouwd.

D. Functioneren

1. In het geval dat je niet goed functioneert, worden er maatregelen genomen die zijn gericht op verbetering van jouw functioneren. Leidt dit niet tot het beoogde resultaat en word je wegens niet goed functioneren overgeplaatst naar een rol/functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, dan word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse.
2. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum, is het maximum van de lagere klasse.
3. Is jouw schaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment van de overplaatsing volgens de overgangsregeling in artikel 2.7.A afgebouwd.

2.8 Overige bepalingen

1. De werkgever behoudt zich het recht voor om jouw salaris niet uit te betalen over de tijd dat je in strijd met jouw verplichtingen opzettelijk nalatig bent bij het uitoefenen van jouw rol/functie. De berekening van het in te houden salaris gebeurt op basis van het uurloon als bepaald in de CAO NWb.
2. Overdracht, in pandgeving of elke andere handeling, waardoor je enig recht op jouw salaris aan een derde overdraagt, is alleen geldig als dit gebeurt met schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Bij uitbetaling van het salaris mag de werkgever in alle redelijkheid op jouw salaris inhouden en/of verrekenen voor jouw rekening komende bedragen, facturen, voorschotten en wat per abuis bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel aan jou is uitgekeerd.
4. Je kan een door jou verleende volmacht tot invordering van salaris, in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.
5. Heb je op 1 januari 2020 een garantietoelage salaris en/of een individueel garantieperspectief, dan geldt het bepaalde in bijlage 4. Bijlage 4 is niet van toepassing als aan jou een salarisgarantie wordt toegekend na 1 januari 2020.
6. Maximale uitbetaling in het kader van de Wet Normering Topinkomens (WNT). Met handhaving van de cao-aanspraken in materiële zin zal het totaalbedrag dat aan jou wordt uitgekeerd per kalenderjaar nooit meer bedragen dan de norm die is vastgesteld in de WNT zoals in werking getreden per 1 januari 2015. Om een mogelijk verlies van cao-aanspraken in dat kalenderjaar te compenseren, zal Enexis met jou afspraken maken over toepassingen die binnen de kaders van de WNT toelaatbaar zijn. Als die mogelijkheden niet voorhanden blijken te zijn, zal de CAO toch van toepassing zijn.

DEEL 2B: SALARISREGELING EBS, PRODUCTIE NOORD EN PRODUCTIE ZUID (SALARISKLASSE 7 TOT EN MET 15)

Deel 2B (artikel 2.9 tot en met 2.10) beschrijft de salarisregeling binnen Enexis die geldt voor werknemers die binnen EBS, Productie Noord en Productie Zuid zijn ingedeeld in salarisklasse 7 tot en met 15.

De volgende artikelen zoals opgenomen in salarisregeling deel 2A, zijn van overeenkomstige toepassing voor werknemers die vallen onder deel salarisregeling deel 2B:

- **Artikel 2.1** - Benchmark salaristabel
- **Artikel 2.2** - Indeling
- **Artikel 2.5** – Eenmalige extra beloning (EEB)
- **Artikel 2.6** - 13^e maand uitkering
- **Artikel 2.8** - Overige bepalingen

Voor het overige gelden de artikelen zoals onderstaand opgenomen.

2.9 Verhoging van het schaalsalaris

1. Jaarlijks kun je in aanmerking komen voor een verhoging van je schaalsalaris. Dat kan op grond van:
 - a. een vaste periodiek, per 1 maart (2.3.A); en
 - b. bijzondere omstandigheden, per 1 september (2.3.B); en
 - c. een promotie, per de ingangsdatum van die wijziging (2.3.C); en
 - d. een hogere indeling van de rol of functie, per de ingangsdatum van die wijziging (2.3.D).
2. In de salaristabel zijn per klasse het normmaximum (= 100% RSP) en het absolute maximum (= 110% RSP) weergegeven op maandbasis. Afhankelijk van de RSP in de betreffende klasse kan je schaalsalaris worden verhoogd met een percentage volgens de doorstromingstabel (bijlage 3) totdat het absolute maximum (=110% RSP) is bereikt.

A. Vaste periodiek

1. De vaststelling van het schaalsalaris op basis van de periodiek, gebeurt jaarlijks per 1 maart
2. Indien sprake is van een verhoging van het schaalsalaris per 1 maart, als gevolg van een promotie of een indeling in een andere rol/functie zoals bedoeld in artikel 2.3.C respectievelijk 2.3.D, wordt eerst de periodiek doorgevoerd en daarna de andere salarisverhoging.
3. Ben je uiterlijk 1 december van het voorafgaande kalenderjaar in dienst getreden bij de werkgever, dan kom je in aanmerking voor de periodiek.

B. Bijzondere omstandigheden waarden ("de Septemberronde")

De werkgever kan op grond van jouw ontwikkeling of de extra waarde die je naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie, jouw schaalsalaris per 1 september nader vaststellen en verhogen met het bijbehorende percentage uit de doorstromingstabel. Dit percentage is afhankelijk van jouw RSP op dat moment. In bijlage 6 zijn richtlijnen opgenomen voor de toepassing van de "Septemberronde".

C. Promotie

1. Waar in dit artikel wordt gesproken over 'doorstromingstabel', betreft dit de doorstromingstabel uit bijlage 3 behorende bij de salarisregeling waaronder jouw nieuwe functie valt (salarisregeling deel 2A of salarisregeling deel 2B).
2. Bij een promotie wordt jouw schaalsalaris met ingang van de datum van benoeming verhoogd met de periodiek volgens de doorstromingstabel dat hoort bij jouw RSP in de nieuwe hogere normatieve klasse.
3. Bij een promotie naar een rol/functie die is ingedeeld in meer dan één hogere normatieve klasse, wordt jouw schaalsalaris met ingang van de datum van benoeming verhoogd met het percentage volgens de doorstromingstabel bij "promotie X+2" (bijlage 3) dat hoort bij jouw RSP in de nieuwe hogere normatieve klasse.
4. Indien je benoemingsdatum vanwege de promotie gelijk is aan de datum waarop je een verhoging zou ontvangen vanwege de periodiek in je voorgaande rol/functie (op grond van artikel 2.9.A), ontvang je beide verhogingen.
 - Bij een promotie binnen dezelfde salarisregeling (deel 2B) geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.9.A) en vervolgens de verhoging wegens je promotie.
 - Bij een promotie van een functie in salarisregeling deel 2A naar een functie in salarisregeling deel 2B geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van salarisregeling deel 2A en het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.3.A) en vervolgens de verhoging wegens je promotie op basis van de doorstromingstabel bij salarisregeling deel 2B.
 - Bij een promotie van een functie in salarisregeling deel 2B naar een functie in salarisregeling deel 2A geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van de periodiek op basis van salarisregeling deel 2B en het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.9.A) en vervolgens de verhoging wegens je promotie op basis van de doorstromingstabel bij salarisregeling deel 2A.
5. Dit artikel is niet van toepassing als je wordt ingedeeld in een hogere normatieve klasse als bedoeld in artikel 2.9.D.

D. Indeling in een andere rol/functie (herwaarderen)

1. Wordt jouw rol/functie in een hogere normatieve klasse ingedeeld, dan ontvang je een salarisstijging in de vorm van een procentuele verhoging volgens de doorstromingstabel dat hoort bij de periodiek van jouw RSP in de nieuwe normatieve klasse. Hierbij geldt als bovengrens een stijging tot aan het absolute maximum van je nieuwe normatieve klasse.
2. De salarisstijging wordt toegekend per de datum van indeling in de hogere normatieve klasse. Als de salarisstijging vanwege een hogere indeling op hetzelfde moment valt als de datum waarop je een verhoging zou ontvangen op grond van de periodiek (ex. artikel 2.9.A), ontvang je beide verhogingen. Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je periodiek op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand februari (op grond van artikel 2.9.A) en vervolgens de verhoging wegens de indeling in een andere rol/functie.
3. Wordt jouw rol/ functie in de hogere salarisklasse 16 ingedeeld, dan is salarisregeling deel 2B niet meer op jou van toepassing. Je ontvangt dan een salarisstijging in de vorm van een procentuele verhoging volgens de doorstromingstabel behorende bij salarisregeling deel 2.A. Voor de hoogte van de salarisstijging wordt uitgegaan van het verhogingspercentage dat hoort bij de periodiek bij jouw RSP in de nieuwe normatieve klasse. Hierbij geldt als bovengrens een stijging tot aan het absolute maximum in de nieuwe normatieve klasse in salarisregeling deel 2A.

2.10 Overgangsregelingen bij verlaging van het schaalsalaris

A. Overgangsregeling

1. Je beloning wijzigt als je wordt geplaatst in een lager gewaardeerde rol/functie wegens:
 - een verandering van je rol/ functie op je eigen initiatief (2.10.B);
 - een wijziging van de taken van de enkelvoudige rol/functie als gevolg van een herwaardering (2.10.C);
 - niet goed functioneren (2.10.D);
2. Als jouw geldende schaalsalaris hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt jouw schaalsalaris conform de overgangsregeling als opgenomen in dit artikel als volgt afgebouwd:
 - Blijf je binnen salarisregeling deel 2B, dan bouw je af naar het absolute maximum van de lagere klasse of lagere waardering.
 - Ga je van salarisregeling deel 2B naar salarisregeling deel 2A, dan bouw je af naar het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering.
 - Ga je van salarisregeling deel 2A naar salarisregeling deel 2B, dan bouw je af tot het absolute maximum van de lagere klasse of de lagere waardering.
3. Voor het bepalen van de duur en omvang van de overgangsregeling wordt gekeken naar het aantal dienstjaren zoals opgenomen in onderstaand schema vermenigvuldigd met een correctiefactor. De correctiefactor wordt gehanteerd om afhankelijk van de situatie maatwerk te maken of om rekening te houden met de mate van jouw verwijtbaarheid.

AANTAL JAREN IN DIENST							UITKERING
1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15-20 jr.	20-25 jr.	25-30 jr.	30 jr. of meer	
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	90% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	80% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	60% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	40% van verschil
2 mnd.	3 mnd.	4 mnd.	6 mnd.	8 mnd.	10 mnd.	12 mnd.	20% van verschil

4. Ben je op de dag van plaatsing in de lagere functie 59 jaar of ouder, dan behoud je de volledige bestaande uitkering (100% van het verschil) tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als jouw arbeidsovereenkomst om een andere reden wordt beëindigd.
5. Bereik je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar, dan wordt het bedrag van de uitkering gehandhaafd op het dan bereikte niveau, tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als jouw arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.
6. Artikel 2.10 van de bedrijfs-CAO heeft betrekking op individuele situaties. Dit artikel is echter ook van toepassing indien sprake is van vrijwillige plaatsing in een lagere klasse als gevolg van collectieve maatregelen (reorganisatie/organisatiewijziging).

B. Verandering van rol/functie op initiatief werknemer

1. Word je op eigen verzoek overgeplaatst naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, dan word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), is het maximum van de lagere klasse.
2. Is jouw geldende schaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment van de overplaatsing volgens de overgangsregeling zoals beschreven onder A. van dit artikel afgebouwd, ook als je de leeftijd van 59 jaar hebt of bereikt tijdens de afbouwperiode als bedoeld onder A. van dit artikel. Met andere woorden, de afbouw volgens het schema in dit artikel loopt door bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar, tenzij een gericht medisch onderzoek de medische noodzaak voor een plaatsing in een lagere klasse aantoont.

C. Wijziging van de taken van de eenvoudige rol/functie (herwaarderen)

1. Veranderen de werkzaamheden in jouw rol/functie, dan kan jouw leidinggevende besluiten om jou in een lagere klasse in te delen. In dat geval is de procedure in Bedrijfsregeling 12 Functiewaardering van toepassing.
2. Wordt jouw rol/functie door de werkgever in een lagere normatieve klasse ingedeeld, dan geldt voor jou het normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), behorende bij de lagere klasse.
3. In het geval van een lagere indeling spant de eindverantwoordelijke manager zich gedurende maximaal 18 maanden in om een gelijkwaardige of hogere andere functie ten opzichte van jouw oude niveau voor je te vinden. Leidt dit niet tot resultaat, dan zal de eindverantwoordelijke manager verantwoording afleggen van de inspanningen bij de Directeur HR.
4. Is jouw schaalsalaris op het moment van de indeling in een lagere klasse hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment dat de 18 maanden zijn afgelopen, volgens de overgangsregeling in artikel 2.10.A afgebouwd.

D. Functioneren

1. In het geval dat je niet goed functioneert, worden er maatregelen genomen die zijn gericht op verbetering van jouw functioneren. Leidt dit niet tot het beoogde resultaat en word je wegens niet goed functioneren overgeplaatst naar een rol/functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, dan word je ingedeeld in de lagere normatieve klasse.
2. Het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum is het maximum van de lagere klasse.
3. Is jouw schaalsalaris op het moment van de overplaatsing hoger dan het normmaximum dan wel absolute maximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, dan wordt jouw schaalsalaris per het moment van de overplaatsing volgens de overgangsregeling in artikel 2.10.A afgebouwd.

3. ARBEIDSVOORWAARDENWINKEL

1. In artikel 4.6 CAO NWb is het Persoonlijk Budget geregeld en in artikel 2.6 van deze CAO de 13^e maand uitkering. De nadere invulling en praktische uitvoering van deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen is opgenomen in dit hoofdstuk.
2. Zowel het Persoonlijk Budget als de 13^e maand uitkering worden aan jou beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. In de Arbeidsvoorwaardenwinkel kun je de verschillende bedragen (bronnen) naar eigen keuze reserveren, besteden aan doelen of laten uitbetalen.
3. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen specifieke voorwaarden gelden.

3.1 Budgetten

1. In de Arbeidsvoorwaardenwinkel heb je beschikking over de volgende budgetten en uitkeringen:
 - Persoonlijk Budget
 - Budget Vakantie-uitkering
 - 13^e maanduitkering pensioengevend
 - 13^e maanduitkering niet pensioengevend
 - Budget Eenmalig
2. Ben je voor een deel van het jaar in dienst, dan worden de bronnen naar evenredigheid berekend.

A. Persoonlijk budget

Het Persoonlijk Budget (10% of 4,8% bij een contract zonder ADV of als de ADV is verwerkt in het rooster) wordt maandelijks voor 1/12^e deel beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het is niet pensioengevend inkomen.

B. Budget vakantie-uitkering

Het budget vakantie-uitkering (8%) wordt maandelijks opgebouwd. Je kunt eenmaal per jaar de keuze maken voor reserveren, maandelijks uitbetalen of uitbetaling ineens in mei. Heb je gekozen voor reserveren en zet je het (gedeeltelijk) niet in voor een doel, dan wordt het restant uitbetaald in december van elk jaar. De vakantie-uitkering is pensioengevend inkomen.

C. 13^e maand uitkering

De 13^e maanduitkering wordt maandelijks voor 1/12^e deel beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Vanwege fiscale en pensioentechnische redenen is de 13^e maand uitkering uitgesplitst in een pensioengevend deel van 3,7% (de vaste eindejaarsuitkering van artikel 4.5 CAO NWb) en een niet pensioengevend deel van 7%. Van het pensioengevende deel van 3,7% kan geen verlof worden gekocht.

D. Budget eenmalig

Via het Budget Eenmalig kunnen aan jou eenmalige bedragen beschikbaar worden gesteld die geen pensioengevend inkomen zijn, zoals:

- De waarde van de overwerkuren boven de 80 uur: de waarde van deze uren wordt jaarlijks in maart toegevoegd in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het gaat hierbij om zowel regulier overwerk als overwerk in het kader van de wacht- en storingsdienst.
- Uitkeringen waarop op grond van oude regelingen of bedrijfsregelingen aanspraak bestaat.

3.2 Doelen

In de Arbeidsvoorwaardenwinkel kun je naast uitbetaling van de budgetten, kiezen voor het 'kopen' van arbeidsvoorwaarden. Dit worden de doelen genoemd.

A. Extra storting pensioen

Dit doel kun je inzetten wanneer je gebruik maakt van de aanvullende pensioenstortingsmogelijkheden van de Stichting Pensioenfonds ABP. Je gaat zelf voorafgaand aan de storting bij ABP na in hoeverre de aanvullende pensioenstorting past binnen de fiscale kaders en het pensioenreglement. Is dit passend (er dient een bewijs van fiscale ruimte overlegd te worden), dan kan na overleg met HR Services de definitieve storting plaatsvinden met middelen uit de Arbeidsvoorwaardenwinkel.

B. Fiets

1. Maak je op minimaal 50% van de dagen dat je reist voor Enexis gebruik van een fiets, dan kun je één keer per drie kalenderjaren (36 maanden) een fiets (eventueel met fietsverzekering) aanschaffen en de factuur hiervan (gedeeltelijk) betalen vanuit de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Onder het reizen voor Enexis wordt in dit verband ook verstaan het fietsen van en naar het station of carpoolplaats. Tijdens het aanvraagproces in de Arbeidsvoorwaardenwinkel verklaar je hieraan te voldoen.
2. Voldoe je aan deze voorwaarde, dan kun je uit de budgetten in de Arbeidsvoorwaardenwinkel:
 - eens per drie jaar (36 maanden) een bruto bedrag van maximaal € 1.500,- (inclusief BTW) netto uitbetaald krijgen, voor een door jou aangeschafte fiets;
 - eens per drie jaar (36 maanden) een bruto bedrag van maximaal € 250,- netto uitbetaald krijgen, voor een bij deze fiets afgesloten verzekering;
 - één keer per kalenderjaar een bruto bedrag van maximaal € 82,- netto uitbetaald krijgen, voor de aan jouw fiets in dat jaar uitgevoerde onderhoud -en reparatiewerkzaamheden en/of hiervoor gekochte accessoires (zoals een extra slot, een steun voor een aktetas of een regenpak).
3. Je toont de aanschaf van de fiets (en de eventuele verzekering) aan door middel van het indienen van een (kopie) factuur van de fiets (en tegelijkertijd de eventuele fietsverzekering) én een (kopie) van een betalingsbewijs (bijvoorbeeld een bankafschrift of kassabon). Voor kosten die jij gemaakt hebt ten behoeve van accessoires, onderhoud of reparatie bij of aan je fiets is een betalingsbewijs voldoende.
4. De kosten voor de fiets (inclusief toebehoren en eventuele fietsverzekering) kunnen niet over meerdere jaren worden verspreid en dienen in het jaar van aanschaf te worden gefinancierd met bronnen uit de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Kosten die de in lid 2 genoemde bedragen te boven gaan, komen voor jouw eigen rekening.

C. Contributies

Je kunt via de Arbeidsvoorwaardenwinkel fiscaalvriendelijk de contributies van de onderstaande verenigingen en organisaties betalen. De keuze voor dit doel geldt alleen in het jaar waarop de contributie betrekking heeft. Je toont voorafgaand aan jouw keuze aan dat je die contributie hebt betaald.

- Vakbond Betaling van de contributie kun je aantonen door het indienen van een kopie van de totale rekening van de vakbond of door het indienen van een betalingsbewijs (bankafschrift of verklaring van de vakbond waaruit blijkt dat de contributie is betaald).
- Personeelsvereniging binnen Enexis
Je toont voorafgaand aan jouw keuze aan dat je die contributie hebt betaald via de inhouding op jouw salaris.
- Beroepsvereniging (relevant voor jouw functie)
Betaling van de contributie kun je aantonen door het indienen van de originele factuur en een kopie van een bankafschrift. Onder het doel beroepsvereniging valt niet de contributie voor serviceclubs zoals Rotary en Lions.

D. Verlof kopen

1. Je kunt op basis van het bepaalde in artikel 4.6 van de CAO NWb in de Arbeidsvoorwaardenwinkel, als aanvulling op het wettelijke verlof, per kalenderjaar een maximaal aantal extra verlofuren kopen.
2. Heb je het gekochte verlof niet opgenomen in het jaar van aankoop, dan heb je het volgende jaar een beperktere mogelijkheid om verlof te kopen. Het eventuele restant van gekochte uren in het voorgaande jaar, telt mee voor het in het nieuwe kalenderjaar geldende maximum.
3. Gekocht verlof wordt bijgeschreven op het verlofoverzicht en kan niet meer worden verkocht.

E. Opleidingskosten

1. Je kunt jouw opleidingskosten onbelast laten uitbetalen via de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het gaat hierbij om kosten voor een studie of opleiding die je hebt gevolgd om vaktechnisch bij te blijven of voor het verbeteren van je positie op de arbeidsmarkt.
2. Dit doel kan één keer per jaar worden gebruikt. De kosten kunnen alleen worden ingediend in het jaar waarin de kosten zijn gemaakt. Er dient een factuur en betalingsbewijs te worden ingediend. Voorwaarde is verder dat de kosten nog niet eerder of op andere wijze zijn vergoed of waarvoor reeds fiscaal voordeel is toegepast.

F. Fiscale ruimte woon-werkkilometers

1. Is de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer bij Enexis lager dan de maximaal fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding vanuit de overheid; en ben je op 1 december van een kalenderjaar in dienst; en heb je op grond van Bedrijfsregeling 1 (Woon-werkverkeer) in dat kalenderjaar declaraties ingediend voor woon-werkkilometers met eigen vervoer, dan kun je gebruik maken van fiscale wetgeving: de zogenaamde fiscale ruimte.
2. Het totaalbedrag dat jij, behoudens het bepaalde in lid 1, aan fiscale ruimte hebt opgebouwd met woon-werkkilometers kan, na toepassing van de saldering voor dienstreizen, gebruikt worden om één of meerdere van de in deze regeling genoemde bronnen om te zetten in een netto uitbetaling. De salderingsregeling voor dienstreizen wordt in dat geval automatisch toegepast en is vastgelegd in Bedrijfsregeling 2 Reiskosten Dienstreizen.
3. De salarisadministratie berekent automatisch het bedrag dat maximaal fiscaal mag worden benut. De berekening vindt plaats over de gedeclareerde en goedgekeurde kilometers woon-werkverkeer en dienstreizen op 31 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt. Het is niet mogelijk een bedrag naar keuze aan te geven voor het gebruik van de fiscale ruimte woon-werkkilometers. Of het berekende maximale fiscale voordeel volledig kan worden benut, is afhankelijk van de waarde van de door jou ingezette bronnen voor dit doel en de beschikbare ruimte in de werkkostenregeling.
4. Kies je, behoudens het bepaalde in lid 1, voor de voorkeursinstelling 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', dan moet je dit vóór 1 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt aangeven.

G. Uitbetalen

1. Je kunt maandelijks de keuze maken om een of meer bronnen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel te laten uitbetalen of deze in te zetten voor een van de doelen. Het restantbedrag in de Arbeidsvoorwaardenwinkel wordt automatisch in december van elk jaar uitbetaald.
2. Heb je gekozen voor de voorkeursinstelling 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', dan wordt het eventuele restant uitbetaald in de maand december van het betreffende kalenderjaar, dan wel in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (de zogenaamde '13^e run').

3.3 Waarde van een verlofuur bij kopen verlof

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

3.4 Overgeschreven verlof en extra ADV

Het overgeschreven verlof en eventuele extra ADV uren worden bijgeschreven op het verlofoverzicht. Je plant zelf de extra ADV uren in. Extra ADV uren die niet voor het einde van het kalenderjaar opgenomen zijn, vervallen en worden niet uitbetaald. Ook bij beëindiging van het dienstverband vindt geen uitbetaling plaats.

3.5 Wettelijke voorwaarden

A. Fiscale voorwaarden

1. Een fiscale eis bij het inzetten van bronnen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel is dat deze toekomstig moeten zijn: zij mogen fiscaal nog niet genoten zijn.
2. Als wettelijke bepalingen en bepalingen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen de inzet van bronnen niet toelaten, dan gaan deze bepalingen voor. Je kunt de bronnen dan niet als zodanig inzetten in de Arbeidsvoorwaardenwinkel.
3. De verschillende keuzes die door jou gemaakt worden, moeten passen binnen de bedrijfsvoering en binnen de kaders van de fiscale wetgeving. Door het kopen van uren en het reserveren of uitbetalen van het Persoonlijk Budget en de 13^e maand uitkering is sprake van kostenneutraliteit.
4. Er kunnen zich wijzigingen in de (fiscale) wetgeving voordoen die van invloed zijn op bijvoorbeeld het bruto-netto traject of jouw gemaakte keuze. Hebben deze wijzigingen negatieve financiële gevolgen voor jou, dan zijn deze voor jouw rekening en risico. Er is geen sprake van compensatie door de werkgever. De werkgever zal je zo spoedig mogelijk informeren over wettelijke wijzigingen en de mogelijke gevolgen daarvan voor deze regeling.

B. Pensioengevendheid

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

C. Sociale zekerheid

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

3.6 Aanpassing van bronnen en doelen

Jaarlijks beoordeelt de werkgever of de bronnen en doelen nog in overeenstemming zijn met de bedrijfsvoering en de wetgeving. De werkgever kan beslissen om bronnen en doelen te wijzigen, te laten vervallen of toe te voegen. De werkgever treedt hiervoor in overleg met de vakbonden. Leidt de keuze in de Arbeidsvoorwaardenwinkel tot tijdelijke aanpassing van de arbeidsovereenkomst, dan wordt deze aanvullende arbeidsovereenkomst door jou en de werkgever ondertekend en in jouw personeelsdossier bewaard.

3.7 Einde arbeidsovereenkomst

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

3.8 Sluiting arbeidsvoorwaardenwinkel

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

4. WACHT- EN STORINGSDIENSTEN

4.1 Vergoeding in geld

1. Als je volgens rooster beschikbaar bent voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvang je voor elke werkelijk verrichte volle week wacht- en storingsdienst (zeven aaneengesloten dagen) een vergoeding³ in geld van:
 - A. € 446,23 (peildatum 1-7-2025), € 455,15 (peildatum 1-1-2026) en € 464,25 (peildatum 1-7-2026) indien je werkzaam bent in het primaire proces (bedrijfsonderdeel Operations), in een functie in maximaal schaal 15, je regelmatig wordt opgeroepen tijdens de WSD en je in principe bij elke WSD-oproep (storing) - veelal buiten - werkzaamheden moet verrichten.⁴; of
 - B. € 373,05 (peildatum 1-7-2025), € 380,51 (peildatum 1-1-2026) en € 388,12 (peildatum 1-7-2026) indien je niet voldoet aan de criteria als genoemd onder A.
2. De vergoeding voor een volle week wacht- en storingsdienst is gebaseerd op 5 x 10% (maandag tot vrijdag) + 20% (zaterdag) + 30% (zondag). Verricht je een gedeeltelijke wacht- en storingsdienst van minder dan zeven aaneengesloten dagen, dan bedraagt de vergoeding een deel van de volledige weekvergoeding en wordt deze berekend aan de hand van de hiervoor genoemde percentages.

4.2 Rooster

De wacht- en storingsdiensten worden volgens een door de werkgever goedgekeurd rooster uitgevoerd. Dit rooster kan alleen gewijzigd worden met voorafgaande goedkeuring van de werkgever.

4.3 Vergoeding voor feestdagen

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

4.4 Vergoeding in tijd en geld

1. Indien je tijdens een wacht- en storingsdienst als bedoeld in artikel 4.1 werkzaamheden moet verrichten, ontvang je hiervoor een vergoeding in tijd. Bij het verrichten van werkzaamheden tijdens een wacht- en storingsdienst wordt de Arbeidstijdenwet in acht genomen. Deze vergoeding in tijd (de zogenoemde tijd voor tijd) dien je vóór de volgende wacht- en storingsweek op te nemen, maar in ieder geval binnen de in de Arbeidstijdenwet vereiste termijn. Daarnaast kun je op grond van de geldende overwerkregeling aanspraak maken op een overwerktoeslag. Deze wordt in geld uitgekeerd.
2. Heb je de vergoeding in tijd als bedoeld in lid 1 niet opgenomen vóór de volgende wacht- en storingsdienstweek, dan wordt deze tijd uitbetaald op basis van het uurloon als bepaald in de CAO NWb (conform de definitie: Salaris per uur (Artikel 4.7: Overwerk en verschoven werktijd, Artikel 6.4: Reizen voor je werk, Artikel 6.5: Werktijden bij standplaats thuis, Artikel 6.7: Inroosteren compensatie in tijd)).

4.5 Einde wacht- en storingsdienst

Je hoeft geen wacht- en storingsdiensten (meer) te verrichten:

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

³ Er is sinds 1 januari 2020 sprake van een all-in WSD-vergoeding. De 8% vakantie-uitkering en de 1,94% levensloopbijdrage (incl. vakantie-uitkering daarover) zijn per die datum in de all-in vergoeding opgenomen. Vóór 1 januari 2020 werden deze bedragen apart van de WSD-vergoeding uitbetaald.

⁴ De lijst van functies die aan deze criteria voldoen, wordt gepubliceerd op het intranet van werkgever.

4.6 Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst

Je komt in aanmerking voor een vergoeding volgens onderstaande afbouwregeling als je de wacht- en storingsdienst op initiatief van de werkgever definitief verlaat vanwege een van de in artikel 4.5 genoemde redenen.

1. De vergoeding wordt berekend op basis van de gemiddelde wacht- en storingsdienst vergoeding die je hebt ontvangen in de twee jaar direct voorafgaand aan het moment dat de wacht- en storingsdienst voor jou eindigt. Heb je minder dan twee jaar wacht- en storingsdienst verricht, dan wordt de gemiddelde wacht- en storingsdienst vergoeding over die kortere periode berekend.
2. Indien de wacht- en storingsdienst op basis van artikel 4.5 wordt beëindigd krijg je de vergoeding als genoemd in lid 1 gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wacht- en storingsdienst is beëindigd, volledig doorbetaald. In de periode daarna ontvang je de vergoeding, afhankelijk van het aantal jaren dat je wacht- en storingsdienst hebt verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

AANTAL JAREN IN WACHT- EN STORINGSDIENST				PERCENTAGE VAN DE VERGOEDING
1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jr. of meer	
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%

3. Word je tijdens de afbouwperiode wederom opgenomen in het rooster van de wacht- en storingsdiensten en heeft de onderbreking van de afbouwperiode een jaar of korter geduurd, dan wordt de afbouw voortgezet op basis van de eerder gemaakte afspraken. Heeft de onderbreking van de afbouwperiode langer dan een jaar geduurd, dan worden de perioden dat je in wacht- en storingsdiensten hebt gewerkt bij elkaar opgeteld. De nieuwe afbouwperiode wordt bepaald op basis van de totale periode dat je in het rooster van de wacht- en storingsdiensten hebt gewerkt, waarbij de maanden dat je reeds eerder een afbouwvergoeding hebt ontvangen hierop in mindering worden gebracht.
4. Ben je op de dag dat de wacht- en storingsdienst op basis van artikel 4.5 voor jou eindigt 57 jaar of ouder, dan krijg je de vergoeding als genoemd in lid 1 volledig doorbetaald. Bereik je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar, dan wordt de vergoeding vanaf dat moment niet verder afgebouwd. De vergoeding wordt gehandhaafd op het dan bereikte bedrag.
5. Individuele salarisverhogingen worden in mindering gebracht op de te betalen vergoeding als bedoeld in dit artikel. Collectieve salarismaatregelen op grond van de CAO NWb worden hierop niet in mindering gebracht.
6. Vindt het beëindigen van de wacht- en storingsdienst plaats wegens medische noodzaak en kent de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsingtoelage toe, dan vervalt de vergoeding volgens dit artikel met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage. Met deze herplaatsingtoelage wordt het vervallen van de wacht- en storingsdienstvergoeding gecompenseerd.
7. Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris.

4.7 Indexatie

De vergoeding in geld als bedoeld in artikel 4.1 voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, wordt aangepast volgens de collectieve salarismaatregelen in de CAO NWb.

5. OVERWERK EN MEERWERK

5.1 De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding

1. Ben je ingedeeld in klasse 15 of hoger, dan kom je niet in aanmerking voor een vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd.
2. De overwerkgrens is niet van toepassing op de werknemers die in het kader van de wacht- en storingsdienst zijn opgenomen in een rooster en tijdens de wacht- en storingsdienst werkzaamheden moeten verrichten (overwerken).

5.2 De grens voor aanspraak op meerwerkvergoeding

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

BIJLAGEN

Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de bedrijfs-cao enexis

Bijlage 2: Salaristabel Enexis

Bijlage 3: Doorstromingstabellen

Bijlage 4: Regeling “Garantietoelage salaris”

Bijlage 5: Overgangsregeling loskoppelen beoordelen en belonen

Bijlage 6: Richtlijnen voor de toepassing van de EEB en de Septemberronde

Bijlage 7: Conversietabel

Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de bedrijfs-cao enexis

- Enexis Personeel B.V.

Bijlage 2: Salaristabel Enexis

Salaristabel Enexis vanaf 1 juli 2025 (bruto op maandbasis)

Klasse	RSP 70%	RSP=100%	RSP=105%	RSP=110%
7	2.521	3.150	3.308	3.465
8	2.521	3.355	3.523	3.691
9	2.521	3.478	3.652	3.826
10	2.554	3.649	3.831	4.014
11	2.753	3.933	4.130	4.326
12	3.024	4.320	4.536	4.752
13	3.284	4.692	4.927	5.161
14	3.587	5.124	5.380	5.636
15	4.059	5.799	6.089	6.379
16	4.761	6.801	7.141	7.481
17	5.482	7.832	8.224	8.615
18	6.615	9.450	9.923	10.395
19	7.536	10.766	11.304	11.843
20	8.848	12.640	13.272	13.904

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2026 (bruto op maandbasis)

Klasse	RSP 70%	RSP=100%	RSP=105%	RSP=110%
7	2.571	3.213	3.374	3.534
8	2.571	3.422	3.593	3.764
9	2.571	3.548	3.725	3.903
10	2.605	3.722	3.908	4.094
11	2.808	4.012	4.213	4.413
12	3.084	4.406	4.626	4.847
13	3.350	4.786	5.025	5.265
14	3.658	5.226	5.487	5.749
15	4.141	5.915	6.211	6.507
16	4.856	6.937	7.284	7.631
17	5.592	7.989	8.388	8.788
18	6.747	9.639	10.121	10.603
19	7.687	10.981	11.530	12.079
20	9.025	12.893	13.538	14.182

Salaristabel Enexis vanaf 1 juli 2026 (bruto op maandbasis)

Klasse	RSP 70%	RSP=100%	RSP=105%	RSP=110%
7	2.622	3.277	3.441	3.605
8	2.622	3.490	3.665	3.839
9	2.622	3.619	3.800	3.981
10	2.657	3.796	3.986	4.176
11	2.864	4.092	4.297	4.501
12	3.146	4.494	4.719	4.943
13	3.417	4.882	5.126	5.370
14	3.732	5.331	5.598	5.864
15	4.223	6.033	6.335	6.636
16	4.953	7.076	7.430	7.784
17	5.704	8.149	8.556	8.964
18	6.882	9.832	10.324	10.815
19	7.841	11.201	11.761	12.321
20	9.206	13.151	13.809	14.466

Salaristabel Enexis vanaf 1 juli 2025 (bruto op maandbasis) voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

MINIMUMLOON PER 01-07-2025	WETTELIJK (100%)	120%
21-jarige	€ 2.505,60	€ 3.006,72
20-jarige (80%)	€ 2.004,48	€ 2.405,38
19-jarige (60%)	€ 1.503,36	€ 1.804,03
18-jarige (50%)	€ 1.252,80	€ 1.503,36
17-jarige (39,5%)	€ 990,06	€ 1.188,07
16-jarige (34,5%)	€ 864,78	€ 1.037,74
15-jarige (30%)	€ 751,68	€ 902,02

Bijlage 3: Doorstromingstabellen

DEEL 2A: DOORSTROMINGSTABEL BIJ SALARISREGELING ALGEMEEN

	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)					
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 105%	105% t/m 110%
Periodiek	7,5%	5%	3,5%	2,5%	2,5% ⁵	2,5% ⁵
Promotie X+2⁶	10%	7,5%	5%	3,5%	2,5%	-

DEEL 2 B: DOORSTROMINGSTABEL BIJ SALARISREGELING EBS, PRODUCTIE NOORD EN PRODUCTIE ZUID SALARISKLASSE 7 TOT EN MET 15

	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)				
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 110%
Periodiek	7,5%	5%	3,5%	2,5%	2,5 %
Promotie X+2⁷	10%	7,5%	5%	3,5%	3%

⁵ Alleen van toepassing in geval van artikel 2.4 onder B (Topmax)

⁶ Van toepassing bij een promotie waarbij je 2 of meer salarisklassen stijgt (zie artikel 2.3.C lid 3).

⁷ Van toepassing bij een promotie waarbij je 2 of meer salarisklassen stijgt (zie artikel 2.9.C lid 3).

Bijlage 4: Regeling “Garantietoelage salaris”

1. De werknemer die een garantietoelage salaris heeft c.q. een individuele garantie heeft om een bepaald salarisperspectief te bereiken, behoudt deze garantie. Het garantiebedrag wordt geormerkt. Dit uitgangspunt geldt ook bij de verlaging van het inkomen als bedoeld in artikel 2.7 of 2.10 van deze CAO.
2. De garantietoelage salaris is pensioengevend en valt onder het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO NWb. Dit betekent dat deze toelage wordt meegenomen in de grondslag voor salarisgerelateerde uitkeringen en de collectieve salarismaatregelen die CAO-partijen overeenkomen, ook van toepassing zijn op de toelage.
3. Als de werknemer zijn gegarandeerd salarisperspectief nog niet heeft bereikt, zal de groei naar het persoonlijk garantieperspectief plaatsvinden op basis van de periodiek uit de doorstromingstabel, die hoort bij de salarisregeling waar de werknemer onder valt (deel 2A of deel 2B), als bedoeld in bijlage 3 van deze CAO.
4. Naast de procentuele verhoging van het inkomen als bedoeld in lid 3, is artikel 2.4 inzake het topmaximum van toepassing, ook als het persoonlijk garantieperspectief als bedoeld in lid 3 nog niet is bereikt.

Bijlage 5: Overgangsregeling loskoppelen beoordelen en belonen

Met ingang van 1 april 2024, is je schaalverhoging niet meer gekoppeld aan een beoordelingsscore. Om te voorkomen dat medewerkers in Salarisregeling deel 2A met een RSP van 100% of hoger hierdoor de mogelijkheid om het topmaximum te behalen verliezen, zijn Partijen de volgende overgangsregeling overeengekomen:

Heb je bij je beoordeling in 2023 of bij je beoordelingen in 2023 én 2022 een “zeer goed” (4) en/of “uitstekend” (5) gehad, dan worden deze beoordelingen aangemerkt als een EEB in de zin van artikel 2.4 onder B.

Voor het overige geldt, dat artikel 2.4 onder B van toepassing is op elke EEB die (als bruto geldbedrag ineens) is toegekend ná 1 april 2024.

Bijlage 6: Richtlijnen voor de toepassing van de EEB en de Septemberronde

De werkgever kan de Septemberronde (artikel 2.3 onder B resp. artikel 2.9 onder B) en de EEB (artikel 2.5) inzetten om je extra te belonen. Partijen hebben enkele richtlijnen opgesteld, die als hulpmiddel kunnen dienen om te bepalen of iemand in aanmerking kan komen voor een van deze beloningsvormen.

Beleidskader Septemberronde

Als je nog niet het normmaximum of absolute maximum (afhankelijk van de salarisregeling) van je salarisklasse hebt bereikt (100% RSP resp. 110% RSP) én *structurele* bijzondere prestaties verricht en/of versnelde ontwikkeling hebt laten zien in de afgelopen maanden, dan kun je voorgedragen worden voor de Septemberronde.

Beleidskader EEB

Bij *tijdelijke* bijzondere werkzaamheden of prestaties kun je in aanmerking komen voor een EEB.

Indien je *structureel* bijzondere prestaties en/of versnelde ontwikkeling laat zien en het normmaximum of het absolute maximum van je salarisklasse hebt bereikt, dan kun je óók in aanmerking komen voor een EEB (cfm. de Topmax in artikel 2.4 lid 2).

Richtgevingende voorbeelden van bijzondere prestaties en versnelde ontwikkeling⁸

Hieronder vind je een aantal richtinggevende voorbeelden, die inzicht kunnen geven in welke situaties een Septemberronde of EEB passend zou kunnen zijn.

1. Je bent pas kort in deze functie gestart, maar hebt je zowel zakelijk als persoonlijk in korte tijd dermate snel ontwikkeld, dat je de afgelopen periode (zonder verdere instructies) de werkzaamheden van meer ervaren collega's hebt kunnen overnemen, bijvoorbeeld in geval van verlof of verzuim. (Septemberronde vanwege ontwikkeling of EEB vanwege tijdelijke bijzondere werkzaamheden)
2. Je bent in dienst getreden in een bepaalde functie, waarbij je nog een ontwikkelingsstap moet maken om vakvolwassen te zijn in je functie. Je maakt een overstap naar een functie in dezelfde salarisklasse bij een andere afdeling. Die functie sluit wel volledig aan bij je achtergrond en je ontwikkelt je in korte tijd sneller dan je in je voormalige functie had kunnen doen. (Septemberronde vanwege ontwikkeling)
3. Je neemt deel aan verschillende projecten en/of onderneemt initiatieven om tot verbetering van processen te komen en neemt daarin ook een eigen verantwoordelijkheid, zonder dat dit onderdeel is van je functie. Je zit nog ver van het normmaximum van je schaal verwijderd, maar dit zijn wel bijzondere prestaties passend bij vakvolwassen functioneren in deze functie. (Septemberronde vanwege bijzondere prestatie bij een structurele aard e/o EEB vanwege tijdelijke extra prestatie of werkzaamheden).
4. Je hebt een opleiding gevolgd als gevolg waarvan je zeer specifieke kennis hebt verkregen over een bepaald onderwerp, welke niet tot je reguliere takenpakket behoort. Je zet deze kennis in voor Enexis en zorgt dat je collega's ook over deze kennis komen te beschikken. Dit doe je naast je reguliere werkzaamheden. (Septemberronde vanwege ontwikkeling e/o EEB vanwege tijdelijke extra werkzaamheden).

Procesafspraken

De werkgever publiceert de procesafspraken op het HR Infohuis, zodat deze voor jou ook terug te vinden zijn en je hierover met je leidinggevende in gesprek kan gaan.

⁸ Is het absolute- of normmaximum van de salarisklasse bereikt, dan kan waar "Septemberronde" staat ook "EEB" worden gelezen.

Bijlage 7: Conversietabel

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

DE ONDERGETEKENDEN

Enexis Holding N.V., gevestigd te 's-Hertogenbosch
Partij ter ene zijde

EN

FNV, gevestigd te Utrecht
CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht
Elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst Enexis met ingangsdatum 1 juli 2025 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te 's Hertogenbosch op 13 juni 2025.

Enexis Holding N.V.

FNV

.....
Kim Teunis
Directeur HR

.....
Özcan Colak

CNV Publieke Diensten

.....
Ina Kahil