

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 waarden 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	9
2.10 Overgangsregeling	11
3. ARBEIDSVORWAARDENWINKEL	13
3.1 Budgetten	13
3.2 Doelen	13
3.3 Waarde van een verlofjaar 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 Werkingsfeer

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 bedrijfs- cao Enexis is gekoppeld aan de looptijd van de cao NWb, welke is vastgesteld van 1 januari 2024 tot 1 juli 2025.

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 na 1 april 2024. In bijlage 5 is de salarisregeling tot en met 1 april 2024 opgenomen. 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 7 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 7 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 4) 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 7 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).
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:

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.

- 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, na 1 april 2024. In bijlage 5 is de salarisregeling tot en met 1 april 2024 opgenomen.

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 7 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 aantoonst.

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 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. € 424,74 bruto (peildatum 1-1-2024) 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. € 355,09 bruto (peildatum 1-1-2024) 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: Salarisregeling Deel 2A en Deel 2B tot en met 1 april 2024

Bijlage 6: Overgangsregeling loskoppelen beoordelen en belonen

Bijlage 7: Richtlijnen voor de toepassing van de EEB en de Septemberronde

Bijlage 8: 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 januari 2024 (bruto op maandbasis)

KLASSE	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	2.400	2.998	3.148	3.298
8	2.400	3.193	3.353	3.512
9	2.400	3.311	3.477	3.642
10	2.431	3.473	3.647	3.820
11	2.621	3.744	3.931	4.118
12	2.878	4.112	4.318	4.523
13	3.126	4.466	4.689	4.913
14	3.415	4.878	5.122	5.366
15	3.863	5.519	5.795	6.071
16	4.531	6.474	6.797	7.121
17	5.218	7.455	7.827	8.200
18	6.297	9.265	9.445	9.895
19	7.173	10.274	10.760	11.272
20	8.422	12.013	12.633	13.234

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2025 (bruto op maandbasis)

KLASSE	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	2.472	3.088	3.242	3.397
8	2.472	3.329	3.453	3.618
9	2.472	3.410	3.581	3.751
10	2.504	3.577	3.756	3.935
11	2.699	3.856	4.049	4.242
12	2.965	4.235	4.447	4.659
13	3.220	4.600	4.830	5.060
14	3.517	5.024	5.276	5.527
15	3.979	5.685	5.969	6.253
16	4.667	6.668	7.001	7.334
17	5.375	7.678	8.062	8.446
18	6.486	9.543	9.729	10.192
19	7.388	10.555	11.083	11.610
20	8.674	12.392	13.011	13.631

Salaristabel Enexis vanaf 1 januari 2024 (bruto op maandbasis) voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

MINIMUMLOON PER 01-01-2024	WETTELIJK (100%)	120%
21-jarige	€ 2.317,83	€ 2.781,39
20-jarige (80%)	€ 1.854,96	€ 2.225,95
19-jarige (60%)	€ 1.390,35	€ 1.668,42
18-jarige (50%)	€ 1.159,79	€ 1.391,74
17-jarige (39,5%)	€ 915,25	€ 1.098,30
16-jarige (34,5%)	€ 799,97	€ 959,97
15-jarige (30%)	€ 695,17	€ 834,21

Bijlage 3: Doorstromingstabellen

DEEL 2A: DOORSTROMINGSTABEL BIJ SALARISREGELING ALGEMEEN

Zoals deze geldt van 1 januari 2024 tot en met 1 april 2024 (bij bijlage 5):

UITKOMST BEOORDELING	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)					
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 105%	105% t/m 110%
Uitstekend (5)	12,5%	10%	7,5%	5%	3,5%	2,5%
Zeer goed (4)	10%	7,5%	5%	3,5%	2,5%	-
Goed (3)	7,5%	5%	3,5%	2,5%	-	-
Verbeteren (2)	2,5%	1,25%	1,25%	-	-	-
Onvoldoende (1)	-	-	-	-	-	-

Zoals deze geldt na 1 april 2024:

	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

Zoals deze geldt van 1 januari 2024 tot en met 1 april 2024 (bij bijlage 5):

UITKOMST BEOORDELING	RELATIEVE SALARISPOSITIE (RSP)				
	<70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 110%
Uitstekend (5)	12,5%	10%	7,5%	5%	3,5 %
Zeer goed (4)	10%	7,5%	5%	3,5%	3 %
Goed (3)	7,5%	5%	3,5%	2,5%	2,5 %
Verbeteren (2)	2,5%	1,25%	1,25%	-	-
Onvoldoende (1)	-	-	-	-	-

Zoals deze geldt na 1 april 2024:

	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”

Tot en met 1 april 2024 geldt (bij bijlage 5):

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 2.11 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 beoordelingsuitkomst(en) en volgens de doorstromingstabel, die hoort bij de salarisregeling waar de werknemer onder valt (deel 2A of deel 2B), als bedoeld in bijlage 4 van deze CAO. Voor deze werknemers in salarisregeling deel 2A, geldt daarbij nog het volgende:
 - a. boven het normmaximum (RSP = 100%) wordt bij ten minste “goed” functioneren een doorstromingspercentage gehanteerd van 2,5% van het inkomen;
 - b. boven het normmaximum (RSP = 100%) wordt bij de beoordelingsuitkomst “zeer goed” (in geval van een RSP van 100% - 105%) en bij een beoordelingsuitkomst “uitstekend” (in geval van een RSP van 100% - 110%), de percentages gehanteerd die zijn opgenomen in de doorstromingstabel behorende bij salarisregeling deel 2A als bedoeld in bijlage 4.
4. Naast de procentuele verhoging van het inkomen als bedoeld in lid 3, is bij een beoordelingsuitkomst van “zeer goed” of “uitstekend” artikel 2.4 of 2.10 inzake het topmaximum van toepassing, ook als het persoonlijk garantieperspectief als bedoeld in lid 3 nog niet is bereikt.

Vanaf 1 april 2024 geldt:

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: Salarisregeling Deel 2A en Deel 2B tot en met 1 april 2024

Deze salarisregeling geldt tot en met 1 april 2024. Na die datum is de beloning losgekoppeld van een eventuele beoordeling en geldt de salarisregeling zoals deze is opgenomen in hoofdstuk 2 van deze cao.

2. SALARISREGELING

DEEL 2A: SALARISREGELING ALGEMEEN

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

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 teveel 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 verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse. Hierop geldt de volgende uitzondering. Indien je na de twee volle kalenderjaren de functie nog steeds 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. Je kunt in aanmerking komen voor een verhoging van je schaalsalaris. Dat kan per 1 april 2024 en per het moment als bedoeld in de artikelen 2.3.B en 2.3.C van deze bijlage.
2. Voor de vaststelling van jouw schaalsalaris en salarisontwikkeling per 1 april 2024, is bepalend hoe je hebt gefunctioneerd (artikel 2.3.A van deze bijlage), jouw ontwikkeling en de extra waarde die je hebt voor de organisatie.
3. 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 4) totdat het normmaximum (=100% RSP) is bereikt.

A. Functioneren

1. Jouw functioneren wordt beoordeeld aan de hand van de met de Ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek Samen voor Ontwikkeling en Resultaat (SOR).
2. De vaststelling van het schaalsalaris op basis van je functioneren over 2023, gebeurt per 1 april 2024. Indien je in de loop van 2023 in dienst bent getreden, is in overleg tussen jou en je leidinggevende bepaald, of in april 2024 sprake zal zijn van een beoordeling over 2023 en de daarmee samenhangende salarিসvaststelling per 1 april 2024.
3. Indien sprake is geweest van een promotie zoals bedoeld in artikel 2.3.B, is in overleg tussen jou en je leidinggevende bepaald of je beoordeeld zal worden over 2023 en de daarmee samenhangende salarিসvaststelling per 1 april 2024 zal ontvangen.
4. Je leidinggevende beoordeelt jouw functioneren over 2023 volgens de volgende kwalificaties:
 - het functioneren is onvoldoende;
 - het functioneren moet verbeteren;
 - het functioneren is goed;
 - het functioneren is zeer goed;
 - het functioneren is uitstekend.
5. Dit beoordelingsresultaat is van belang voor de vaststelling van de (eventuele) verhoging van jouw schaalsalaris. Als je jouw normmaximum (= 100% RSP) nog niet hebt bereikt, geldt het volgende (waarbij als bovengrens een stijging tot aan het normmaximum van je normatieve klasse geldt):
 - "onvoldoende": je ontvangt geen salarিসverhoging. Je maakt afspraken met je leidinggevende over het verbeteren van jouw functioneren;
 - "verbeteren": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarিসverhoging van 2,5% of 1,25% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024. Als je een RSP hebt van 90% of meer ontvang je geen salarিসverhoging. Je maakt afspraken met je leidinggevende over het verbeteren van jouw functioneren;
 - "goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarিসverhoging van 7,5%, 5%, 3,5%, of 2,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024;
 - "zeer goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarিসverhoging van 10%, 7,5%, 5%, of 3,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024;
 - "uitstekend": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarিসverhoging van 12,5%, 10%, 7,5% of 5% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024.
6. Ben je langdurig arbeidsongeschikt geweest in 2023, dan worden jouw resultaatafspraken bijgesteld. De re-integratie-inspanningen worden dan ook hierin meegenomen en meegewogen. De beoordeling en de daarmee samenhangende salarিসvaststelling zijn in dat geval zowel afhankelijk van de mate waarin je hebt voldaan aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op jouw werkzaamheden, als van de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de re-integratie.

B. Promotie

1. Waar in deze bijlage wordt gesproken over doorstromingstabel, betreft dit de doorstromingstabel uit bijlage 4, die geldt tot 1 april 2024, behorende bij de salarისregeling waaronder jouw nieuwe functie valt (salarისregeling deel 2A of salarისregeling deel 2B).
2. Bij een promotie wordt jouw schaalsalaris met ingang van de datum van benoeming verhoogd met het percentage volgens de doorstromingstabel dat hoort bij de beoordelingsuitkomst "goed" 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 dat hoort bij de beoordelingsuitkomst "zeer goed" 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 jouw beoordelingsuitkomst in je voorgaande rol/functie (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage), ontvang je beide verhogingen.
 - Bij een promotie binnen dezelfde salarისregeling (deel 2A) geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage) en vervolgens de verhoging wegens je promotie.
 - Bij een promotie van een functie in salarისregeling deel 2A naar een functie in salarისregeling deel 2B geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van salarისregeling deel 2A en het schaalsalaris van de

voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage) 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 je functioneren op basis van salarisregeling deel 2B en het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage) 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.C van deze bijlage.

C. 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 beoordelingsuitkomst “goed” bij 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 vanwege jouw beoordelingsuitkomst in je voorgaande functie (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage), ontvang je beide verhogingen. Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage) 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 in de volgende situaties doorstromen tot boven het normmaximum. Jouw schaalsalaris kan in dat geval een topmaximum bereiken van 105% RSP c.q. 110% RSP.

A. Eenmalige uitkering

1. Heb je bij de beoordeling over 2023 een “zeer goed” of “uitstekend”, met toepassing van het verhogingspercentage als bedoeld in artikel 2.3 van deze bijlage, minder ruimte ter beschikking tot aan het normmaximum dan het bij die beoordelingsuitkomst behorende verhogingspercentage c.q. bedrag, dan wordt het deel dat uitstijgt boven het normmaximum als een eenmalige bruto uitkering ineens aan jou uitbetaald. De verhoging van het schaalsalaris wordt berekend over jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024.
2. Heb je een “zeer goed” beoordeling gekregen over 2023, maar heb je het normmaximum voor jouw functie al bereikt, dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering ineens van 2,5% van jouw schaalsalaris (vermeerderd met 8% vakantie-uitkering) dat geldt in maart 2024.
3. Heb je een “uitstekend” beoordeling gekregen over 2023, maar heb je het normmaximum voor jouw functie al bereikt, dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering ineens van 3,5% van jouw schaalsalaris (vermeerderd met 8% vakantie-uitkering) dat geldt in maart 2024, bij een RSP van 100% tot 105% en een eenmalige bruto uitkering ineens van 2,5% van jouw schaalsalaris (vermeerderd met 8% vakantie-uitkering) dat geldt in maart 2024 bij een RSP van 105% tot 110%.
4. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald in april 2024 en ziet op het beoordelingsjaar 2023.

B. Structurele uitkering

Heb je in drie opeenvolgende jaren op basis van een beoordeling “zeer goed” of “uitstekend” een eenmalige uitkering ontvangen, dan kan de werkgever besluiten jouw schaalsalaris met het gemiddelde van de drie eenmalige uitkeringen te verhogen, per 1 september 2024. Jouw schaalsalaris kan niet meer bedragen dan een RSP van 110% van het normmaximum.

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.

2.6. 13e maand uitkering

1. Je komt in aanmerking voor een 13e maand uitkering van 10,7% van jouw feitelijke salaris⁸, 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 pensioengevend⁹ 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. Word je geplaatst in een lager gewaardeerde rol/functie wegens een van de redenen genoemd in dit artikel, dan wijzigt jouw beloning.
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.

⁸ Het feitelijk salaris is gedefinieerd in de CAO NWb.

⁹ 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.

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 deze bijlage 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 is het normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), behorende bij 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 in deze bijlage afgebouwd, ook als je de leeftijd van 59 jaar hebt of bereikt tijdens de afbouwperiode als bedoeld onder A. van dit artikel in deze bijlage. 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 aantoonst.

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 is het nieuwe voor jou geldende 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 van deze bijlage 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 van deze bijlage 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, inpandgeving 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 5. Bijlage 5 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. 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 Wet Normering Topinkomens (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 2.11 van deze bijlage) 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 van deze bijlage, zijn van overeenkomstige toepassing voor werknemers die vallen onder salarisregeling deel 2B van deze bijlage:

- **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. Je kunt in aanmerking komen voor een verhoging van je schaalsalaris. Dat kan per 1 april 2024 en per het moment als bedoeld in de artikelen 2.9.B en 2.9.C van deze bijlage.
2. Voor de vaststelling van jouw schaalsalaris en salarisontwikkeling per 1 april 2024, is bepalend hoe je hebt gefunctioneerd (artikel 2.9.A van deze bijlage), jouw ontwikkeling en de extra waarde die je hebt voor de organisatie.
3. 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 totdat het absolute maximum (=110% RSP) is bereikt.

A. Functioneren

1. Jouw functioneren wordt beoordeeld aan de hand van de met de Ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek Samen voor Ontwikkeling en Resultaat (SOR).
2. De vaststelling van het schaalsalaris op basis van je functioneren over 2023, gebeurt per 1 april 2024. Indien je in de loop van 2023 in dienst bent getreden, wordt in overleg tussen jou en je leidinggevende bepaald of in april 2024 sprake zal zijn van een beoordeling over 2023 en de daarmee samenhangende salarisvaststelling per 1 april 2024.
3. Indien sprake is geweest van een promotie zoals bedoeld in artikel 2.3.B, is in overleg tussen jou en je leidinggevende bepaald of je beoordeeld zal worden over 2023 en de daarmee samenhangende salarisvaststelling per 1 april 2024 zal ontvangen.
4. Je leidinggevende beoordeelt jouw functioneren over 2023 volgens de volgende kwalificaties:
 - a. het functioneren is onvoldoende;
 - b. het functioneren moet verbeteren;
 - c. het functioneren is goed;
 - d. het functioneren is zeer goed;
 - e. het functioneren is uitstekend.

5. Dit beoordelingsresultaat is van belang voor de vaststelling van de (eventuele) verhoging van jouw schaalsalaris. Als je het absolute maximum (= 110% RSP) nog niet hebt bereikt, geldt het volgende:
 - a. "onvoldoende": je ontvangt geen salarisverhoging. Je maakt afspraken met je leidinggevende over het verbeteren van jouw functioneren;
 - b. "verbeteren": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 2,5% of 1,25% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024. Als je een RSP hebt van 90% of meer ontvang je geen salarisverhoging. Je maakt afspraken met je leidinggevende over het verbeteren van jouw functioneren;
 - c. "goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 7,5%, 5%, 3,5%, of 2,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024;
 - d. "zeer goed": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 10%, 7,5%, 5%, 3,5% of 3% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024;
 - e. "uitstekend": je ontvangt, afhankelijk van jouw RSP, een salarisverhoging van 12,5%, 10%, 7,5% 5% of 3,5% van jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024.
6. Ben je langdurig arbeidsongeschikt geweest in 2023, dan worden jouw resultaatafspraken bijgesteld. De re-integratie-inspanningen worden dan ook hierin meegenomen en meegewogen. De beoordeling en de daarmee samenhangende salarisvaststelling zijn in dat geval zowel afhankelijk van de mate waarin je hebt voldaan aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op jouw werkzaamheden, als van de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de re-integratie.

B. Promotie

1. Waar in deze bijlage wordt gesproken over 'doorstromingstabel', betreft dit de doorstromingstabeluit bijlage 4, die geldt tot 1 april 2024, 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 het percentage volgens de doorstromingstabel dat hoort bij de beoordelingsuitkomst "goed" 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 dat hoort bij de beoordelingsuitkomst "zeer goed" 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 jouw beoordelingsuitkomst in je voorgaande rol/functie (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage), ontvang je beide verhogingen.
 - a. Bij een promotie binnen dezelfde salarisregeling (deel 2B) geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage) en vervolgens de verhoging wegens je promotie.
 - b. 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 je functioneren op basis van salarisregeling deel 2A en het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.3.A van deze bijlage) en vervolgens de verhoging wegens je promotie op basis van de doorstromingstabel bij salarisregeling deel 2B.
 - c. Bij een promotie van een functie in salarisregeling 2B naar een functie in salarisregeling 2A geldt: Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van salarisregeling deel 2B en het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage) 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.C van deze bijlage.

C. *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 beoordelingsuitkomst “goed” bij 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 vanwege jouw beoordelingsuitkomst in je voorgaande functie (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage), ontvang je beide verhogingen. Je ontvangt eerst de verhoging naar aanleiding van je functioneren op basis van het schaalsalaris van de voorafgaande maand maart (op grond van artikel 2.9.A van deze bijlage) 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 beoordelingsuitkomst “goed” 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. Topmaximum

1. Heb je bij de beoordeling over 2023 bij een “goed”, “zeer goed” of “uitstekend”, met toepassing van het verhogingspercentage als bedoeld in artikel 2.9 van deze bijlage, minder ruimte ter beschikking tot aan het absolute maximum (= 110% RSP) dan het bij die beoordelingsuitkomst behorende verhogingspercentage c.q. bedrag, dan wordt het deel dat uitstijgt boven het absolute maximum (= 110% RSP) als een eenmalige bruto uitkering ineens aan jou uitbetaald. De verhoging van het schaalsalaris wordt berekend over jouw schaalsalaris dat geldt in maart 2024.
2. Heb je het absolute maximum (= 110% RSP) voor jouw functie al bereikt en heb je over 2023 een beoordeling “goed”, “zeer goed” of “uitstekend”, dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering ineens van 2,5% (bij “goed”) resp. 3% (bij “zeer goed”) resp. 3,5% (bij “uitstekend”) van jouw schaalsalaris (vermeerderd met 8% vakantie-uitkering) dat geldt in maart 2024.
3. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald in april 2024 en ziet op het beoordelingsjaar 2023.

2.11. Overgangsregelingen bij verlaging van het schaalsalaris

A. *Overgangsregeling*

1. Word je geplaatst in een lager gewaardeerde rol/functie wegens een van de redenen genoemd in dit artikel, dan wijzigt jouw beloning. 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.
2. 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

- 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.
- 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.
- Artikel 2.11 van deze bijlage 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

- 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.
- 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 in deze bijlage afgebouwd, ook als je de leeftijd van 59 jaar hebt of bereikt tijdens de afbouwperiode als bedoeld onder A. van dit artikel in deze bijlage. 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)

- 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.
- Wordt jouw rol/functie door de werkgever in een lagere normatieve klasse ingedeeld, dan is het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum (afhankelijk van de toepasselijke salarisregeling deel 2A of deel 2B), behorende bij de lagere klasse.
- 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.
- Is jouw schaalsalaris op het moment van de indeling in een lagere klasse hoger dan het normmaximum 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 2.11.A in deze bijlage afgebouwd.

D. Functioneren

- 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.
- Het nieuwe voor jou geldende normmaximum dan wel absolute maximum is het maximum van de lagere klasse.
- 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 2.11.A in deze bijlage afgebouwd.

Bijlage 6: 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 7: 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).

Richtinggevende voorbeelden van bijzondere prestaties en versnelde ontwikkeling¹⁰

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.

¹⁰ Is het absolute- of normmaximum van de salarisklasse bereikt, dan kan waar "Septemberronde" staat ook "EEB" worden gelezen.

Bijlage 8: 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 januari 2024 te zijn aangegaan.

**Aldus overeengekomen te 's Hertogenbosch op 12 december 2023 en ondertekend op
__december 2023**

Enexis Holding N.V.

FNV

.....
Kim Teunis
Directeur HR

.....
Özcan Colak

CNV Publieke Diensten

.....
Anselma Zwaagstra