

BEDRIJFSPROTOCOL ENEXIS VOOR OUD BELEID

Enexis, FNV en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief verklaren op grond van het bepaalde in de CAO Netwerkbedrijven, de navolgende overeenkomst, het zogeheten "Bedrijfsprotocol Enexis" te hebben aangegaan. Dit protocol maakt integraal deel uit van de CAO Netwerkbedrijven. Afhankelijk van de ontwikkelingen maken partijen telkens nadere afspraken over de werkingssfeer van dit protocol bij de verschillende bedrijven van partij ter ener zijde.

Algemene bepalingen
Salarisregeling
Vergoeding wacht- en storingsdiensten
De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding
Slotbepalingen
Bijlagen

ALGEMENE BEPALINGEN

1. GELDIGHEIDSDUUR

Dit Bedrijfsprotocol Enexis is in werking getreden per 1 januari 2020 en eindigt op het moment dat geen medewerker meer onder oud beleid valt.

Voor een specifieke doelgroep (medewerkers met 36 uur contract die gekozen hebben voor oud beleid) is de bedrijfs-cao Enexis niet van toepassing, en blijft dit bedrijfsprotocol onverkort van toepassing.

Elk der partijen kan het bedrijfsprotocol opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal 2 maanden voorafgaand aan het einde van de contractduur.

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

De bijlagen bij dit protocol worden geacht deel uit te maken van het Bedrijfsprotocol Enexis.

2. BEGRIPSBEPALINGEN

In dit bedrijfsprotocol wordt verstaan onder:

Werkgever

- Enexis B.V. en elke onderneming, die lid is van de Werkgeversvereniging WENb,
- en waarop de CAO Netwerkbedrijven van toepassing is,
- en welke is vermeld in bijlage 1 van dit Bedrijfsprotocol,
- alsmede de onderneming die gedurende de looptijd van dit protocol gaat voldoen aan voornoemde voorwaarden, met uitzondering van de bedrijven die partijen in nader overleg hebben uitgesloten.

Werknemer

Alle personen in dienst van werkgever met 36 uur contract op wie het oud beleid van toepassing is en voor wie het oud beleid individueel schriftelijk is vastgelegd in december 2019.

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

SALARISREGELING

ARTIKEL 1 SALARISTABEL

De beloning van de werknemer geschiedt volgens de hierna omschreven salarisregeling alsmede de daarbij behorende bijlagen waaronder een salaristabel.

De salaristabel, zoals opgenomen in bijlage 2, bestaat uit de salarisklassen A tot en met R. In klasse A geldt het minimum (jeugd)loon. In deze klasse wordt ingedeeld de werknemer die nog in een leerperiode zit en niet voldoet aan de voor zijn functie gestelde eisen en om die reden niet kan worden ingedeeld op een salaris voorkomende in de salaristabel van bijlage 2.

Elke klasse heeft een maximum bruto bedrag van maandsalarissen, die twaalf keer per vol kalenderjaar worden uitgekeerd.

ARTIKEL 2 NORMATIEVE KLASSE

- 2.1 Iedere functie wordt door de werkgever conform de regeling Functiewaardering Enexis en conform de conversietabel van bijlage 3 ingedeeld.
- 2.2 De aldus aan het functieniveau verbonden salarisklasse wordt aangeduid als de normatieve klasse.
- 2.3 Bij overplaatsing, bevordering e.d., en in geval van indiensttreding wordt met uitzondering van het bepaalde in artikel 2.4 de werknemer in ieder geval salarieel ingedeeld op 70% van het maximum bedrag van de normatieve klasse.
- 2.4 Schoolverlaters, nieuwe werknemers die de voor hun functie relevante opleiding nog niet hebben afgerond en werknemers die reeds in dienst zijn van werkgever en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten worden een klasse lager dan de normatieve klasse ingedeeld. Onder nieuwe werknemers wordt verstaan werknemers die vanuit extern (niet Enexis-organisatie) bij werkgever in dienst treden. Werknemers die als gevolg van een reorganisatie zijn herplaatst op een functie en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten maar wel binnen afzienbare termijn geschikt te maken zijn, worden wél ingedeeld in de normatieve klasse. Voor de termijn van doorstroming naar de normatieve klasse gelden de artikelen 3.8 en 3.9 van dit Bedrijfsprotocol.
- 2.5 De salariële indeling is afhankelijk van het functieclassificatiesysteem en de leeftijd en ervaring van de werknemer.
- 2.6 Als de geldende marktsituatie met betrekking tot vraag en aanbod daartoe aanleiding geeft en indeling in de normatieve klasse daarom niet tot de mogelijkheden behoort, zal in overleg met de individuele werknemer een arbeidsmarkttoeslag worden toegekend.

ARTIKEL 3 SALARISVASTSTELLING

- 3.1 De vaststelling van het salaris geschiedt jaarlijks per 1 januari.
- 3.2 Voor de vaststelling van het salaris en de salarisontwikkeling is bepalend de wijze van functioneren van de individuele werknemer. De wijze van functioneren wordt bepaald aan de hand van de met de Ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek Samen voor Ontwikkeling en Resultaat (SOR).
- 3.3 De werkgever zal de wijze van functioneren van de individuele werknemer indelen volgens de kwalificatie:
 - het functioneren van de werknemer is onvoldoende;
 - het functioneren van de werknemer moet verbeteren;
 - het functioneren van de werknemer is goed;
 - het functioneren van de werknemer is zeer goed;
 - het functioneren van de werknemer is uitstekend.

- 3.4 De in lid 3 bedoelde kwalificaties hebben voor de vaststelling van het salaris van de werknemer die het voor hem geldende maximumsalaris nog niet heeft bereikt de volgende consequenties:
- een score van "onvoldoende": de werknemer ontvangt geen salarisverhoging. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van de werknemer;
 - een score van "verbeteren": de werknemer ontvangt een salarisverhoging van 1,25%. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die gericht zijn op verbetering van het functioneren van de werknemer;
 - een score van "goed": de werknemer ontvangt een salarisverhoging van 2,5%;
 - een score van "zeer goed": de werknemer ontvangt een salarisverhoging van 3,75%;
 - een score van "uitstekend": de werknemer ontvangt een salarisverhoging van 5%.
- 3.5 Indien een werknemer op of na 1 juli van enig kalenderjaar in dienst treedt, is in afwijking van lid 1 van dit artikel het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende salarismaximumpunt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van indiensttreding.
- 3.6 Indien een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, worden de resultaatafspraken bijgesteld, in die zin dat ook de re-integratie-inspanningen hierin worden meegenomen. De beoordeling en de daarmee samenhangende salarismaximumpunt zijn zowel afhankelijk van de mate waarin is voldaan aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de werkzaamheden zelf als aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de re-integratie.
- 3.7 Indien er in de periode van 1 juli tot en met 1 januari sprake is van een bevordering overeenkomstig artikel 4.1, is in afwijking van lid 1 van dit artikel het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende salarismaximumpunt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van bevordering.
- 3.8 Schoolverlaters en nieuwe werknemers die overeenkomstig artikel 2.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij de voor hun functie relevante opleiding (nog) niet succesvol hebben afgerond, stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 januari van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse.
- 3.9 Werknemers die reeds in dienst zijn van werkgever en die overeenkomstig artikel 2.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten, stromen uiterlijk na verloop van een vol kalenderjaar per 1 januari van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever na een kalenderjaar zijn functie echter (nog steeds) niet volledig en volwaardig uitoefent, dient de werknemer na het eerste kalenderjaar vervolgens nog maximaal twee jaar te wachten alvorens door te stromen naar de normatieve klasse; Indien de werknemer in deze twee jaar naar het oordeel van de werkgever zijn functie alsnog volledig en volwaardig uitoefent, stroomt hij door naar de normatieve klasse. Indien de werknemer na deze twee jaar zijn functie nog steeds niet volledig en volwaardig uitoefent, zal een andere functie worden gezocht en stroomt de werknemer niet door naar de normatieve klasse.
- 3.10 Naast de incidentele salarismaximumpunt als bedoeld in dit artikel, worden de salarissen ook aangepast op grond van de collectieve salarismaatregelen, overeengekomen in de CAO Netwerkbedrijven.

ARTIKEL 4 BEVORDERING

- 4.1 Bij benoeming in een functie welke is ingedeeld in een hogere normatieve klasse (bevordering), wordt als regel met ingang van de maand van benoeming aan de werknemer een procentuele verhoging toegekend van 2,5%. De indeling van een functie van een werknemer in een hogere normatieve klasse als gevolg van een herwaardering wordt niet beschouwd als een bevordering overeenkomstig dit artikel; in dat geval is in plaats van dit artikel de bepaling in artikel 7.3 van toepassing.
- 4.2 Het voorgaande lid is niet van toepassing als het perspectief van de nieuwe normatieve klasse gelijk of lager is dan het van toepassing zijnde garantiesalaris.

- 4.3 In 2002 is één salaristabel ingevoerd voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van het Bedrijfsprotocol Enexis. De betreffende werknemers zijn per 1 januari 2003 in dit salarisgebouw 'salaristabel Enexis' ingedeeld. Daarbij is vastgesteld en vastgelegd vanuit welk (oude) salarisgebouw ze afkomstig zijn en in welke klasse de werknemer in dit (oude) salarisgebouw was ingedeeld. In geval van een bevordering naar een normatieve klasse die op een hoger niveau ligt dan de klasse uit het oude salarisgebouw waar de medewerker ten tijde van de overgang naar het huidige salarisgebouw was ingedeeld, zal voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de peildatum 31 juli 2002 het individuele salarisperspectief c.q. de individuele maximum salarisgarantie per bevordering van een of meer klassen met 7,5% worden verhoogd. Deze salaristoekenningen worden verstrekt in de vorm van een garantietoelage salaris.

ARTIKEL 5 EXTRA BELONING

- 5.1 In geval van naar het oordeel van de werkgever buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan aan de werknemer een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend.

ARTIKEL 6 SLOTBEPALINGEN

- 6.1 De werkgever behoudt zich het recht voor om het salaris van de werknemer niet uit te betalen over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalatig is zijn functie uit te oefenen. De berekening van het in te houden salaris geschiedt op basis van het uursalaris.
- 6.2 Overdracht, inpandgeving of elke andere handeling, waardoor de werknemer enig recht op zijn salaris aan een derde overdraagt, is slechts geldig indien dit geschiedt met schriftelijke toestemming van werkgever.
- 6.3 Bij uitbetaling van het salaris is de werkgever in alle redelijkheid gerechtigd op het salaris in te houden en te verrekenen de ingevolge de bedrijfsregelingen of andere regelingen door de werknemer verschuldigde bedragen, facturen, voorschotten en hetgeen abusievelijk bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel is uitgekeerd.
- 6.4 De werknemer kan een door hem verleende volmacht tot invordering van salaris in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.

ARTIKEL 7 FUNCTIEWIJZIGINGEN EN HERWAARDERINGEN FUNCTIES

- 7.1 Onder herwaardering wordt in dit artikel verstaan het opnieuw waarderen van een reeds bestaande functie dan wel een ongewijzigde functie in het kader van een reorganisatie
- 7.2 Als de functie die een werknemer uitoefent, als gevolg van een herwaardering in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld of ingeval van overplaatsing van de werknemer naar een functie met een lagere normatieve klasse, een en ander op grond van medische indicatie, behoudt de werknemer als regel – met inachtneming van de overige bepalingen in deze salarisregeling - zijn schriftelijk gegarandeerd salaris (perspectief).
- 7.3 Indien de functie van een werknemer als gevolg van een herwaardering in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, is er geen sprake van een bevordering. In deze gevallen ontvangt de werknemer een herwaarderingsperiodiek in de vorm van een procentuele verhoging van 2,5%, mits de werknemer nog niet het maximum van de klasse waarin hij is ingedeeld c.q. zijn individuele garantiaperspectief heeft bereikt. De herwaarderingsperiodiek wordt toegekend op het moment dat de functiewaardering definitief is als gevolg van een directiebesluit. Indien de waardering van de functie langer dan een jaar in beslag neemt, wordt de herwaarderingsperiodiek met terugwerkende kracht toegekend tot het moment van een jaar na aanvang van het proces van de waardering van betreffende functie.

- 7.4 Als de werknemer vrijwillig en op eigen verzoek overgeplaatst wordt naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, is het maximum salaris van de nieuwe normatieve klasse het voor hem geldend maximum salaris.
- 7.5 Als de werknemer 'onvoldoende' of 'verbeteren' is beoordeeld (als bedoeld in artikel 3.3) en de werknemer op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse omdat de maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van de werknemer niet tot het beoogde resultaat leiden, worden met de werknemer op individueel niveau afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.
- 7.6 Als de werknemer wordt overgeplaatst of vrijwillig overgaat naar een functie die is ingedeeld in dezelfde normatieve klasse en voor de werknemer gold een garantiesalaris, wordt het garantiesalaris c.q. het garantiaperspectief gehandhaafd.

ARTIKEL 8 VERGOEDING WACHT- EN STORINGSDIENSTEN

8.1 Vergoeding in geld

De werknemer die volgens rooster beschikbaar is voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een vergoeding in geld ten bedrage van € 212,10 (peildatum 1-1-2020) voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht. De vergoeding voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst bedraagt daarmee voor een werkdag (maandag tot en met vrijdag) 10% per dag van het hiervoor vermelde bedrag per volle week, 20% voor de zaterdag en 30% voor de zondag.

8.2 Rooster

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

8.3 Vergoeding feestdagen

Indien in de week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, een feestdag voorkomt die niet op zaterdag of zondag valt, wordt voor deze feestdag bovendien vier uur verlof verleend. De in dit artikel bedoelde feestdagen zijn nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.

8.4 Artikel 4 Betaling verlof en overwerk

- 8.4.1 Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel 1 moeten worden verricht, ontvangt de werknemer, rekening houdend met de bepalingen daaromtrent in de Arbeidstijdenwet, een vergoeding in tijd; deze vergoeding in tijd, voor zover het betreft de vergoeding van de tijd voor tijd, dient vóór de volgende wacht- en storingsweek te zijn opgenomen maar in ieder geval binnen de in de Arbeidstijdenwet vereiste termijn. Daarnaast is op grond van de geldende overwerkregeling een overwerktoeslag van toepassing die in geld wordt uitgekeerd.
- 8.4.2 Voor zover de vergoeding in tijd als bedoeld in dit artikel niet is opgenomen vóór de volgende wacht- en storingsdienstweek zal een uitkering op basis van het salaris per uur worden verstrekt.

8.5 Artikel 5 Einde wacht- en storingsdienst

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

- a) in het geval een gericht medisch onderzoek (PAGO) de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een PAGO plaatsvinden
- b) indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.

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

- 8.6.1 Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst, of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.

8.6.2 De vergoeding genoemd in lid 1 is bij beëindiging van de wacht- en storingsdienst als volgt: indien de wacht- en storingsdienst overeenkomstig artikel 5 wordt beëindigd op initiatief van de werkgever, wordt de vergoeding gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wacht- en storingsdienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat wacht- en storingsdienst is verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in wacht- en storingsdienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

8.6.3 De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.

8.6.4 Als de werknemer tijdens de afbouwperiode wederom wordt opgenomen in het rooster van de wacht- en storingsdiensten en er is sprake van een onderbreking van een jaar of minder, dan zullen de niet uitbetaalde afbouwbedragen worden toegevoegd bij de eventuele volgende afbouwperiode.

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

8.6.6 Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsing toelage toekent, waarmee het vervallen van de wacht- en storingsdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsing toelage.

8.6.7 Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris.

ARTIKEL 9 INDEXATIE

De vergoeding in geld als bedoeld in artikel 1 wordt aangepast aan de collectieve salarismaatregelen in de CAO Netwerkbedrijven.

ARTIKEL 10 DE GRENS VOOR AANSPRAAK OP OVERWERKVERGOEDING

Aan de werknemer die op grond van het geldende functiewaarderingssysteem is ingedeeld in salarisklasse K of hoger, wordt geen vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd toegekend. De overwerkgrens is niet van toepassing op de werknemers die in het kader van de wacht- en storingsdienst zijn opgenomen in een rooster en moeten uitrukken c.q. overwerken.

SLOTBEPALINGEN

1. Bij de inwerkingtreding van deze overeenkomst komen de daarbij geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden.
2. Partijen kunnen tijdens de looptijd van deze overeenkomst nadere afspraken maken.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever kosteloos een exemplaar van deze overeenkomst.

BIJLAGEN:

- Bijlage 1: de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van het Bedrijfsprotocol Enexis
- Bijlage 2: salaristabel Enexis
- Bijlage 3: conversietabel.

BIJLAGE 1: ONDERNEMINGEN DIE VALLEN ONDER DE WERKINGSSFEER VAN HET BEDRIJFSPROTOCOL ENEXIS VOOR OUD BELEID

- Enexis Personeel B.V.
- Fudura B.V.

BIJLAGE 2: SALARISTABEL ENEXIS OUD BELEID

SALARISTABEL VANAF 1 JANUARI 2020

Salaristabel Bedrijfsprotocol Enexis vanaf 1 januari 2020																		
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Minbedr		1520	1603	1700	1845	2009	2179	2377	2619	2863	3151	3429	3799	4365	5025	5770	6644	7643
Maxbedr	Minloon	2172	2290	2429	2636	2870	3113	3396	3742	4090	4502	4899	5427	6236	7178	8243	9492	10918

PROTOCOLAFSPRAKEN

Voor de medewerkers die ervoor hebben gekozen om per 1 januari 2020 onder het oude beloningsbeleid te blijven vallen, zijn de volgende afspraken gemaakt die op individueel niveau schriftelijk worden bevestigd aan de betrokken medewerkers:

- a. Het 'bedrijfsprotocol oud beleid' is van toepassing;
- b. De extra Adv-dagen (104 uur) in verband met de 36-urige werkweek en de extra verlofdag (voorheen geregeld in bedrijfsregeling 14) worden toegevoegd aan de verlofkaart en worden niet uitbetaald. Als deze dagen niet zijn opgenomen vóór 31 december komen ze te vervallen;
- c. Het flexbudget van euro 840 en het gezondheidsbudget van euro 90, totaal euro 930, wordt maandelijks voor 1/12e deel (= € 77,50 bruto) uitbetaald via het salaris;
- d. Bij een verandering van functie (bevordering, plaatsingen op een andere functie ingeval van een reorganisatie, etc.) geldt het nieuwe beleid zoals in de bedrijfs-cao Enexis van toepassing is. In dat geval zullen eerst de regels van oud beleid worden toegepast op de wijziging en zal daarna een op een de overstap naar nieuw beleid worden gemaakt en indeling in het salarisgebouw van de bedrijfs-cao plaatsvinden;
- e. De RAB over 2019 zal op de gebruikelijke wijze worden vastgesteld en afhankelijk zijn van de overeengekomen targets;
- f. De vergoeding voor de wacht- en storingsdienst bedraagt per 1 januari 2020 € 212,10 per wachtweek;
- g. De voormalige RAU (Resultaat Afhankelijke Uitkering) wordt vastgesteld op een vast percentage van 2,7% van het jaarsalaris; de RAU over 2019 zal op de gebruikelijke wijze worden vastgesteld en afhankelijk zijn van de overeengekomen targets. De uitvoeringsrichtlijnen voor het berekenen van de RAU zijn:

Met het salaris op jaarbasis wordt bedoeld het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO Netwerkbedrijven vermenigvuldigd met maximaal 12 maanden. Het feitelijk uitbetaalde salaris en eventuele toeslagen worden daarbij als uitgangspunt genomen. Dit betekent dat de gekorte gedeelten van het salaris in verband met arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof, onbetaald verlof (onder meer levensloop), nulurenregelingen, seniorenregelingen, etc. niet in de grondslag worden meegenomen. De RAU wordt in de maand juni betaalbaar gesteld.

De werknemer heeft onder de volgende voorwaarden recht op een RAU op basis van deze regeling:

- a. de werknemer heeft in de maand van betaalbaarstelling van de uitkering een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- b. de werknemer is in dienst op 31 december van het jaar waarover de RAU wordt bepaald.

De ex-werknemer die gedurende tenminste zes maanden in de periode waarop de RAU betrekking heeft, in dienst van Enexis is geweest, heeft recht op een uitkering onder de volgende voorwaarden:

- a. de arbeidsovereenkomst van de ex-werknemer is geëindigd op grond van een (pre)pensioneringsregeling, arbeidsongeschiktheid, overlijden;
- b. de arbeidsovereenkomst is geëindigd in verband met reorganisatie, fusie, o.d.

De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbare gedragingen is beëindigd dan wel de werknemer tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de RAU door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een RAU.

DE ONDERGETEKENDEN

ENEXIS HOLDING N.V.

gevestigd te 's-Hertogenbosch

FNV

gevestigd te Utrecht

**CNV PUBLIEKE DIENSTEN,
ONDERDEEL CNV CONNECTIEF**

gevestigd te Utrecht

partij ter ene zijde

elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst Enexis, ingangsdatum 1 januari 2020 tot 1 juli 2021 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te 's-Hertogenbosch, op 2019

Enexis Holding N.V.

FNV

.....
Paul-Peter Feld, directeur HR

.....
Jack de Vlieger

**CNV Publieke Diensten, onderdeel
van CNV Connectief**

.....
Arno Reijgersberg