
BEDRIJFS-CAO 2019-2021 Joulz Diensten

1 mei 2019 – 1 augustus 2021



Inhoudsopgave

1. Algemene bepalingen	3
1.1 Structuur	3
1.2 Definities	3
1.3 Geldigheidsduur	3
2. Bedrijfssalarisregeling	3
2.1 Functiewaardering	3
2.2 Salaristabel	3
2.3 Werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt	4
2.4 Joulz Extra Persoonlijk Budget	4
3. Overwerk en wacht- & storingsdienst	4
3.1 Overwerkgrens	4
3.2 Vergoeding wacht- en storingsdienst	4
3.3 Afbouwregeling wacht- en storingsdienst	5
4. Bezwaarprocedures	6
4.1 Bezwaarprocedure (bedrijfs-)cao	6
4.2 Bezwaarprocedure prestatie management	6
BIJLAGEN	9

1. Algemene bepalingen

1.1 Structuur

De Joulz Bedrijfs-cao 2019-2021 is onderdeel van de cao NWb.

1.2 Definities

Tenzij anders vermeld zijn de begrippen die in deze Bedrijfs-cao worden gebruikt gelijk aan de begrippen die in de cao NWb worden gebruikt.

- Werkgever: Joulz Diensten B.V.
- Werknemer: de werknemer zoals gedefinieerd in de cao NWb in dienst bij Joulz Diensten B.V.
- Cao-contract: type arbeidsovereenkomst waarop de cao NWb volledig van toepassing is
- Functiecontract: type arbeidsovereenkomst waarbij, conform de bepalingen in de cao NWb, ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de cao NWb afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt. Van toepassing zijn in ieder geval de bepalingen zoals genoemd in de betreffende bijlage in cao NWb

1.3 Geldigheidsduur

1. De Bedrijfs-cao 2019-2021 treedt in werking op 1 mei 2019 en heeft een looptijd tot 1 augustus 2021.
2. Indien ontwikkelingen aanleiding geven voor aanpassing van deze bedrijfs-cao dan zullen partijen daarover tussentijds met elkaar in overleg treden. Met ontwikkelingen worden ook wijzigingen in de cao NWb bedoeld.
3. Opzegging van de Bedrijfs-cao, door één van de betrokken partijen, dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum plaats te vinden door middel van een aangetekend schrijven aan de andere partij(en). Indien de Bedrijfs-cao is opgezegd maar er nog geen nieuwe Bedrijfs-cao is afgesloten, dan blijven de bepalingen van de opgezegde Bedrijfs-cao van toepassing tot een nieuwe Bedrijfs-cao is afgesloten.

2. Bedrijfs-salarisregeling

2.1 Functiewaardering

1. Functies worden aan de hand van een functiewaarderingssysteem ingedeeld in het functiehuis. Functies met een E-schaal zijn ingedeeld aan de hand van het functiewaarderingssysteem Job Profiling Systeem (JPS+). Op functies met een E-schaal is het cao-contract van toepassing. Functies met een H-salarisschaal zijn ingedeeld via de Hay functiewaarderingssystematiek. Op functies met een H-schaal is het functiecontract van toepassing. De indeling van functies in het functiehuis is gebaseerd op de inhoud van de functie en de daarvoor vereiste competenties en vaardigheden.
2. Bij het bepalen van jouw salaris binnen de toepasselijke salarisschaal wordt rekening gehouden met je werkervaring. Ben je net van school of heb je geen werkervaring én heb je een functie in salarisschaal E01 of E02, dan is jouw startsalaris het minimum van de salarisschaal en uiteraard altijd minimaal gelijk aan het minimumloon. Het eerste en het tweede jaar werkervaring leiden tot een salaris van respectievelijk 65% en 70% van het maximum van de salarisschaal.

2.2 Salaristabel

1. Per salarisschaal is uitsluitend een minimum en een maximum salarisbedrag vastgesteld. Tussen het minimum en maximum van de salarisschaal is elk ander salarisbedrag mogelijk. De minimum en maximum salarisbedragen van de E-salarisschalen worden aangepast aan structurele loonsverhogingen die in het kader van de cao NWb zijn en worden overeengekomen. De salaristabel wordt periodiek getoetst aan marktconformiteit.
2. De salaristabellen die gelden gedurende de looptijd van de cao NWb 2018-2021 zijn opgenomen als Bijlage 1 bij deze Bedrijfs-cao. De actuele salaristabel is beschikbaar op het intranet van Joulz.

3. Jaarlijks stelt je leidinggevende vast of je in aanmerking komt voor een individuele salarisverhoging. Je salaris kan groeien tot het einde van de salarisschaal is bereikt.
4. Heb je – bijvoorbeeld op basis van een afspraak uit het verleden – een schriftelijk vastgelegd afwijkend salarisperspectief (garantie) dan het maximum van je salarisschaal, dan kan je salaris groeien tot je salaris dat perspectief heeft bereikt.

2.3 Werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

Werkzaamheden verricht door werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt vanwege een verminderd arbeidsvermogen als gevolg van een beperking, worden beloond op grond van salarisschaal E01, tenzij werknemers een reguliere functie vervullen. In geval van het laatste geldt de (hogere) salarisschaal die hoort bij de desbetreffende functie.

2.4 Joulz Extra Persoonlijk Budget

1. Heb je een cao-contract dan ontvang je vanaf 1 januari 2020 maandelijks aanvullend op je Persoonlijk Budget van Joulz 6,0% extra Persoonlijk Budget (hierna te noemen STEP). De vaste eindejaarsuitkering van 3,7% op grond van de cao NWb is hierin inbegrepen. De STEP maakt onderdeel uit van je pensioengrondslag.
2. De grondslag voor het STEP is gelijk aan de cao NWb grondslag voor het Persoonlijk Budget en bestaat uit het schaalsalaris, vaste persoonlijke garantietoelage(n) en ploegdiensttoeslag¹.

3. Overwerk en wacht- & storingsdienst

3.1 Overwerk grens

Indien je functie is ingedeeld in salarisschaal E01 tot en met E07 dan heb je op grond van de cao NWb recht op een vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd. Is je functie ingedeeld in een hogere salarisschaal of heb je een functiecontract, dan kom je alleen in aanmerking voor vergoeding van overwerk als je bent ingeroosterd in de wacht- & Storingsdienst en in dat kader overwerk hebt verricht.

3.2 Vergoeding wacht- en storingsdienst

1. Joulz kan je opdracht geven om wacht- & storingsdienst (W&S-dienst) te verrichten. Bij werkzaamheden in het kader van de W&S-dienst wordt altijd de Arbeidstijdenwet gehandhaafd.
2. Voor de W&S-dienst geldt een standaard gebondenheid. Op grond van de cao NWb betekent dit dat je tijdens de W&S dienst bereikbaar moet zijn voor oproepen.
3. Voor het verrichten van W&S-dienst ontvang je een vergoeding in geld. Per 1 januari 2019 bedraagt de vergoeding voor een volledige week van 7 aaneengesloten dagen W&S-dienst € 235,00 bruto². De vergoeding wordt aangepast aan structurele loonsverhogingen die in het kader van de cao NWb zijn en in de toekomst worden overeengekomen. De eerste aanpassing vindt plaats per 1 mei 2020.
4. Verricht je een gedeeltelijke W&S-dienst van minder dan 7 aaneengesloten dagen dan bedraagt de vergoeding een deel van de volledige weekvergoeding. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de dag(en) waarop je W&S-dienst hebt verricht:
 - 10% van de vergoeding voor een dienst op een doordeweekse dag;
 - 15% van de vergoeding voor een dienst op een zaterdag;
 - 35% van de vergoeding voor een dienst op een zondag of feestdag.

¹ Tot 1 januari 2020 maakte de vergoeding voor wacht- en storingsdienst onderdeel uit van de grondslag voor de variabele collectieve resultaatdeling (CRD) en resultaatafhankelijke beloning (RAB). Per 1 januari worden/zijn de CRD en RAB vervangen door het Joulz Extra Persoonlijk Budget (STEP) en maakt de vergoeding voor wacht- en storingsdienst niet langer onderdeel uit van de grondslag voor deze uitkering. In plaats daarvan wordt/is per 1 januari 2020 de STEP van 6,0% toegevoegd aan de verhoogde all-in wacht- en storingsdienst vergoeding (zie ook artikel 3.2)

² Heb je in 2003 op grond van het Bedrijfsprotocol 2003 of het overgangsprotocol Bedrijfs-cao REMU van 1 oktober 2003 schriftelijk gekozen voor de overgangsregeling optie 3 of de daarmee vergelijkbare variant dan geldt voor jou een afwijkende vergoeding. Deze vergoeding blijft van kracht totdat je de W&S-dienst verlaat.

De vergoeding voor een volledige week van 7 aaneengesloten dagen W&S-dienst is gebaseerd op 100%, namelijk 5 x 10% (maandag tot vrijdag) + 15% (zaterdag) + 35% (zondag).

Van 1 januari 2019 tot 1 januari 2020 geldt onderstaande tabel:

Dag	% vergoeding	Vergoeding per dag op basis van € 235,00	Maximaal aantal W&S uren per dag	Vergoeding per W&S uur op basis van € 235,00
Maandag tot en met vrijdag	10%	€ 23,50	16 uur	€ 1,47
Zaterdag	15%	€ 35,25	24 uur	€ 1,47
Zondag of feestdag	35%	€ 82,25	24 uur	€ 3,43

5. Per 1 januari 2020 wordt de vergoeding van € 235,00 bruto plus de daarop van toepassing zijnde uitkeringen vervangen door één all-in vergoeding. Daartoe wordt de vergoeding van € 235,- bruto verhoogd naar €272,47³ bruto. De vakantie-uitkering, werkgeversbijdrage levensloop en het STEP zijn daarmee vanaf 1 januari 2020 onderdeel van de hogere W&S vergoeding en worden niet meer apart uitgekeerd. Aangepast aan de structurele loonsverhoging in het kader van de cao NWb bedraagt de W&S vergoeding voor een volledige week van 7 aaneengesloten dagen per 1 mei 2020 € 280,64 en per 1 januari 2021 € 286,26.

Voor de periode vanaf 1 januari 2020 geldt onderstaande tabel:

Periode	1/1/2020 – 1/5/2020	1/5/2020 -1/1/2021	Vanaf 1/1/2021
Dag	Vergoeding per W&S uur op basis van € 272,47	Vergoeding per W&S uur op basis van € 280,64	Vergoeding per W&S uur op basis van € 286,26
Maandag tot en met vrijdag	€ 1,70	€ 1,75	€ 1,79
Zaterdag	€ 1,70	€ 1,75	€ 1,79
Zondag of feestdag	€ 3,97	€ 4,09	€ 4,17

6. Indien in een volledige week W&S-dienst één of meerdere feestdagen⁴ op een andere dag dan op de zondag vallen, dan geldt voor die feestdagen de feestdagvergoeding van 35%. Je ontvangt in dat geval een daarop aangepaste, hogere weekvergoeding.
7. Voor een W&S-dienst op een feestdag geldt naast de eventuele feestdagvergoeding in geld ook een compensatie in tijd. Voor een W&S dienst van 24 uur op een feestdag⁵ ontvang je 4 uur compensatie in tijd. Verricht je op een feestdag een W&S- dienst van minder dan 24 uur dan geldt de compensatie in tijd naar rato. De feestdagcompensatie in tijd wordt, net als de cao NWb overwerkvergoeding in tijd, toegevoegd aan je tijd-voor-tijd/inhaaluren verloftegoed.

3.3 Afbouwregeling wacht- en storingsdienst

Je komt in aanmerking voor een toeslag W&S op grond van de afbouwregeling vergoeding Wacht & Storingsdienst als je vanwege medische redenen niet meer in staat bent W&S-diensten te verrichten of indien als gevolg van een reorganisatie je W&S-dienst vervalst. De toeslag W&S wordt maandelijks tegelijk met je salaris uitbetaald⁶.

³ De verhoging bedraagt 15,94% en bestaat uit 8,0% vakantie-uitkering, 1,944% werkgeversbijdrage levensloop inclusief vakantie-uitkering (beiden worden/werden tot 1 januari 2020 aanvullend op en tegelijk met de W&S vergoeding uitgekeerd) en 6,0% Joulz Extra Persoonlijk Budget (tot 1 januari 2020 is/was de W&S vergoeding onderdeel van de grondslag van (de voorganger van) het Joulz Extra Persoonlijk Budget).

Voor werknemers die in 2003 schriftelijk hebben gekozen voor de overgangsregeling (zie voetnoot 2 bij artikel 3.2) gaat de W&S-vergoeding eveneens met 15,94% omhoog naar € 168,11. De structurele loonsverhogingen in het kader van de cao NWb zijn niet van toepassing op de overgangsregeling.

⁴ Als feestdagen gelden uitsluitend de feestdagen genoemd in de cao NWb.

⁵ Als feestdagen gelden naast de feestdagen genoemd in de cao NWb ook 1° Paasdag en 1° Pinksterdag.

⁶ Was op 31 december 2007 voor jou een Toeslag W&S van toepassing dan blijft de afbouwregeling die op dat moment voor jou gold ongewijzigd van kracht.

- De toeslag W&S wordt gebaseerd op de gemiddelde W&S vergoeding die je hebt ontvangen in de twee jaar direct voorafgaand aan het moment waarop je deelname aan de W&S-dienst eindigt. Heb je minder dan twee jaar W&S-dienst verricht dan wordt de gemiddelde W&S vergoeding over die kortere periode berekend.
- Individuele salarisverhogingen worden verrekend met de toeslag W&S. Collectieve salarisaanpassingen op grond van de cao NWb worden niet met de toeslag W&S verrekend.
- Vervalt de W&S-dienst als gevolg van een *reorganisatie* dan geldt de toeslag W&S volgens onderstaande tabel. De afbouwperiode is echter nooit langer dan de periode waarin je W&S-dienst hebt verricht. In dat geval geldt de tabel tot de eerdere einddatum van afbouw is bereikt.

Tabel 3 Afbouwregeling vervallen W&S-dienst vanwege reorganisatie

Toeslag W&S	Aantal maanden waarin je W&S-dienst hebt verricht			
	1 t/m 24 maanden	25 t/m 48 maanden	49 t/m 72 maanden	72 maanden of meer
100%	3 maanden	6 maanden	9 maanden	12 maanden
75%	3 maanden	6 maanden	9 maanden	12 maanden
50%	3 maanden	6 maanden	9 maanden	12 maanden
25%	3 maanden	6 maanden	9 maanden	12 maanden
15%	3 maanden	6 maanden	9 maanden	12 maanden

- Vervalt de W&S-dienst om *medische redenen* dan geldt de toeslag W&S volgens onderstaande tabel. Ontvang je of ga je op enig moment een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen waar de vergoeding voor de W&S-dienst onderdeel van uitmaakt, dan is de afbouwregeling niet van toepassing of vervalt vanaf dat moment de afbouwregeling.

Tabel 4 Afbouwregeling vervallen W&S-dienst vanwege medische redenen

Toeslag W&S	Aantal maanden waarin je W&S-dienst hebt verricht			
	1 t/m 24 maanden	25 t/m 48 maanden	49 t/m 72 maanden	72 maanden of meer
100%	6 maanden	12 maanden	18 maanden	24 maanden
75%	6 maanden	12 maanden	18 maanden	24 maanden
50%	6 maanden	12 maanden	18 maanden	24 maanden
25%	6 maanden	12 maanden	18 maanden	24 maanden
15%	6 maanden	12 maanden	18 maanden	24 maanden

4. Bezwaarprocedures

Bij Joulz en de sector cao NWb zijn een aantal verschillende bezwaarprocedures in gebruik. Welke bezwaarprocedure van toepassing is, is afhankelijk van het onderwerp/de situatie waarover je bezwaar wilt aantekenen. Naast de hieronder beschreven bezwaarprocedure (bedrijfs-)cao en de bezwaarprocedure prestatie management geldt er o.a. een bezwaarprocedure voor reorganisaties waarop een sociaal plan van toepassing is. Informatie daarover vind je in het sociaal plan.

4.1 Bezwaarprocedure (bedrijfs-)cao

1. Indien je van mening bent dat Joulz met betrekking tot jou een besluit heeft genomen dat in strijd is met de cao NWb of deze bedrijfs-cao of de procedure functiewaardering, en het is niet gelukt om daar in overleg uit te komen, dan kun je tegen het besluit bezwaar indienen bij de bezwarencommissie. De bezwarencommissie brengt advies uit, waarna de Manager HR een besluit zal nemen. Indienen van een bezwaar schort de werking of uitvoering van het besluit niet op. Je kunt geen bezwaar indienen voor een geschil dat je hebt voorgelegd aan de civiele rechter.

2. Met een besluit van Joulz is gelijkgesteld een handeling van Joulz en ook een uitgesproken weigering van Joulz om een besluit te nemen of een handeling te verrichten.
3. Je dient je bezwaar uiterlijk twee weken na de dag waarop het besluit is genomen in bij de Manager HR door middel van een met reden omkleed bezwaarschrift. De Manager HR laat zich adviseren door een bezwarencommissie.
4. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden. Een lid aan te wijzen door het management team van Joulz en een lid aan te wijzen door de vakorganisaties. Beide leden kiezen samen een onafhankelijke voorzitter. De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een door de werkgever aangewezen secretaris. De bezwarencommissie gaat vertrouwelijk om met het bezwaar.
5. In het bezwaarschrift dient in elk geval te staan:
 - een omschrijving van het besluit, de handeling of de weigering waartegen je bezwaar maakt
 - de grond waarop je bezwaar rust
 - je vordering
6. Binnen twee weken na ontvangst van je bezwaarschrift ontvang je van de secretaris van de bezwarencommissie een ontvangstbevestiging. Je wordt daarin geïnformeerd over het vervolg van de procedure.
7. De bezwarencommissie zal binnen een redelijke termijn na ontvangst je bezwaar behandelen. De bezwarencommissie stelt je in de gelegenheid om je bezwaar mondeling toe te lichten. Je kunt je daarbij laten bijstaan door een raadsman. De behandeling is vertrouwelijk en niet openbaar.
8. De bezwarencommissie adviseert de Manager HR binnen twee weken na de mondelinge toelichting schriftelijk en gemotiveerd. De Manager HR neemt binnen twee weken na ontvangst van het advies een beslissing.
9. De Manager HR kan je bezwaar niet ontvankelijk verklaren, ongegrond verklaren, of het besluit waartegen je bezwaar hebt gemaakt vervangen door een nieuw besluit. Het besluit van de Manager HR is bindend. Het is niet mogelijk om daartegen in beroep te gaan.

4.2 Bezwaarprocedure prestatie management

1. Je kunt bezwaar maken tegen de prestatieconclusie als je van mening bent dat deze conclusie niet op een zorgvuldige wijze tot stand is gekomen⁷.
2. Heb 't er echt over. Bij prestatie management gaat het om de dialoog tussen jou en je leidinggevende. Ben je het niet eens met de prestatieconclusie dan is het van belang dat jullie de dialoog voortzetten. Ga binnen twee weken nadat de prestatieconclusie met jou is besproken daarom eerst in overleg met je leidinggevende over je prestatieconclusie voordat je bezwaar maakt. Je kan tijdens dit gesprek om verduidelijking vragen hoe je leidinggevende tot de prestatieconclusie is gekomen. Bij een vervolggesprek zal de HR manager/ HR adviseur aansluiten. Tijdens dit gesprek kan worden besloten om een interventie (bijvoorbeeld een onafhankelijke derde) in te zetten. Je leidinggevende maakt een gespreksverslag van wat jullie hebben besproken. Deze ontvang je uiterlijk twee weken na het gesprek.
3. Heeft het gesprek met je leidinggevende en de HR manager/ HR adviseur geen bevredigend resultaat opgeleverd dan kun je schriftelijk bezwaar aantekenen. Indienen van bezwaar schort de werking van het besluit of een ingezet actie- of verbeterplan niet op.
4. Je dient je bezwaar in bij de directeur van je afdeling, die het bezwaar ook zal behandelen. De directeur laat zich adviseren door de Manager HR of een door de Manager HR gedelegeerde.

⁷ Een bezwaar met betrekking tot de salarisverhoging, die tegelijk met de prestatieconclusie aan jou is toegekend, is alleen ontvankelijk bij de bezwarencommissie als je van mening bent dat deze niet op een integere wijze tot stand is gekomen. Er bestaat geen vaste relatie tussen salarisverhoging en prestatieconclusie. Dit is onderdeel van prestatie management.

5. Je dient je bezwaarschrift uiterlijk twee weken⁸ nadat je het schriftelijke gespreksverslag van je leidinggevende hebt ontvangen in. In het bezwaarschrift dient in elk geval te staan:

- je naam, functietitel en de afdeling waarin je werkzaam bent;
- een uitgebreide motivatie waar goed uit blijkt waar je bezwaar tegen maakt;
- de door jou gewenste uitkomst

Naar aanleiding van je bezwaarschrift zal de directeur informatie inwinnen bij je leidinggevende.

6. Uiterlijk vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift word je uitgenodigd om je bezwaar mondeling toe te lichten. Je kunt je laten bijstaan door een derde (niet zijnde een collega). Laat het tijdig weten als je hiervoor kiest, zodat de leidinggevende zich eventueel ook kan laten bijstaan.

7. Uiterlijk binnen twee weken na de bijeenkomst ontvang je de gemotiveerde uitspraak. Alle betrokken partijen ontvangen de beslissing per e-mail. Deze uitspraak is bindend. Ben je het niet met de uitkomst eens dan kun je je wenden tot de bevoegde (kanton)rechter.

De ondergetekenden

de directie van Joulz Diensten gevestigd te Delft, partij te ener zijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Publieke Diensten onderdeel van CNV connectief, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

verklaren deze Bedrijfs-cao 2019-2021 te zijn overeengekomen te Delft, op 2019

Directie Joulz Diensten B.V. ,

FNV,

CNV Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief

.....

.....

.....

J. Verheij
Directeur

J. de Vlieger
Bestuurder

A. Reijgersberg
Bestuurder

⁸ In onderling overleg kan worden afgeweken van de in onderdeel 5 tot en met 7 genoemde termijnen.

BIJLAGE 1

Salarisschalen cao-contracten tijdens de looptijd van deze bedrijfs-cao op basis van de cao NWb 2018-2021

Salaris schaal	Bruto schaal salaris per maand					
	Per 1 mei 2019		Per 1 mei 2020		Per 1 januari 2021	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
E01	€ 1.508,59	€ 2.514,29	€ 1.553,85	€ 2.589,72	€ 1.584,92	€ 2.641,51
E02	€ 1.628,19	€ 2.713,65	€ 1.677,04	€ 2.795,06	€ 1.710,58	€ 2.850,96
E03	€ 2.059,05	€ 2.900,13	€ 2.120,82	€ 2.987,13	€ 2.163,24	€ 3.046,88
E04	€ 2.219,79	€ 3.127,75	€ 2.286,39	€ 3.221,58	€ 2.332,12	€ 3.286,01
E05	€ 2.416,57	€ 3.406,85	€ 2.489,06	€ 3.509,05	€ 2.538,84	€ 3.579,24
E06	€ 2.655,76	€ 3.745,09	€ 2.735,44	€ 3.857,44	€ 2.790,14	€ 3.934,59
E07	€ 2.946,42	€ 4.156,63	€ 3.034,81	€ 4.281,33	€ 3.095,51	€ 4.366,95
E08	€ 3.332,24	€ 4.700,65	€ 3.432,20	€ 4.841,67	€ 3.500,85	€ 4.938,51
E09	€ 3.838,97	€ 5.418,27	€ 3.954,14	€ 5.580,82	€ 4.033,23	€ 5.692,44
E10	€ 4.506,48	€ 6.364,83	€ 4.641,67	€ 6.555,78	€ 4.734,50	€ 6.686,89

BIJLAGE 2

Regeling collectieve resultaatdeling en resultaatafhankelijke beloning geldig tot 1 januari 2020

1. In de cao NWb is een regeling voor een variabele, resultaatafhankelijke beloning (RAB) vastgelegd. Partijen hebben hierover in deze bedrijfs-cao de hierna volgende afspraken gemaakt.
2. Naast de RAB biedt Joulz haar medewerkers ook een variabele beloning in de vorm van een collectieve resultaatdeling (CRD).
3. Afhankelijk van het behaalde resultaat op de overeengekomen doelstellingen wordt een CRD en RAB uitkering aan je uitgekeerd als je voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden. Indien je recht hebt op CRD en RAB dan ontvang je deze uitkeringen in je FlexBudget nadat de jaarrekening is gepubliceerd en is vastgesteld in welke mate de doelstellingen zijn gerealiseerd.
4. Je ontvangt de CRD en RAB uitkering als je op 31 december van het jaar waarop de CRD en RAB uitkering betrekking heeft in dienst bent en een cao-contract hebt. Heb je een functiecontract dan ontvang je de CRD en RAB niet.
5. De grondslag voor de vaststelling van de hoogte van de CRD en RAB uitkeringen is je feitelijke jaarsalaris in het kalenderjaar waarop de uitkering betrekking heeft, conform het salarisbegrip cao NWb. De RAB en CRD worden uitbetaald via je het FlexBudget.
6. De concrete financiële doelstellingen voor de RAB en de CRD worden door de Raad van Bestuur van de Stedin Groep vastgesteld. Deze doelstellingen zijn gebaseerd op het door de Raad van Bestuur vastgestelde budget.
7. De beoordeling in hoeverre de gestelde doelen zijn behaald wordt vastgesteld aan de hand van het Bedrijfsresultaat en de Exploitatiekosten, zoals gepubliceerd in de Stedin Groep jaarrekening en onderstaande tabellen. De bandbreedte bij de score "doelstelling gerealiseerd" is plus 5% en min 5%.
8. Per 1 januari 2020 wordt/is op grond van de cao NWb de variabele RAB vervangen door de vaste eindejaarsuitkering (EJU) van 3,7%. Per deze datum wordt/is ook de variabele CRD vervangen door een vast percentage en samen met de EJU gecombineerd tot één nieuwe, vaste uitkering van 6,0%. De RAB en de CRD worden in 2020, over het jaar 2019, voor het laatst uitgekeerd.

Tabel 1 Collectieve resultaatdeling

	Doelstelling Exploitatiekosten niet gerealiseerd	Doelstelling Exploitatiekosten gerealiseerd	Doelstelling Exploitatiekosten overschreden
Doelstelling Bedrijfsresultaat:	Resultaatdeling in % van het salaris		
Niet gerealiseerd	0%	1%	1,5%
Gerealiseerd	1%	2%	2,5%
Overschreden	1,5%	2,5%	3%

Tabel 2 Resultaatafhankelijke beloning

	Doelstelling Exploitatiekosten niet gerealiseerd	Doelstelling Exploitatiekosten gerealiseerd	Doelstelling Exploitatiekosten overschreden
Doelstelling Bedrijfsresultaat:	Resultaatdeling in % van het salaris		
Niet gerealiseerd	0%	1%	1,5%
Gerealiseerd	1%	3%	3,5%
Overschreden	1,5%	3,5%	4,5%