



Bedrijfs-cao Eneco 2025-2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Algemene Bepalingen	4
1.1 Structuur	4
1.2 Definities	4
1.3 Geldigheidsduur	4
Hoofdstuk 2. Bedrijfssalarisregeling	4
2.1 Functiewaardering	4
2.2 Salaristabel Eneco	4
2.3 Collectieve resultaatdeling	5
2.3.1 Uitgangspunten Collectieve resultaatdeling (CRD)	5
2.3.2 Vaststelling van doelen (CRD)	5
2.3.3 De regeling (CRD)	5
Hoofdstuk 3. Overwerk en wacht- en storingsdienst	6
3.1 Overwerkgrens	6
3.2 Regeling wacht- en storingsdienst	6
3.2.1 Marktconforme vergoeding	6
3.2.2 Afbouwregeling	6
Hoofdstuk 4. Overige bepalingen	7
4.1 Functiecontracten	7
4.2 FlexBudget (Benefit Budget)	7
4.3 Bezwaarprocedures Eneco	8
4.3.1 Bezwaarprocedure (Bedrijfs-)cao	8
Bijlage A Salaristabel Eneco per 1 januari 2026	

De ondergetekenden

N.V. Eneco, gevestigd te Rotterdam

partij ter ene zijde

en

FNV Overheid, gevestigd te Utrecht

CNV Overheid en Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

verklaren de navolgende Bedrijfs-cao 2025-2026, als aanvulling op de cao Energie Productie- en Leveringsbedrijven ('cao PLb'), te zijn aangegaan.

Hoofdstuk 1. Algemene Bepalingen

1.1 Structuur

De Bedrijfs-cao 2025-2026 is een aanvulling op de cao PLb.

1.2 Definities

Tenzij anders vermeld gelden voor de in deze Bedrijfs-cao gehanteerde begrippen, de bepalingen die in de cao PLb worden gebruikt.

- Eneco: N.V. Eneco en de (bestaande en eventueel tijdens de looptijd van de Bedrijfs-cao daaraan toe te voegen) dochtervennootschappen daarvan die gebonden én betrokken zijn bij de cao PLb in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- Werknemer: de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.5 van de cao PLb, in dienst bij Eneco.

1.3 Geldigheidsduur

De Bedrijfs-cao 2025-2026 treedt in werking op 1 januari 2025 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Indien ontwikkelingen aanleiding geven voor aanpassingen, zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden. Hieronder worden ook wijzigingen in de cao PLb verstaan. Ten aanzien van wijziging van deze Bedrijfs-cao is het bepaalde in artikel 1.8 van de cao PLb van overeenkomstige toepassing.

Als één van de partijen deze Bedrijfs-cao wil opzeggen, dan dient dit tenminste drie maanden voor de afloopdatum te gebeuren door middel van een aangetekend schrijven aan de andere partij(en).

Als de Bedrijfs-cao is opgezegd, maar er nog geen nieuwe Bedrijfs-cao is gesloten, blijven de bepalingen van deze opgezegde Bedrijfs-cao van toepassing.

Hoofdstuk 2. Bedrijfssalarisregeling

2.1 Functiewaardering

De grondslag van de bedrijfssalarisregeling is gebaseerd op functiewaardering. Eneco hanteert een generiek functiehuis gebaseerd op het functiewaarderingssysteem Job Profiling System (JPS+) voor cao-contracten. De waardering van de functie bepaalt je inschaling.

Bij inschaling in je functionele schaal wordt er met name bij de eerste twee schalen rekening gehouden met het aantal jaren werkervaring dat je hebt. Als je een schoolverlater bent of geen werkervaring hebt, word je ingeschaald op 60% van het maximum van de functionele schaal. Het eerste en het tweede jaar werkervaring leiden tot een inschaling op 65% respectievelijk 70% van het maximum van de functionele schaal.

2.2 Salaristabel Eneco

De salaristabel van Eneco bestaat uit 10 functiegroepen en 10 open salarisschalen. Dit betekent dat er uitsluitend een minimum en een maximum schaalbedrag is vastgesteld. Tussen het minimum en maximum is elk salarisbedrag mogelijk. Het minimum en het maximum van de schalen worden aangepast volgens de afspraken die ten aanzien van de loonvorming in de cao PLb worden gemaakt.

De salaristabel is opgenomen als Bijlage A bij deze Bedrijfs-cao. De salaristabel zal periodiek

worden getoetst aan marktconformiteit.

Eneco legt geen direct verband tussen jouw prestaties en de groei in je salarisschaal. De groei binnen de salarisschaal vindt plaats op basis van je ontwikkeling in je functie. Je kan in salaris groeien tot het einde van je functionele schaal is bereikt.

Als je – bijvoorbeeld op basis van het verleden – een schriftelijk vastgelegd salarisperspectief (garantie) hebt, kan je in salaris groeien tot dit perspectief.

2.3 Collectieve resultaatdeling

2.3.1 Uitgangspunten Collectieve resultaatdeling (CRD)

Eneco wil haar werknemers individueel en groepsgewijs, stimuleren en motiveren door een collectieve resultaatdeling.

2.3.2 Vaststelling van doelen (CRD)

De concrete financiële doelstellingen worden jaarlijks door de Raad van Bestuur vastgesteld. Deze zijn gebaseerd op het door de Raad van Bestuur vastgestelde totale budget. De doelstellingen worden vastgesteld op basis van: "bedrijfsresultaat" of "netto resultaat" en "exploitatiekosten", zoals deze blijken uit de gepubliceerde jaarrekening. Bij de keuze tussen een doelstelling op basis van "bedrijfsresultaat" of "netto resultaat" wordt aangesloten bij welke doelstelling hiervan gebruikt wordt voor de Bonus Score Card (BSC) die geldt voor werknemers met een functiecontract.

2.3.3 De regeling (CRD)

1. Afhankelijk van het behaalde resultaat op de overeengekomen doelstellingen wordt onder voorwaarden van deze regeling een CRD aan je uitgekeerd.
2. Je ontvangt de CRD als je op 31 maart van het betreffende jaar een dienstverband hebt bij Eneco en je onder het begrip werknemer valt zoals gedefinieerd in artikel 1.5 van de cao PLb. Als je een functiecontract hebt, ontvang je geen CRD.
3. Als je recht hebt op de CRD dan ontvang je deze nadat de jaarrekening is gepubliceerd en is vastgesteld in welke mate de doelstellingen zijn gerealiseerd.
4. Het percentage CRD dat wordt toegekend wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande tabel. De bandbreedte bij de score 'doelstelling gerealiseerd' is voor "bedrijfsresultaat" en "exploitatiekosten" plus 5% en min 5% en voor "netto resultaat" plus 10% en min 10%.

Tabel Collectieve resultaatdeling

	Doelstelling "exploitatiekosten" niet gerealiseerd	Doelstelling "exploitatiekosten" gerealiseerd	Doelstelling "exploitatiekosten" overschreden
	Resultaatdeling in % van het salaris		
Doelstelling "bedrijfsresultaat" of "netto resultaat" niet gerealiseerd	0%	1%	1,5%
Doelstelling "bedrijfsresultaat" of "netto resultaat" gerealiseerd	1%	2%	2,5%
Doelstelling "bedrijfsresultaat" of "netto resultaat" overschreden	1,5%	2,5%	3%

5. De CRD wordt berekend over jouw jaarsalaris. Het salaris is het salarisbegrip als gedefinieerd in artikel 1.1 van de cao PLb.

Hoofdstuk 3. Overwerk en wacht- en storingsdienst

3.1 Overwerkgrens

Als je een functie in salarisschaal 7 of lager hebt, heb je op grond van artikel 3.3 van de cao PLb recht op een vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd. Als je boven deze overwerkgrens valt heb je dit recht niet, tenzij je ingeroosterd bent in wacht- en storingsdiensten en in het kader daarvan overwerk verricht. Eneco kan ten gunste van jou van deze overwerkgrens afwijken.

3.2 Regeling wacht- en storingsdienst

3.2.1 Marktconforme vergoeding

Eneco kan je opdragen een wacht- en storingsdienst te verrichten conform artikel 3.6 van de cao PLb. Als je een wacht- en storingsdienst verricht krijg je hiervoor een vergoeding in geld. Bij wacht- en storingsdienst worden de begrippen 'normale gebondenheid' en 'streng gebondenheid' gebruikt. Deze begrippen geven aan op welke manier je tijdens je wacht- en storingsdienst bereikbaar moet zijn. De definities zijn als volgt:

- Bij normale gebondenheid moet je buiten reguliere kantoortijden op afroep beschikbaar en bereikbaar zijn voor advies en/of coördinatie bij incidenten, calamiteiten en storingen en is het **incidenteel noodzakelijk** om naar een Eneco locatie te gaan.
- Bij streng gebondenheid moet je buiten reguliere kantoortijden op afroep beschikbaar en bereikbaar zijn en ben je **altijd verplicht** om binnen afzienbare tijd op een door Eneco aangegeven locatie aanwezig te zijn om storingen aan kritische installaties op te lossen. Of sprake is van streng gebondenheid wordt door Eneco bepaald en schriftelijk aan je bevestigd.

Bij normale gebondenheid bedraagt de vergoeding in geld voor de wacht- en storingsdienst voor een volle week – in positieve afwijking van de cao PLb – vanaf 1 januari 2026 € 250,- bruto (exclusief een deel FlexBudget). Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de procentuele salarisverhoging uit de cao PLb (voor het eerst vanaf 2027).

Bij streng gebondenheid bedraagt de vergoeding in geld voor de wacht- en storingsdienst voor een volle week – in positieve afwijking van de cao PLb – vanaf 1 januari 2026 € 400,- bruto (exclusief een deel FlexBudget). Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de procentuele salarisverhoging uit de cao PLb (voor het eerst vanaf 2027).

Als je een deel van de week wacht- en storingsdiensten verricht, krijg je – in lijn met de cao PLb 2025-2026 een percentage van de weekvergoeding. Deze is:

- 10% voor een dienst op een doordeweekse dag;
- 20% voor een dienst op een zaterdag;
- 30% voor een dienst op zon- of feestdag.

Deze bepaling met betrekking tot de percentages van de weekvergoeding geldt als standaard bepaling.

Als je een volle week wacht- en storingsdiensten hebt, en hierin één of meerdere feestdagen voorkomen, dan krijg je een hogere weekvergoeding. Deze wordt berekend op basis van het hierboven genoemde percentage voor een feestdag.

3.2.2 Afbouwregeling

Indien de wacht- en storingsdienst op grond van een in artikel 3.6 van de cao PLb vermelde reden wordt beëindigd op initiatief van Eneco, wordt de vergoeding wacht- en storingsdienst als volgt afgebouwd:

- indien tien jaar of langer aaneengesloten is gewerkt in de wacht- en storingsdienst wordt de toeslag afgebouwd met 25% per jaar

- indien minder dan tien jaar aaneengesloten is gewerkt in de wacht en storingsdienst wordt de toeslag afgebouwd met 50% per jaar.

De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding in geld genoten over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaar is verricht. Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris.

In het geval je een salarisverhoging krijgt anders dan de algemene salarisverhoging op grond van de cao PLb, dan wordt de salarisverhoging verrekend met de toeslag ingevolge de afbouwregeling.

Hoofdstuk 4. Overige bepalingen

4.1 Functiecontracten

Om specifieke werknemers te kunnen aantrekken dan wel te behouden is het nodig dat bedrijven in de energiemarkt op het gebied van arbeidsvoorwaarden kunnen concurreren met partijen op dit specifieke segment van de arbeidsmarkt. De cao PLb biedt om deze reden de mogelijkheid om functiecontracten te sluiten (artikel 1.6 van de cao PLb). Bij Eneco is de grens voor functiecontracten gekoppeld aan de functie indeling. De Hay-schalen (H1 t/m H5) hebben functiecontracten, de JPS-schalen (E1 t/m E10) hebben een regulier cao contract. In afwijking van het hiervoor genoemde kan met werknemers die in een JPS-schaal zitten en een specifieke commerciële functie bekleden, op grond van de specifieke functie een functiecontract worden overeengekomen.

In het geval met jou een functiecontract wordt afgesloten, zijn de artikelen zoals genoemd in artikel 1.6 van de cao PLb van toepassing.

4.2 FlexBudget (Benefit Budget)

In de cao PLb is vastgelegd dat je via het Benefit Budget (een deel) van jouw arbeidsvoorwaarden op maat kan samenstellen, afgestemd op jouw persoonlijke situatie. Bij Eneco noemen wij het Benefit Budget "FlexBudget". De basis voor het FlexBudget is vastgelegd in hoofdstuk 6 (artikel 6.1) van de cao PLb en de Bedrijfs-cao.

Als je werkzaam bent voor Eneco en je onder de werkingssfeer van de cao PLb valt, is het FlexBudget van toepassing. Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd of tijdens je proeftijd kunnen specifieke voorwaarden gelden met betrekking tot de toepassing van het FlexBudget.

De opbouw van het FlexBudget bestaat – indien je een cao-contract hebt – naast de in artikel 6.1 van de cao PLb genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen uit de (geldelijke) waarde van:

- ADV-uren;
- de Eindejaarsuitkering; en
- de CRD.

In aanvulling op de bepalingen in artikel 6.1 van de cao PLb zijn de volgende arbeidsvoorwaardelijke producten beschikbaar:

- geld ten behoeve van de aanschaf van een fiets, -verzekering en -accessoires volgens de vastgestelde fiscale mogelijkheden;
- geld ten behoeve van een aanvullende vergoeding woon-werkverkeer volgens de vastgestelde fiscale mogelijkheden.

Eventuele consequenties die voortkomen uit de gebruikmaking van het FlexBudget met betrekking tot pensioen, sociale zekerheid en fiscale veranderingen zijn voor jouw eigen rekening.

4.3 Bezwaarprocedures Eneco

Eneco kent een bezwaarprocedure op grond van de Bedrijfs-cao voor het geval je van mening bent dat Eneco als werkgever een besluit heeft genomen dat in strijd is met een recht dat je hebt op de grond van:

- de cao PLb;
- de Bedrijfs-cao; of
- de procedure functiewaardering.

Onder 4.3.1 staat de bezwaarprocedure uitgewerkt.

Bezwaren in het kader van een situatie die voortkomt uit een reorganisatie waar een Sociaal Plan op van toepassing is, vallen onder de bezwaarprocedure die is vastgesteld naar aanleiding van het van toepassing zijnde Sociaal Plan.

4.3.1 Bezwaarprocedure (Bedrijfs-)cao

Mocht je na overleg er niet uitkomen of bijvoorbeeld de (Bedrijfs-)cao goed is toegepast, kun je dit voorleggen aan de bezwarencommissie. De Directeur HR zal hierover een besluit nemen na advies van de bezwarencommissie.

Reikwijdte

Indien je van mening bent dat er ten aanzien van jou een besluit is genomen dat in strijd is met een recht dat je hebt op grond van:

- de cao PLb;
- de Bedrijfs-cao; of
- de procedure functiewaardering,

kun je hiertegen bezwaar maken.

Met een besluit van de werkgever wordt gelijkgesteld:

- een handeling van de werkgever;
- een uitgesproken weigering van de werkgever om een besluit te nemen of een handeling te verrichten.

Bezwaar

Indien je het niet eens bent met een ten aanzien van jou genomen besluit, dien je binnen twee weken na de dag waarop het besluit is genomen een met reden omkleed bezwaarschrift in bij de Directeur HR. De Directeur HR laat zich adviseren door een bezwarencommissie.

Bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit:

- een lid aan te wijzen door de Raad van Bestuur;
- een lid aan te wijzen door de vakorganisaties;
- voorgenoemde leden kiezen een onafhankelijke voorzitter.

De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een door de werkgever aangewezen secretaris. De bezwarencommissie gaat vertrouwelijk om met het bezwaar.

Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden:

- een duidelijke omschrijving van het besluit, de handeling of de weigering waartegen het bezwaar is gericht;
- de gronden waarop het bezwaar berust;
- hetgeen wordt gevorderd.

Ontvangstbevestiging

Je ontvangt van de secretaris van de bezwarencommissie binnen twee weken na ontvangst van het bezwaarschrift een ontvangstbevestiging. Je wordt daarbij geïnformeerd over de te volgen procedure.

Behandeling

De bezwarencommissie zal binnen een redelijke termijn na ontvangst het bezwaar behandelen. De bezwarencommissie stelt je in de gelegenheid om je bezwaar mondeling toe te lichten. Je kan je daarbij laten bijstaan door een raadsman. De behandeling is vertrouwelijk en niet

openbaar.

Besluit

De bezwarencommissie adviseert de Directeur HR binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd. De Directeur HR zal binnen 14 dagen na ontvangst van het advies een beslissing nemen. Deze kan inhouden:

- niet ontvankelijk verklaring;
- ongegrond verklaring;
- het besluit waartegen bezwaar is gemaakt vervangen door een nieuw besluit.

Dit besluit is bindend en er staat dan ook geen mogelijkheid tot beroep open. Deze bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking op het besluit.

Indien het geschil is voorgelegd aan de civiele rechter dan is het geschil niet langer ontvankelijk bij de Directeur HR.

Rotterdam, 6 februari 2026

N.V. Eneco, namens deze,

FNV Overheid,

.....
C.J. Rameau
CEO a.i. N.V. Eneco

.....
Ö. Colak
Bestuurder

CNV Overheid en Publieke Diensten,

.....
I. Kahil
Bestuurder

.....
J. Schot
Sectorleider

BIJLAGE A Salaristabel Eneco per 1 januari 2026

Schalen Plb cao contracten per 1-1-2026	min/ max	Bruto maand salaris	Bruto jaarsalaris inclusief 8% vakantietoeslag
E01	min*	€ 2.427,15	€ 31.455,86
	max	€ 3.148,75	€ 40.807,80
E02	min*	€ 2.427,15	€ 31.455,86
	max	€ 3.390,32	€ 43.938,55
E03	min*	€ 2.597,09	€ 33.658,29
	max	€ 3.616,30	€ 46.867,25
E04	min	€ 2.791,88	€ 36.182,76
	max	€ 3.892,14	€ 50.442,13
E05	min	€ 3.030,35	€ 39.273,34
	max	€ 4.230,34	€ 54.825,21
E06	min	€ 3.320,21	€ 43.029,92
	max	€ 4.640,22	€ 60.137,25
E07	min	€ 3.672,41	€ 47.594,43
	max	€ 5.138,87	€ 66.599,76
E08	min	€ 4.139,94	€ 53.653,62
	max	€ 5.798,14	€ 75.143,89
E09	min	€ 4.754,00	€ 61.611,84
	max	€ 6.667,76	€ 86.414,17
E10	min	€ 5.562,83	€ 72.094,28
	max	€ 7.814,75	€ 101.279,16

* Minimaal het minimum uurloon per 1 januari 2026 van 14,71 euro. Dit is per maand 2.427,15 berekend op grond van het uurloon begrip uit de cao PLb. Voor vakvolwassen medewerkers geldt er een minimum uurloon van 16,32 euro. Dit is per maand 2.693,00. Zie voor verdere uitleg bijlage 1 van de cao PLb 2025-2026.

De bedragen in deze tabel zijn rekenkundig afgerond.

Een actuele salaristabel staat op [LINK](#).

