

1. Looptijd, werkingssfeer en definities



2. Aanvullingen op cao PLb



3. Beloning



4. Overwerk



5. Wacht- en storingsdienst



6. Onderzoek afspraak



7. Salarisschalen en inconvenïëntenvergoeding



8. Ondertekening



2025-2026

EPZ bedrijfs-CAO



100% positieve energie



Introductie

EPZ's bedrijfs-cao is een aanvulling op de cao voor de sector 'Energie productie- en leveringsbedrijven', de cao PLb. De bedrijfs-cao bevat aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden, die alleen gelden voor werknemers van EPZ. Deze afspraken zijn overeengekomen met de werknemersorganisaties FNV, CNV en VMHP-EPZ. De in deze cao opgenomen arbeidsvoorwaarden zullen, met uitzondering van het Fietsplan, in geval van het werken in deeltijd naar evenredigheid worden toegepast.

1. Looptijd, werkingssfeer en definities

Looptijd en werkingssfeer

De EPZ bedrijfs-cao (hierna: de bedrijfs-cao) treedt in werking op 1 november 2025 en eindigt op dezelfde datum als de cao PLb 2025-2026. Deze cao wordt verlengd met de duur van elke nieuwe overeengekomen cao PLb. Opzeggen van deze cao moet schriftelijk plaatsvinden, uiterlijk drie maanden voor de einddatum van deze (verlengde) cao door één van de partijen.

Definities

Werkgever:

N.V. Elektriciteits-Produktie- en Leveringsbedrijf Zuid-Nederland EPZ.

Medewerker:

Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.

Inconveniëntentoeslag:

De maandelijkse toeslag die aan een medewerker wordt toegekend als gevolg van bezwarende werkomstandigheden bij het uitoefenen van de functie.

Cao PLb:

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor bedrijven in de sector 'Energie Productie- en Leveringsbedrijven' die zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie WENB.

Feitelijk salaris en garantietoelage:

Deze begrippen zijn vervallen. Medewerkers nog onder werking van deze vervallen regeling krijgen een persoonlijke brief over de continuering van hun garantietoelage. Deze brieven worden voor verzending gedeeld met de vakbonden.

2. Aanvullingen op de cao PLb

Deze bedrijfs-cao kent een aantal aanvullingen op de cao PLb namelijk:

- Eindejaarsuitkering**
 Je eindejaarsuitkering zoals beschreven in artikel 5.5 van cao PLb 2025-2026 wordt aangevuld van 4.5% tot een dertiende maand (8.33%).
- Extra feestdag**
 De vrijdag na Hemelvaart is een extra vrije dag. Als je op deze dag moet werken, wordt deze dag aangemerkt als feestdag (artikel 4.2 van de cao PLb 2025-2026). Medewerkers in de volcontinudienst krijgen deze dag op basis van tijd voor tijd gecompenseerd.
- Benefit budget**
 De bijdrage voor het benefit budget wordt aangevuld met een bedrag van € 504,- bruto per jaar.
- Verlofsparen**
 In totaal mag je 2.000 uur verlofsparen bij fulltime dienstverband. Je uren boven deze grens worden aan het eind van dat jaar uitbetaald. Je bovenwettelijk verlof verjaart niet zodat dit allemaal in te zetten is voor verlofsparen.
- Fietsplan**
 Je kunt deelnemen aan een fietsplan met een werkgeversbijdrage van € 800,- netto en aanvullend de mogelijkheid om € 400,- bruto fiscaal vriendelijk te verrekenen. Het jaarlijks budget is € 65.000,-. Het uitgewerkte fietsplan is op KernNet na te lezen.



3. Beloning

3.1. Functiegebouw

- Functies worden gewaardeerd volgens een vastgestelde methodiek. Deze methodiek is overeengekomen met de ondernemingsraad.
- Afhankelijk van de zwaarte wordt de functie ingedeeld in een functie-groep. Ook wordt vastgesteld of en welke inconvenientencategorie van toepassing is.
- Het functiegebouw bestaat uit 17 functiegroepen en de inconvenienten-regeling bestaat uit 5 categorieën.



3.2. Loongebouw

- Bij iedere functiegroep behoort een salarisschaal.
- De inconvenientencategorie is aan een functie verbonden.
- De salarisschalen en de inconvenientencategorie zijn als bijlage aan deze cao toegevoegd.
- De schaalsalarissen en de inconvenientencategorie worden geïndexeerd op basis van de cao PLb.

3.3. Jaarlijkse salarisverhoging

- Als je het maximumschaalsalaris nog niet hebt bereikt, krijg je op één januari een salarisverhoging van één periodiek. Als je in dienst bent getreden op of na 1 september kom je pas het opvolgende jaar in aanmerking voor deze periodiek.
- Als je het maximumschaalsalaris nog niet hebt bereikt, kun je ook in aanmerking komen voor een aanvullende salarisverhoging. Je leiding-gevende kan besluiten deze aanvullende verhoging van één periodiek maximaal één keer per periode van 12 maanden toe te kennen.

3.4. Duurzame inzetbaarheid

‘Duurzame inzetbaarheid’ betekent dat je als werknemer, ongeacht je beroep, leeftijd en aantal dienstjaren, op een gezonde en veilige manier kan werken en jezelf kan (blijven) ontwikkelen. Dit doe je in een inspirerende werkomgeving waarin jouw sociale veiligheid wordt geborgd. Als werknemer kun je er bijvoorbeeld vrijwillig voor kiezen om tijdelijk of blijvend een functie te gaan doen die lager is ingedeeld dan je huidige functie. Ook een promotie behoort tot de mogelijkheden. Deze mogelijkheden zijn hieronder verder uitgewerkt.

3.5. Promotie

Als je een andere functie gaat vervullen word je schaalsalaris met minimaal 3% en maximaal 5% verhoogd. De exacte verhoging is afhankelijk van je ervaring, huidige schaalsalaris en nieuwe salarisschaal. Als je schaalsalaris al gelijk of hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, dan kun je in aanmerking komen voor een éénmalige bonus van maximaal 5% van je jaarsalaris.

3.6. Horizontale functiewijziging

Als je een andere functie gaat vervullen en de nieuwe functie is ingedeeld in dezelfde salarisschaal als die waarin je nu zit, dan word je schaalsalaris met 2,5% verhoogd. Als je schaalsalaris al gelijk of hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, dan kun je in aanmerking komen voor een éénmalige bonus van 2,5% van je jaarsalaris.

3.7. Vrijwillige keuze voor een lager ingedeelde functie of demotie

Je kunt ook (vrijwillig) een functie gaat uitoefenen die is ingedeeld in een lagere functiegroep, met een lagere salarisschaal dan die van je huidige functie. Vanaf het moment dat je in deze lager ingedeelde functie gaat werken, worden je salaris en je overige arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe, lagere functiegroep en de daarbij behorende salarisschaal.

Wanneer je huidig salaris hoger is dan het maximumschaalsalaris van je nieuwe functie, krijg je een aanvulling. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen je nieuwe en oude salaris. Als je salaris wordt geïndexeerd uit de cao PLb, wordt met hetzelfde bedrag je aanvulling verlaagd.

3.8. Lager ingedeelde functie door onvoldoende functioneren

Je kunt door onvoldoende functioneren, een functie gaan uitoefenen die is ingedeeld in een lagere functiegroep met een lagere salarisschaal dan die van je huidige functie. Vanaf het moment dat je in deze lager ingedeelde functie gaat werken, worden je salaris en je overige arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe, lagere functiegroep en de daarbij behorende salarisschaal.

Wanneer je huidige salaris hoger is dan het maximumschaalsalaris van je nieuwe functie, krijg je een aanvulling voor een periode van drie maanden met behoud van eventuele garantietoelage. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen je nieuwe en oude salaris.

3.9. Inconveniententoeslag bij functiewijziging

Als je inconveniententoeslag vervalt of lager wordt als gevolg van een promotie naar een andere functie of een functie met een lagere inconveniententoeslag, dan wordt deze afgebouwd.

Over de maand waarin sprake is van wijziging van de inconveniententoeslag ontvang je nog de oorspronkelijke inconveniententoeslag.

Daarnaast ontvang je dan éénmalig een bedrag ter hoogte van tien keer het verschil tussen de oude en nieuwe inconveniententoeslag.

4. Overwerk

Tot en met salarisschaal 11 kom je in aanmerking voor de cao PLb vergoedingen voor overwerk en/of verschoven werktijd.

4.1. Ruilen van dagen bij overwerk boven de overwerk grens

Als je in dagdienst werkt in een functie in schaal 12 of hoger dan heb je de mogelijkheid dagen te ruilen. Werk je bijvoorbeeld extra op zaterdag dan mag je dat compenseren met een reguliere werkdag in die week of één van de opvolgende weken. Dit biedt ook meer flexibiliteit en mogelijkheden voor werknemers boven de overwerk grens. Als je op een roostervrije dag moet werken dan kunnen je dit ook ruilen met een andere reguliere werkdag in die week of één van de opvolgende weken. Dit is dus een compensatie in tijd. Wanneer compenseren op korte termijn niet lukt dan kan deze compensatie in tijd ook op de verlofkaart bijgeboekt worden.

4.1.1. Overwerk grens en de ploegendienst

Als je in ploegendienst werkt in een functie in schaal 12 of hoger dan ontvang je, wanneer je een volledige extra dienst moet invallen in het ploegendienstrooster, overwerkvergoeding volgens cao PLB en ook reistijd. Dit geldt ook voor de meer-uren tijdens een onderhoudsstop of splijfstofwissel, behalve wanneer deze uren buiten een ploegendienstrooster vallen. In dat geval ontvang je een vergoeding in geld. Dit is verder uitgewerkt in de met de Ondernemingsraad overeengekomen Regeling werktijden ploegendienst (R05).

4.1.2. Overwerk grens en de dagdienst tijdens de SW

Als je in dagdienst werkt in een functie in schaal 12 of hoger heb je tijdens de splijfstofwisselperiode of onderhoudsstop recht op:

- Een vergoeding op basis van je uurloon voor de extra uren die je werkt.
- Een toeslag van 10% op deze extra uren.
- De verschoven werktijd vergoeding uit de cao PLb.

5. Wacht- en storingsdienst

5.1. Wacht- en storingsdienst vergoeding

Je ontvangt de onderstaande vergoeding per etmaal wacht- en storingsdienst:

- 0.6% op maandag tot en met vrijdag
- 2.7% op zaterdag
- 3.0% op zon- en feestdagen

5.2. Afbouwregeling wacht- en storingsdienst

Als je volgens de cao PLb in aanmerking komt voor de afbouwregeling, wordt afhankelijk van het aantal jaren dat je wacht- en storingsdienst hebt gedraaid, de vergoeding volgens de onderstaande tabel afgebouwd:

	jaar 1	jaar 2	jaar 3	jaar 4	jaar 5
0 tot 10 jaar	100%	50%			
10 tot 20 jaar	100%	75%	50%	25%	
> 20 jaar	100%	80%	60%	40%	20%



6. Onderzoek afspraak

EPZ en de vakbonden gaan onderzoeken hoe het EPZ-functiewaarderings-systeem werkt in vergelijking tot de door de vakbonden erkende FUWA-systemen. Dit onderzoek past bij de onderzoeken naar Bedrijfsduurverlenging (LTO). Het huidige FUWA-systeem is aan het verouderen maar kan de komende jaren nog worden ingezet.

Bij een verlenging van de bedrijfsduur tot ver na 2033 kan een overstap naar een nieuwe systematiek wenselijk zijn. Partijen zullen samen de voor- en nadelen hiervan onderzoeken. Binnen de looptijd van deze cao zal dit onderzoek tot een gezamenlijk resultaat komen.



7. Salarisschema en inconveniëntenvergoeding

Salarisschema per 1 januari 2026 (intern EPZ) (+2.0% CAO PLb)

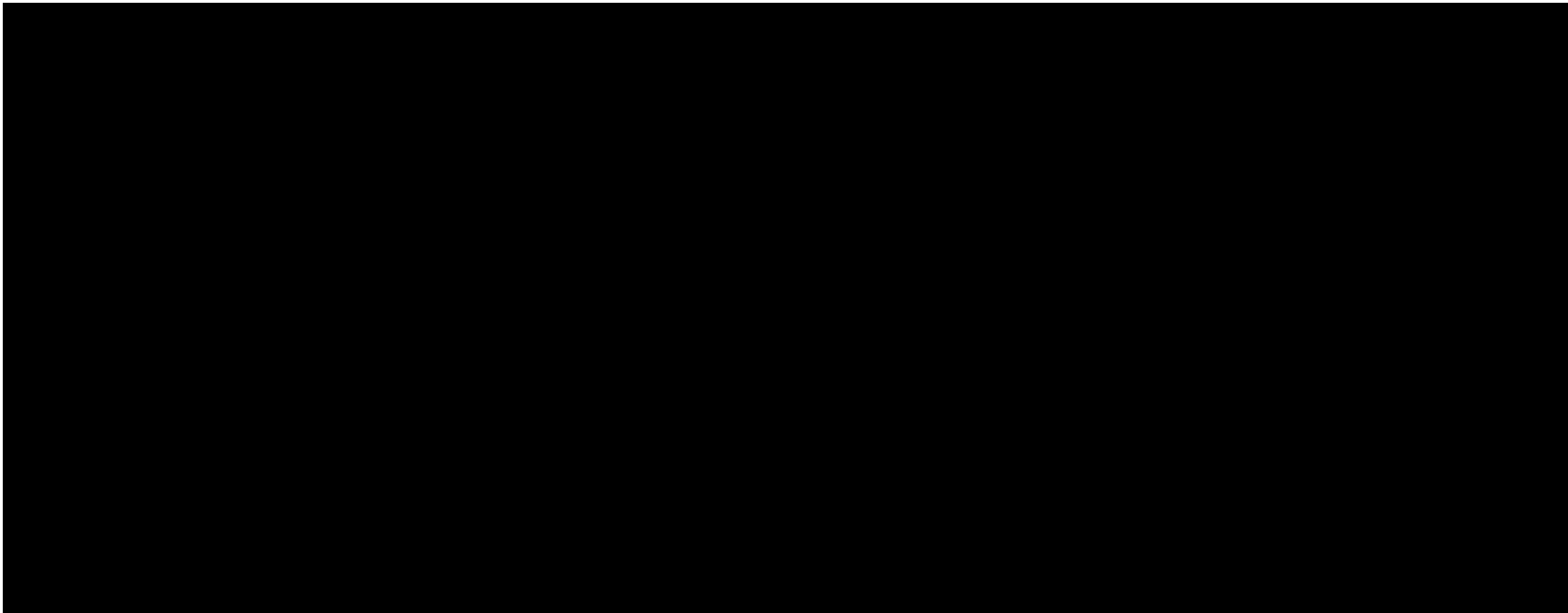
Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Aanloop				2.296	2.316	2.466											
				2.394	2.420	2.584	2.804										
				2.492	2.524	2.702	2.931	3.218									
				2.590	2.628	2.820	3.058	3.349	3.673								
Aanvang	2.688	2.688	2.688	2.688	2.732	2.938	3.185	3.480	3.808	4.179	4.590	5.030	5.535	6.265	7.103	8.052	9.146
Einde	3.170	3.319	3.471	3.667	3.837	4.103	4.415	4.763	5.124	5.521	6.074	6.711	7.472	8.471	9.624	10.943	12.438
Gem. periodiek	88	91	93	98	104	118	127	131	135	144	150	156	178	199	226	252	290

Inconveniëntenvergoeding per 1 januari 2026

Categorie	Punten	Toelage
1	0 - 4	€ 0,00
2	5 - 10	€ 49,54
3	11 - 16	€ 95,84
4	17 - 22	€ 143,74
5	23 - 28	€ 191,66

8. Ondertekening

De ondergetekenden verklaren deze cao te zijn aangegaan.



Aldus overeengekomen d.d. 14 oktober 2025

Contact

N.V. EPZ
Zeedijk 32, 4454 PM Borssele
T 0113 356 000
info@epz.nl

[epz.nl](https://www.epz.nl)

[Home \(inhoud\)](#)

