

Bedrijfs-cao Alliander 2025-2026

Datum:	Augustus 2025
Versie:	1.0
Bestandsnaam:	Bedrijfs-cao Alliander 2025-2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Hoofdstuk 1: Algemeen.....	4
1.1. Structuur.....	4
1.2. Definities.....	4
1.3. Werkingssfeer en geldigheidsduur.....	4
Hoofdstuk 2: Salarisregeling	5
2.1. Functiewaardering	5
2.2. Salarisschalen	5
2.3. Salarisaanpassing.....	5
2.3.1. Jaarlijkse salariscroei.....	5
2.3.2. Alliander Bonus.....	6
2.3.3. Salarisaanpassing bij wijziging van functieschaal.....	6
2.3.4. Salarisaanpassing bij gelijkblijvende functieschaal.....	6
2.4. Eindejaarsuitkering	7
2.5. Individueel Keuze Budget (IKB).....	7
2.6. Arbeidsmarkttoeslag	7
2.7. Gratificatie	7
2.8. Vergoeding bij gedeeltelijke waarneming.....	8
Hoofdstuk 3: Overwerk & wacht- en storingsdienst.....	9
3.1. Grens overwerkvergoeding	9
3.2. Wacht- en storingsdienst.....	9
3.2.1. Werken in de wacht- en storingsdienst	9
3.2.2. Wacht- en storingsdienst vergoeding.....	9
3.2.3. Afbouwregeling wacht- en storingsdienst.....	10
Bijlage 1: Functiegroepen, salarisschalen en vaste groeistappen.....	12

Voorwoord

De energietransitie vraagt veel van Alliander en veel van onze medewerkers. Voor het realiseren van onze opgave op een effectieve, efficiënte en plezierige manier, is het van belang dat we de tijd, het talent en de energie van iedereen goed gebruiken.

Het vraagt ook een transitie van de manier waarop we werken. Eén waarin we nieuwe dingen doen die we nooit eerder deden om ons werk makkelijker, sneller, beter en met meer voldoening en vakkundigheid te kunnen doen.

Hierbij past een goede bedrijfs-cao waarin je de waardering terugziet voor het werk dat wordt verzet. In deze bedrijfs-cao zijn afspraken gemaakt over de salarisregelingen bij Alliander. Denk dan aan bijvoorbeeld de salarisschalen, eindejaarsuitkering en wanneer je salaris wijzigt. Ook zijn de afspraken over overwerk en werken in de Wacht- en Storingsdienst vastgelegd.

Hoofdstuk 1: Algemeen

1.1. Structuur

Deze bedrijfs-cao is een aanvulling op de collectieve arbeidsovereenkomst Energie Netwerkbedrijven (cao NWb).

1.2. Definities

De definities die in deze bedrijfs-cao worden gebruikt, zijn gelijk aan de definities uit de cao NWb, tenzij anders vermeld.

Werkgever: Alliander N.V.

Werknemer: werknemer zoals gedefinieerd in de cao NWb, in dienst van werkgever.

1.3. Werkingssfeer en geldigheidsduur

De bedrijfs-cao geldt voor iedere medewerker die in dienst is van Alliander en van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 12.

Deze bedrijfs-cao loopt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026. Cao-partijen sluiten hiermee aan bij de looptijd van de cao NWb. Als er iets verandert waardoor de bedrijfs-cao (tussentijds) aangepast moet worden, dan gaan partijen met elkaar in gesprek.

Als een partij de bedrijfs-cao wil opzeggen, moet dat tenminste drie maanden voor de einddatum gebeuren. Dit moet schriftelijk via een aangetekende brief aan de andere partij(en). Als de bedrijfs-cao is opgezegd maar er nog geen nieuwe bedrijfs-cao is, blijven de afspraken uit de oude bedrijfs-cao gelden.

Hoofdstuk 2: Salarisregeling

2.1. Functiewaardering

Je beloning is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering. Deze systematiek waarborgt de onderlinge rangorde tussen functies en maakt onder andere een vergelijking met de externe markt mogelijk.

Alle functies binnen Alliander zijn generiek beschreven in het Functiehuis Alliander. Deze omschrijvingen zijn gewaardeerd volgens de Korn Ferry Hay-systematiek (dit is een door vakbonden erkend functiewaarderingssysteem). Alle functies zijn ingedeeld naar aard, inhoud en niveau. Alliander kent een structuur die bestaat uit 12 opeenvolgende functieschalen (zie bijlage 1). De waardering van de functie bepaalt je salarisschaal.

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie in het functiehuis, bestaat de mogelijkheid om hier bezwaar tegen te maken.

2.2. Salarisschalen

Het salarisgebouw bestaat uit twaalf salarisschalen. Deze salarisschalen zijn gekoppeld aan het functiehuis. Per salarisschaal is een minimum en een maximum salarisbedrag vastgesteld (zie bijlage 1). Tussen het minimum en maximum van de salarisschaal is elk salarisbedrag mogelijk. Je salaris kan groeien tot het maximum van de salarisschaal is bereikt (=100%).

De minimum en maximum salarisbedragen worden aangepast met de structurele loonsverhogingen die in de cao NWb zijn en worden afgesproken. De salarisschalen worden geregeld vergeleken met de markt. Het niveau van de salarissen bij Alliander ligt hoger dan het gemiddelde van de algemene markt. Als er een reden is om dat te veranderen, gaan de betrokken partijen met elkaar in overleg.

2.3. Salarisaanpassing

Naast collectieve cao-verhogingen zoals afgesproken in de cao NWb kan je salaris als volgt worden aangepast:

2.3.1. Jaarlijkse salarisgroei

Ieder jaar in april groeit jouw salaris met een vaste groeistap totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Het bedrag aan verhoging is gelijk aan 2,8% van het maximum van de salarisschaal (zie bijlage 1). Hierdoor groeit je salaris aan het begin van de salarisschaal het snelst omdat de groei in je vakbekwaamheden dan in de regel het grootste is. Als je parttime werkt, wordt de vaste stap in salaris naar rato toegepast. Kom je op of na 1 oktober in dienst? Dan ontvang je geen vaste groeistap in april van het volgende jaar maar van het jaar daarop.

2.3.2. Alliander Bonus

Belonen is meer dan salaris. Medewerkers die het maximum van de salarisschaal hebben bereikt, wil Alliander waarderen in de vorm van een Alliander Bonus van € 500,- bruto bij een fulltime dienstverband. Deze bonus wordt in april 2026 uitbetaald en is voor alle salarisschalen gelijk. De Alliander Bonus maakt geen onderdeel uit van het salaris en telt ook niet mee in enige grondslag, met uitzondering van pensioen.

2.3.3. Salarisaanpassing bij wijziging van functieschaal

Functieschaalverlaging

Bij een functieschaalverlaging wordt de lagere functie- en bijpassende salarisschaal van toepassing. Je salaris blijft ongewijzigd indien het in de lagere schaal past. Op het moment dat het salaris niet past in de nieuwe schaal, dan wordt je salaris vastgesteld op het maximum van de nieuwe schaal. Het verschil wordt omgezet in een persoonlijke toeslag en afgebouwd met toekomstige collectieve cao-verhogingen.

Functieschaalverhoging

Bij een functieschaalverhoging wordt de hogere functie- en bijpassende salarisschaal van toepassing. Per 1 januari 2026 wordt je salaris uiterlijk in de maand volgend op de functieschaalverhoging verhoogd met de vaste groeistap die hoort bij je nieuwe schaal (zie bijlage 1). Uitgangspunt is dat het salaris tenminste past in de nieuwe schaal:

- Is het salaris na doorvoer van de verhoging lager dan het minimum van de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris opgehoogd naar het minimum van de nieuwe salarisschaal;
- Het salaris kan door de verhoging niet boven het maximum van de nieuwe salarisschaal uitkomen. In dat geval wordt het salaris opgehoogd tot maximaal het maximum van de nieuwe salarisschaal;
- Als het salaris vóór het toepassen van de verhoging al hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris vastgesteld op het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het salarisdeel boven het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt omgezet in een persoonlijke toeslag welke wordt afgebouwd met toekomstige collectieve cao-verhogingen.

2.3.4. Salarisaanpassing bij gelijkblijvende functieschaal

Bij doorstroom naar een functie met gelijkblijvende functieschaal behoud je je huidige functie- en bijpassende salarisschaal. Je salaris blijft in principe ongewijzigd, tenzij dit niet past in de salarisschaal. In dat geval wordt het salaris vastgesteld op het maximum van de salarisschaal. Het salarisdeel boven het maximum van de salarisschaal wordt omgezet in een persoonlijke toeslag welke wordt afgebouwd met toekomstige collectieve cao-verhogingen. Bij reorganisaties gelden de afspraken uit de bedrijfsregeling ter aanvulling op het sociaal plan Energie Netwerkbedrijven.

2.4. Eindejaarsuitkering

Alliander heeft de eindejaarsuitkering van 3,7% uit de cao NWb verhoogd tot 6%.

Uiterlijk 1 januari 2027 voegt Alliander de eindejaarsuitkering toe aan het Individueel Keuze Budget (IKB, zie artikel 2.5). Tot die tijd ontvang je de eindejaarsuitkering nog als 1 bedrag in december.

2.5. Individueel Keuze Budget (IKB)

Naast het reguliere maandsalaris ontvang je een Individueel Keuze Budget (IKB). In de cao NWb wordt dit IKB aangeduid als Persoonlijk Budget. Met het IKB kun je zelf het arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen dat past bij je persoonlijke situatie.

Uiterlijk 1 januari 2027 voegt Alliander de eindejaarsuitkering van 6% toe aan het IKB. Dit extra budget maakt onderdeel uit van je pensioengrondslag. De uitvoeringsregels van het IKB zijn op bedrijfsniveau vastgesteld.

2.6. Arbeidsmarkttoeslag

Als er sprake is van een functie op een (regionaal) schaarse arbeidsmarkt of van een medewerker met schaars voorkomende competenties, dan kan tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag worden toegekend. Dit wordt beoordeeld door de directeur HRM. Punten die hierbij worden meegewogen zijn:

- relevante benchmark(s) waaruit blijkt dat er sprake is van een schaarse arbeidsmarkt of – competenties of het betreft een voor Alliander kritische functie;
- tijdelijkheid toeslag, bijvoorbeeld 1 of 2 jaar;
- frequentie van uitbetaling toeslag, bijvoorbeeld maandelijks of jaarlijks;
- relatie met groei vast inkomen;
- vaststelling jaarlijks toets moment.

2.7. Gratificatie

Bij een prestatie van bijzondere aard of buitengewoon functioneren kan een medewerker in aanmerking komen voor een extra beloning in de vorm van een gratificatie. Een gratificatie bedraagt maximaal 1 bruto maandsalaris per jaar. De uitvoeringsregels voor het toekennen van gratificaties zijn op bedrijfsniveau vastgesteld.

2.8. Vergoeding bij gedeeltelijke waarneming

Vanuit de cao NWb geldt een vergoeding als je op verzoek van Alliander tijdelijk een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt. Als je de functie niet volledig waarneemt, maar wel voor tenminste 1/3^e, ontvang je de helft van dit bedrag.

Hoofdstuk 3: Overwerk & wacht- en storingsdienst

3.1. Grens overwerkvergoeding

Als je een functie in salarisschaal 8 of lager hebt, dan heb je op grond van de cao NWb in het geval van overwerk of verschoven werktijden recht op een vergoeding. Heb je een functie in schaal 9 of hoger? Dan kom je alleen in aanmerking voor vergoeding van overwerk als je bent ingeroosterd in de wacht- & storingsdienst (WSD) of ploegendienst en je in dat kader overwerk hebt verricht.

3.2. Wacht- en storingsdienst

3.2.1. Werken in de wacht- en storingsdienst

Alliander kan je opdracht geven om wacht- en storingsdienst (WSD) te verrichten. Bij alle werkzaamheden in het kader van de WSD wordt de Arbeidstijdenwet toegepast. Er zijn 2 soorten WSD:

1. Bij WSD met **standaard gebondenheid** moet je bereikbaar zijn voor oproepen.
2. Bij WSD met **streng gebondenheid** verblijf je tijdens de WSD op een plek waarbij je in de regel binnen 45 minuten op de (storings-)locatie moet zijn.

Streng gebonden WSD brengt over het algemeen een zwaardere belasting met zich mee, doordat medewerkers strakker aan een (thuis)locatie gebonden zijn. Het elders invullen van de dienst is niet mogelijk, zoals dat bij medewerkers met standaard gebondenheid wel aan de orde is.

De uitvoeringsregels voor werken in de WSD zijn op bedrijfsniveau vastgesteld.

3.2.2. Wacht- en storingsdienst vergoeding

Als je volgens rooster beschikbaar bent voor het verrichten van wacht- en storingsdienst (WSD), dan ontvang je voor elke werkelijk verrichte WSD een vergoeding in geld¹. De vergoeding voor een volle week (= 7 aaneengesloten dagen) WSD bedraagt:

	WSD vergoeding (in €)		
	Per 1-7-2025	Per 1-1-2026	Per 1-7-2026
Standaard gebonden	€ 269,51	€ 274,90	€ 280,40
Streng gebonden	€ 429,06	€ 437,64	€ 446,39

¹ De WSD vergoeding wordt standaard aangepast aan structurele loonsverhogingen in de cao NWb.

Verricht je een deel van de volle week WSD, dan ontvang je een deel van de vergoeding. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de dag(en) waarop je WSD hebt verricht en bedraagt:

WSD vergoeding (in %)	
Dag	Percentage
Per dag	10%
Per zaterdag	15%
Per zon- of feestdag	35%

De vergoeding voor een volledige WSD week van 7 aaneengesloten dagen is daarmee 5 x 10% (maandag tot vrijdag) + 15% (zaterdag) + 35% (zondag) = 100%. Als er in de daadwerkelijke verrichte storingsdienst een feestdag valt, geldt op die dag het vergoedingspercentage van 35% in plaats van het normale percentage van 10% (door de week) of 15% (zaterdag).

3.2.3. Afbouwregeling wacht- en storingsdienst

Op grond van de cao NWb kan Alliander je in een ander rooster plaatsen dan wel uit de wacht- en storingsdienst (WSD) plaatsen. Als je op initiatief van Alliander of op grond van medische noodzaak uit de WSD wordt gehaald, dan kom je in aanmerking voor onderstaande afbouwregeling. De vergoeding zoals genoemd in artikel 3.2.2 wordt bij beëindiging van de WSD als volgt afgebouwd:

1. de uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding, genoten over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging (of naar rato daarvan);
2. als de medewerker andere salarisverhogingen krijgt dan de algemene cao salarisverhogingen, worden deze verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge van deze afbouwregeling;
3. als het verlaten van de WSD plaatsvindt op medisch advies van de bedrijfsarts is de afbouwregeling onverkort van toepassing. Ook indien er na keuring geen sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet WIA.

Als je een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waar de vergoeding voor de WSD onderdeel van uitmaakt, dan is de afbouwregeling niet van toepassing of vervalt deze.

Afbouwregeling WSD						
Jaren WSD	1 tot 5	5 tot 10	10 tot 15	15 tot 20	> 20	% uitkering
Looptijd en % van de uitkering in maanden	5	8	12	18	24	100%
	4	8	12	18	24	75%
	4	8	12	18	24	50%
	4	8	12	18	24	25%

Aldus overeengekomen te Arnhem, op 3 juli 2025,

Alliander N.V.

FNV

.....

Manager Waarden & Belonen

.....

Bestuurder

CNV

.....

Directeur HRM

.....

Bestuurder

Bijlage 1: Functiegroepen, salarisschalen en vaste groei- / promotiestappen

Functiegroepen, salarisschalen en vaste groeistappen per 1 juli 2025

De bedragen in onderstaande tabel zijn exclusief Individueel Keuze Budget (IKB).

Salarisschalen 1-7-2025 (+ 2%)					Functiegroepen Hay-punten	
	<i>schaal</i>	Minimum	Maximum	Vaste groeistap		
cao-contract	1	€ 2.629,70	€ 3.506,27	€ 98,18	I	81 – 96
	2	€ 2.713,29	€ 3.617,72	€ 101,30	II	97 – 118
	3	€ 2.865,71	€ 3.820,95	€ 106,99	III	119 – 141
	4	€ 3.052,55	€ 4.070,07	€ 113,96	IV	142 – 167
	5	€ 3.278,72	€ 4.371,63	€ 122,41	V	168 – 201
	6	€ 3.527,03	€ 4.702,70	€ 131,68	VI	202 – 238
	7	€ 3.584,86	€ 5.121,23	€ 143,39	VII	239 – 281
	8	€ 4.002,23	€ 5.717,47	€ 160,09	VIII	282 – 332
	9	€ 4.490,79	€ 6.415,42	€ 179,63	IX	333 – 395
	10	€ 5.206,06	€ 7.437,23	€ 208,24	X	396 – 489
	11	€ 6.188,11	€ 8.840,16	€ 247,52	XI	490 – 611
	12	€ 7.486,87	€ 10.695,53	€ 299,49	XII	612 – 742

Functiegroepen, salarisschalen en vaste groei- / promotiestappen per 1 januari 2026

De bedragen in onderstaande tabel zijn exclusief Individueel Keuze Budget (IKB).

Salarisschalen 1-1-2026 (+ 2%)					Functiegroepen Hay-punten	
	<i>schaal</i>	Minimum	Maximum	Vaste groei- / promotiestap		
cao-contract	1	€ 2.682,30	€ 3.576,40	€ 100,14	I	81 – 96
	2	€ 2.767,55	€ 3.690,07	€ 103,32	II	97 – 118
	3	€ 2.923,03	€ 3.897,37	€ 109,13	III	119 – 141
	4	€ 3.113,60	€ 4.151,47	€ 116,24	IV	142 – 167
	5	€ 3.344,30	€ 4.459,06	€ 124,85	V	168 – 201
	6	€ 3.597,56	€ 4.796,75	€ 134,31	VI	202 – 238
	7	€ 3.656,56	€ 5.223,65	€ 146,26	VII	239 – 281
	8	€ 4.082,27	€ 5.831,82	€ 163,29	VIII	282 – 332
	9	€ 4.580,61	€ 6.543,73	€ 183,22	IX	333 – 395
	10	€ 5.310,18	€ 7.585,97	€ 212,41	X	396 – 489
	11	€ 6.311,87	€ 9.016,96	€ 252,47	XI	490 – 611
	12	€ 7.636,61	€ 10.909,44	€ 305,46	XII	612 – 742

Functiegroepen, salarisschalen en vaste groei- / promotiestappen per 1 juli 2026

De bedragen in onderstaande tabel zijn exclusief Individueel Keuze Budget (IKB).

Salarisschalen 1-7-2026 (+ 2%)					Functiegroepen Hay-punten	
	<i>schaal</i>	Minimum	Maximum	Vaste groei- / promotiestap		
cao-contract	1	€ 2.735,95	€3.647,93	€ 102,14	I	81 – 96
	2	€ 2.822,90	€ 3.763,87	€ 105,39	II	97 – 118
	3	€ 2.981,49	€ 3.975,32	€ 111,31	III	119 – 141
	4	€ 3.175,88	€ 4.234,50	€ 118,57	IV	142 – 167
	5	€ 3.411,18	€ 4.548,24	€ 127,35	V	168 – 201
	6	€ 3.669,52	€ 4.892,69	€ 137,00	VI	202 – 238
	7	€ 3.729,68	€ 5.328,12	€ 149,19	VII	239 – 281
	8	€ 4.163,92	€ 5.948,46	€ 166,56	VIII	282 – 332
	9	€ 4.672,22	€ 6.674,60	€ 186,89	IX	333 – 395
	10	€ 5.416,38	€ 7.737,69	€ 216,66	X	396 – 489
	11	€ 6.438,11	€ 9.197,30	€ 257,52	XI	490 – 611
	12	€ 7.789,34	€ 11.127,63	€ 311,57	XII	612 – 742