

Bedrijfs-cao Alliander 2023

Datum:	December 2022
Versie:	1.0
Bestandsnaam:	Bedrijfs-cao Alliander 2023

Inhoudsopgave

Hoofdstuk		Pagina
	Inhoudsopgave	2
1.	Algemeen	3
1.1	Geldigheidsduur	3
1.2	Definities	3
2	Salarisregeling	4
2.1	Functiewaardering	4
2.1.1	Hogere waardering van de functie	4
2.1.2	Lagere waardering van de functie	5
2.2	Salarisschalen	5
2.3	Salarisaanpassing	6
2.3.1	Periodieke salarisontwikkeling	6
2.3.2	Doorstroom	7
2.4	Arbeidsmarkttoeslag	7
2.5	Gratificatie	8
2.6	Eindejaarsuitkering (EJU)	8
3	Overwerk en wacht- en storingsdienst	9
3.1	Grens overwerkvergoeding	9
3.2	Wacht- en storingsdienst	9
3.3	Afbouwregeling wacht- en storingsdienst	10
3.3.1	Afbouwberekening bij onderbrekingen wacht- en storingsdienst periode	10
4	Individueel Keuze Budget (IKB)	11

Hoofdstuk 1: Algemeen

1.1. Geldigheidsduur

De bedrijfs-cao treedt in werking op 1 januari 2023 en heeft een looptijd tot 1 januari 2024.

Partijen hebben de intentie de looptijd van de bedrijfs-cao gelijk te laten zijn aan de looptijd van de cao NWb. Als een of meer partijen (tussentijdse) wijziging van de bedrijfs-cao nodig vindt, treden partijen hierover met elkaar in overleg.

Opzeggen van deze bedrijfs-cao door één van de partijen dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum schriftelijk 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.

1.2. Definities

Tenzij anders vermeld gelden voor de in deze bedrijfs-cao gehanteerde definities, de bepalingen die in de cao NWb worden gebruikt.

Werkgever: Alliander N.V.

Werknemer: alle personen in dienst van werkgever waarop de cao NWb van toepassing is. Deze bedrijfs-cao is niet van toepassing op:

- bestuurs- en directieleden, inclusief bedrijfs-, staf- en adjunct-directeuren;
- stagiaires en vakantiewerkers;
- personen die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject bij werkgever werken;
- personen die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk bij werkgever werken;
- medewerkers waarmee conform de bepalingen van de cao NWb een functiecontract is afgesloten. De volgende hoofdstukken c.q. artikelen zijn wel van toepassing voor medewerkers met een functiecontract:
 - Hoofdstuk 1: Algemeen
 - Hoofdstuk 2.1: Functiewaardering
 - Hoofdstuk 2.1.1: Hogere waardering van de functie
 - Hoofdstuk 2.1.2: Lagere waardering van de functie
 - Hoofdstuk 2.3.1: Periodieke salarisontwikkeling
 - Hoofdstuk 2.3.2: Doorstroom
 - Hoofdstuk 2.5: Gratificatie
 - Hoofdstuk 4: Individueel Keuze Budget (IKB)

Deze bedrijfs-cao vormt de uitwerking binnen Alliander van de cao NWb. In geval van strijdigheid van bepalingen in deze bedrijfs-cao met de cao NWb, geldt voor die onderwerpen het bepaalde in de cao NWb.

Hoofdstuk 2: Salarisregeling

2.1. Functiewaardering

De grondslag van de salarisregeling is gebaseerd op functiewaardering. Alliander hanteert de Korn Ferry Hay-functiewaarderingsmethode. De waardering van de functie bepaalt je salarisschaal. Elke functiegroep heeft een begin- en een eindwaarde, uitgedrukt in Korn Ferry Hay-punten.

Functiegroep	Beginwaarde	Eindwaarde
I	84	100
II	101	121
III	122	146
IV	147	176
V	177	213
VI	214	244
VII	245	281
VIII	282	332
IX	333	392
X	393	489
XI	490	611
XII	612	742

2.1.1. Hogere waardering van de functie

Op het moment dat de waardering van een gewijzigde of nieuwe functie tot een hogere uitkomst leidt, dan wordt de aanpassing naar de hogere functieschaal met terugwerkende kracht ingevoerd (vanaf datum benoeming). Je ontvangt per de benoemingsdatum een verhoging op je huidige salaris van 3% per schaal (zie artikel 2.3.2).

Op het moment dat je werk in principe hetzelfde is gebleven, maar de uitkomst van de herwaardering van je functie een hogere inschaling geeft, dan wordt de aanpassing naar de hogere functieschaal ingevoerd in de maand volgend op de datum van herwaardering. Per die datum ontvang je een verhoging op je huidige salaris van 3% per schaal (zie artikel 2.3.2).

2.1.2. Lagere waardering van de functie

Op het moment dat je werk in principe hetzelfde is gebleven, maar de uitkomst van de (her)waardering van je functie een lagere inschaling geeft, dan wordt de lagere functieschaal van toepassing in de maand volgend op de herwaardering. Past je huidige salaris niet in de lagere functieschaal, dan geldt je huidige hogere salarisschaal als persoonlijke salarisschaal. Dit is voor de duur dat je de functie vervult. Het salaris blijft dan ongewijzigd zonder individuele of collectieve salarisverhogingen tot het moment dat je salaris weer inpasbaar is in de lagere functieschaal.

In alle situaties word je geïnformeerd over de uitkomsten van de functiewaardering en het voor jou geldende salaris en salarisschaal.

2.2. Salarisschalen

Het salarisgebouw voor cao-contracten bestaat uit twaalf functiegroepen en salarisschalen waarbij het minimum, het normmaximum (=100%) en het schaaletinde (=115%) zijn weergegeven. Tussen het minimum en het normmaximum is elk salarisbedrag mogelijk. Er is doorgroei naar het schaaletinde mogelijk (zie artikel 2.3.1). De salarisbedragen per maand, exclusief vakantie-uitkering, zijn als volgt:

Salarisschaal	datum	min	max (100%)	einde (115%)
01	1-1-2023	min loon	2.662,40	3.061,76
02	1-1-2023	min loon	2.768,48	3.183,75
03	1-1-2023	2.073,34	2.961,92	3.406,21
04	1-1-2023	2.239,33	3.199,04	3.678,90
05	1-1-2023	2.440,26	3.486,08	4.008,99
06	1-1-2023	2.660,84	3.801,20	4.371,38
07	1-1-2023	2.927,29	4.181,84	4.809,12
08	1-1-2023	3.298,57	4.712,24	5.419,08
09	1-1-2023	3.733,18	5.333,12	6.133,09
10	1-1-2023	4.369,46	6.242,08	7.178,39
11	1-1-2023	5.243,06	7.490,08	8.613,59
12	1-1-2023	6.398,39	9.140,56	10.511,64

Het salarisniveau zal periodiek worden getoetst aan marktconformiteit. Het gekozen beleidsniveau voor de beloning ligt iets boven de mediaan van de algemene markt. Als er aanleiding voor bestaat deze positionering aan te passen, zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

Voor functiecontracten geldt een eigen systematiek, waarbij als referentie wordt gehanteerd de Hay-mediaan van de algemene markt. De salarisschalen voor functiecontracten zijn opgenomen in het Alliander beloningsbeleid.

2.3. Salarisaanpassing

Naast collectieve cao-verhogingen zoals overeengekomen in de cao NWb kan je salaris worden aangepast als gevolg van individuele periodieke salarisontwikkelingen en interne doorstroom.

2.3.1. Periodieke salarisontwikkeling

Alliander legt een verband tussen jouw prestaties en de groei in je salarisschaal. De groei binnen de salarisschaal vindt plaats op basis van je behaalde resultaten en ontwikkeling in je functie enerzijds en de hoogte van het feitelijk verdiende salaris ten opzichte van het normmaximum anderzijds (=100%). De relatieve salaris positie (RSP) geeft je positie binnen de salarisschaal aan, waarbij de RSP wordt uitgedrukt in een percentage. Afhankelijk van de beoordeling van je functioneren is het mogelijk dat je feitelijk verdiende salaris uitstijgt boven het normmaximum van de functionele schaal. Het feitelijk verdiende salaris kan hierdoor liggen in het bereik van 70% tot 115% RSP.

In het eindevaluatiegesprek ontvang je van je leidinggevende je PRO-score. Op basis hiervan wordt per 1 april daaropvolgend je salaris aangepast aan de hand van onderstaande tabel:

	PRO SCORE								
	ver boven verw.	deels ver boven verw.	boven verw.	deels boven verw.	volgens verw.	deels onder verw.	onder verw.	deels ver onder verw.	ver onder verw.
	10	9	8	7	6	5	4	3	2
RSP %									
70% tot 80%	12%		9%	7,50%	6%	4%	2%	0%	0%
80% tot 90%	9%		6%	5%	4,50%	3%	1,50%	0%	0%
90% tot 100%	6%		4,50%	3,50%	3%	2%	0%	0%	0%
100% tot 110%	3%		2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
110% tot einde	2%		1%	0,50%	0%	0%	0%	0%	0%
> einde	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Genoemde ontwikkelingspercentages worden berekend over het feitelijk verdiende salaris (niet over het normmaximum van de schaal). Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar¹ ontvang je een periodieke salarisontwikkeling naar evenredigheid voor het aantal maanden dat je in dienst bent.

Omdat de behoefte bestaat om deze beoordelings- en beloningssystematiek te herzien, wordt er een werkgroep geformeerd. Deze werkgroep komt met een voorstel voor een nieuwe beoordelings- c.q. beloningssystematiek voor implementatie in de 2^e helft van 2023 (in 2024 wordt cyclus dan opgestart met de herijkte methodiek).

¹ Als redelijke periode om resultaten en ontwikkeling in de functie te beoordelen wordt een termijn van drie maanden of langer aangehouden. Bij een indiensttreding op of na 1 oktober van het jaar, ontvang je geen periodieke aanpassing van je salaris per 1 april.

2.3.2. Doorstroom

Op het moment dat je naar een hogere functie, naar een lagere functie of in een functie op hetzelfde niveau doorstroomt, wordt je salaris opnieuw vastgesteld. Op deze manier willen we bereiken dat medewerkers optimaal tot hun recht komen en daardoor de meeste toegevoegde waarde voor zichzelf en de organisatie kunnen leveren. Bij doorstroom als gevolg van een reorganisatie gelden de afspraken uit de cao NWb en het geldende Sectoraal Sociaal Plan NWb.

A. *Salarisaanpassing bij doorstroom in een hogere functie*

Stroom je door naar een hogere functie, dan ontvang je per schaal een verhoging van 3% op je huidige salaris. Uitgangspunt is dat het salaris in de nieuwe functie tenminste past binnen de schaal van de nieuwe functie (= minimaal 70% RSP). Als het salaris lager is dan het minimum van de schaal, dan word je bij je benoeming op het minimum gezet. Is je salaris hoger dan het schaaleinde van de nieuwe (hogere) schaal, dan wordt je salaris opnieuw vastgesteld conform het Alliander beloningsbeleid.

B. *Salarisaanpassing bij doorstroom in een functie op hetzelfde niveau*

Stroom je door naar een functie op hetzelfde niveau, dan behoud je je huidige salaris, tenzij dit salaris niet past in de nieuwe schaal. In dat geval wordt je salaris opnieuw vastgesteld conform het Alliander beloningsbeleid.

C. *Salarisaanpassing bij doorstroom in een lagere functie*

Stroom je door naar een functie in een lagere functiegroep, dan blijft je salaris ongewijzigd indien het in de lagere schaal past. Op het moment dat het salaris niet past in de nieuwe schaal, dan wordt je salaris opnieuw vastgesteld conform het Alliander beloningsbeleid.

2.4. Arbeidsmarkttoeslag

Als sprake is van een functie op een regionaal schaarse arbeidsmarkt dan wel sprake is van een medewerker met schaars voorkomende competenties kan tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag worden toegekend boven het normmaximum van de functionele schaal.

Of een arbeidsmarkttoeslag wordt toegekend, 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;
- periodiciteit uitbetaling toeslag, bijvoorbeeld maandelijks of jaarlijks;
- relatie met groei vast inkomen;
- vaststelling jaarlijks toets moment.

2.5. Gratificatie

Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan daarvoor één keer per jaar een extra beloning worden toegekend in de vorm van een gratificatie ter grootte van maximaal 1 bruto maandsalaris. De uitvoeringsregels voor het toekennen van een gratificatie zijn op bedrijfsniveau vastgesteld.

2.6. Eindejaarsuitkering (EJU)

Alliander kent een vaste eindejaarsuitkering (EJU) van 5,94% toe aan alle medewerkers met een cao contract. Dit percentage is inclusief de vaste eindejaarsuitkering van 3,7% uit de cao NWb (artikel 4.5). De eindejaarsuitkering is een percentage van de uitbetaalde maandsalarissen in het kalenderjaar en wordt uitgekeerd in de maand december. Het salaris is het salarisbegrip als bedoeld in artikel 4.5 van de cao NWb.

Hoofdstuk 3: Overwerk & wacht- en storingsdienst

3.1. Grens overwerkvergoeding

Als je een functie in salarisschaal 8 of lager hebt, heb je op grond van de cao NWb recht op een vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd. Als je boven deze overwerk grens valt heb je dit recht niet, tenzij je ingeroosterd bent in wacht- en storingsdiensten en je in het kader daarvan overwerk verricht.

3.2. Wacht- en storingsdienst

Alliander kan je opdracht geven om wacht- en storingsdienst (WSD) te verrichten. We kennen 2 soorten wacht- en storingsdienst: standaard en strenge gebondenheid. Bij WSD met standaard gebondenheid moet je bereikbaar zijn. Strenge gebondenheid betekent dat je tijdens de wacht- en storingsdienst op een plek verblijft waarbij je binnen 45 minuten op de storingslocatie kunt zijn. Dit 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.

Bij alle werkzaamheden in het kader van de wacht- en storingsdienst wordt de Arbeidstijdenwet gehandhaafd. Als je volgens rooster beschikbaar bent voor het verrichten van WSD, ontvang je voor elke werkelijk verrichte WSD een vergoeding². De vergoeding voor een volle week (7 dagen) WSD bedraagt:

Soort Wacht- en Storingsdienst	1-1-2023
Standaard gebondenheid	€ 239,75
Strenge gebondenheid	€ 381,68

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

Dag	Percentage
Per dag	10%
Per zaterdag	15%
Per zon- of feestdag	35%

² De vergoeding wordt geïndexeerd aan de aanpassingen van de cao NWb.

Indien in de daadwerkelijk verrichte storingsdienst een feestdag (conform cao NWb) valt, geldt op die dag het vergoedingspercentage van 35% in plaats van het normale percentage van 10% (door de week) of 15% (zaterdag).

3.3. 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, kom je in aanmerking voor onderstaande afbouwregeling. De vergoeding genoemd in artikel 3.2 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 wachtdienst 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.

Indien het ABP na keuring een herplaatsingstoelage toekent, waarmee het vervallen van de wachtdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens deze afbouwregeling beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingstoelage.

Afbouwregeling wacht- en storingsdienst						
Jaren wachtdienst	1 tot 5	5 tot 10	10 tot 15	15 tot 20	> 20	% van de uitkering
Looptijd en percentage 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%

3.3.1. Afbouwberekening bij onderbrekingen wacht- en storingsdienst periode

Het aantal jaren wachtdienst wordt berekend aan de hand van het totaal aantal jaren en maanden gelopen wacht- en storingsdienst inclusief eventuele onderbrekingen, onder aftrek van het aantal maanden onderbreking. Indien de medewerker gedurende een onderbreking een volledige afbouwperiode heeft genoten, dan wordt de wacht- en storingsdienstperiode na de onderbreking gezien als een nieuwe periode en dan wordt de afbouw – indien er wederom gestopt wordt met wacht- en storingsdienst – uitsluitend berekend over deze periode na de eerdere onderbreking waarin reeds een gehele afbouw genoten is. Indien tijdens een onderbreking geen gehele afbouwperiode is genoten, dan wordt de afbouw bij het opnieuw stoppen met wacht- en storingsdienst opnieuw berekend en opgestart.

Hoofdstuk 4: Individueel Keuze Budget (IKB)

Naast het reguliere maandsalaris betaalt Alliander een zogenaamd Individueel Keuze Budget (IKB). Op dit moment bedraagt het IKB 18% van je schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met vaste persoonlijke toelage(n) en ploegendiensttoeslag. In de cao NWb wordt dit aangeduid als Persoonlijk Budget (zie hoofdstuk 4 van de cao NWb).

Met het IKB kun je zelf het arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen dat past bij je persoonlijke situatie. Het IKB is van toepassing op alle medewerkers met een cao contract. Voor functiecontracten geldt een andere opbouw en/of toepassing van het IKB.

De uitvoeringsregels van het IKB zijn op bedrijfsniveau vastgesteld.



Aldus overeengekomen te Arnhem, op 19 december 2022,

Alliander N.V.

FNV

.....

Heleen Cocu

Directeur HRM

.....

Özcan Colak

Bestuurder

CNV Connectief

.....

Arno Reijgersberg

Bestuurder