

Bedrijfs-cao Alliander 2024-2025

Datum:	April 2024
Versie:	1.0
Bestandsnaam:	Bedrijfs-cao Alliander 2024-2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	3
Hoofdstuk 1: Algemeen	4
1.1. Structuur	4
1.2. Definities	4
1.3. Geldigheidsduur en werkingssfeer	4
Hoofdstuk 2: Salarisregeling.....	5
2.1. Functiewaardering	5
2.2. Salarisschalen	5
2.3. Eindejaarsuitkering	5
2.4. Salarisaanpassing	5
2.4.1. Jaarlijkse salariscroei	6
2.4.2. Alliander Bonus.....	6
2.4.3. Salarisaanpassing bij wijziging van functieschaal	6
2.4.4. Salarisaanpassing bij gelijkblijvende functieschaal	7
2.5. Arbeidsmarkttoeslag	7
2.6. Gratificatie.....	7
Hoofdstuk 3: Overwerk & wacht- en storingsdienst.....	8
3.1. Grens overwerkvergoeding.....	8
3.2. Wacht- en storingsdienst	8
3.2.1. Werken in de wacht- en storingsdienst.....	8
3.2.2. Wacht- en storingsdienst vergoeding	8
3.2.3. Afbouwregeling wacht- en storingsdienst	9
3.2.4. Afbouwberekening bij onderbrekingen wacht- en storingsdienstperiode.....	10
Hoofdstuk 4: Individueel Keuze Budget.....	11
Bijlage 1: Functiegroepen, salarisschalen en vaste groeistappen.....	12
Bijlage 2: Salarisaanpassing op basis van functioneren	15
Bijlage 3: Salarisaanpassing bij doorstroom.....	16

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.

Om dat goed voor elkaar te krijgen, hebben we forse wijzigingen doorgevoerd in onze bedrijfs-cao. We hebben afspraken gemaakt over een functiehuis dat logisch aansluit bij het salarishuis, een ontkoppeling van de beoordeling en de beloning en een nieuw beloningsbeleid.

Daarmee zijn de bouwstenen gelegd om een lerende presterende organisatie te worden. En om een aantrekkelijk pakket te bieden om waardering te tonen en goed te belonen: nu en in de toekomst.



Hoofdstuk 1: Algemeen

1.1. Structuur

Deze bedrijfs-cao is onderdeel van de collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven (cao NWb).

1.2. Definities

De begrippen die in deze bedrijfs-cao worden gebruikt, zijn gelijk aan de begrippen 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. Geldigheidsduur en werkingsfeer

Deze bedrijfs-cao heeft een looptijd van 1 februari 2024 tot 1 juli 2025 en is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 1 t/m 12 met een cao-contract.

Partijen hebben de intentie de looptijd van de bedrijfs-cao gelijk te laten zijn aan de looptijd van de cao NWb. Als er ontwikkelingen zijn die aanleiding geven voor (tussentijdse) aanpassing van deze bedrijfs-cao, dan 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.

Hoofdstuk 2: Salarisregeling

2.1. Functiewaardering

Functies worden aan de hand van een functiewaarderingssysteem ingedeeld in een generiek en hybride functiehuis. Om het verschil in zwaarte van functies ten opzichte van elkaar aan te geven, hanteert Alliander de Korn Ferry Hay-functiewaarderingmethode. Voor elke functiegroep geldt een begin- en een eindwaarde, uitgedrukt in Hay-punten (zie bijlage 1). De waardering van de functie bepaalt je salarisschaal.

2.2. Salarisschalen

Het salarisgebouw bestaat uit twaalf functiegroepen en daaraan gekoppelde salarisschalen. 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 overeengekomen. De salaristabel wordt periodiek getoetst aan marktconformiteit. Het gekozen beleidsniveau voor de beloning ligt boven de mediaan van de algemene markt. Als er aanleiding voor bestaat deze positionering aan te passen, treden partijen met elkaar in overleg.

2.3. Eindejaarsuitkering

Alliander kent een vaste eindejaarsuitkering (EJU) van 6% toe. 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.

Alliander onderzoekt in 2024 of en hoe zij de EJU in 2025 aan het Individueel Keuze Budget (IKB) wil toevoegen.

2.4. Salarisaanpassing

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

2.4.1. Jaarlijkse salarisgroei

Vanaf 1 april 2025 groeit je individuele salaris jaarlijks met een vaste groeistap totdat het schaalmaximum (=100%) is bereikt. Het bedrag aan verhoging is gelijk aan 2,8% van het maximum van de salarisschaal (zie bijlage 1). Op deze manier is de relatieve salarisgroei aan het begin van de schaal het grootst en wordt deze geleidelijk kleiner naarmate je salaris dichterbij het maximum komt. Dit is overeenkomstig het principe van de leercurve. Bij een parttime dienstverband wordt de vaste groeistap naar rato toegepast.

Bij een indiensttreding op of na 1 oktober ontvang je geen vaste groeistap in april van het volgende jaar maar van het jaar daarop.

Tot 1 mei 2024 gelden de afspraken zoals vastgesteld in de bedrijfs-cao 2023 (zie bijlage 2).

2.4.2. Alliander Bonus

Belonen is meer dan salaris. Medewerkers die het maximum van de salarisschaal (100%) hebben bereikt, wil Alliander waarderen in de vorm van een Alliander Bonus van € 500,- bruto bij een fulltime dienstverband. Deze bonus wordt in april 2025 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.

2.4.3. 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.

Je ontvangt per schaal een verhoging van 3% op je huidige salaris in de maand volgend op de functieschaalverhoging. Uitgangspunt is dat het salaris tenminste past in de nieuwe schaal. Als het salaris lager is dan het minimum van de schaal, dan wordt je salaris opgehoogd naar het minimum van je nieuwe schaal. Is je salaris hoger dan het maximum van de nieuwe (hogere) schaal, dan wordt je salaris opnieuw vastgesteld conform het Alliander beloningsbeleid.

Indien de functieschaalverhoging het gevolg is van een (her)waardering van een gewijzigde of nieuwe functie, dan wordt de aanpassing naar de hogere schaal en de bijbehorende verhoging van het salaris van 3% per schaal met terugwerkende kracht ingevoerd vanaf de datum van benoeming.

Bij doorstroom tot 1 mei 2024 gelden de afspraken zoals vastgesteld in de bedrijfs-cao 2023 (zie bijlage 3).

2.4.4. 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 nieuwe schaal. In dat geval wordt je salaris opnieuw vastgesteld conform het Alliander beloningsbeleid.

Bij doorstroom tot 1 mei 2024 gelden de afspraken zoals vastgesteld in de bedrijfs-cao 2023 (zie bijlage 3).

2.5. Arbeidsmarkttoeslag

Als er sprake is van een functie op een (regionaal) schaarse arbeidsmarkt dan wel 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.

2.6. Gratificatie

Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard, dan kan aan jou één keer per jaar een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend. Een gratificatie bedraagt maximaal 1 bruto maandsalaris. Op bedrijfsniveau zijn er uitvoeringsregels vastgesteld.

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 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 1-1-2024	Per 1-1-2025
Standaard gebonden	€ 256,53	€ 264,23
Streng gebonden	€ 408,40	€ 420,65

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%. Indien 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%

3.2.4. Afbouwberekening bij onderbrekingen wacht- en storingsdienstperiode

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 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

Naast het reguliere maandsalaris betaalt Alliander een zogenaamd Individueel Keuze Budget (IKB). In de cao NWb wordt dit IKB 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 bedraagt op dit moment 18% van je schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met vaste persoonlijke toelage(n) en ploegendiensttoeslag. Alliander onderzoekt in 2024 of en hoe zij de EJU in 2025 aan het IKB wil toevoegen. 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 Utrecht, op 8 februari 2024,

Alliander N.V.

FNV

.....

.....

Jan Jaap Krijtenburg

Özcan Colak

Manager Waarden & Belonen

Bestuurder

CNV Connectief

.....

.....

Heleen Cocu

Aynur Polat

Directeur HRM

Bestuurder

Bijlage 1: Functiegroepen, salarisschalen en vaste groeistappen

Functiegroepen en salarisschalen per 1 januari 2024

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

		Salarisschalen per 1-1-2024 (+ 7% met bodem € 275,-)			Functiegroepen Hay-punten Per 1-6-2024		
		<i>schaal</i>	Minimum	Maximum 100%	Einde 115%		
cao-contract	1	€ 2.400,00	€ 2.937,40	€ 3.378,01	I	81 – 96	
	2	€ 2.400,00	€ 3.043,48	€ 3.500,00	II	97 – 118	
	3	€ 2.400,00	€ 3.236,92	€ 3.722,46	III	119 – 141	
	4	€ 2.400,00	€ 3.474,04	€ 3.995,15	IV	142 – 167	
	5	€ 2.611,08	€ 3.761,08	€ 4.325,24	V	168 – 201	
	6	€ 2.847,10	€ 4.076,20	€ 4.687,63	VI	202 – 238	
	7	€ 3.132,20	€ 4.474,57	€ 5.145,76	VII	239 – 281	
	8	€ 3.529,47	€ 5.042,10	€ 5.798,42	VIII	282 – 332	
	9	€ 3.994,50	€ 5.706,44	€ 6.562,41	IX	333 – 395	
	10	€ 4.675,32	€ 6.679,03	€ 7.680,88	X	396 – 489	
	11	€ 5.610,07	€ 8.014,39	€ 9.216,55	XI	490 – 611	
	12	€ 6.846,28	€ 9.780,40	€ 11.247,46	XII	612 – 742	

Funcatiegroepen en salarisschalen per 1 mei 2024

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

Per 1 mei 2024 geldt er een nieuwe salaristabel. Hierin is het maximum van de salarisschalen met € 400,- verhoogd en het schaaleinde van 115% afgeschaft. Werknemers die ook in de nieuwe salaristabel boven het schaalmaximum uitkomen, worden niet afgetopt op het nieuwe schaalmaximum maar behouden hetzelfde salaris.

		Salarisschalen 1-5-2024 (+ € 400,-)		Funcatiegroepen Hay-punten Per 1-6-2024	
		schaal	Minimum		
cao-contract	1	€ 2.503,05	€ 3.337,40	I	81 – 96
	2	€ 2.582,61	€ 3.443,48	II	97 – 118
	3	€ 2.727,69	€ 3.636,92	III	119 – 141
	4	€ 2.905,53	€ 3.874,04	IV	142 – 167
	5	€ 3.120,81	€ 4.161,08	V	168 – 201
	6	€ 3.357,15	€ 4.476,20	VI	202 – 238
	7	€ 3.412,20	€ 4.874,57	VII	239 – 281
	8	€ 3.809,47	€ 5.442,10	VIII	282 – 332
	9	€ 4.274,51	€ 6.106,44	IX	333 – 395
	10	€ 4.955,32	€ 7.079,03	X	396 – 489
	11	€ 5.890,07	€ 8.414,39	XI	490 – 611
	12	€ 7.126,28	€ 10.180,40	XII	612 – 742

Functiegroepen, salarisschalen en vaste groeistappen per 1 januari 2025

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

		Salarisschalen 1-1-2025 (+ 3%)				Functiegroepen Hay-punten Per 1-6-2024	
		<i>schaal</i>	Minimum	Maximum 100%	Vaste Groeistap Per 1-4-2025		
cao-contract	1	€ 2.578,14	€ 3.437,52	€ 96,25	I	81 – 96	
	2	€ 2.660,09	€ 3.546,78	€ 99,31	II	97 – 118	
	3	€ 2.809,52	€ 3.746,03	€ 104,89	III	119 – 141	
	4	€ 2.992,70	€ 3.990,26	€ 111,73	IV	142 – 167	
	5	€ 3.214,43	€ 4.285,91	€ 120,01	V	168 – 201	
	6	€ 3.457,87	€ 4.610,49	€ 129,09	VI	202 – 238	
	7	€ 3.514,57	€ 5.020,81	€ 140,58	VII	239 – 281	
	8	€ 3.923,75	€ 5.605,36	€ 156,95	VIII	282 – 332	
	9	€ 4.402,74	€ 6.289,63	€ 176,11	IX	333 – 395	
	10	€ 5.103,98	€ 7.291,40	€ 204,16	X	396 – 489	
	11	€ 6.066,77	€ 8.666,82	€ 242,67	XI	490 – 611	
	12	€ 7.340,07	€ 10.485,81	€ 293,60	XII	612 – 742	

Bijlage 2: Salarisaanpassing op basis van functioneren

Bij een salarisaanpassing op basis van functioneren gelden onderstaande afspraken zoals vastgesteld in de bedrijfs-cao 2023.

Per april 2024 wordt nog één maal de salarisaanpassing op basis van functioneren bepaald. 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 maximum (=100%) anderzijds. De relatieve salarispositie (RSP) geeft je positie binnen de salarisschaal aan, waarbij de RSP wordt uitgedrukt in een percentage². Afhankelijk van de beoordeling van je functioneren is het mogelijk dat je feitelijk verdiende salaris uitstijgt boven het maximum van de schaal:

	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. Ben je in de loop van 2023 in dienst gekomen³? Dan ontvang je een periodieke salarisontwikkeling naar evenredigheid voor het aantal maanden dat je in dienst bent.

² Het percentage wordt daarbij rekenkundig afgerond op 2 decimalen.

³ 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 2023, ontvang je geen periodieke aanpassing van je salaris per 1 april 2024.

Bijlage 3: Salarisaanpassing bij doorstroom

Bij doorstroom tot 1 mei 2024 gelden onderstaande afspraken zoals vastgesteld in de bedrijfs-cao 2023.

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.