

Bedrijfs-cao TenneT

Looptijd 1 november 2015 tot en met 30 april 2018

Voorwoord

De bedrijfs-cao TenneT maakt onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden van cao-werknemers binnen TenneT TSO B.V.

Binnen TenneT is de cao NWb van kracht. De bedrijfs-cao TenneT is een aanvulling op deze cao NWb die is overeengekomen met de vakorganisaties AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak en VMHPN. Daarnaast zijn de Bedrijfsregelingen TenneT van toepassing welke zijn overeengekomen met de Ondernemingsraad van TenneT.

Procesafpraak functieboek

Partijen spreken af, op verzoek van de Ondernemingsraad, gedurende de looptijd van deze bedrijfs-cao de werking van het functieboek/functieniveaumatrix vanuit de Berenschot/Hay-systematiek en de daaraan gekoppelde salarisschalen te onderzoeken en mogelijk aan te passen. Deze zijn genoemd in de artikelen 1.1 en 1.2 van de bedrijfs-cao TenneT alsmede de bijlage 1. Hieruit voorkomende wijzigingen zullen tussentijds in de bedrijfs-cao TenneT worden opgenomen.

Procesafpraak performance management - cyclus

Partijen spreken af om, in overleg met de Ondernemingsraad, de performance management - cyclus te moderniseren alsmede de termijnen, zoals beschreven in de artikelen 1.1 en 1.5 te inventariseren en daarmee aan te laten sluiten op de jaarlijkse beoordeling en realisatie van de jaardoelen. Hieruit voorkomende wijzigingen zullen tussentijds in de bedrijfs-cao TenneT worden opgenomen.

De bedrijfs-cao TenneT wordt beheerd door Corporate HR - NL.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Salarisregeling	4
Artikel 1.1: Grondslagen	4
Artikel 1.2: Inschaling	4
Artikel 1.3: Wijziging inschaling	5
Artikel 1.4: Doorstroomverhoging	5
Artikel 1.5: Beoordeling en salarisaanpassing	5
Artikel 1.6: Bonus	6
Artikel 1.7: Bezwaar en Beroep	6
Artikel 1.8: Verrekening bij salarisbetaling	6
Artikel 1.9: Benefit Budget	6
2. Uitvoering overwerk grens	8
Artikel 2.1: uitvoering overwerk grens (artikel 3.5 cao NWb)	8
3. Vergoeding wacht- en storingsdienst	9
Artikel 3.1: Vergoeding in tijd en geld	9
Artikel 3.1.1: Vergoeding in tijd	9
Artikel 3.1.2: Vergoeding in geld	9
Artikel 3.2: Vergoeding feestdagen	9
Artikel 3.3: Uitbetaling verlof	9
Artikel 3.4: Betaling van overwerk	9
Artikel 3.5: Einde wachtdienst	10
Artikel 3.6: Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wachtdienst	10
Artikel 3.7: Indexering vergoedingen	10
Artikel 3.8: Uitvoeringsregeling	10
4. Ondertekening	11
Werkgever	11
Vakorganisaties	11
Bijlage 1: Salarisstructuur TenneT	12

1. Salarisregeling

Artikel 1.1: Grondslagen

- a. De salarisregeling heeft als doel een marktconforme en consistente vorm van belonen voor de werknemers die in dienst zijn van TenneT TSO B.V.
 - De marktconformiteit richt zich op organisaties en bedrijven in de voor TenneT relevante sector.
 - Consistentie betreft het op elkaar afgestemd zijn tussen de verschillende bedrijfsonderdelen binnen TenneT.
- b. De salariëring bij TenneT gebeurt volgens een door TenneT met de betrokken vakorganisaties vastgestelde regeling.
- c. De salarisstructuur bestaat uit de salarisschalen 1 tot en met 9¹. Iedere schaal kent een minimum en een maximum.
- d. De minimum- en maximumbedragen van de schalen worden bij algemene salarismaatregelen volgens de cao NWb met het betreffende percentage aangepast en naar boven afgerond op hele euro's (bijlage 1).
- e. Individuele salarisverhogingen zijn afhankelijk van het niveau van je functioneren en hetgeen wordt beoordeeld in resultaten en gedrag binnen doelstelling en missie van TenneT, binnen de doelstellingen in de afdelingsjaarplannen en overige relevante feiten en omstandigheden.
- f. Het functioneren wordt vastgelegd en besproken in de 'Performance Management' - cyclus tijdens een doelstellingen-, voortgangs- en beoordelingsgesprek.
- g. Het beoordelingssysteem kent vijf beoordelingscategorieën, variërend van 'Onvoldoende' tot en met 'Uitstekend'.
- h. De salaris- en beoordelingsstructuur vind je in bijlage 1.

Artikel 1.2: Inschaling

- a. De schaal van de functie wordt bepaald door het gewicht van de functie.
- b. Iedere functie t/m 9 is ingeschaald in de Functieniveaumatrix (FNM) waarbij functies van gelijke zwaarte in dezelfde niveaugroep zijn ingedeeld. De niveaugroepen zijn gekoppeld aan salarisschalen. De FNM en de indelingsprocedure maken deel uit van de Bedrijfsregelingen TenneT.
- c. Als je bent ingedeeld in een functie boven schaal 9 krijg je een functiecontract.
- d. Je wordt geïnformeerd over je salaris, de niveaugroep en de salarisschaal van de door jou vervulde functie.
- e. Als je geen of onvoldoende werkervaring hebt of je kunt nog niet aan alle elementen van de functie voldoen, dan kun je voor maximaal drie jaar één schaal lager worden ingeschaald van de voor je functie geldende salarisschaal. Deze inschaling wordt dan aangemerkt als aanloopschaal.

¹ Vanuit de historie kent TenneT nog de salarisschalen 10 t/m 13. Werknemers die nog zijn ingedeeld in deze schalen worden bij een collectieve salarisaanpassing op dezelfde wijze behandeld als de salarisschalen 1 t/m 9.

Artikel 1.3: Wijziging inschaling

Wijziging van je inschaling is mogelijk:

- a. bij overgang naar een andere functie;
- b. bij het verlaten van de aanloopschaal;
- c. herwegen van de functie.

Artikel 1.4: Doorstroomverhoging

- a. Bij doorstroom via sollicitatie naar een andere functie of andere afdeling met een gelijk schaalniveau geldt een doorstroomverhoging van 3,0% op basis van het maximum van dezelfde schaal.
- b. Bij doorstroom/promotie naar een andere functie met een hoger schaalniveau of bij indeling via sollicitatie in een hoger schaalniveau in dezelfde functie geldt een doorstroomverhoging van 3,0% op basis van het maximum van de nieuwe schaal.
- c. Wanneer je al het maximum van je schaal hebt bereikt, dan ontvang je een éénmalige doorstroomverhoging van € 1.500 bruto.
- d. Bij sollicitatie naar een functie of overplaatsing naar andere afdeling met een lager functieniveau wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.
- e. Bij indeling in een hoger schaalniveau als gevolg van herwaardering van je functie of bij het verlaten van de aanloopschaal wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.
- f. Bij functie- of schaalwijziging als gevolg van reorganisatie, herpositionering binnen TenneT, herwaardering, verlaten van de aanloopschaal alsmede herplaatsing c.q. wederaanstelling op grond van de wet WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.

Artikel 1.5: Beoordeling en salarisaanpassing

- a. Jaarlijks vindt er een beoordeling plaats van het functioneren van de werknemer met behulp van het 'Performance Management' - systeem. Op basis van het beoordelingsgesprek wordt bij ruimte binnen de salarisschaal een salarisverhoging toegekend. Het salaris van de werknemer wordt per 1 januari van het daarop volgende jaar aangepast.
- b. Het beoordelingsstelsel bestaat uit vijf beoordelingskwalificaties:
 - 'Onvoldoende';
 - 'Ruimte voor verbetering';
 - 'Goed';
 - 'Zeer goed';
 - 'Uitstekend'.
- c. Je individuele salarisverhoging is afhankelijk van je beoordelingskwalificatie. Je individuele salarisverhoging is een uitgangsperscentage, zoals aangegeven in bijlage 1.
- d. Als de beoordeling 'Onvoldoende' is, ontvang je geen individuele salarisverhoging. Voor alle andere beoordelingscategorieën geldt het uitgangsperscentage voor individuele salarisverhogingen over het maximum van de schaal (zie bijlage 1).
- e. Je krijgt een individuele salarisverhoging tot het maximum van de schaal is bereikt.
- f. De directie van TenneT kan in bijzondere situaties de ruimte voor de individuele salarisverhogingen afwijkend vaststellen. De in bijlage 1 genoemde uitgangsperscentages kunnen dan met 0,3%-punt naar boven of beneden worden bijgesteld. De vaststelling vindt uiterlijk plaats in de maand november.
- g. Je leidinggevende stelt de beoordeling vast en stelt de bijbehorende individuele salarisverhoging voor bij

MVT d

de directie. Deze verhoging is gebaseerd op het uitgangsperscentage van de betreffende beoordelingskwalificatie.

- h. De directie van TenneT stelt jaarlijks de individuele salarisverhogingen definitief vast op basis van de voorstellen van de leidinggevenden.
- i. Als naar het oordeel van TenneT zich bij jouw omstandigheden hebben voorgedaan waardoor het niet mogelijk is je functioneren te beoordelen, dan zal je beoordeling met een jaar worden uitgesteld.
- j. Als je in dienst komt op of na 1 juli, dan ontvang je per 1 januari van het daarop volgende jaar geen individuele salarisverhoging.
- k. Na afloop van de beoordelingsronde, uiterlijk voor de salarisbetaling van januari van het volgende jaar, word je schriftelijk op de hoogte gesteld van het nieuwe salaris van het daarop volgende jaar.

Artikel 1.6: Bonus

Naast de individuele salarisverhogingen binnen de schaal bestaat de mogelijkheid om een bonus te verstrekken. Dit is een éénmalige betaling van maximaal 50% van je bruto maandsalaris op grond van afgesproken bijzondere resultaten in het doelstellingengesprek of op grond van bijzondere prestaties. De toekenning van deze bonus staat beschreven in de Bedrijfsregelingen TenneT.

Artikel 1.7: Bezwaar en Beroep

Als je bezwaar hebt tegen de inschaling van je functie, je salarisaanpassing of toegekende bonus, dan kun je - conform de klachtregeling in de Bedrijfsregelingen TenneT - om herziening van de genomen beslissing vragen via een bezwaarschrift.

Artikel 1.8: Verrekening bij salarisbetaling

Bij uitbetaling van je salaris is TenneT gerechtigd om:

- a. bedragen te verrekenen die volgens Bedrijfsregelingen TenneT verschuldigd zijn;
- b. bedragen te verrekenen die bij de salarisbetaling onjuist zijn uitbetaald.

Artikel 1.9: Benefit Budget

Dit artikel is een aanvulling op hoofdstuk 5 van de cao NWb en beschrijft de afspraken met de vakbonden over de bedrijfsspecifieke invulling van het Benefit Budget.

- a. Het doel van het Benefit Budget is om je arbeidsvoorwaarden op maat te kunnen samenstellen.
- b. Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat maandelijks naast je salaris ter beschikking wordt gesteld.
- c. De Benefit planner is een applicatie waarin je dagelijks een deel van je eigen arbeidsvoorwaardenpakket kunt samenstellen aan de hand van de beschikbare bronnen en doelen.
- d. Het Benefit Budget binnen TenneT bevat, naast de standaard bronnen zoals afgesproken in de cao NWb², uit de volgende aanvullende bronnen:
 - Benefit Bonus;
 - Resultaat Afhankelijke Beloning;
 - ADV-uren;
 - TenneT-overwerkuren boven de 80 uur.

² Vakantie-uitkering, levensloopbijdrage, bovenwettelijke verlof basis, uitvoering overwerkgrens, leeftijdsverlof, overgangsregeling leeftijdsverlof en doelgebonden verlof basis, éénmalige cao-bonus (indien van toepassing)

- e. Je kunt naar eigen behoefte stuwmeerverlof inbrengen in het Benefit Budget om de genoemde doelen onder lid 'f' te financieren (door middel van verkopen verlof).
- f. Het Benefit Budget binnen TenneT kent, naast de standaard doelen zoals afgesproken in de cao NWb³, de volgende aanvullende doelen⁴:
 - studie.

³ Geld, extra verlofuren, levensloop, vakbondscontributie, reserveren in Benefit Budget

⁴ Onder voorwaarde van de fiscale wetgeving. Negatieve effecten als gevolg van fiscale wijzigingen worden niet door TenneT gecompenseerd.

Handwritten signature

2. Uitvoering overwerk grens

Artikel 2.1: uitvoering overwerk grens (artikel 3.5 cao NWb)

- a. Je hebt geen recht op vergoeding van overwerk wanneer je functie is ingeschaald in schaal 8 of hoger.
- b. Deze grens is niet van toepassing wanneer je:
 - deze uren hebt gemaakt binnen de ploegendienst (hoofdstuk 3.3 van de cao NWb);
 - deze uren maakt vanuit de opkomst binnen de wacht- en storingsdienst (art. 3.4 van de cao NWb);
 - werkzaamheden verricht aan installaties of systemen, welke werkzaamheden niet gedurende de normale werktijden mogen of kunnen worden verricht.

3. Vergoeding wacht- en storingsdienst

Artikel 3.1: Vergoeding in tijd en geld

Voor elke werkelijk verrichte wachtdienst ontvang je een vergoeding in tijd en geld.

Artikel 3.1.1: Vergoeding in tijd

Wanneer je een wachtdienst loopt met standaard gebondenheid, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week 4 uur verlof (tijd) toegekend.

Wanneer je een wachtdienst loopt met strenge gebondenheid, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week 8 uur verlof (tijd) toegekend.

Voor wachtdiensten korter dan een volle week wordt de vergoeding in tijd naar evenredigheid toegekend, waarbij de vergoeding naar boven wordt afgerond op 30 minuten.

De vergoeding in tijd uit wachtdienst kan op jouw verzoek worden uitbetaald in geld op basis van het geldende uurloon zoals bepaald in de cao NWb.

Artikel 3.1.2: Vergoeding in geld

De vergoeding in geld bedraagt € 114,06)⁵ voor elke volle week waarin wachtdienst wordt verricht, gebaseerd op een vergoeding van:

- € 13,42)⁵ voor een werkdag (van einde werktijd tot aanvang werktijd volgende dag)
- € 20,11)⁵ voor een zaterdag (van 8 uur tot 8 uur zondag) en
- € 26,85)⁵ voor een zondag (van 8 uur tot 8 uur volgende dag).

Bij daadwerkelijke opkomst in wacht- en storingsdienst ontvang je een extra vergoeding van € 13,95)⁵ per oproep.

Artikel 3.2: Vergoeding feestdagen

Wanneer er een feestdag voorkomt in de week waarin je een wachtdienst loopt, die niet op zaterdag of zondag valt, dan ontvang je voor deze feestdag 4 uur extra verlof in geval van standaard gebondenheid of 8 uur verlof in geval van strenge gebondenheid.

Artikel 3.3: Uitbetaling verlof

Opgebouwd verlof vanuit de Wacht- en Storingsdienst wordt tot 80 uur meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het saldo opgebouwd verlof vanuit de Wacht- en Storingsdienst boven de 80 uur wordt uitbetaald op basis van het uurloon zoals bepaald in de cao NWb.

Artikel 3.4: Betaling van overwerk

Wanneer je tijdens een wachtdienst meer dan je gebruikelijke uren moet werken, dan is de vergoeding voor uren - zoals bedoeld in hoofdstuk 3.4 van de cao NWb - van toepassing.

⁵ Prijspeil 1 januari 2016

MVT #

Artikel 3.5: Einde wacht dienst

Je bent niet meer verplicht om wacht diensten te lopen wanneer:

- uit een gericht periodiek medisch onderzoek (PMO). De medische noodzaak tot beëindiging wordt aangetoond of de toeslag wordt beëindigd als gevolg van arbeidsongeschiktheid;
- de wacht dienst wordt beëindigd als gevolg van reorganisatie respectievelijk op verzoek van TenneT.

Artikel 3.6: Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wacht dienst

- Je vergoeding genoemd in artikel 3.3 wordt, bij beëindiging van de wacht dienst vanuit de medische noodzaak respectievelijk bij arbeidsongeschiktheid (artikel 3.5 lid a) of bij beëindiging van de wacht dienst op grond van reorganisatie (artikel 3.5 lid b) afgebouwd volgens onderstaande tabel:

Aantal jaren in wacht dienst	1-4 jr	5-9 jr	10-14 jr	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80%
Percentage	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60%
van de	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40%
Uitkering	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20%

- Je vergoeding wordt berekend op basis van de gemiddelde uitbetaalde vergoeding over de periode van twee jaar voorafgaande aan het moment van beëindiging van de wacht dienst of over een kortere periode wanneer je korter dan twee jaar wacht dienst hebt gelopen.
- Wanneer je een salarisverhoging krijgt, anders dan de algemene salarisverhoging, wordt deze salarisverhoging in mindering gebracht op het afbouwbedrag uit dit artikel.
- Wanneer het verlaten van de wacht dienst vanwege een medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds na keuring een herplaatsingstoelage toekent waarmee het vervallen van de wacht dienstvergoeding wordt gecompenseerd, dan wordt het afbouwbedrag volgens dit artikel geheel of gedeeltelijk beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingstoelage, afhankelijk van de hoogte van de herplaatsingstoelage.

Artikel 3.7: Indexering vergoedingen

De afbouwvergoedingen, zoals genoemd in de artikelen 3.6 lid a, b en c, zullen worden geïndexeerd volgens de algemene salarismaatregelen.

Artikel 3.8: Uitvoeringsregeling

In de Bedrijfsregelingen TenneT kan TenneT aanvullende regels vastleggen in overleg met de Ondernemingsraad.

4. Ondertekening

Werkgever

TenneT TSO B.V.
namens deze,

Ir. B.G.M. Voorhorst
directeur



Vakorganisaties

FNV

namens deze,



O. van Rijswijk
bestuurder

CNV Overheid en Publieke Diensten
namens deze,


A. Reijgersberg
bestuurder

VMHP-N

namens deze,


O. Hoole
bestuurder

Mut d

Bijlage 1: Salarisstructuur TenneT

Ingangsdatum: 1 november 2015

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	€ 1.502	€ 2.120
2	€ 1.546	€ 2.268
3	€ 1.843	€ 2.712
4	€ 1.923	€ 3.230
5	€ 2.298	€ 3.837
6	€ 2.437	€ 4.464
7	€ 2.813	€ 5.153
8	€ 2.860	€ 5.872
9	€ 3.251	€ 6.617
10	€ 3.406	€ 7.366
11	€ 3.850	€ 8.195
12	€ 3.975	€ 9.112
13	€ 4.490	€ 10.303

Ingangsdatum: 1 januari 2016

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	€ 1.525	€ 2.152
2	€ 1.570	€ 2.303
3	€ 1.871	€ 2.753
4	€ 1.952	€ 3.279
5	€ 2.333	€ 3.895
6	€ 2.474	€ 4.531
7	€ 2.856	€ 5.231
8	€ 2.903	€ 5.961
9	€ 3.300	€ 6.717
10	€ 3.458	€ 7.477
11	€ 3.908	€ 8.318
12	€ 4.035	€ 9.249
13	€ 4.558	€ 10.458

Ingangsdatum: 1 juni 2017

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	€ 1.548	€ 2.185
2	€ 1.594	€ 2.338
3	€ 1.900	€ 2.795
4	€ 1.982	€ 3.329
5	€ 2.368	€ 3.954
6	€ 2.512	€ 4.599
7	€ 2.899	€ 5.310
8	€ 2.947	€ 6.051
9	€ 3.350	€ 6.818
10	€ 3.510	€ 7.590
11	€ 3.967	€ 8.443
12	€ 4.096	€ 9.388
13	€ 4.627	€ 10.615

Beoordelingspercentages⁶:

Beoordeling	Uitgangsperscentage ⁷
Onvoldoende	0%
Ruimte voor verbetering	1,0%
Goed	2,5%
Zeer goed	4,0%
Uitstekend	5,5%

⁶ Het beoordelingspercentage wordt gerekend over het maximum van de salarisschaal en uitbetaald tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.

⁷ Het uitgangsperscentage kan met 0,3%-punt worden aangepast zoals beschreven onder artikel 1.5f, behoudens het uitgangsperscentage bij de beoordelingskwalificatie 'Onvoldoende', deze blijft ongewijzigd 0%.