



# **Bedrijfs-Cao**

TenneT TSO B.V.

**Ingangsdatum 1-7-2011**

*(Versie 2011.2)*

## Voorwoord

De bedrijfs-cao van 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 is een aanvulling op deze cao NWb die is overeengekomen met de vakorganisaties AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak en VMHPN. Daarnaast is de ARP (Algemene Regelingen Personeel) van toepassing die zijn overeengekomen met de ondernemingsraad van TenneT.

De bedrijfs-cao is in beheer bij het team HR Strategy.

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1. Salarisregeling</b>	<b>4</b>
Artikel 1: Grondslagen	4
Artikel 2: Inschaling	4
Artikel 3: Wijziging inschaling	4
Artikel 4: Mobiliteitstoelage	5
Artikel 5: Beoordeling en salarisaanpassing	5
Artikel 6: Bonus	6
Artikel 7: Bezwaar en Beroep	6
Artikel 8: Verrekening bij salarisbetaling	6
Artikel 9: Benefit Budget	6
<b>2. Uitvoering overwerk grens</b>	<b>8</b>
Artikel 10: uitvoering overwerk grens (artikel 6.6. cao NWb)	8
<b>3. Vergoeding wacht- en storingsdienst</b>	<b>9</b>
Artikel 11: Vergoeding in verlof en geld	9
Artikel 12: Vergoeding in tijd	9
Artikel 13: Vergoeding in geld	9
Artikel 14: Vergoeding feestdagen	9
Artikel 15: Uitbetaling verlof	9
Artikel 16: Betaling van overwerk	9
Artikel 17: Einde wachtdienst	10
Artikel 18: Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wachtdienst	10
Artikel 19: Indexering vergoedingen	10
Artikel 20: Uitvoeringsregeling	10
<b>Bijlage 1: Salarisstructuur TenneT</b>	<b>11</b>

## 1. Salarisregeling

### Artikel 1: Grondslagen

- a. De salarisregeling heeft tot doel een marktconforme en consistente vorm van belonen van de werknemers in dienst 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 van TenneT onderling.
- b. De salariëring van werknemers van TenneT geschiedt volgens een door werkgever met de betrokken vakorganisaties vastgestelde regeling.
- c. De salarisstructuur omvat 13 schalen. Iedere schaal kent een minimum en een maximum die voor iedere werknemer hetzelfde zijn.
- d. De minimumbedragen 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 functioneren van de werknemer:
  - in resultaten en gedrag;
  - binnen doelstelling en missie van TenneT;
  - binnen de doelstellingen in de afdelingsjaarplannen.
- f. Het functioneren wordt vastgesteld in de 'Performance Management' - cyclus tijdens een doelstellingen-, voortgangs- en beoordelingsgesprek.
- g. Het beoordelingsstelsel kent vijf beoordelingscategorieën, variërend van 'ver onder de norm' tot en met 'ver boven de norm'.
- h. De salaris- en beoordelingsstructuur zijn opgenomen in de bijlage 1.

### Artikel 2: Inschaling

- a. De schaal van de functie wordt bepaald door het gewicht van de functie.
- b. Iedere functie 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 Organisatorische Regelingen en Reglementen.
- c. Een werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld van zijn salaris, de niveaugroep en de salarisschaal van de door hem vervulde functie.
- d. Een werknemer zonder werkervaring kan voor maximaal drie jaar worden ingeschaald onder het minimum van de desbetreffende schaal, in het geval alle elementen van de functie door hem nog niet kunnen worden vervuld.

### Artikel 3: Wijziging inschaling

Voor een werknemer is wijziging van inschaling mogelijk bij overgang naar een andere functie of bij verandering van de indeling van de door hem vervulde functie, als gevolg van verandering in de functiekenmerken of door herziening van de indeling. In geval van een organisatiewijziging ondervindt de werknemer hiervan geen financieel nadeel.

## Artikel 4: Mobiliteitstoelage

- a. Bij wijziging naar een functie van gelijk of hoger niveau geldt een mobiliteitstoelage. Voor werknemers met ruimte in de salarisschaal, geldt een verhogingspercentage van 3,0% op basis van het maximum van de schaal van de nieuwe functie. Voor werknemers die reeds het maximum van de nieuwe schaal hebben bereikt, geldt een éénmalige mobiliteitstoelage van € 1.500 bruto.
- b. Bij wijziging naar een functie van lager niveau wordt geen mobiliteitstoelage uitgekeerd.
- c. Bij functiewijziging als gevolg van reorganisatie, herwaardering van functies, alsmede herplaatsing c.q. wederaanstelling op grond van de wet WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wordt geen mobiliteitstoelage toegekend.

## Artikel 5: Beoordeling en salarisaanpassing

- a. Jaarlijks vindt beoordeling van het functioneren van de werknemer plaats met behulp van het 'Performance Management' - systeem. Op basis van het beoordelingsgesprek wordt een salarisverhoging toegekend. Het salaris van de werknemer wordt per 1 januari aangepast.
- b. Het beoordelingsstelsel bestaat uit vijf beoordelingskwalificaties:
  - 'Ver onder de norm';
  - 'Onder de norm';
  - 'Op de norm';
  - 'Boven de norm';
  - 'Ver boven de norm'.
- c. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordelingskwalificatie. De individuele salarisverhoging is het uitgangspunt, zoals aangegeven in bijlage 1.
- d. Als de beoordeling 'Ver onder de norm' is, vindt er geen individuele salarisverhoging plaats. Voor alle andere beoordelingscategorieën geldt een uitgangspunt voor individuele salarisverhogingen over het maximum van de schaal. (zie bijlage 1)
- e. Werknemers kunnen een individuele salarisverhoging krijgen tot het maximum van de schaal is bereikt.
- f. De directie kan in bijzondere situaties de ruimte voor de individuele salarisverhogingen afwijkend vaststellen. De in bijlage 1 genoemde uitgangspunten kunnen dan met 0,3%-punt naar boven of beneden worden bijgesteld. Gezien de planning van de beoordelingsronde vindt de vaststelling van het te volgen verhogingsregime uiterlijk in november plaats.
- g. De leidinggevende stelt de beoordeling van een werknemer vast. Aan de hand hiervan stelt de leidinggevende een bijbehorende individuele salarisverhoging voor, gebaseerd op het uitgangspunt van de betreffende beoordelingskwalificatie en binnen het vastgestelde afdelingsbudget.
- h. De directie stelt jaarlijks de individuele salarisverhogingen definitief vast op basis van de voorstellen van de leidinggevers.
- i. Als naar het oordeel van de werkgever zich bij de werknemer omstandigheden hebben voorgedaan waardoor het niet mogelijk is zijn functioneren te beoordelen zal de beoordeling van de werknemer met een jaar worden uitgesteld.
- j. Werknemers die op of na 1 juli in dienst zijn getreden ontvangen per 1 januari aansluitend geen individuele salarisverhoging.
- k. Na afloop van de beoordelingsronde, in december, wordt de werknemer schriftelijk op de hoogte gesteld van het nieuwe salaris dat in het daarop volgende jaar zal gelden.

## Artikel 6: Bonus

Naast de individuele salarisverhogingen in de schaal bestaat de mogelijkheid om aan de werknemer een bonus te verstrekken. Dit zijn éénmalige betalingen op grond van afgesproken bijzondere resultaten in het doelstellingengesprek of op grond van bijzondere prestaties. De toekenning van bonus staat beschreven in de bedrijfseigen regeling Bonusstructuur TenneT.

## Artikel 7: Bezwaar en Beroep

Een werknemer die bezwaren heeft tegen de inschaling van zijn functie, zijn salarisaanpassing of toegekende bonus kan - conform de klachtregeling in de Algemene Regelingen Personeel - om herziening van de genomen beslissing vragen middels een bezwaarschrift.

## Artikel 8: Verrekening bij salarisbetaling

Bij uitbetaling van het salaris is de werkgever gerechtigd te verrekenen:

- a. de krachtens Algemene Regelingen door werknemer verschuldigde bedragen;
- b. hetgeen bij een vorige salarisbetaling abusievelijk teveel is uitgekeerd.

## Artikel 9: Benefit Budget

Dit artikel is een aanvulling op hoofdstuk 13 van de cao NWb en beschrijft de afspraken met de vakbonden over de bedrijfsspecifieke invulling van de Benefit Budget.

- a. Het doel van het Benefit Budget is om de werknemer arbeidsvoorwaarden op maat te kunnen laten samenstellen. Hierbij kiest TenneT voor flexibiliteit voor werknemers om hun arbeidsvoorwaarden aan te passen aan hun individuele behoeften en levensfase.
- b. Het Benefit Budget is van toepassing op alle werknemers met een dienstverband met TenneT.
- c. Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat vanaf januari 2011 maandelijks aan de werknemer naast het salaris ter beschikking wordt gesteld.
- d. De Benefit planner is een applicatie waarin werknemers dagelijks via een persoonlijk web portaal hun eigen arbeidsvoorwaarden pakket kunnen samenstellen aan de hand van de beschikbare bronnen en doelen.
- e. Het Benefit Budget binnen TenneT bevat, naast de standaard bronnen zoals afgesproken in de cao<sup>1</sup>, uit de volgende aanvullende bronnen:
  - Benefit Budget Bijdrage;
  - Resultaat Afhankelijke Beloning;
  - ADV-uren;
  - overwerkuren boven de 80.
- f. De werknemer kan naar eigen behoefte stuwmeren verlof inbrengen in het Benefit Budget ter financiering van de doelen welke zijn opgenomen onder lid g.

---

<sup>1</sup> Vakantie-uitkering, levensloopbijdrage, bovenwettelijke verlof basis, uitvoering overwerk grens, leeftijdsverlof, overgangsregeling leeftijdsverlof en doelgebonden verlof basis, éénmalige cao-bonus (indien van toepassing)

- g. Het Benefit Budget binnen TenneT kent, naast de standaard doelen zoals afgesproken in de cao<sup>2</sup>, de volgende aanvullende doelen:
- fiets met eventueel verzekering en accessoires;
  - studie;
  - spaarloon.

---

<sup>2</sup> Geld, extra verlofuren, levensloop, vakbondcontributie, reserveren in de Benefit Budget en pensioen

## 2. Uitvoering overwerk grens

### Artikel 10: uitvoering overwerk grens (artikel 6.6. cao NWb)

- a. Geen aanspraak op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd heeft een werknemer, van wie de functie is ingeschaald in schaal 8 of hoger.
- b. Deze grens is niet van toepassing op werknemers ingeschaald tot en met schaal 10 die:
  - werkzaam zijn in de volcontinuïedienst (hoofdstuk 8 van de cao NWb);
  - daadwerkelijk opkomen in wacht- en storingsdienst (art. 7.3 van de cao NWb);
  - werkzaamheden verrichten aan installaties of systemen, welke werkzaamheden niet gedurende de normale werktijden mogen of kunnen worden verricht.



### 3. Vergoeding wacht- en storingsdienst

#### Artikel 11: Vergoeding in verlof en geld

Voor elke werkelijk verrichte wachtdienst wordt een vergoeding verleend in tijd en geld.

#### Artikel 12: Vergoeding in tijd

Aan de werknemer die wachtdienst met standaard gebondenheid verricht, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week 4 uur verlof toegekend.

Aan de werknemer die wachtdienst met strenge gebondenheid verricht, wordt voor elke werkelijk verrichte wachtdienst van een volle week 8 uur verlof toegekend.

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

De vergoeding in tijd uit wachtdienst kan op verzoek van werknemer worden vervangen door uitbetaling in geld op basis van het geldende uurloon zoals bepaald in art. 4.5 van de cao NWb.

#### Artikel 13: Vergoeding in geld

De vergoeding in geld bedraagt € 107,22)<sup>3</sup> voor elke volle week waarin wachtdienst wordt verricht, gebaseerd op een vergoeding van:

- € 12,62)<sup>3</sup> voor een werkdag (van einde werktijd tot aanvang werktijd volgende dag)
- € 18,93)<sup>3</sup> voor een zaterdag (van 8 uur tot 8 uur zondag) en
- € 25,24)<sup>3</sup> voor een zondag (van 8 uur tot 8 uur volgende dag).

Bij daadwerkelijke opkomst in wacht- en storingsdienst wordt een extra vergoeding van € 13,12)<sup>3</sup> toegekend per oproep.

#### Artikel 14: Vergoeding feestdagen

Indien in de week waarin wachtdienst wordt verricht een feestdag als genoemd in artikel 5.9 van de cao NWb voorkomt, die niet op zaterdag of zondag valt, wordt voor deze feestdag bovendien 4 uur verlof verleend in geval van standaard gebondenheid, respectievelijk 8 uur verlof in geval van strenge gebondenheid.

#### Artikel 15: Uitbetaling verlof

Aanspraken op verlof uit wachtdienst ontstaan voor het begin van het laatste kwartaal van het kalenderjaar. Deze verlofaanspraken zullen aan het einde van dat kalenderjaar worden uitbetaald in geld op basis van het geldende uurloon zoals bepaald in art. 4.5 van de cao NWb.

#### Artikel 16: Betaling van overwerk

Indien tijdens een wachtdienst werkzaamheden moeten worden verricht - zoals bedoeld in hoofdstuk 7.1 van de cao NWb - is de vergoedingsregeling voor overwerk (hoofdstuk 6 cao NWb) van toepassing.

---

<sup>3</sup> Prijspeil 1 juli 2011

## Artikel 17: Einde wacht dienst

Werknemer zal niet meer tot het verrichten van wacht diensten worden verplicht:

- a. in het geval een gericht periodiek medisch onderzoek (PMO) de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een PMO plaatsvinden.
- b. indien als gevolg van reorganisatie de wacht dienst wordt beëindigd.

## Artikel 18: Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wacht dienst

- a. De vergoeding, genoemd in artikel 13, wordt bij beëindiging van de wacht dienst op grond van artikel 17 volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de dienstbetrekking om andere redenen wordt beëindigd.
- b. De vergoeding genoemd in artikel 13 wordt, bij arbeidsongeschiktheid conform artikel 17.1 lid a en lid b, van de cao NWb of bij beëindiging van de wacht dienst op grond van artikel 2.1 lid 3 van de cao NWb:

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

- c. De vergoeding wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het moment van beëindiging van de wacht dienst of over een kortere periode indien de wacht dienst korter dan twee jaren is verricht.
- d. Indien de werknemer salarisverhoging krijgt, anders dan de algemene salarisverhoging, wordt deze salarisverhoging eerst in mindering gebracht op betalingen volgens dit artikel.
- e. Indien het verlaten van de wacht dienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds na keuring een herplaatsingtoelage toekent waarmee het vervallen van de wacht dienst vergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel geheel of gedeeltelijk beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage, afhankelijk van de hoogte van de herplaatsingtoelage.

## Artikel 19: Indexering vergoedingen

De vergoedingen, zoals genoemd in de artikelen 13 en 18 sub a en b, zullen worden geïndexeerd volgens de algemene salaris maatregelen.

## Artikel 20: Uitvoeringsregeling

In de Algemene Regelingen kunnen ter uitvoering nadere regels worden vastgesteld.

## Bijlage 1: Salarisstructuur TenneT

Ingangsdatum: 1 juli 2011

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	€ 1.432	€ 2.022
2	€ 1.473	€ 2.163
3	€ 1.757	€ 2.587
4	€ 1.833	€ 3.081
5	€ 2.191	€ 3.660
6	€ 2.324	€ 4.259
7	€ 2.682	€ 4.917
8	€ 2.728	€ 5.601
9	€ 3.101	€ 6.314
10	€ 3.248	€ 7.028
11	€ 3.672	€ 7.812
12	€ 3.792	€ 8.694
13	€ 4.283	€ 9.831

Ingangsdatum: 1 september 2012

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	€ 1.454	€ 2.053
2	€ 1.496	€ 2.196
3	€ 1.784	€ 2.626
4	€ 1.861	€ 3.128
5	€ 2.224	€ 3.715
6	€ 2.359	€ 4.323
7	€ 2.723	€ 4.991
8	€ 2.769	€ 5.686
9	€ 3.148	€ 6.409
10	€ 3.297	€ 7.134
11	€ 3.728	€ 7.936
12	€ 3.849	€ 8.825
13	€ 4.348	€ 9.979

Beoordelingspercentages:

Beoordeling	Uitgangsperscentage <sup>4</sup>
Ver onder de norm	0%
Onder de norm	1,0%
Op de norm	2,5%
Boven de norm	4,0%
Ver boven de norm	5,5%

---

<sup>4</sup> Het uitgangsperscentage kan met 0,3%-punt worden aangepast zoals beschreven onder artikel 5f behoudens het uitgangsperscentage bij de beoordelingskwalificatie 'ver onder de norm', deze blijft altijd ongewijzigd 0%.