

Onderhandelingsresultaat nieuwe bedrijfs-cao Alliander 1 februari 2024 tot en met 30 juni 2025

Alliander en vakbonden FNV en CNV Publieke diensten hebben op 8 februari 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe bedrijfs-cao Alliander per 1 februari 2024.

Het onderhandelingsresultaat bedrijfs-cao Alliander bevat de volgende afspraken:

- A. **Looptijd**
- B. **Nieuw functiehuis** – aanpassing bandbreedtes functiegroepen
- C. **Nieuw beloningsbeleid** – loskoppeling beoordeling en beloning
 1. Ophogen maximum schalen voor meer perspectief
 2. Vaste groeistappen
 3. Alliander bonus
 4. Alliander Premie in salaris
 5. Ophogen eindejaarsuitkering en toevoegen aan IKB
 6. Tijdelijke toeslag techniek
- D. **Afspraken overgang naar nieuw functiehuis voor het salaris**

Inleiding

Met het sluiten van dit onderhandelingsresultaat zijn belangrijke stappen gezet om een lerende presterende organisatie te worden en een concurrerend beloningsbeleid te bieden, nu en in de toekomst. De volgende elementen liggen ten grondslag aan de afspraken die zijn gemaakt om het beloningsbeleid te vernieuwen:

1. een nieuw generiek functiehuis,
2. ontkoppeling van beoordeling en beloning
3. meer aandacht voor erkennen en waarderen
4. Alliander Premie in salaris
5. Ophogen Eindejaarsuitkering en toevoegen aan IKB
6. Tijdelijke toeslag techniek



Met de volgende afspraken krijgt Alliander de instrumenten in handen om een aantrekkelijk, concurrerend en toekomstbestendig beloningsbeleid te voeren en zo te kunnen groeien naar een lerende presterende organisatie.

A. Looptijd

De looptijd van de nieuwe bedrijfs-cao is 17 maanden, van 1 februari 2024 tot en met 30 juni 2025.

B. Nieuw functiehuis en aanpassing bandbreedtes functiegroepen

Het Alliander functiehuis is gebaseerd op de Korn Ferry Hay-functiewaarderingsmethode. Om tot een evenwichtiger functiehuis te komen, zijn de bandbreedtes (uitgedrukt in Hay-punten) van de functiegroepen gewijzigd volgens de tabel hiernaast. Het nieuwe functiehuis is per 1 juni 2024 van toepassing.

Functiegroepen (I t/m XII) zijn gekoppeld aan salarisschalen 1 t/m 12. Daarmee bepaalt de waardering van de functie welke salarisschaal van toepassing is.

Ten opzichte van het huidige functiehuis zijn de Hay-bandbreedtes van de functiegroepen I t/m X licht aangepast. Op basis van de huidige inzichten gaan we ervan uit dat voor alle functies in het nieuwe functiehuis dezelfde salarisschalen van toepassing blijven en bij een enkele functie hoger.

C. Nieuw beloningsbeleid – loskoppeling beoordeling en beloning

Een van de pijlers onder het nieuwe beloningsbeleid is de ontkoppeling van beoordeling en beloning. Doordat de beoordeling niet langer bepalend is voor de

| Functiegroepen vanaf 1-6-2024 | | |
|-------------------------------|--------------|-------------|
| Functie groep | Begin waarde | Eind waarde |
| I | 81 | 96 |
| II | 97 | 118 |
| III | 119 | 141 |
| IV | 142 | 167 |
| V | 168 | 201 |
| VI | 202 | 238 |
| VII | 239 | 281 |
| VIII | 282 | 332 |
| IX | 333 | 395 |
| X | 396 | 489 |
| XI | 490 | 611 |
| XII | 612 | 742 |

beloning, ontstaat er ruimte voor leidinggevend en medewerkers om in alle openheid en doorlopend het gesprek te voeren over resultaat, gedrag en ontwikkeling. Uitspreken, afspreken en aanspreken wordt de norm, ongeacht functie of positie.

Als gevolg van die ontkoppeling en om concurrerend te blijven in de huidige arbeidsmarkt, is het beloningsbeleid op de volgende punten aangepast:

1. Ophogen salarisschalen

Om concurrerend te blijven en een aantrekkelijk beloningsbeleid te bieden, is afgesproken om:

- Het maximum van de salarisschalen 1 t/m 12 per 1 mei 2024 op te hogen met €400.
- Voor de salarisschalen 1 t/m 6 het minimum van de schaal gelijk te stellen aan 75% van het maximum.
- Voor de salarisschalen 7 t/m 12 het minimum van de schaal gelijk te stellen aan 70% van het maximum.
- Het schaaletinde (115%) van de salarisschalen af te schaffen

De salarisschalen zien er als volgt uit:

| Salarisschalen vanaf 1-5-2024 | | |
|----------------------------------|----------|-----------|
| Salaris schaal | Minimum | Maximum |
| 1 | 2.503,05 | 3.337,40 |
| 2 | 2.582,61 | 3.443,48 |
| 3 | 2.727,69 | 3.636,92 |
| 4 | 2.905,53 | 3.874,04 |
| 5 | 3.120,81 | 4.161,08 |
| 6 | 3.357,15 | 4.476,20 |
| 7 | 3.412,20 | 4.874,57 |
| 8 | 3.809,47 | 5.442,10 |
| 9 | 4.274,51 | 6.106,44 |
| 10 | 4.955,32 | 7.079,03 |
| 11 | 5.890,07 | 8.414,39 |
| 12 | 7.126,28 | 10.180,40 |

| Salarisschalen vanaf 1-1-2025 | | | |
|----------------------------------|----------|-----------|------------|
| Salaris schaal | Minimum | Maximum | Vaste Stap |
| 1 | 2.578,14 | 3.437,52 | 96,25 |
| 2 | 2.660,09 | 3.546,78 | 99,31 |
| 3 | 2.809,52 | 3.746,03 | 104,89 |
| 4 | 2.992,70 | 3.990,26 | 111,73 |
| 5 | 3.214,43 | 4.285,91 | 120,01 |
| 6 | 3.457,87 | 4.610,49 | 129,09 |
| 7 | 3.514,57 | 5.020,81 | 140,58 |
| 8 | 3.923,75 | 5.605,36 | 156,95 |
| 9 | 4.402,74 | 6.289,63 | 176,11 |
| 10 | 5.103,98 | 7.291,40 | 204,16 |
| 11 | 6.066,77 | 8.666,82 | 242,67 |
| 12 | 7.340,07 | 10.485,81 | 293,60 |

2. Vaste groeistappen

- Binnen Mijn Energieplan (opvolging van PRO) veranderen we de manier waarop de salarisverhogingen worden bepaald: we koppelen de beoordeling los van de beloning.
- Vanaf 1 april 2025 groeit het individuele salaris jaarlijks met een bedrag gelijk aan 2,8% van het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal, totdat het schaalmaximum (100%) is bereikt.
- 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.
- De jaarlijkse vaste groeistap geldt naast eventuele collectieve verhoging(en) vanuit de cao NWb.

3. Alliander Bonus bij het bereiken van het maximum van de salarisschaal

Belonen is meer dan salaris. Ook medewerkers die het maximum van de salarisschaal hebben bereikt, wil Alliander waarderen in de vorm van een Alliander bonus. Daarover zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Medewerkers die het maximum (100%) van de schaal hebben bereikt, ontvangen in april 2025 een bedrag van €500 bruto op fulltime basis.
- De bonus maakt geen onderdeel uit van het salaris en telt ook niet mee in enige grondslag met uitzondering van pensioen.

Met deze bonus zet Alliander een bijzonder instrument in om medewerkers te belonen die uitgroeid zijn in de salarisschaal.

4. Alliander Premie

De Alliander Premie van €31,25 bruto per maand wordt per 1 mei 2024 ingebouwd in het salaris. Daarmee vereenvoudigen we het arbeidsvoorwaardenpakket. Positief effect hiervan is dat de Alliander Premie pensioengevend wordt, meetelt in de grondslag voor o.a. het IKB en de eindejaarsuitkering en meeloopt met de collectieve verhogingen o.b.v. van de cao Nwb.

5. Ophogen Eindejaarsuitkering en toevoegen aan IKB

In december 2024 wordt de eindejaarsuitkering opgehoogd van 5,94% naar 6%. Alliander beziet of en hoe zij deze in 2025 aan het IKB (dat dan 24% voor een fulltimer zou inhouden) zal toevoegen.

6. Tijdelijke toeslag techniek

Alliander zal per 1 mei 2024 de tijdelijke toeslag van €200 per maand voor de specifieke groep technische collega's die minimaal de VP-aanwijzing nodig hebben voor hun werk definitief omzetten in structureel salaris. Hiermee vervalt de (regeling en bedrag van) tijdelijke toeslag (Maatregel A) per dezelfde datum.

D. Afspraken bij overgang naar nieuw functiehuis voor het salaris

- Het nieuwe functiehuis en de functiewaarderingen zijn van toepassing per 1 juni 2024. Per deze datum is voor alle medewerkers de salarisschaal o.b.v. het nieuwe functiehuis van toepassing.
- Tekstuele verduidelijking bij artikel 2.1.2: Als sprake is van een functieschaalverlaging geldt het volgende:
 - 'Bij een functieschaalverlaging wordt de lagere functie- en bijpassende salarisschaal van toepassing en 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 vastgesteld op het maximum van de nieuwe schaal. Het verschil wordt omgezet in een persoonlijke toeslag en afgebouwd met toekomstige salarisstijgingen.

De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat met een positief advies voor aan hun leden.

Overeengekomen te Utrecht op 8 februari 2024.

Alliander N.V.

FNV

.....

.....

*Heleen Cocu-Wassink
Directeur HRM*

*Özcan Colak
Bestuurder*

CNV Publieke Diensten

.....

.....

*Jan Jaap Krijtenburg
Manager Waarderen en Belonen*

*Aynur Polat
Bestuurder*