



Vattenfall bedrijfs-cao 2023 - 2025



VATTENFALL



Inhoudsopgave

Introductie	p. 3
1. Looptijd, werkingssfeer en definities	p. 4
2. Beloning	p. 5
3. Duurzame inzetbaarheid	p. 7
4. Overwerk	p. 8
5. Wacht- en storingsdienst	p. 9
6. Resultaatdelingsregeling (RDR)	p. 11
7. Tijd voor Vattenfall Foundation	p. 12
8. Begeleidingscommissie bij reorganisaties	p. 13
9. Offshoreregeling	p. 14
Bijlage 1 - Offshoreregeling	p. 16

Introductie

Vattenfalls bedrijfs-cao is een aanvulling op de cao voor de sector 'Energie Productie- en Leveringsbedrijven', de cao PLb.

De bedrijfs-cao bevat aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden, die alleen gelden voor werknemers van Vattenfall. Deze afspraken zijn overeengekomen met de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Publieke Diensten.



1. Looptijd, werkingssfeer en definities

1.1. Looptijd

De Vattenfall bedrijfs-cao 2023 – 2025 (hierna: de bedrijfs-cao) treedt in werking op 1 juli 2023 en loopt tot en met 30 juni 2025. Niet alle bepalingen gelden vanaf 1 juli 2023. Sommige bepalingen gaan later in. Als een bepaling later ingaat, wordt dit in de bepaling zelf vermeld.

Na het verstrijken van deze termijn wordt de bedrijfs-cao telkens met een jaar verlengd, met voorbehoud van opzegging door een van de partijen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn (overeenkomstig artikel 19 van de Wet CAO).

1.2 Werkingssfeer

De bedrijfs-cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen Vattenfall en haar werknemers, met uitzondering van:

- leden van de Raad van Bestuur; stagiaires en vakantiewerkers;
- werknemers die in het kader van de sociale wetgeving of een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject bij Vattenfall werken;
- werknemers die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk bij Vattenfall werken.

Voor werknemers met een functiecontract geldt de bedrijfs-cao alleen als en voor zover specifieke bepalingen uit de bedrijfs-cao uitdrukkelijk van toepassing zijn verklaard in de arbeidsovereenkomsten van deze werknemers.

In het geval dat bepalingen in deze bedrijfs-cao in strijd zijn met bepalingen in de Cao PLb gelden voor die onderwerpen de bepalingen in de Cao PLb, met uitzondering van de Offshoreregeling (hoofdstuk 9).

Rechten die voortvloeien uit bepalingen in (een) eerdere bedrijfs-cao(s) komen met de inwerkingtreding van deze bedrijfs-cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen van deze bedrijfs-cao.

De huidige bedrijfs-cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, dus voorrang op de voorgaande bedrijfs-cao(s). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

1.3. Definities

Werkgever:

Vattenfall N.V. (hierna: Vattenfall).

Werknemer:

een persoon die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met Vattenfall. Het begrip 'werknemer' wordt in dit document genderneutraal gebruikt. Dat wil zeggen dat het betrekking heeft op iedereen die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met Vattenfall heeft, ongeacht sekse of genderidentiteit.

Functiegroep:

om de zwaarte van functies te waarderen, maakt Vattenfall gebruik van de Hay-methode. Op basis hiervan worden functies ingedeeld in een van de twaalf functiegroepen van de Hay-methode. De functiegroep is daarmee het niveau waarin de functie is ingedeeld volgens deze functiewaarderingsmethode (Hay).

Salarisschaal:

geeft het bij de functiegroep behorende minimum, mediaan en maximum fulltime salaris aan. Elke medewerker ontvangt een salaris dat valt binnen het minimum en het maximum van de salarisschaal.

Norm maximum:

120% van de salarisschaal die hoort bij een functiegroep.

Norm minimum:

80% van de salarisschaal die hoort bij een functiegroep.

Groeiperspectief:

de ruimte voor salarisontwikkeling binnen de salarisschaal die bij een functiegroep hoort.

Markt Ratio:

de eenheid om aan te duiden waar het salaris van de medewerker zich bevindt in de salarisschaal. Hierbij wordt het feitelijke salaris (op basis van een fulltime dienstverband) gedeeld door het middelpunt van de salarisschaal. Het middelpunt is de mediaan en deze geeft aan wat de meeste mensen op een functie met een vergelijkbare zwaarte op de markt verdienen. De Markt Ratio staat ook wel bekend als relatieve salarispositie (RSP).

Aanloopschaal:

een lagere salarisschaal waarin werknemers tijdelijk kunnen worden geplaatst totdat zij het kennisniveau bereiken dat bij de functie hoort.

Cao PLb:

de van tijd tot tijd geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor bedrijven in de sector 'Energie Productie- en Leveringsbedrijven' die zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie WENB.

Mediaan

Algemene markt:

dit betekent dat 50% van de bedrijven in de lokale markt hoger beloont en 50% lager.



2. Beloning

In Vattenfalls beloningsbeleid is er een relatie tussen de zwaarte van een functie en de hoogte van de beloning. Hoe zwaarder/lichter de functie, des te hoger/lager is de beloning. De zwaarte van functies vormt het uitgangspunt voor het loongebouw. Functies met een vergelijkbare zwaarte, vallen in één functiegroep. Binnen de CAO onderscheiden we 12 verschillende functiegroepen.

2.1. Functiewaardering

In overleg met de centrale ondernemingsraad heeft Vattenfall gekozen voor de Hay-methode om de zwaarte van functies te waarderen.

2.1.1. Opbouw functiegroepen

Op basis van de Hay-methode worden de werkzaamheden van werknemers gewaardeerd en ingedeeld in een van de twaalf functiegroepen binnen de Hay-methode.

Elke functiegroep heeft een begin- en een eindwaarde, uitgedrukt in zogenaamde 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

De waardering van functies vormt de basis voor de beloning.



2.2. Loongebouw

Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal met een minimum- en een maximumbedrag, waarbinnen werknemers die in de betreffende functiegroep vallen, worden beloond. De twaalf functiegroepen en de daarbij horende salarisschalen vormen samen het loongebouw.

De salarisschalen zijn open. Dit betekent dat alleen het norm minimum en het norm maximum zijn weergegeven. Tussen dit minimum- en maximumbedrag is ieder salarisbedrag mogelijk. Bij uitzonderlijke prestaties is het bovendien mogelijk om (met ingang van 1 januari 2025) door te groeien naar maximaal 120% van het middelpunt van de salarisschaal.

Het salarisbedrag dat je als werknemer krijgt, is afhankelijk van je opleiding en je vakbekwaamheid in je functie. Bij de vaststelling van je startsalaris wordt rekening gehouden met voldoende groeiperspectief in de toekomst.

Het beloningsbeleid van Vattenfall is gebaseerd op de mediaan van de algemene markt.

Door middel van een vergelijkend marktonderzoek kan jaarlijks getoetst worden of de salarisschalen van Vattenfall marktconform zijn, oftewel overeenkomen met de salarisschalen die andere bedrijven in de markt toepassen. Als hier aanleiding voor is, zullen Vattenfall en de vakbonden met elkaar in overleg gaan over de salarisschalen.

De salarisschalen zijn integraal onderdeel van de bedrijfs-cao. De actuele salarisschalen worden gepubliceerd op [Mijn HR Portal](#)

2.3. Salarisontwikkeling op basis van individuele performance

Afhankelijk van je Markt Ratio (zie 2.3.1), je performance en het beschikbare verhogingsbudget wordt je individuele salarisontwikkeling ieder jaar in april vastgesteld. Een eventuele aanpassing van je salaris gaat dan met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van hetzelfde jaar in.

Nieuwe werknemers die in de loop van een kalenderjaar vóór 1 oktober in dienst treden, ontvangen vanaf 1 april (met terugwerkende kracht tot 1 januari) van het volgende jaar een individuele verhoging. Tot 1 januari 2025 wordt dit pro rato berekend.

Als het door afwezigheid (bijvoorbeeld wegens arbeids- ongeschiktheid of andere vormen van afwezigheid) niet mogelijk is om je performance te beoordelen, wordt je salaris niet verhoogd vanaf de periodiekdatum, oftewel de datum waarop de periodieke salarisverhoging wordt vastgesteld. In deze situatie vindt je beoordeling plaats nadat je je werkzaamheden hebt hervat. Een eventuele salarisaanpassing gaat dan in vanaf de eerste dag van de maand waarin de beoordeling heeft plaatsgevonden.

Het bovenstaande geldt niet als je tijdelijk afwezig bent vanwege zwangerschap en/of bevalling. In dat geval is het meestal mogelijk om je beoordeling in te plannen voordat het verlof ingaat. Een eventuele salarisverhoging kan dan gewoon vanaf de periodiekdatum ingaan.

2.3.1 Markt Ratio

De Markt Ratio (voorheen relatieve salarispositie of RSP) is de verhouding tussen het feitelijk verdiende salaris (op basis van een fulltimediensverband) en het middelpunt (100%) van de bijbehorende salarisschaal.

Voor de RSP worden de volgende percentages gebruikt:

- 80% tot 85%
- 85% tot 90%
- 90% tot 110%
- 110% tot 120%
- 120% en hoger

} van het middelpunt van de salarisschaal

Let op: de in de tabel genoemde percentages gelden vanaf 1 januari 2025.

2.3.2. Salarisgroeimatrix

Je individuele salarisontwikkeling is afhankelijk van de beoordeling van je prestaties, je Markt Ratio (RSP) en de wijze waarop jouw manager besluit het beschikbare verhogingsbudget binnen jouw team te verdelen. In de onderstaande salarisgroeimatrix vind je de percentages die hierbij gelden per 1 januari 2025:

Prestaties → Markratio ↓	Ver boven verwachting	Boven verwachting	Naar verwachting	Beneden verwachting	Verder beneden verwachting
80 tot 85%	2,5 – 7,5%	2,0 – 6,0%	1,75 – 5,25%	0,0 – 2,0%	0,0%
85 tot 90%	2,0 – 6,0%	1,75 – 5,25%	1,25 – 3,75%	0,0 – 2,0%	0,0%
90 tot 110%	1,75 – 5,25%	1,25 – 3,75%	1,0 – 3,0%	0,0 – 1,0%	0,0%
110 tot 120%	1,25 – 3,75%	1,0 – 3,0%	0,0 – 2,0%	0,0%	0,0%
120% en hoger	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Voorbeeld: je hebt een Markt Ratio van 95% en je prestaties zijn boven verwachting. In dit geval krijg je een salarisverhoging tussen 1,25% en 3,75%.

Let op: de in de tabel genoemde percentages worden berekend over het salaris dat je feitelijk hebt verdiend, niet over het maximum van de schaal.

Met deze matrix wordt geprobeerd om binnen het gestelde budget zo eerlijk mogelijk te beloning en gelijke beloning voor vergelijkbaar werk te stimuleren.

2.4 Extra beloning

Als er op basis van je beoordeling sprake is van bijzondere prestaties kun je daarvoor een extra beloning krijgen in de vorm van een eenmalige (bruto) bonus.

2.5. Wijziging functiewaardering

Als gevolg van veranderingen in de organisatie wordt de zwaarte van functies regelmatig opnieuw gewaardeerd en eventueel aangepast. Als de zwaarte van je functie wijzigt, word je hierover geïnformeerd.

2.5.1 Gevolgen indeling in hogere functiegroep

Als een herwaardering van de zwaarte van je functie leidt tot een hogere waardering wordt deze wijziging eenzijdig door Vattenfall ingevoerd, al dan niet met terugwerkende kracht. De hogere waardering gaat in op de datum dat de herwaardering van de zwaarte van je functie is uitgevoerd en afgerond. Hierbij geldt als voorwaarde dat je voldoet aan de opleidingseisen voor de functie en beschikt over de capaciteiten om alle taken uit te voeren die bij de functie horen. Als dit niet het geval is, kan worden besloten om je in eerste instantie in de aanloopschaal te plaatsen.

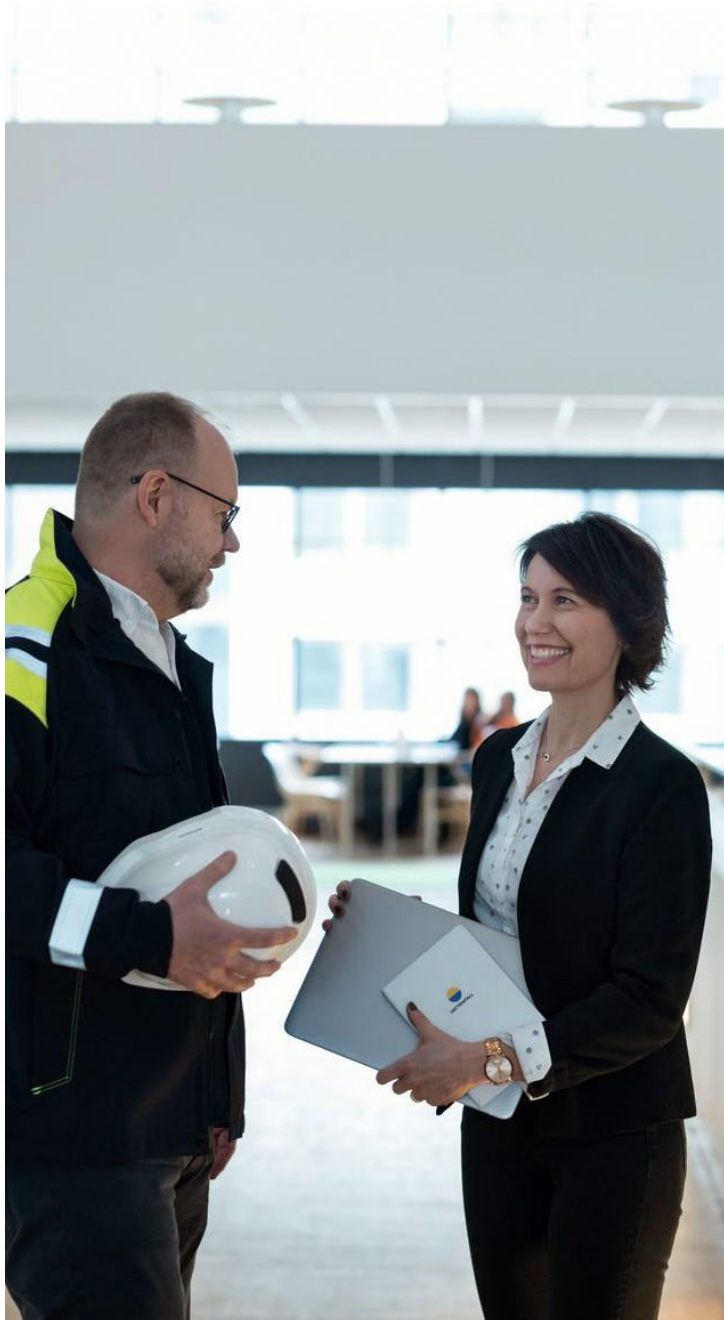
Een hogere waardering van je functie leidt in principe niet tot een aanpassing van je feitelijke salaris.

2.5.2. Gevolgen indeling in lagere functiegroep

Een herwaardering van de zwaarte van je functie kan ook leiden tot een indeling van je functie in een lagere functiegroep. In dit geval word je geïnformeerd over de nieuwe salarisschaal die bij deze functiegroep hoort en je persoonlijke groeiperspectief binnen deze schaal.

Je persoonlijke groeiperspectief is gebaseerd op het norm maximum van de oude salarisschaal. Dit betekent dat je, ondanks de indeling in een lagere functiegroep (en salarisschaal), op basis van normaal/goed functioneren kunt doorgroeien.

Een lagere waardering van je functie leidt in principe niet tot een verlaging van je feitelijke salaris.



3. Duurzame inzetbaarheid

'Duurzame inzetbaarheid' betekent dat je als werknemer, ongeacht je beroep, leeftijd en aantal dienstjaren, op een gezonde en veilige manier kan werken en jezelf kan (blijven) ontwikkelen. Dit doe je in een inspirerende werkomgeving waarin jouw sociale veiligheid geborgd is. In aanvulling op de bepalingen in de cao PLb heeft Vattenfall binnen de verschillende business units diverse regelingen die zich richten op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast zijn er organisatiebrede mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Als werknemer kun je er bijvoorbeeld vrijwillig voor kiezen om tijdelijk of blijvend een functie te gaan doen die lager is ingedeeld dan je huidige functie. Ook een promotie behoort tot de mogelijkheden. Deze twee mogelijkheden zijn hieronder verder uitgewerkt. Informatie over andere regelingen die zich richten op duurzame inzetbaarheid vind je op Mijn HR Portal en het [intranet](#).

3.1. Promotie

In geval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt je salaris op het moment dat je wordt benoemd, ingepast in de salarisschaal die bij de nieuwe functiegroep hoort. Dit salaris wordt op het moment van inschaling verhoogd met 3-5% (van je feitelijk verdiende salaris, exclusief een eventuele vergoeding voor ploegen- en/of wacht- en storingsdienst), als daarvoor in de nieuwe salarisschaal ruimte is. Je nieuwe salaris zal in ieder geval gelijk zijn aan of hoger zijn dan het norm minimum van de nieuwe salarisschaal.

De beoordeling van je prestaties vindt plaats op het gebruikelijke moment. Op basis van deze beoordeling wordt je salaris aangepast met een van de percentages uit de salarismatrix (zie 2.3.2.).

3.2. Vrijwillige keuze voor lager ingedeelde functie

Je kunt ook (vrijwillig) met Vattenfall overeenkomen dat je een functie gaat uitoefenen die is ingedeeld in een lagere functiegroep, met een lagere salarisschaal dan die van je huidige functie. Vanaf het moment dat je in deze lager ingedeelde functie gaat werken, worden je salaris en je overige arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe, lagere functiegroep en de daarbij behorende salarisschaal.

De eerste twaalf maanden nadat je in je nieuwe, lager ingedeelde functie bent gestart, krijg je een aanvulling op je nieuwe, lagere salaris. Deze aanvulling bedraagt 50% van het verschil tussen je oude en je nieuwe salaris.

4. Overwerk

Met inachtneming van artikel 3.3 van de Cao PLb geldt de overwerkvergoeding tot en met salarisschaal 8. Vanaf salarisschaal 9 ontvang je als werknemer (ongeacht het aantal uren dat je daadwerkelijk overwerkt) 16 uur extra bovenwettelijk verlof per jaar.

Als je bent ingeroosterd in wacht- en storingsdienst of ploegdienst en je in dat kader verplicht overwerkt, kom je ook boven salarisschaal 8 in aanmerking voor de overwerkregeling zoals beschreven in artikel 3.3 van de Cao PLb. Daarnaast behoud je in dit laatste geval ook je recht op 16 uur extra bovenwettelijk verlof per jaar.



5. Wacht- en storingsdienst

5.1 Algemene wacht- en storingsdienst

De vergoeding voor een volle week wacht- en storingsdienst bedraagt € 199,69 (vanaf 1 mei 2021). De vergoeding wordt geïndexeerd met de aanpassing van de Cao PLb.

De vergoeding voor een deel van de week wordt berekend volgens de onderstaande tabel:

Dag	% in vergoeding	Vergoeding/dag o.b.v. € 199,69
Maandag t/m vrijdag	10%	€ 19,97
Zaterdag	20%	€ 39,94
Zon- of feestdag	30%	€ 59,91

Als je op een feestdag (zie artikel 4.2 van de Cao PLb) daadwerkelijk een storingsdienst verricht, geldt voor die dag een vergoedingspercentage van 30% in plaats van het normale percentage van 10% (door de week) of 20% (zaterdag).

5.2. Wacht- en storingsdienst binnen productie

Binnen productie worden bij wacht- en storingsdienst de begrippen 'normale gebondenheid' en 'strengere gebondenheid' gebruikt. Deze begrippen geven aan op welke manier je tijdens je wacht- en storingsdienst bereikbaar moet zijn:

- Bij normale gebondenheid moet je bereikbaar zijn en is het gewenst dat je binnen één uur op een door Vattenfall aangegeven locatie aanwezig bent.
- Bij strenge gebondenheid moet je bereikbaar zijn en is het verplicht dat je binnen één uur op een door Vattenfall aangegeven locatie aanwezig bent.



Bij normale gebondenheid bedraagt de vergoeding voor een volle week wacht- en storingsdienst voor werknemers binnen productie 7,5%* van het schaalsalaris. Dit percentage is als volgt opgebouwd:

Dag	percentagevergoeding
Maandag t/m vrijdag	(0,6% per dag x 5 =) 3%
Zaterdag	1,8%
Zon- of feestdag	2,7%
Totaal voor een volle week	7,5%

Bij strenge gebondenheid bedraagt de vergoeding voor een volle week wacht- en storingsdienst voor werknemers binnen productie 11,25%* van het schaalsalaris. Dit percentage is als volgt opgebouwd:

Dag	percentagevergoeding
Maandag t/m vrijdag	(0,9% per dag x 5 =) 4,5%
Zaterdag	2,7%
Zon- of feestdag	4,05%
Totaal voor een volle week	11,25%

*Als een week een of meer feestdagen bevat die niet op de zondag vallen, is het totale percentage voor die week hoger, aangezien voor feestdagen een hoger percentage geldt dan voor doordeweekse dagen en zaterdagen.

Je kunt ook een verzoek indienen om deze procentuele vergoeding in geld om te laten zetten in tijd. In dat geval is 0,6% gelijk aan één uur.

5.3. Afbouwregeling wacht- en storingsdienst

In de volgende situaties ben je als werknemer niet langer verplicht om wacht- en storingsdiensten te draaien:

- als de bedrijfsarts aangeeft dat er hiervoor een medische noodzaak is; of
- als de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd vanwege een reorganisatie.

Je komt dan in aanmerking voor de afbouwregeling. Afhankelijk van het aantal jaren dat je wacht- en storingsdienst hebt gedraaid, wordt de vergoeding volgens de onderstaande tabel afgebouwd:

Afbouwregeling wacht- en storingsdienst							
Aantal jaren wacht- en storingsdienst	0 tot 1 jaar	1 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	15 tot 20 jaar	> 20 jaar	% van de uitkering
	3	6	7	9	12	15	100%
	-	2	4	6	9	12	90%
Periode in maanden/ uitkeringspercentage per periode	-	2	4	6	9	12	80%
	-	2	4	6	9	12	60%
	-	2	4	6	9	12	40%
	-	2	4	6	9	12	20%
Totale duur van de uitkering in maanden	3	16	27	39	57	75	

Voorbeeld: je hebt tussen de 5 en 10 jaar wacht- en storingsdiensten gedraaid. Je krijgt dan de eerste 7 maanden nadat je wacht- en storingsdienst is beëindigd 100% van je uitkering doorbetaald. Daarna krijg je 4 maanden 90% van de uitkering. Vervolgens krijg je 4 maanden 80% van de uitkering etc. In totaal krijg je 27 maanden lang een uitkering, daarna wordt de uitkering stopgezet.

De vergoeding wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die je hebt ontvangen tijdens

de twee jaar voorafgaand aan de beëindiging van de wacht- en storingsdienst. Als je minder dan twee jaar wacht- en storingsdiensten hebt gedraaid, wordt de vergoeding berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die je tijdens de gehele periode hebt ontvangen.

Let op: als je andere, individuele salarisverhogingen krijgt dan de algemene cao-verhogingen, bijvoorbeeld bij een promotie of op basis van je prestaties, worden deze individuele verhogingen in mindering gebracht op de uitkeringen vanuit deze afbouwregeling.



6. Resultaatdelingsregeling (RDR)

Om werknemers meer te betrekken bij de waardeontwikkeling van de onderneming en hen te laten delen in een positief resultaat maakt Vattenfall gebruik van een resultaatdelingsregeling, de RDR. De RDR is van toepassing op alle werknemers van Vattenfall, met uitzondering van werknemers met een functiecontract.

De hoogte van de uitkering op basis van de resultaatdelingsregeling is afhankelijk van de mate waarin tijdens het jaar een aantal vooraf vastgestelde financiële en niet-financiële doelen zijn behaald. Afhankelijk van het behaalde bedrijfsresultaat kun je een uitkering van 0 tot

3,5% van je feitelijke jaarsalaris (overeenkomstig de Cao PLb) ontvangen.

Als de gestelde doelen bereikt zijn, krijg je 2,5% van je jaarsalaris. Als de doelen niet bereikt zijn, kan het percentage teruglopen tot 0. Als de bereikte resultaten beter zijn dan de gestelde doelen kan het percentage oplopen zijn.

De uitkering is pensioengevend. De doelen en bandbreedtes worden jaarlijks vastgesteld in overleg met de vakbonden. Hierbij geldt dat 3 van de 4 doelstellingen direct worden vastgesteld overeenkomstig de doelstellingen zoals geformuleerd op de Group Scorecard. Een vierde doelstelling wordt vastgesteld op het niveau van Vattenfall N.V.

Je kunt de doelen vinden op [Mijn HR Portal](#) of je leidinggevende vragen om de doelen met je te delen. Je komt alleen in aanmerking voor een uitkering als je op 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de doelen betrekking hebben (nog) in dienst bent bij Vattenfall. Als je op deze datum vrijgesteld bent van werkzaamheden vanwege de beëindiging van je dienstverband kom je niet in aanmerking voor een uitkering.

Als je in het resultaatjaar of in de periode van 1 januari tot en met 31 maart van het jaar volgend op het resultaatjaar door middel van pensionering bent uitgestroomd en een bijdrage hebt geleverd aan het resultaatjaar ontvang je de uitkering wel. Als je gedurende het resultaatjaar vanwege pensionering bent uitgestroomd, wordt de resultaatdeling naar rato over het resultaatjaar uitgekeerd.



7. Tijd voor de Vattenfall Foundation

Vattenfall vindt het belangrijk dat jij je maatschappelijke betrokkenheid kan vergroten, zodat jij je ook op een andere manier (verder) kan ontwikkelen. Daarom is de Vattenfall Foundation opgericht. De Vattenfall Foundation zet zich met vrijwilligerswerk door werknemers in voor maatschappelijk relevante initiatieven.

Met ingang van 1 januari 2024 heeft iedere werknemer recht op 4 uur verlof per kalenderjaar om te kunnen besteden aan de Vattenfall Foundation. Je kunt dit verlof opnemen in overleg met jouw manager.

Je kunt op [intranet](#) meer lezen over de activiteiten, programma's en projecten van de Vattenfall Foundation.



8. Begeleidingscommissie bij reorganisaties

De begeleidingscommissie is de commissie die toezicht houdt op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces (zoals vastgelegd in het geldende Sociaal Plan).

Het bedrijfsonderdeel dat gaat reorganiseren stelt een begeleidingscommissie samen.

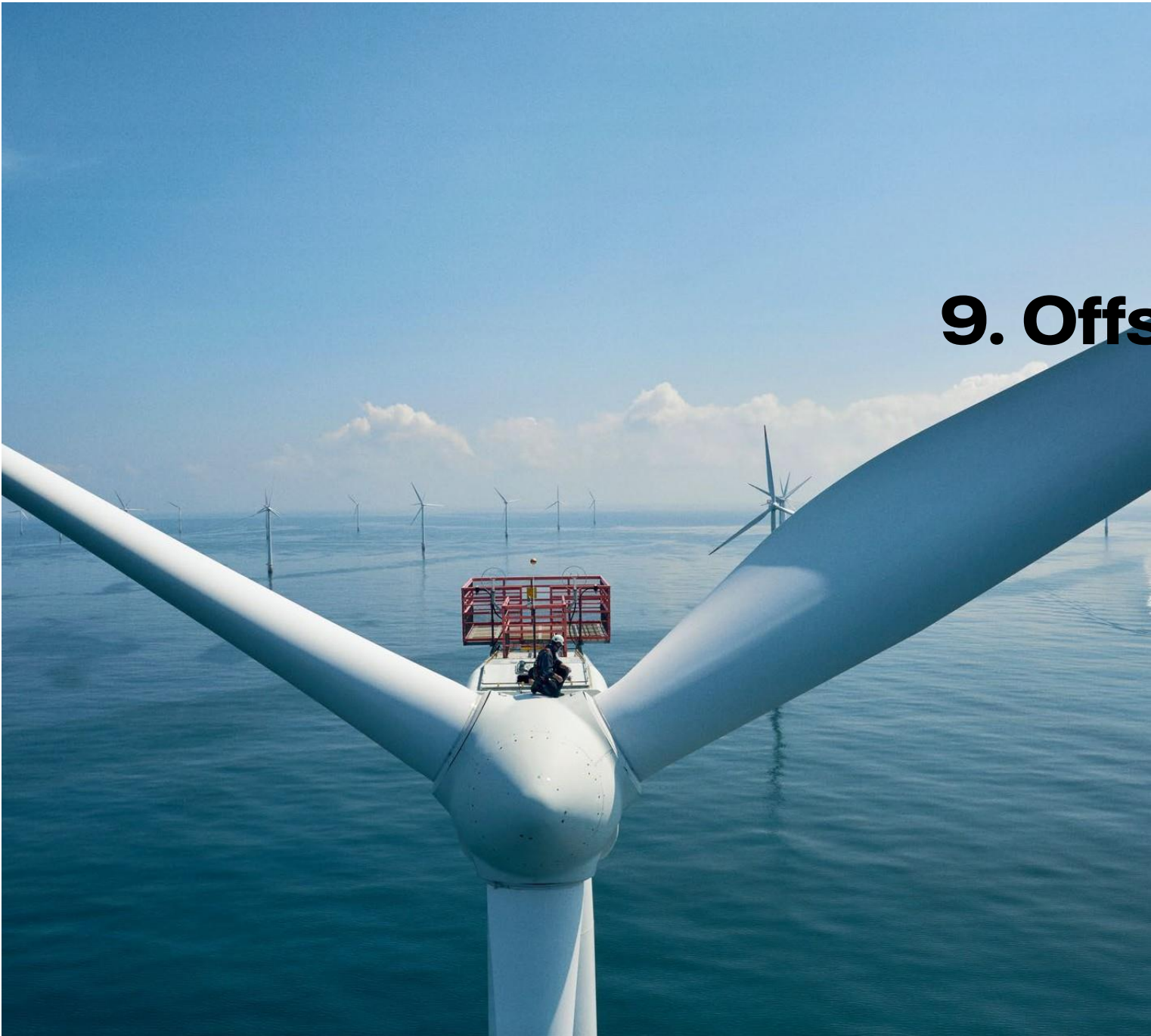
De begeleidingscommissie bestaat uit de manager van het bedrijfsonderdeel, de HR Business Partner van het bedrijfsonderdeel en twee leden van de (centrale) ondernemingsraad. Op gezamenlijk verzoek van de leden van de begeleidingscommissie kan een medewerker vanuit Industrial Relations Nederland worden uitgenodigd aanwezig te zijn bij besprekingen van de begeleidingscommissie.

De begeleidingscommissie ziet toe op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces. De uitvoering zelf valt onder de verantwoordelijkheid van de manager van het bedrijfsonderdeel.

De manager bespreekt met de begeleidingscommissie het (her)plaatsingsproces dat doorlopen wordt en het resultaat hiervan. De begeleidingscommissie bepaalt vervolgens of er sprake is van een ongewijzigde functie, een gewijzigde of nieuwe functie en of sprake is van een passende functie, op basis van de definities van het geldende Sociaal Plan.

Een gewijzigde of nieuwe functie wordt op de kortst mogelijke termijn gewogen conform de functiewaarderingssystematiek zoals die binnen de organisatie geldt.





9. Offshoreregeling

De Offshoreregeling is van toepassing op werknemers die structurele werkzaamheden op zee verrichten of hierbij operationele ondersteuning bieden.

De Offshoreregeling is een uitzondering en een aanvulling op verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen die binnen Vattenfall van toepassing zijn, waaronder de Cao PLb.

De Offshoreregeling is als Bijlage 1 aan deze bedrijfs-cao toegevoegd.



Aldus overeengekomen

Aldus overeengekomen te Amsterdam,

Meer informatie

Heb je vragen? Neem dan contact op met je manager, de HR Business Partner of HR Direct

Zie voor meer informatie ook
[Mijn HR Portal](#)