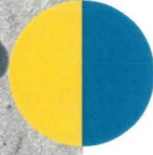


Vattenfall bedrijfs-cao 2022-2023



VATTENFALL





Inhoudsopgave

Introductie	p 3
1. Looptijd, werkingsfeer 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. Begeleidingscommissie bij reorganisaties	p 12
8. Offshoreregeling	p 13
Bijlage 1 - Offshoreregeling	p 15



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, werkings sfeer en definities

1.1. Looptijd

De Vattenfall bedrijfs-cao 2022 - 2023 (hierna: de bedrijfs-cao) treedt in werking op 1 juli 2022 en loopt tot en met 30 juni 2023. 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 Werkings sfeer

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 8).

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 norm minimum en norm maximum aan van het salaris dat in een bepaalde functiegroep verdiend kan worden.
Norm maximum:	100% van de salarisschaal die hoort bij een functiegroep.
Norm minimum:	70% van de salarisschaal die hoort bij een functiegroep.
Groeipectief:	de ruimte voor salarisontwikkeling binnen de salarisschaal die bij een functiegroep hoort.
Relatieve Salarispositie:	de verhouding tussen het feitelijk verdiende salaris (op basis van een fulltime-dienstverband) en het norm maximum (100%) van de bijbehorende salarisschaal.
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.

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 door te groeien naar maximaal 115% van het norm maximum.

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 relatieve salarispositie (zie 2.3.1) en je performance 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 naar rato.

Als het door afwezigheid (bijvoorbeeld wegens arbeidsongeschiktheid 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 salaris aanpassing 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 Relatieve salarispositie (RSP)

De RSP is de verhouding tussen het feitelijk verdiende salaris (op basis van een fulltimedienstverband) en het norm maximum (100%) van de bijbehorende salarisschaal.

Voor de RSP worden de volgende percentages gebruikt:

- < 80%
- 80% tot 90%
- 90% tot 100%
- 100% tot 110%
- 110% tot en met 115%



van het norm maximum van de salarisschaal

2.3.2. Salarisgroeimatrix

Je individuele salarisontwikkeling is afhankelijk van de beoordeling van je prestaties en je RSP. In de onderstaande salarisgroeimatrix vind je de percentages die hierbij gelden:

Presentaties → RSP ↓	Ver boven verwachting	Boven verwachting	Naar verwachting	Beneden verwachting	Ver beneden verwachting
< 80%	5%	4%	3,5%	0%	0%
80 tot 90%	4%	3,5%	2,5%	0%	0%
90 tot 100%	3,5%	2,5%	2%	0%	0%
100 tot 110%	3%	2%	0%	0%	-1%
110 tot 115%	2%	1%	0%	-1%	-2%
115% en hoger	0%	0%	0%	-2%	-3%

Voorbeeld: je hebt een RSP van 95% en je prestaties zijn boven verwachting. In dit geval krijg je een salarisverhoging van 2,5%.

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.



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, in je eigen inkomen kunt blijven voorzien. 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 salariscroeimatrix (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 ploegendienst 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	% 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 'streng 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	Percentage vergoeding
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	Percentage vergoeding
Maandag t/m vrijdag	(0,9% per dag x 5 dagen =) 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 tot 3,5%.

De uitkering is pensioengevend. De doelen en bandbreedtes worden jaarlijks vastgesteld in overleg met de centrale ondernemingsraad. 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. Begeleidingscommissie bij reorganisaties

Bij reorganisaties waarbij sprake is van boventaligheid heeft de begeleidingscommissie de taak toezicht te houden op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces, zoals vastgelegd in het geldende Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie wordt in een dergelijk geval samengesteld door de manager van het bedrijfsonderdeel dat gaat reorganiseren en bestaat uit:

- een manager van het bedrijfsonderdeel dat gaat reorganiseren;
- de HR Business Partner van het bedrijfsonderdeel dat gaat reorganiseren; en
- twee leden van de (centrale) ondernemingsraad.

Op verzoek van (een van) de leden van de begeleidingscommissie kan een medewerker vanuit Industrial Relations Nederland worden uitgenodigd om deel te nemen aan 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 dat gaat reorganiseren.

De manager bespreekt het (her)plaatsingsproces dat doorlopen wordt en het beoogde resultaat hiervan met de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie toetst vervolgens of correct is vastgesteld of er sprake is van ongewijzigde functies, gewijzigde functies en/of nieuwe functies, en of correct is vastgesteld of er sprake is van passende functies voor de desbetreffende werknemers. Dit gebeurt op basis van de definities van het geldende Sociaal Plan en de toepasselijke wet- en regelgeving. Als de begeleidingscommissie oordeelt dat een functie alsnog als gewijzigde of nieuwe functie moet worden aangemerkt, wordt deze functie op de kortst mogelijke termijn gewogen volgens de binnen Vattenfall gebruikelijke functiewaarderingsmethode.



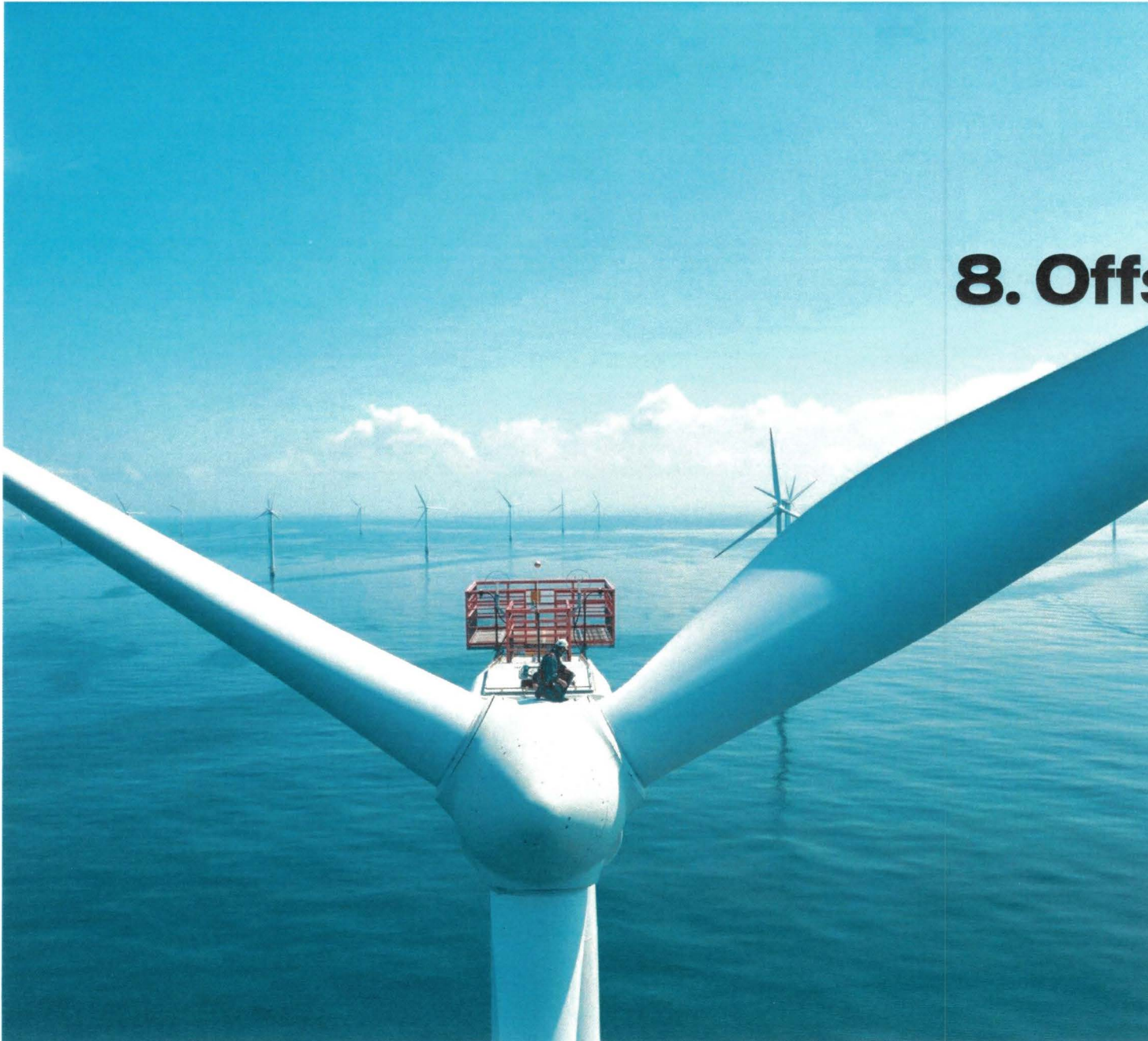


8. Offshoreregeling

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.



[Home](#)[Contact](#)

Aldus overeengekomen

Aldus overeengekomen
te Amsterdam

Vattenfall N.V.,
namens deze,

Kari Buchel

FNV Publiek Belang
namens deze,

A.J. Ton

Jolanda Ton

CNV Overheid & Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief
namens deze,

Arno Reijgersberg

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](#)



Home

Contact



Bijlage 1 Offshoreregeling



VATTENFALL

Artikel 1

Toepassingsbereik

Dit document is van toepassing op de werknemers binnen de Business Unit Wind die voor minimaal twee aansluitende maanden in rotatiediensten structurele werkzaamheden op zee uitvoeren of hieraan operationele ondersteuning bieden.

Structurele werkzaamheden op zee kunnen in de volgende vormen voorkomen:

- **Nearshore:** het verrichten van operationele en onderhoudswerkzaamheden aan turbines, waarbij de werknemers aan het einde van elke werkdag terugkeren naar het vasteland; en
- **Offshore:** het verrichten van operationele en onderhoudswerkzaamheden aan turbines, waarbij de werknemers aan het einde van elke werkdag niet terugkeren naar het vasteland, maar meerdere nachten achter elkaar op een locatie op zee overnachten.

Daarnaast vinden de volgende werkzaamheden – gerelateerd aan structurele werkzaamheden op zee – plaats:

- **Operationele ondersteuning:** het verrichten van operationele, ondersteunende werkzaamheden, waarbij de werknemers voor het uitvoeren van deze werkzaamheden naar een servicelocatie reizen om operationeel te ondersteunen bij structurele werkzaamheden op zee.

Structurele werkzaamheden op zee kunnen plaatsvinden in internationale wateren, in Nederland of in het buitenland (DK, GER, UK, FR). Van werknemers die worden gecompenseerd voor structurele werkzaamheden op zee wordt verwacht dat ze op verschillende locaties en over de landsgrenzen heen werken. Zij kunnen dus worden ingepland voor werk buiten hun eigen land.

Deze bijlage is van toepassing vanaf 1 januari 2022.





Artikel 2 Rotatiediensten

Structurele werkzaamheden op zee en hieraan gerelateerde operationele ondersteuning vinden plaats in de volgende rotatiediensten:

Type werkzaamheden	Aantal dagen	Duur werkzaamheden per dag in uren	Aansluitend aantal vrije dagen
Werken op basis van een nearshore werkschema	7	12	7
Werken op basis van een offshore werkschema	14	12	14
Operationele ondersteuning	4	12	4



Artikel 3 Arbeidstijden

De werknemers werken in rotatiediensten van maximaal 12 uur per dag, waarbij Vattenfall N.V. (hierna: 'Vattenfall') de werknemer verplicht 1 uur pauze te nemen. Gemiddeld werken werknemers 40 uur per week gedurende een periode van 16 weken.

Voor structurele werkzaamheden op zee gelden de regels van de Arbeidstijdenwet (hierna: 'ATW') en het Arbeidstijdenbesluit (hierna: 'ATB') met betrekking tot windparken (in het bijzonder artikel 5.17 en 5.14 ATB).

Bij onwerkbaar weer is het niet (of niet volgens de ingeroosterde tijden) mogelijk om structurele werkzaamheden op zee of hieraan gerelateerde operationele ondersteunende werkzaamheden te verrichten. In dat geval zal Vattenfall zoveel mogelijk alternatieve werkzaamheden faciliteren. Bij gunstige weersomstandigheden kan het voorkomen dat de werknemers langer structurele werkzaamheden op zee moeten uitvoeren. Dit gebeurt met inachtneming van de regels van de ATW en het ATB (in het bijzonder artikel 5.17 en artikel 5.14 ATB).



Artikel 4 Vergoedingen

4.1 Algemeen

De werknemers die structurele werkzaamheden op zee of hieraan gerelateerde operationele ondersteunende werkzaamheden verrichten, ontvangen de volgende vergoedingen:

Werkzaamheden	Offshorevergoeding	Vergoeding voor overnachting
Nearshore	€ 700	€ 30 netto
	bruto per maand	per nacht
Offshore	€ 1.100	n.v.t.
	bruto per maand	
Operationele ondersteuning	€ 325	€ 30 euro
	bruto per maand	per nacht

De bedragen in de bovenstaande tabel zijn gebaseerd op een fulltimedienstverband en zullen bij een eventueel parttimedienstverband/ouderschapsverlof evenredig worden aangepast. Bij verzuim wegens ziekte zal de offshorevergoeding worden uitbetaald volgens artikel 9.1 van de van tijd tot tijd geldende cao PLb (hierna: 'cao PLb'). Daarnaast zal de offshorevergoeding bij het opnemen van wettelijke en/of bovenwettelijke verlofuren in het geheel worden doorbetaald. Bovenstaande vergoedingen zijn pensioengevend.

Bovenstaande vergoedingen komen in plaats van de ploegdiensttoeslag volgens artikel 3.8 van de cao PLb. De volgens dit artikel vastgestelde bedragen met betrekking tot de offshorevergoeding zullen worden verhoogd met de algemene structurele loonsverhogingen volgens de algemene salarismaatregelen op basis van de cao PLb.



4.2 Offshorevergoeding

De offshorevergoeding is een vaste maandelijkse vergoeding voor werknemers die structurele werkzaamheden op zee of hieraan gerelateerde operationele ondersteunende werkzaamheden verrichten. De offshorevergoeding dient onder andere ter compensatie van:

1. De inconveniëntie voor de omstandigheden waaronder de structurele werkzaamheden op zee worden verricht, zoals de minder comfortabele omstandigheden tijdens pauzes en het inleveren van flexibiliteit met betrekking tot het privéleven van de werknemer; en
2. het werken in een rotatiedienst.

4.3 Overnachtingsvergoeding

Naast de offshorevergoeding hebben werknemers die nearshore werken of operationele ondersteunende werkzaamheden verrichten recht op een overnachtingsvergoeding, als een overnachting dichtbij de servicelocatie noodzakelijk is vanwege:

1. veranderingen in de werkroosters;
2. op basis van Health & Safety-richtlijnen; of
3. een te lange reisafstand.

De beslissing voor een overnachting dient altijd in overleg met de manager te worden genomen. In aanvulling op de overnachtingsvergoeding zal Vattenfall alle zakelijke kosten gerelateerd aan de verplichte overnachting vergoeden, overeenkomstig Vattenfalls declaratiebeleid. Werknemers die offshore werkzaamheden verrichten, krijgen geen overnachtingsvergoeding.

4.4 Afbouwregeling

Als de functie van een werknemer in de toekomst verandert (ongeacht op wiens initiatief dit gebeurt) of de functie-inhoud verandert, waardoor de structurele werkzaamheden op zee of hieraan gerelateerde operationele ondersteunende werkzaamheden niet langer nodig zijn, vervalt de offshorevergoeding overeenkomstig de onderstaande afbouwregeling. Een eventuele overnachtingsvergoeding vervalt per direct en is uitgesloten van de onderstaande afbouwregeling. Als een werknemer andere salarisverhogingen krijgt, bijvoorbeeld bij een promotie of op basis van prestaties, worden die in mindering gebracht op de bedragen op grond van onderstaande afbouwregeling.

Aantal jaren offshorevergoeding	Aantal maanden compensatie				totaal
	80%	60%	40%	20%	
1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	8
3	3	3	3	3	12
5 tot 10	4	4	4	4	16
10 tot 20	6	6	6	6	24

Artikel 3.8.6 van de cao PLb is niet van toepassing op werknemers die de offshorevergoeding ontvangen.

Artikel 5 Overuren

Voor het verrichten van overwerk buiten de rotatiediensten geldt de overwerkvergoeding zoals opgenomen in de cao PLb en de bedrijfs-cao van Vattenfall.

5.1 Algemeen

Overuren worden standaard toegevoegd aan het opgebouwde saldo aan overuren van de werknemer. Om het gemiddelde aantal gewerkte uren binnen een maand in evenwicht te kunnen houden, zal een verzoek om overwerk uit te betalen of op te nemen alleen worden goedgekeurd als er een saldo van tenminste 120 overuren is bereikt. In tijden van slechte weersomstandigheden kan de manager een werknemer verplichten om de opgebouwde overuren op te nemen uit het saldo aan overuren. Er kan nooit sprake zijn van een negatief saldo aan overuren.



Artikel 6 Flexibiliteit

Het verrichten van structurele werkzaamheden op zee of hieraan gerelateerde operationele ondersteunende werkzaamheden vereist flexibiliteit, omdat werktijden afhankelijk kunnen zijn van weersomstandigheden. In de volgende situaties wordt flexibiliteit gevraagd van de werknemers:

6.1 Verschuivingen:

Rotatiediensten kunnen variëren en op korte termijn tot maximaal 12 uur voor aanvang van de werktijd worden aangepast. Dit geldt dan niet als verschoven werktijd in de zin van artikel 3.5 van de cao PLb.

6.2 Wijzigingen in werklocatie:

De locatie van het werk kan tijdelijk wijzigen. Als er sprake is van een tijdelijke locatiewijziging zal deze gelden voor minimaal één keer de duur van de toepasselijke rotatiedienst zoals opgenomen in artikel 2 (4, 7 of 14 dagen).

6.3 Uitgestelde dienst vanwege slechte weersomstandigheden:

Bij slecht weer kan het voorkomen dat de werknemer bericht krijgt dat een geplande dienst wordt uitgesteld naar een later moment. Gebeurt dit minimaal 12 uur voor aanvang van de werktijd, dan kan de werknemer worden opgedragen eventuele overuren op te nemen vanuit hun saldo aan overuren zoals omschreven in artikel 5. Als de werknemer al op de servicelocatie is gearriveerd of als de dienst minder dan 12 uur voor aanvang wordt uitgesteld, is dit het risico van de werkgever en worden deze uren beschouwd als normale werktijd.



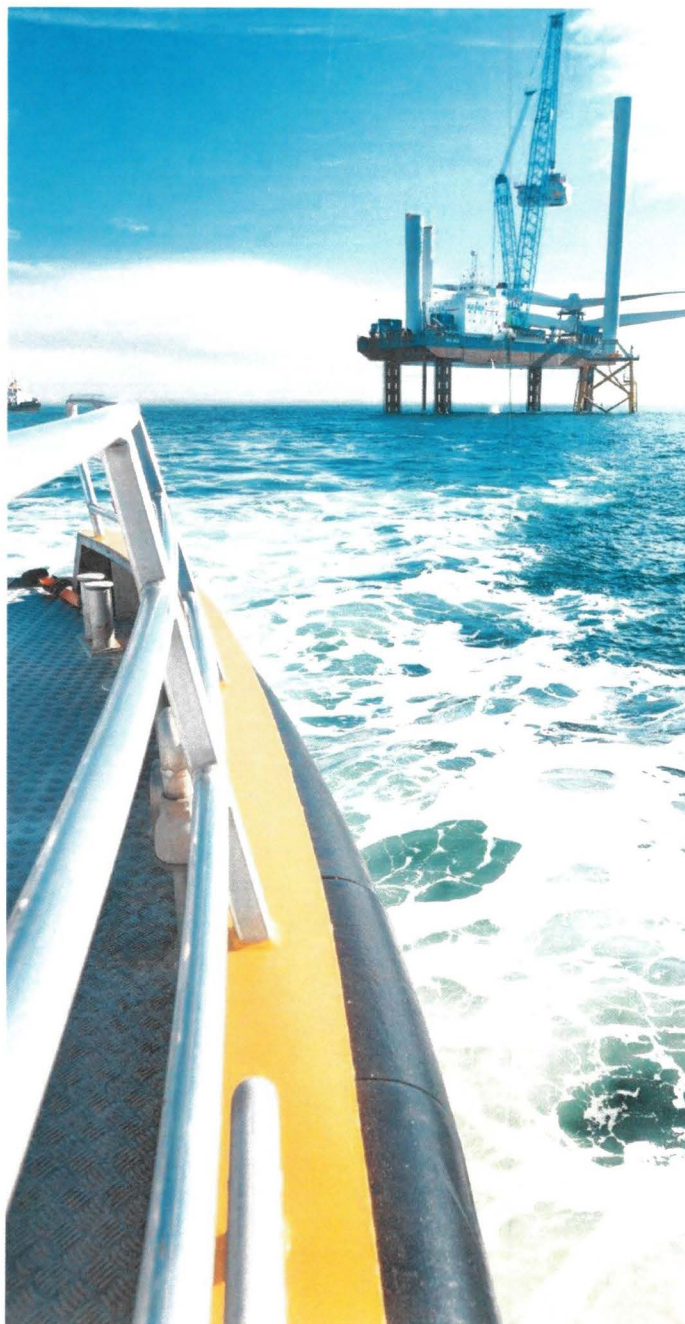
Artikel 7 Reistijd & -kosten

7.1 Reistijd

1. De reistijd van huis naar werk/servicelocatie en vice versa is eigen tijd. Een werklocatie kan het liftpunt van de helikopter zijn of het vertrekpunt van de boot (kade). Deze kunnen afwijken van de standaard werklocatie in de arbeidsovereenkomst.
2. De transporttijd van werk/servicelocatie naar het platform of de turbine en vice versa maakt deel uit van de werktijd.

7.2 Reiskosten

1. Als de werklocatie afwijkt van de standaard werklocatie in de arbeidsovereenkomst is het declaratiebeleid van Vattenfall van toepassing.



Artikel 8 Bereikbaarheids- diensten

8.1 Bereikbaarheidsdiensten

Vattenfall kan werknemers opdragen om bereikbaarheidsdiensten te verrichten. Werknemers zijn dan verplicht om 24 uur op afroep beschikbaar en bereikbaar te zijn om structurele werkzaamheden op zee te gaan verrichten. Het kan zijn dat werknemers thuis of op een andere door Vattenfall aangewezen plaats beschikbaar moeten zijn. Deze bereikbaarheidsdiensten zullen altijd in overeenstemming zijn met de bepalingen van het Nederlandse Arbeidsrecht (ATW en ATB, in het bijzonder artikel 5.17 en 5.14). Artikel 3.6 van de cao PLb en artikel 5 van de Bedrijfs-cao zijn hierbij niet van toepassing.

8.2 Vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten

Werknemers die werkzaamheden verrichten zoals opgenomen in artikel 8.1 komen in aanmerking voor een vergoeding van 25 euro bruto per bereikbaarheidsdienst van 24 uur. Als werknemers gedurende de bereikbaarheidsdienst daadwerkelijk worden opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, worden deze uren aangemerkt als overuren. Deze vergoeding is pensioengevend. Daarnaast zal de volgens dit artikel vastgestelde vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten worden verhoogd met de algemene structurele loonsverhogingen volgens de algemene salarismaatregelen op basis van de cao PLb.