

Sociaal protocol Siemens Energy B.V.

1. CONTEXT EN BEWEEGREDEKENEN

Siemens Energy B.V. ("Siemens Energy") en Siemens Gas & Power Holding B.V. te Zoeterwoude, verder te noemen "Werkgever", de ondernemingsraad ("OR") en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen ("VV"), al deze gezamenlijk te noemen "Partijen", hebben overeenstemming bereikt over onderstaand Sociaal protocol ("Protocol"). Dit Protocol komt voort uit de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van Siemens Nederland N.V. ("SNL") en Siemens Heat Transfer Technology B.V. ("HTT") Hieronder wordt het waarom en hoe nader toegelicht.

1.1 Aanleiding

Op 1 maart 2020 is de nieuwe onderneming Siemens Energy gevormd. De Raad van Bestuur vindt het van groot belang om het personeelsbeleid en de toepasselijke personeelsregelingen zo spoedig mogelijk te harmoniseren. Daarbij heeft Siemens Energy de wens om voorkeurswerkgever te zijn, om zo de juiste talenten aan te trekken en te behouden. Om dit alles te realiseren zijn er momenteel vier knelpunten in het beloningsbeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid die vragen om een oplossing cq. om een toekomstbestendige aanpak:

- a) Een op onderdelen verouderd functiewegingssysteem;
- b) Een op onderdelen complex salarissysteem;
- c) Een niet marktconforme verhouding tussen vast en variabel inkomen;
- d) Het bestaan van 2 verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten (voormalig Siemens Nederland/voormalig HTT).

1.2 Overleg tussen partijen

De afgelopen maanden heeft over bovenstaande onderwerpen intensief overleg plaatsgevonden tussen de Raad van Bestuur/HR van Siemens Energy, de OR van Siemens Energy, haar externe adviseur en de VV. Daarbij zijn het nieuwe beleid, regelingen en overgangsmaatregelen afgestemd.

1.3 Instemmingsaanvragen

In de instemmingsaanvraag voor de OR van 7 mei 2020 (referentie: 2011) zijn de bovengenoemde punten onder 1.1 a. en b. behandeld. In die aanvraag is aangegeven dat Siemens Energy voornemens is een nieuw functiehuis, functiewegingssystematiek, salarisbeleid en salaristabel (onderdeel 1 en 2 van project "Compass") in te voeren.

In een tweede instemmingsaanvraag, gedateerd 18 november 2020 (referentie: 2013), zijn de bovengenoemde punten onder 1.1 c. en d. behandeld. Onderdeel daarvan is het ontwerp van het nieuwe Personeelshandboek ("PHB") voor Siemens Energy. Benadrukt wordt dat deze twee instemmingsaanvragen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

1.4 Sociaal protocol

Tijdens de besprekingen met de OR, haar externe adviseur en de VV, is zorgvuldig gekeken naar evenwicht in de belangen van huidige medewerkers, van toekomstige medewerkers en Werkgever. Uitgangspunt voor huidige medewerkers is om zodanige afspraken te maken dat het totale pakket van nieuw beleid, regelingen en compensatie/overgangsmaatregelen voor de huidige medewerkers tenminste gelijkwaardig is aan het huidige pakket.

De uitkomsten van dit overleg zijn wat betreft de kernpunten vastgelegd in dit Protocol: dit betreft de beleidsmatige keuzes, de kwantitatieve/financiële invulling van e.e.a. en de aanvullende afspraken over compensatie en overgangsmaatregelen voor de huidige medewerkers.

Het nieuwe beleid en de in overleg en/of met instemming van de OR tot stand gekomen regelingen (PHB Siemens Energy) vormen tezamen met dit Protocol de basis van het toepasselijke personeelsbeleid voor alle huidige en toekomstige medewerkers van Siemens Energy. De regelingen, de instemming van de OR en het onderhavige Protocol worden op Intranet gepubliceerd en zijn derhalve voor alle medewerkers te raadplegen.

2. WERKINGSSFEER

2.1 Toepassing

De compensatie/overgangsmaatregelen uit dit Protocol zijn uitsluitend van toepassing op de medewerker die op datum van inwerkingtreding van dit Protocol op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van Werkgever is.

2.2 Datum inwerkingtreding

Dit Protocol treedt in werking op 1 januari 2021.

2.3 Hardheidsclausule en begeleidingscommissie

In gevallen, waarin toepassing van de regelingen zou leiden tot een individueel onbillijke situatie (hardheidsclausule), zal Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Medewerker bespreekt de situatie in eerste instantie met de direct leidinggevende en de HR Business Partner. Indien er een geschil ontstaat over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich binnen 1 maand na ontvangst van de reactie van de leidinggevende/HR Business Partner, wenden tot de begeleidingscommissie (zie appendix 1: Regels betreffende de begeleidingscommissie). Deze begeleidingscommissie is ingesteld tot 1 juli 2021. Daarna kan eventueel gebruik gemaakt worden van de reguliere klachtenregeling uit het Personeelshandboek.

3. UITGANGSPUNTEN

- 3.1 Vanaf 1 januari 2021 zal de CAO Metalektro van toepassing blijven en zal het aangepaste PHB (zie bijlage: Personeelshandboek) onverkort van toepassing zijn. Hiermee komen de regelingen uit de huidige/voormalige PHB van HTT en SNL te vervallen. In het geval van in het verleden gemaakte afwijkende individuele afspraken, zullen Werkgever/HR en betrokken medewerker overleggen hoe daar mee om te gaan/ hoe dit te harmoniseren. Daarbij kan desgewenst door betrokkenen de begeleidingscommissie om advies worden gevraagd.
- 3.2 De maatregelen zoals verwoord in dit Protocol zijn er op gericht afspraken te maken zodat de harmonisatie voor betrokken medewerkers bevredigend kan verlopen. Daartoe is een pakket van maatregelen en afspraken vastgelegd in dit Protocol. Daarnaast zijn 2 bijlagen opgesteld met compensatieregelingen voor de medewerkers met voormalig HTT arbeidsvoorwaarden en medewerkers met voormalig SNL arbeidsvoorwaarden.
- 3.3 Partijen zullen hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de in dit Protocol opgenomen maatregelen. Partijen gaan er vanuit dat betrokken medewerkers akkoord gaan met het op hem/haar van toepassing zijn van de overeengekomen regelingen en maatregelen
- 3.4 Dit protocol is opgesteld met inachtneming van de bepalingen van de CAO Metalektro en de Wet op de Ondernemingsraden.

4. SALARISBELEID

4.1 Uitgangspunt

Werkgever heeft als doel voorkeurswerkgever te zijn in Nederland, om zo de juiste talenten aan te trekken en te behouden. Het hanteren van een modern, transparant en marktconform beloningssysteem is hierbij essentieel, met voldoende flexibiliteit om de prestaties van medewerkers te belonen. Om dit te realiseren is door Werkgever en OR/VV het belang onderschreven om voor het salarisbeleid en het beloningssysteem een aantal kaders af te spreken. Hieronder zijn de kaders, zoals die tussen Werkgever en OR/VV besproken zijn, weergegeven. Deze zullen ook verwoord worden in het vernieuwde PHB-hoofdstuk 4.

4.2 Jaarlijkse beoordeling en beloning

Met betrekking tot de jaarlijkse individuele beloningsronde is het volgende kader vastgesteld: Het al dan niet toekennen van een individuele salarisverhoging en de omvang daarvan wordt bepaald door de volgende aspecten:

- De beschikbare financiële ruimte voor loonsverhogingen. Deze wordt voor Werkgever jaarlijks vastgesteld door de Raad van Bestuur;
- De relatieve salarispositie ("RSP") van medewerker.
- De beoordeling van de performance van de medewerker door de leidinggevende. Deze wordt gegeven op zowel de behaalde resultaten (What), als de wijze waarop deze resultaten zijn behaald (How). Beide beoordelingen worden weergegeven op een 5-puntsschaal en tellen even zwaar mee:
 1. Voldoet niet aan verwachting (Not Achieved)
 2. Gedeeltelijk beneden verwachting (Partially Achieved)
 3. Conform verwachting (Achieved)
 4. Verwachting gedeeltelijk overtroffen (Partially Exceeded)
 5. Verwachting consequent overtroffen (Consistently Exceeded)

De twee scores leiden samen tot een totaalscore tussen de 2 t/m 10. Deze eindscore vormt de basis voor de jaarlijkse beloningsronde

4.3 Uitvoering

Er zal jaarlijks een merit matrix worden vastgesteld met percentages voor individuele loonsverhogingen; De merit matrix is gebaseerd op de volgende principes, zoals in onderstaand schema weergegeven.



Met betrekking tot de specifieke invulling van deze merit matrix is het volgende afgesproken.

- Er is geen vaststaand schema van verdeling van de beschikbare loonruimte over de

- verschillende geledingen; jaarlijks worden door de Raad van Bestuur in samenspraak met HR twee merit matrices vastgesteld.; een voor medewerkers die binnen de loongrens van de CAO vallen en een voor medewerkers die boven de loongrens van de CAO vallen
- Er zal sprake zijn van een evenwichtige verdeling van de beschikbare loonruimte met een reëel perspectief voor de verschillende geledingen (combinaties van RSP en PMP-scores, conform bovenstaand schema).
 - Er wordt gestreefd naar continuïteit in bovengenoemde verdeling door de jaren heen. Eventuele wijzigingen in de onderlinge verhouding van beschikbare loonsverhoging tussen de verschillende geledingen zal gemotiveerd en beheersbaar zijn;
 - De OR zal jaarlijks na de beoordelingsronden en voorafgaande aan de salarisronde een toelichting krijgen op de specifieke invulling van de merit matrix en op afwegingen t.a.v. eventuele wijzigingen t.o.v. vorige jaren
 - De merit matrix zal na de beoordelingsronde worden gepubliceerd zodat de leidinggevende en de medewerker weten op welke loonsverhoging medewerker kan rekenen afhankelijk van de hem/haar toegekende beoordeling
 - HR werkt een guidance document voor leidinggevendenden uit waarin toelichting en duiding wordt gegeven ten aanzien van beoordeling en beloning.
 - Definitieve goedkeuring van de salarisvoorstellen wordt gegeven door de Raad van Bestuur.
 - Jaarlijks wordt informatie gegeven, aan de OR, over de overall uitkomsten van de beoordelingsronden als onderdeel van de algemene HR management informatie.

4.4 **Perspectief**

Doorgroei is mogelijk in de nieuwe salaristabel en biedt ruimte tot aan de 115% bovengrens. Bovendien biedt het nieuwe Global Reward Infrastructure Program ("GRIP") meer doorgroeimogelijkheden doordat posities over het algemeen in meer levels zijn ingedeeld. Om het perspectief op salarisontwikkeling nader in te kleuren is de volgende richtlijn opgesteld:

- o Het gebied rondom het mid-point van de salarisschaal (95 – 105%) is het gangbare salarisperspectief voor medewerkers die aantoonbaar beschikken over alle vaardigheden, kennis en competenties die horen bij de functie en deze dienovereenkomstig uitvoeren. Een dergelijke RSP kan door de jaren heen bij een totaal score voor What en How van 7, 6, en 5, worden bereikt.
- o Er is perspectief op een RSP tussen de 105 en 115% voor medewerkers met een PMP totaalscore voor What en How van 8 of hoger en/of voor medewerkers die structureel extra taken verrichten en/of beschikken over aantoonbare specifieke extra vaardigheden die niet vermeld staan in het GRIP-profiel maar wel extra waarde toevoegen aan de output.

4.5 **Aanpassing salaristabel**

De salarisschalen worden jaarlijks geactualiseerd. Voor de salarisschalen GL 18 t/m 5b gebeurt dit in een cyclus van telkens 3 jaren en wel als volgt: de eerste 2 jaren worden de schalen aangepast conform de overeengekomen verhogingen van de CAO Metalektro. In jaar 3 worden deze aangepast op basis van benchmarkgegevens en de beloningsstrategie van Werkgever. De Ondernemingsraad wordt geïnformeerd over de benchmarkgegevens en over het besluit en afwegingen van Werkgever. Deze 3 jaarcyclus start voor het eerst in 2021.

5. **ARBEIDSVoorwaarden**

5.1 **Vaste jaarlijkse uitkering of variabel inkomen**

Medewerkers in GRIP level 18-8

Medewerkers in GRIP-levels 18 t/m 8 ontvangen eenmaal per jaar een vaste jaarlijkse uitkering van 4,5% van het jaarinkomen. Onder jaarinkomen van Medewerker wordt verstaan: de som van de feitelijke bruto maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar exclusief vakantietoelage en overige bijzondere uitkeringen. Het bedrag van de vaste jaarlijkse uitkering wordt bepaald als een percentage van het jaarinkomen van Medewerker.

Er wordt geen vakantietoeslag over de vaste jaarlijkse uitkering opgebouwd. Over de vaste jaarlijkse uitkering wordt pensioen opgebouwd. Uitbetaling van de vaste jaarlijkse uitkering vindt plaats in de maand december.

Medewerkers in GRIP level 7-4

Medewerkers in GRIP-levels 7 t/m 4 maken onderdeel uit van de variabel inkomensregeling. Het "on target" variabel inkomen wordt bepaald als een percentage van het jaarinkomen van Medewerker. Onder jaarinkomen wordt verstaan: 12 keer het maandsalaris, exclusief vakantietoeslag en overige bijzondere uitkeringen. De peildatum voor het bepalen van het jaarinkomen is 1 oktober van het boekjaar waarover de uitkering wordt berekend. Uitbetaling vindt plaats in januari van het volgende boekjaar.

De "on target" percentages worden vastgesteld conform onderstaande tabel.

GRIP-level	Percentage
GRIP-level 7 t/m 5b	8,5 %
GRIP-level 5a en 4	12,5 %

Het variabel inkomen wordt op basis van collectieve financiële targets berekend. Hiervoor geldt het Siemens Energy Short Term Incentive Plan. Dit plan is opgenomen als bijlage in het PHB. Werkgever stelt ieder jaar een lokale multiplier vast die kan variëren tussen de 0,75 en 1,25. De Ondernemingsraad wordt geïnformeerd over de invulling van de multiplier en afwegingen van Werkgever.

5.2 Toeslagen overwerk en reizen

HTT en SNL kenden verschillende tabellen voor toeslagen, deze zijn als volgt geharmoniseerd.

Bij overwerk zullen onderstaande toeslagen worden betaald boven de normale uur verdienste (uurloon zoals vermeld op de salarisstrook):

Overuren waarvoor de toeslag geldt		Toeslag per overuur
Maandag tot en met vrijdag	Eerste 2 gewerkte uren	30%
	Daaropvolgende uren tot 24:00	50%
	24:00 – 06:00	100%
Zaterdag	06:00 – 14:00	50%
	14:00 – 24:00	65%
	24:00 – 06:00	100%
Zondagen en in de CAO erkende feestdagen	24:00 – 00:00	100%

Bij reizen zullen onderstaande vergoedingen worden betaald:

Reizen waarvoor de vergoeding geldt		Vergoedingspercentages per uur reistijd
Maandag tot en met Zaterdag	06:00 – 24:00	100%
	24:00 – 06:00	200%
Zondag	06:00 – 24:00	175%
	24:00 – 06:00	200%
In de CAO erkende feestdagen		250%

De verdere uitwerking van deze nieuwe toeslag en vergoeding staat in het PHB hoofdstuk 3. Bij het toepassen van deze nieuwe toeslag en vergoeding percentages is gebleken dat het

effect evenwichtig en vrijwel neutraal is. Met de OR is afgesproken dat na 1 jaar geëvalueerd zal worden of er nadelige effecten zijn voor individuen en of een beroep gedaan kan worden op de hardheidsclausule uit dit Protocol.

5.3 Mobiliteit

Woon-Werk vergoeding

De reiskostenvergoeding wordt berekend over de daadwerkelijk gereden woon-werk kilometers op basis van declaratie. Deze vergoeding geldt niet voor medewerker aan wie een lease- of huurauto ter beschikking wordt gesteld.

De vergoeding per kilometer wordt vastgesteld over de volgende schijven waarbij de kilometers de afstand woon-werk heen en terug betreft:

- 1ste schijf: 0 tot 40 km: EUR 0,19 per kilometer
- 2de schijf: 40 tot 70 km: EUR 0,14 per kilometer
- 3de schijf: 70 tot 150 km: EUR 0,08 per kilometer

Zakelijke kilometers

Indien medewerker gebruik maakt van een privéauto voor zakelijke kilometer is de kilometervergoeding EUR 0,28 per kilometer, waarvan EUR 0,19 netto en EUR 0,09 bruto.

Leaseauto

Door Werkgever wordt een leaseauto ter beschikking gesteld aan medewerker die:

- direct en uitvoerend betrokken is bij montage-, revisie-, inbedrijfstelling-, onderhoud- en servicewerkzaamheden, de zogenoemde buitendienstmedewerker met de GRIP Position Title Service Technician of Service Engineer of;
- per jaar meer dan 12.000 zakelijke kilometers (exclusief woon-werkverkeer) rijdt, of;
- waarvan de functie in GRIP-level 5a t/m 4 of Senior Management is gewaardeerd of;
- door zijn functie een leaseauto nodig heeft, dit ter beoordeling van de Raad van Bestuur.

De medewerkers in GRIP-level 5a t/m 4 of Senior Management kunnen de leaseauto naar eigen keuze vervangen door een mobiliteitsbudget. De andere medewerkers hebben deze mogelijkheid niet.

De leasenormbedragen zijn aangepast (zie PHB bijlage 3). Bekeken en beoordeeld is dat met deze normleasebedragen een representatieve en in vergelijking met eerdere regelingen en de markt gelijkwaardige auto gereden kan worden. Tevens is een overschrijding toegestaan van maximaal EUR 150 voor rekening van medewerker. Een eventuele onderschrijding zal niet meer worden uitgekeerd aan medewerker. Er geldt een norm van 12.000 privé kilometers per jaar. Momenteel is er geen bonus/malus regeling, Werkgever behoudt zich het recht voor om dit besluit na minimaal 1 jaar te heroverwegen.

5.4 Health budget

Werknemer heeft, naar rato van zijn formele arbeidsduur, recht op een health budget van maximaal EUR 150 netto per kalenderjaar.

Onder het health budget mag Werknemer kosten die hij maakt voor eigen gebruik in het kader van de zogenaamde BRAVO thema's declareren, zoals vermeld op Contact HR. BRAVO is een acroniem en staat voor: BEWEGEN, ROKEN (stoppen met), ALCOHOL (matigen van gebruik), VOEDING (gezonde voeding advies), ONTSPANNING (bijv. mindfulness en stoelmassage).

Werknemer geeft op het declaratieformulier een toelichting op het beoogde nut van hetgeen waarvoor hij opname uit het vitaliteitsbudget aanvraagt en voegt een betalingsbewijs van de gemaakte kosten bij het declaratieformulier. Het budget dat in een bepaald kalenderjaar niet benut is, wordt niet meegenomen naar het volgende jaar.

5.5. **Specifieke regeling service/site engineers**

De specifieke regeling voor Service medewerkers is overgenomen in het nieuwe PHB. Hierbij is aangesloten op de Global circular en is voor de toepasselijkheid aangesloten bij de GRIP Position. Dit zelfde geldt voor de specifieke regeling voor Site engineers.

6. **PENSIOEN EN VERZEKERINGEN**

6.1 **Pensioenverzekering**

De verplichte pensioenregeling overeenkomstig de CAO Metalektro zal na ingangsdatum van dit Protocol van kracht blijven.

6.2 **Excedent pensioenverzekering**

Voor alle medewerkers met een inkomen dat hoger is dan de bovengrens van het bedrijfstakpensioenfonds Metalektro, heeft Werkgever een collectieve pensioenverzekering afgesloten bij Nationale Nederlanden. De premie voor deze verzekering komt gedeeltelijk voor rekening van Werkgever en gedeeltelijk voor rekening van medewerker.

De excedent pensioenverzekering is een zogenoemde "Beschikbare Premiereregeling", waarbij over het inkomen boven de bovengrens Metalektro tot het wettelijk vastgelegde maximaal pensioengevende salaris door Werkgever een staffelvolgende premie wordt afgedragen.

Het is mogelijk om deel te nemen aan een vrijwillige bijspaarregeling, de premie wordt betaald door medewerker.

6.3 **Vrijwillige collectieve kapitaal pensioenrisicoverzekering**

Voor alle Medewerkers met een inkomen dat hoger is dan het wettelijk maximum pensioengevend salaris, heeft Werkgever een collectieve netto pensioenrisicoverzekering afgesloten. Dit betreft een risicoverzekering die een extra nabestaandende dekking geeft voor het inkomen boven het door de wet vastgestelde maximum pensioengevend salaris. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van Werknemer en wordt verrekend met het netto salaris.

6.4 **WGA bodem en WGA hiaat verzekering**

Iedere medewerker wordt bij indiensttreding automatisch meeverzekerd voor de WGA bodem en de WGA hiaat verzekering (arbeidsongeschiktheidsverzekeringen). De premie van deze verzekeringen wordt op basis van 50/50 door Werkgever en medewerker betaald en maandelijks ingehouden op het salaris.

7. **COMMUNICATIE**

7.1 **Communicatie met medewerkers over de harmonisatie, GRIP en het salarisbeleid staat voor 2^e helft november 2020 gepland. Daarbij wordt zowel collectief als op individueel niveau met medewerkers gecommuniceerd. Hierbij zal i.v.m. de huidige condities van werken (Covid-19) het zwaartepunt liggen op online informatiesessies en informatie op Intranet. Een aparte sessie zal belegd worden voor toelichting van het excedent pensioen.**

7.2 Kernpunten van de aanpak zijn:

- Werkgever zal medewerkers toelichten wat de aanleiding, achtergrond en onderliggende visie van de harmonisatie en invoering van GRIP en nieuw salarisbeleid is. Daarbij zal de nadruk worden gelegd op de impact voor de medewerkers, de cultuurverandering en de relatie tussen medewerker en leidinggevende.
- Informatie over de nieuwe instemmingsaanvraag (waaronder de vaste jaarlijkse uitkering en variabel inkomen plus de overgangsregeling) en over de instemmingsaanvraag Compass 1 en 2 (plus aanvullende afspraken en geharmoniseerde PHB-regelingen) zal langs verschillende kanalen, bijvoorbeeld Teams-sessies en informatie op Intranet, worden gecommuniceerd.
- Elke medewerker ontvangt een brief met gepersonaliseerde informatie over zijn/haar GRIP positie en level, het salaris, de van toepassing zijnde nieuwe regelingen en overgangsregelingen. Een onderdeel van deze brief zal dit Protocol zijn, inclusief de van toepassing zijnde bijlage.
- Gepromoot zal worden dat medewerkers in eerste instantie met vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende, eventueel bijgestaan door de HR Business partner.
- Eventuele salarisconsequenties van de harmonisatie zullen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 in maart 2021 in de salarisadministratie verwerkt worden. Vanaf maart 2021 zal de informatie over de positie, het level en het salaris van Medewerkers in Workday zichtbaar zijn.

Aldus overeengekomen op [datum] te Zoeterwoude:

Siemens Energy B.V.	De heer A.J. Middleton.....
Siemens Energy B.V.	Mevrouw D. Schwarz-Krause.....
Siemens Energy B.V.	De heer J.J. Koel.....
Voorzitter OR Siemens Energy B.V.	De heer B. Dart
VHP2	De heer J. Sauer.....
CNV Vakmensen.nl	De heer M.T. Wallaard.....
FNV	De heer M. Sekercan
De Unie	De heer H. Korver.....
RMU Werknemers	Mevrouw M. Blonk.....

Appendix 1

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Protocol, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling. Met juiste toepassing wordt bedoeld de juiste interpretatie van het Protocol bij de toepassing en uitvoering alsmede het beoordelen van onbillijke situaties voor een individu als gevolg daarvan.
2. *Indiening verzoek*
Medewerker bespreekt de situatie in eerste instantie met de direct leidinggevende en de HR Business Partner. Indien er een geschil ontstaat over de toepassing van het Protocol kan de medewerker zich binnen 1 maand na ontvangst van de reactie van de leidinggevende/HR Business Partner, met een schriftelijke verzoek wenden tot de begeleidingscommissie. Ook Werkgever kan een verzoek indienen. Dit onderbouwde verzoek wordt gericht aan de secretaris van de begeleidingscommissie. Medewerker wordt van de ontvangst van het verzoek schriftelijk in kennis gesteld.
3. *Samenstelling Commissie*
De commissie bestaat uit twee door de Werkgever aangewezen personeelsleden, alsmede twee door de OR aangewezen personeelsleden. Werkgever en de OR zullen gezamenlijk een vijfde persoon aandragen die als onafhankelijke voorzitter zal optreden. De begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze door de Werkgever vergoed, indien hierover - vooraf - overeenstemming is bereikt met de Werkgever. Naast de twee vaste leden namens de Raad van Bestuur en OR zal voor ieder een plaatsvervangend lid worden benoemd.
4. *Werkwijze*
 - a) De commissie gaat na of het verzoek ontvankelijk is.
 - b) Is het verzoek volgens de commissie niet-ontvankelijk, dan stelt zij betrokken medewerker, de direct leidinggevende, en de HR Business Partner daarvan schriftelijk op de hoogte. Acht de commissie het verzoek ontvankelijk, dan stelt zij een onderzoek in. De commissie is bevoegd de informatie die nodig is om tot een besluit te komen, in te winnen.
 - c) Indien zij dit noodzakelijk acht, roept de commissie degenen op die bij het verzoek zijn betrokken, om hen in de gelegenheid te stellen standpunten toe te lichten en vragen van de commissie te beantwoorden. Van het besprokene wordt een verslag gemaakt.
 - d) De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van zowel de direct bij de harmonisatie betrokken medewerkers als ook het belang van Werkgever evenwichtig worden afgewogen.
5. *Beslissing op het verzoek*
De begeleidingscommissie brengt binnen vier weken na dagtekening van het verzoek een gemotiveerd advies uit aan de Raad van Bestuur. Deze termijn kan eenmaal met veertien dagen worden verlengd. Medewerker wordt van de verlenging schriftelijk in kennis gesteld. De Raad van Bestuur zal binnen twee weken na dagtekening van het advies een beslissing op het verzoek nemen en de begeleidingscommissie informeren. Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Raad van Bestuur zich als regel bij dit oordeel aansluiten. De Raad van Bestuur zal binnen twee weken de beslissing aan medewerker en commissie meedelen met daarbij een afschrift aan medewerker van het advies van de commissie. Indien wordt afgeweken van het advies van de commissie zal dit door de Raad van Bestuur worden gemotiveerd.
6. *Geheimhouding*
De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Let op: Indien medewerker bij invoering het niet eens is met de GRIP positie of level geldt een andere (bezwaar- en beroeps-) procedure zoals vermeld op intranet.

BIJLAGE
Compensatie maatregelen voormalige HTT arbeidsvoorwaarden

I) Vaste jaarlijkse uitkering/variabel inkomen

Vanaf 1 oktober 2020 zal de regeling vaste jaarlijkse uitkering dan wel variabel inkomen regeling zoals omschreven in het Protocol en het PHB van toepassing zijn. Medewerkers ontvangen een vaste jaarlijkse uitkering dan wel variabel inkomen over een boekjaar. Daarbij zijn afspraken gemaakt over compensatie/ overgang van oude naar nieuwe regeling. Deze regeling en afspraken zijn als volgt:

- Medewerkers in GL18-8 krijgen een nieuwe vaste uitkering van 4,5% (pensioendragend) over het jaarinkomen. Dit is ter vervanging van de Winstdeling. Het minimale bedrag van de vaste uitkering is EUR 2.000 bruto.
- Medewerkers in GL7-5b komen in aanmerking voor een nieuw variabel inkomen van 8,5% wat afgezet wordt tegen het oude variabel inkomen van 0,5 (GL7-6) of 1 (GL5b) maandsalaris. Het positief verschil dat ontstaat als gevolg van de verrekening van het nieuw - oude variabel inkomen zal met de gefixeerde profit sharing als koude toeslag (gefixeerd bedrag) 1 keer per jaar worden uitgekeerd. De gemiddelde profit sharing over de afgelopen jaren is vast gesteld op een gefixeerd bedrag van EUR 1.759 bruto. Een eventueel negatief saldo zal niet worden verrekend.

Gefixeerde profit sharing – (nieuw variabel inkomen – oud variabel inkomen) = vaste toeslag indien groter dan 0.

- Medewerkers in GL5a-4 komen in aanmerking voor een nieuw variabel inkomen van 12,5% wat afgezet wordt tegen het oude variabel inkomen van 1 (GL5a) of 1,5 (GL4) maandsalaris. Het positieve verschil dat ontstaat als gevolg van de verrekening van het nieuw - oude variabel inkomen zal met de gefixeerde profit sharing als koude toeslag (gefixeerd bedrag) 1 keer per jaar worden uitgekeerd. De gemiddelde profit sharing over de afgelopen jaren is vast gesteld op een gefixeerd bedrag van EUR 1.759 bruto. Een eventueel negatief saldo zal niet worden verrekend.

Gefixeerde profit sharing – (nieuw variabel inkomen – oud variabel inkomen) = vaste toeslag indien groter dan 0.

II) Mobiliteit

Leasebeleid

In de nieuwe PHB regeling zal de toekenning van een leaseauto niet meer plaats vinden omdat medewerker manager is maar op basis van het GRIP Level. De medewerker die momenteel een leaseauto heeft omdat medewerker hiërarchisch leidinggevende ("manager") is, zal deze behouden zolang medewerker deze rol heeft. Zodra medewerker geen hiërarchisch leidinggevende ("manager") meer is of op andere gronden een leaseauto krijgt, zal deze overgangsregeling vervallen.

III) Pensioen

Gratificatie bij pensioen

De gratificatie die betaald wordt bij pensionering komt te vervallen. In dit kader is de volgende overgangsregeling afgesproken:

- Medewerkers die de komende 3 jaar hun AOW leeftijd bereiken krijgen 100% vergoed van de gratificatie die zij op het moment van hun AOW leeftijd bereikt zouden hebben (25% van een maandsalaris bruto indien medewerker 10-20 jaar in dienst; 1 maandsalaris bruto in geval medewerker > 25 jaar in dienst) .
- Medewerkers die over 4 dan wel maximaal 5 jaar hun AOW leeftijd bereiken krijgen 50%

vergoed van de gratificatie die zij op het moment van hun AOW leeftijd bereikt zouden hebben.

Deze gratificatie zal in een keer worden uitbetaald in 1ste kwartaal 2021. Mocht werknemer op eigen initiatief eerder uit dienst gaan, niet zijnde (vroeg) pensioen, zal de gratificatie terugbetaald dienen te worden.

Excedent pensioenregeling

In de nieuwe PHB regeling komt de premie voor de excedent pensioenregeling gedeeltelijk voor rekening van Werkgever en gedeeltelijk voor rekening van medewerker. De medewerker die voor 1 januari 2022 deelneemt aan deze verzekering is en blijft in de toekomst vrijgesteld van een eigen bijdrage aan de premie.

Bruto vergoeding boven maximum pensioen

De thans geldende overgangsregeling voor medewerkers die een inkomen hebben dat hoger is dan het wettelijk maximum pensioengevend salaris, blijft onverkort van toepassing.

BIJLAGE
Compensatie maatregelen voormalig SNL arbeidsvoorwaarden

I) Vaste jaarlijkse uitkering/variabel inkomen

A) GRIP-Level 18-8

Vanaf 1 oktober 2020 zal de regeling vaste jaarlijkse uitkering zoals omschreven in het Protocol en het PHB van toepassing zijn. Afgesproken is dat de huidige medewerkers naast deze vaste jaarlijkse uitkering een compensatie zullen ontvangen als een tegemoetkoming voor het vervallen van de voormalig variabel inkomen regeling SNL. Deze voormalige regeling bestond uit een basispercentage (6%) x sensitiviteitsfactor (ondernemingsresultaat) x anciënniteitsfactor (1,4/1,7/2,0 afhankelijk van dienstjaren). Vervolgens werd het eindpercentage vermenigvuldigd met het jaarinkomen van medewerker. De compensatie voor de overgang naar de nieuwe regeling luidt als volgt:

Compensatie

Op basis van de anciënniteitsfactor waar de werknemer aanspraak op zou maken per 1 oktober 2023 wordt reeds per 1 januari 2021 onderstaande compensatie betaald:

- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 1,4 zal een structurele compensatie ontvangen van 2% in het schaalsalaris en 1,4 % als warme toeslag;
- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 1,7 zal een structurele compensatie ontvangen van 2% in het schaalsalaris en 1,9% als warme toeslag;
- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 2,0 zal een structurele compensatie ontvangen van 2% in het schaalsalaris en 3,0% als warme toeslag.

Deze compensatie in het schaalsalaris en de warme toeslag tellen mee voor pensioenopbouw, vakantiegeld, vaste jaarlijkse uitkering, toeslagen en toekomstige CAO verhogingen.

De bovengenoemde structurele compensatie in extrasalaris en warme toeslag gaat in per 1 januari 2021. Aangezien de nieuwe vaste jaarlijkse uitkering per 1-10-2020 ingaat dient de compensatie over de periode oktober t/m december 2020 geregeld te worden. Dit gebeurt als volgt:

- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 1,4 ontvangt een eenmalige betaling van 13,14% van het maandsalaris in 1^{ste} kwartaal 2021 (3 maanden van de bovengenoemde compensatie-elementen)
- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 1,7 een eenmalige betaling van 15,06% van het maandsalaris in 1^{ste} kwartaal 2021 (eveneens 3 maanden van de genoemde compensatie-elementen voor deze factor)
- De medewerker die op 1 oktober 2023 aanspraak gemaakt zou kunnen hebben op een anciënniteitsfactor van 2,0 een eenmalige betaling van 19,32% van het maandsalaris in 1^{ste} kwartaal 2021 (idem als hierboven gesteld)

De anciënniteitsfactor komt vervolgens te vervallen en is niet meer relevant bij de vaste jaarlijkse uitkering.

Vervallen voorschot variabel inkomen

Momenteel is het mogelijk om maandelijks een voorschot op het variabel inkomen te ontvangen ter hoogte van 25% van de pensioenpremie. Deze voorschotregeling komt per 1 januari 2021 te vervallen. Het voorschot van afgelopen boekjaar zal verrekend worden met het variabel inkomen in januari 2020, het voorschot van oktober tot en met december van dit jaar

zal in januari 2021 verrekenend worden met de vaste jaarlijkse uitkering dan wel het variabel inkomen.

B) GRIP Level 7-5b

Vanaf 1 oktober 2020 zal de nieuwe variabel inkomensregeling van toepassing zijn, zoals omschreven in het Protocol en het PHB. Afgesproken is dat de huidige medewerkers naast deze nieuwe regeling een compensatie zullen ontvangen voor het vervallen van de voormalig variabel inkomen regeling SNL.

Compensatie

Deze compensatie luidt als volgt:

- Voor de medewerker die per 1 januari 2021 van functiegroep 2-13 naar GRIP Level 7/6 zal overgaan, dient een targetbedrag vastgesteld te worden. Voorgesteld wordt om het targetbedrag als volgt vast te stellen: $6\% \times \text{anciënniteitsfactor (per 1-10-2023)}$. Mocht dit bedrag lager zijn dan 8,5% van het jaarsalaris zal het bedrag worden verhoogd naar deze 8,5%
- Voor de medewerker die van functiegroep 14/15 naar GRIP Level 7/6 zal overgaan, zal het huidige targetbedrag met EUR 500 bruto worden verhoogd tot maximaal 18% van het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). De medewerker waarvan het targetbedrag al 18% of meer bedraagt zal geen aanspraak kunnen maken op de verhoging van EUR 500 bruto;
- Voor de medewerker die van functiegroep PL5/4 naar GRIP Level 5b zal overgaan, zal het huidige targetbedrag met EUR 500 bruto worden verhoogd tot maximaal 20% van het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). De medewerker waarvan het targetbedrag al 20% of meer bedraagt zal geen aanspraak kunnen maken op de verhoging van EUR 500 bruto;
- Voor alle huidige medewerkers geldt dat zij minimaal aanspraak kunnen maken op een norm percentage van 8,5% van het jaarsalaris (zonder vakantiegeld). De peildatum van het jaarsalaris is 1 oktober (begin) van een boekjaar. Mocht het huidige targetbedrag per 1 januari 2021 dus lager zijn dan deze 8,5% zal het targetbedrag per dezelfde datum verhoogd worden tot deze 8,5%.
- Het variabel inkomen wordt op basis van collectieve financiële targets berekend (Siemens Energy Short Term Incentive Plan). Deze targets hebben een score tussen de 0 en 200% Voor het boekjaar 2020/2021 geldt een minimale score van het eindresultaat van 50% voor de GRIP levels 7 en 6.

Vervallen voorschot variabel inkomen

Momenteel is het mogelijk om maandelijks een voorschot op het variabel inkomen te ontvangen ter hoogte van 25% van de pensioenpremie. Deze voorschotregeling komt per 1 januari 2021 te vervallen. Het voorschot van afgelopen boekjaar zal verrekenend worden met het variabel inkomen in januari 2020, het voorschot van oktober tot en met december van dit jaar zal in januari 2021 verrekenend worden met de vaste jaarlijkse uitkering dan wel het variabel inkomen.

C) GRIP level 5a – 4

Vanaf 1 oktober 2020 zal de nieuwe variabel inkomensregeling van toepassing zijn, zoals omschreven in het Protocol en het PHB. Afgesproken is dat de huidige medewerkers naast deze nieuwe regeling een compensatie zullen ontvangen voor het vervallen van de variabel inkomen regeling SNL.

Compensatie

Deze compensatie luidt als volgt:

- Het huidige targetbedrag zal met EUR 500 bruto worden verhoogd tot maximaal 20% van het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). De medewerker waarvan het targetbedrag al 20% of meer bedraagt zal geen aanspraak kunnen maken op de verhoging van EUR 500 bruto;
- Voor alle huidige medewerkers geldt dat zij minimaal aanspraak kunnen maken op een norm percentage van 12,5% van het jaarsalaris (zonder vakantiegeld). De peildatum van het jaarsalaris is 1 oktober (begin) van een boekjaar. Mocht het huidige targetbedrag per 1 januari 2021 dus lager zijn dan deze 12,5% zal het targetbedrag per dezelfde datum verhoogd worden tot deze 12,5%.
- Het huidige targetbedrag, verhoogd met EUR 500 bruto tot maximaal 20% van het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag), blijft behouden totdat het salaris dusdanig is gestegen dat het targetbedrag minder dan 12,5% van het jaarsalaris bedraagt. Vanaf dat moment zal de 12,5% gaan gelden en het targetbedrag weer meegroeien met het salaris.

Vervallen voorschot variabel inkomen

Momenteel is het mogelijk om maandelijks een voorschot op het variabel inkomen te ontvangen ter hoogte van 25% van de pensioenpremie. Deze voorschotregeling komt per 1 januari 2021 te vervallen. Het voorschot van afgelopen boekjaar zal verrekend worden met het variabel inkomen in januari 2020, het voorschot van oktober tot en met december van dit jaar zal in januari 2021 verrekend worden met de vaste jaarlijkse uitkering dan wel het variabel inkomen.

II. Mobiliteit

Vaste autokostenvergoeding FG 14/15

De vaste autokostenvergoeding die medewerkers ontvangen in functiegroep 14 en 15 zal in het nieuwe PHB komen te vervallen. De medewerkers die deze vergoeding op dit moment ontvangen zullen deze vergoeding blijven behouden in de vorm van een koude toeslag (telt niet mee voor pensioenopbouw, vakantiegeld, vaste jaarlijkse uitkering en toekomstige CAO verhogingen) Deze koude toeslag vervalt indien medewerker overgaat naar GRIP level 5a of 4 of een leaseauto toegewezen zal krijgen.

Leaseauto

In de nieuwe PHB regeling zijn de criteria voor toewijzing gewijzigd. De medewerker in PL 5-4, die op basis van zijn/haar nieuwe GRIP Level geen recht meer op een auto heeft, behoudt de leaseauto (leasebudget gebaseerd op GRIP level 7-5b) of het mobiliteitsbudget (mobiliteitsbudget gebaseerd op GRIP level 5a-4). Zodra de medewerker na 1 januari 2021 een GRIP level lager zal worden ingedeeld, vervalt deze overgangsregeling.

Bij het bestellen van een nieuwe leaseauto zal de nieuwe leaseregeling zoals vermeld in het PHB van toepassing zijn.

III. Pensioen en verzekering

Excedent pensioenregeling

Voor alle medewerkers met een inkomen dat hoger is dan de bovengrens van het bedrijfstakpensioenfonds Metalektro, heeft Werkgever een collectieve pensioenverzekering afgesloten bij Nationale Nederlanden. De medewerkers die momenteel deelnemen in de Excedent pensioenregeling bij het PME zullen vanaf 1 januari 2021 ook gaan deelnemen in deze Nationale Nederlanden regeling. Mercer heeft berekend wat de consequenties zijn voor de huidige deelnemers van de PME excedent pensioen regeling en hoe deze gevolgen gecompenseerd dienen te worden in een maandelijks toeslag. Met de OR en VV is afgesproken dat de nieuwe regeling en de gevolgen daarvan toegelicht zullen worden in een separate medewerkersbijeenkomst.

Bruto vergoeding

Vanaf 1 januari 2021 zullen medewerkers die een inkomen hebben dat hoger is dan het wettelijk maximum pensioengevend salaris, geen bruto vergoeding meer krijgen voor de gemiste werkgeverspremie. De medewerkers die momenteel wel deze bruto vergoeding ontvangen, behouden deze vergoeding, echter zal deze gebaseerd zijn op de nieuwe regeling.

Vrijwillige collectieve kapitaal pensioenrisicoverzekering

De vrijwillige collectieve netto pensioenrisicoverzekering wordt bij een andere verzekeringsmaatschappij afgesloten dan thans het geval is. Medewerkers kunnen vrijwillig deelnemen in deze verzekering en overstappen.

Zorgverzekering

De Medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering en naast de basisverzekering een aanvullende verzekering, niet zijnde een tandartsverzekering, heeft afgesloten, kan momenteel een maandelijks tegemoetkoming van EUR 10,- bruto ontvangen. Deze vergoeding komt per 1 januari 2021 te vervallen.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

De arbeidsongeschiktheidverzekeringen (WGA Bodem en WGA Hiaat) zijn vrijwillige verzekeringen waarbij werknemer en werkgever de helft van de premie betalen. Vanaf 1 januari 2021 zullen deze verzekeringen worden ondergebracht bij een nieuwe verzekeraar (Aegon). Nieuwe medewerkers zullen automatisch deelnemen tenzij zij een afstandverklaring ondertekenen. Aan de huidige medewerkers die nu verzekerd zijn zal gevraagd worden of zij willen overstappen naar de nieuwe verzekering. Medewerkers die nog niet verzekerd zijn, zal gevraagd worden of zij alsnog willen deelnemen.