DNV CAO 2023-2025

PAG DEEL 2

INHOUDSOPGAVE

PAGINA

Inhoudsopgave 2
Hoofdstuk 1. Algemeen 4
Artikel 1. Definities 4
Artikel 2. Werkingssfeer 5
Artikel 3. Looptijd 5
Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever 6
Artikel 5. Algemene verplichtingen van de vakorganisaties 7
Artikel 6. Algemene verplichtingen van de werknemer 7
Artikel 7. Verplichtingen van de werkgever en werknemer 9
Artikel 8. Intimidatie op het werk 9
Artikel 9. Werkgelegenheid en sociale zekerheid 10
Artikel 10. Vakbondswerk in de onderneming 11
Hoofdstuk 2. Dienstverband 12
Artikel 11a. Indiensttreding 12
Artikel 11b. Uitdiensttreding 12
Hoofdstuk 3. Beloning 13
Artikel 12. Salarisbetaling 13
Artikel 13. Vakantietoeslag 13
Artikel 14. Personal grading 13
Artikel 15. Salarissystematiek en -verhogingen 14
Artikel 16. Beoordelen 17
Artikel 17. Winstdelingsregeling 18
Hoofdstuk 4. Arbeidsduur en verlof 19
Artikel 18. Arbeidsduur 19
Artikel 19. Vakantie/Verlof 20
Hoofdstuk 5. Vergoedingen, toeslagen en verzekeringen 25
Artikel 20. Vergoedingen en toeslagen 25
Artikel 21. Arbeidsongeschiktheid 25
Artikel 22. Pensioenregeling ABP 26
Artikel 23. Pensioenregeling Defined Contribution 27
Artikel 24. Pensioencompensatie werknemers met pensioengevend salaris > € 137.800 29
HOOFDSTUK 6. GESCHILLEN 30
Artikel 25. Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties 30
Artikel 26. Geschillen tussen werkgever en werknemer (Grievance) 30
Hoofdstuk 7. Overige bepalingen 31
Artikel 27. Disciplinaire maatregelen 31

Hoofdstuk 8. DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT 32
Bijlage 1. Afbouwregelingen 33
Bijlage 2. Protocol concurrentie-/relatiebeding 34
Bijlage 3. Regeling Opvang sociale gevolgen bij boventalligheid 35
Bijlage 4. Verlofsparen 36

Bijlage VERHOGINGSMATRICES 40

HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN

Artikel 1. Definities

Hierna volgen definities van begrippen die in deze DNV-CAO worden gehanteerd. Begrippen die uitsluitend betrekking hebben op een bepaalde regeling, worden in het betrokken artikel gedefinieerd.

Werkgever	DNV Netherlands B.V. en DNV Business Assurance B.V., zijn de onderdelen van DNV en verder te noemen DNV.
Vakorganisaties	de partijen, die namens de werknemers met de werkgever deze DNV-CAO hebben afgesloten.
Werknemer	een bij de werkgever in dienstverband werkzaam persoon die is ingedeeld in de van toepassing zijnde salarissystematiek.
OR	de ondernemingsraad als bedoeld in de WOR.
WOR	Wet op de Ondernemingsraden.
Standaard arbeidsduur	de arbeidsduur, die gebaseerd is op gemiddeld 38 uur per week verdeeld over vijf werkdagen (maandag tot en met vrijdag).
Standplaats	de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, zijnde locatie Arnhem, Groningen of Barendrecht. Bij wijziging van standplaats wordt dit schriftelijk aan individuele werknemer bevestigd.
Salaris	het vastgestelde brutobedrag per maand dat op grond van de indeling in de salarissystematiek wordt toegekend.
Personal grade	Niveau uitgedrukt in grades 1 tot en met 15 conform het Career Model zoals van toepassing binnen DNV. Deze nummering komt overeen met de nummering in de salaristabel.
Uursalaris	1/164,67 deel van het salaris dat gebaseerd is op een standaard arbeidsduur.
Waarde verlofdag	De waarde van een verlofdag volgt uit het uursalaris, en wordt uitbetaald inclusief vakantietoeslag.
Jaarsalaris	12 maal het salaris.
IJksalaris	het salaris dat bij voortdurend ‘goed’ functioneren wordt bereikt. Van dit ijksalaris wordt werknemers relatieve salarispositie afgeleid.

Inkomen	het salaris verhoogd met vaste persoonlijke toeslagen, 8% vakantietoeslag, de vergoeding in geld voor consignatiedienst en de toeslag voor ploegendienst (pensioengevend).
Jaarinkomen	het jaarsalaris verhoogd met vaste persoonlijke toeslagen, 8% vakantie-toeslag en het gemiddelde over 12 maanden aan vergoeding in geld voor consignatiedienst en de toeslag voor ploegendienst.
Vakantietoeslag	8% per kalendermaand van het in die maand geldende salaris, dat op jaarbasis in de maand mei wordt uitgekeerd.
Consignatiedienst	het buiten normale werktijd beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden.
Diensttijd	het aantal jaren dat werknemer ononderbroken bij werkgever in dienst is geweest. Tevens is hieronder begrepen de direct voorafgaande dienstverbanden bij werkgevers aangesloten bij de ENB-bedrijven, mits de overgang naar KEMA heeft plaatsgevonden vóór 1 januari 2000.
Leidinggevende	manager die belast is met de (dagelijkse) leiding over werknemer.
RSP	relatieve salarispositie, het percentage van het huidige salaris ten opzichte van het ijksalaris.

Artikel 2. Werkingssfeer

1. Op de DNV-CAO is de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing. De bedrijfs-CAO van DNV is een minimum CAO. Dit betekent dat in de arbeidsvoorwaarden niet in het nadeel van de werknemer mag worden afgeweken van de CAO, maar wel in zijn voordeel.

2. De DNV-CAO is van toepassing op werknemers die binnen het Nederlandse deel van de onderneming zijn ingedeeld in een personal grade zoals in de DNV-CAO is opgenomen en een arbeidsovereenkomst hebben met DNV Netherlands B.V. of DNV Business Assurance B.V.

3. De DNV-CAO is niet van toepassing op:
   - werknemers die geen personal grade hebben
   - werknemers die gelegenheidswerk uitvoeren, zoals vakantiewerkers, stagiaires en inleenkrachten (uitzend- en detacheringspersoneel), met uitzondering van die gedeelten uit de DNV-CAO, die conform wetgeving wel van toepassing zijn op deze werknemers.

4. Voor deeltijdwerkers (= arbeidsduur in arbeidsovereenkomst formeel minder dan 38 uur per week) worden de arbeidsvoorwaarden, tenzij nadrukkelijk anders bepaald, naar rato toegepast.

Artikel 3. Looptijd

Deze DNV-CAO treedt in werking per 1 april 2023 en eindigt - van rechtswege - per 31 maart 2025 zonder dat opzegging vereist is. Als deze CAO beëindigd is terwijl de onderhandelingen over een nieuwe CAO nog niet zijn afgerond, wordt de CAO nog toegepast voor de duur van de onderhandelingen.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze DNV-CAO voortvloeiende verplichtingen naar redelijkheid en billijkheid na te komen.
   De werkgever verplicht zich in Nederland geen werknemer(s) in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze DNV-CAO.

2. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze DNV-CAO, die integraal deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst.

3. De werkgever zal werknemers stimuleren en motiveren hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten en zal de daarvoor benodigde faciliteiten bieden.

4. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag zal de werkgever indien hij overweegt:
   - een fusie of overname aan te gaan
   - een bedrijfsonderdeel te sluiten
   - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien
   - een interne herstructurering uit te voeren

   hierbij de sociale gevolgen betrekken.
   Als een deel van de onderneming overgaat naar een derde partij volgen werknemers het werk en gaan zij van rechtswege over. Ingeval het arbeidsvoorwaardenpakket bij de nieuwe werkgever over het geheel genomen niet gelijkwaardig blijkt, zullen - tenzij partijen anders bepalen - overgangsmaatregelen overeengekomen worden in een Sociaal Plan.
   De werkgever zal, naast advies vragen aan de OR, de vakorganisaties en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakorganisaties overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, waaronder kunnen worden verstaan de mogelijkheden van om-, her- en bijscholing, herplaatsing en van aanvullingen op de uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetten.

5. De werkgever zal de vakorganisaties tenminste tweemaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn. Hierbij zullen de werkgever en de vakorganisaties rekening houden met de positie en de taak van de OR.

6. Geheimhouding persoonsgegevens
   De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer schriftelijk

toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens of de wet de werkgever daartoe verplicht. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

7. Arbeidsomstandigheden
   De werkgever is, in relatie tot de werkomstandigheden, gehouden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn zoveel hij kan, te bevorderen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar de arbeidsomstandigheden zulks vereisen, zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemers.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

De vakorganisaties verplichten zich deze DNV-CAO naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen. De vakorganisaties verbinden zich met alle ten dienste staande middelen, gedurende de looptijd van deze DNV-CAO nakoming daarvan te zullen bevorderen.

Artikel 6. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer verplicht zich alle uit deze DNV-CAO voortvloeiende verplichtingen naar redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. Op werknemer is de Code of Conduct van toepassing, zoals omschreven in het DNV Management System, in DMSG-0-2.

3. De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren uit te oefenen en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten. De werknemer is gehouden aan de door of namens DNV vastgestelde en te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

4. Employability
   DNV vindt het belangrijk dat werknemers zijn gericht op het vergroten van inzetbaarheid. De werknemer is primair verantwoordelijk voor het opstellen van een Individual Development Plan (IDP) en dit up-to-date te houden, en in het verlengde daarvan voor het deelnemen aan programma's en opleidingen om zijn inzetbaarheid voor zijn eigen of andere functies te vergroten en de persoonlijke ontwikkeling en onderhoud van vakbekwaamheid te bevorderen. DNV ondersteunt de werknemer hierbij en faciliteert relevante programma's en opleidingen. Afspraken over duurzame inzetbaarheid zijn vastgelegd in PAG deel 1 hoofdstuk 3 en PAG deel 2 hoofdstuk 8.

5. Overwerk

De werknemer dient overwerk te verrichten als de werkgever dat opdraagt in het bedrijfsbelang. Voor werknemers van 57 jaar en ouder zal bij medische redenen het werkpatroon van overwerk worden aangepast naar de mogelijkheden van de desbetreffende werknemer.

6. (Inter)nationaal
   Als het bedrijfsbelang daarom vraagt en werknemers persoonlijke omstandigheden zich daartegen niet verzetten, dient de werknemer projectwerkzaamheden buiten de standplaats (elders in Nederland en/of in het buitenland) te verrichten.

7. Andere werkzaamheden
   Als het bedrijfsbelang daarom vraagt, dient de werknemer tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen.

8. Consignatiedienst
   Als het bedrijfsbelang daarom vraagt, dient de werknemer buiten de volgens zijn rooster voor hem geldende werktijd beschikbaar te zijn voor het verrichten van tot zijn functie behorende werkzaamheden. Voor werknemers van 57 jaar en ouder zal bij medische redenen het werkpatroon van overwerk worden aangepast naar de mogelijkheden van de desbetreffende werknemer.

9. Nevenwerkzaamheden
   Betaalde nevenwerkzaamheden dient de werknemer schriftelijk te melden aan de werkgever. Na een termijn van 30 dagen na de melding wordt automatisch toestemming verleend, tenzij de werkgever binnen die termijn bezwaar heeft gemaakt. Geen toestemming wordt aan de werknemer verleend als deze werkzaamheden:
   - de uitoefening van de functie belemmeren
   - de belangen van werkgever kunnen schaden
   - strijdig zijn met het aanzien van DNV

   Bij het verlenen van toestemming kan de werkgever nadere voorwaarden stellen.

10. Beïnvloeding derden
    De werknemer kan alleen vergoedingen, giften, beloningen en dergelijke van derden aannemen met toestemming van werkgever. (referentie DMSG-17-1: ‘’Anti-Corruption, Gifts and Anti-Fraud Management’’).

11. Intellectueel eigendom
    Het intellectuele eigendom van alle door de werknemer in het kader van zijn dienstverband voortgebrachte kennis en informatie berust bij DNV. De auteursrechten op de door de werknemer opgestelde documenten en aanspraak op octrooien voor uitvindingen gedaan door de werknemer, komen toe aan DNV. Voor zover de intellectuele eigendomsrechten ter zake niet bij of krachtens de wet reeds aan DNV toekomen, draagt de werknemer deze bij voorbaat over aan DNV.

12. Geheimhouding en beperkt gebruik
    De werknemer zal zowel tijdens als na beëindiging van zijn dienstverband geen vertrouwelijke informatie noch informatie die intellectueel eigendom is van DNV aan derden beschikbaar stellen

of publiceren, noch gebruiken anders dan voor de uitvoering van zijn werkzaamheden in het kader van zijn dienstverband bij DNV. Als vertrouwelijke informatie wordt aangemerkt informatie en gegevens waarvan de werknemer in zijn functie kennis neemt en die aan hem uitdrukkelijk als geheim zijn toevertrouwd, dan wel waarvan hij het vertrouwelijke karakter behoort te onderkennen. Als derden worden mede aangemerkt de werknemers van DNV die voor hun werkzaamheden geen toegang hoeven te hebben tot vertrouwelijke informatie.

13. Concurrentie-/relatiebeding
    DNV heeft er belang bij dat bepaalde werknemers niet binnen een periode van één jaar aansluitend aan hun dienstverband bij DNV bij een (directe) concurrent gaan werken. Tevens wil DNV voorkomen dat een werknemer zijn kennis, opgedaan tijdens zijn dienstverband bij DNV bij klanten van DNV, ter beschikking stelt van een (directe) concurrent van die klanten door het aangaan van een dienstverband met die concurrent. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de relatie die DNV met de betrokken gedupeerde klant heeft. Om bovenstaande situaties te beperken c.q. te voorkomen heeft DNV het recht om de betrokken groep werknemers een concurrentie- / relatiebeding voor te leggen. Dit beding is ofwel opgenomen in de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer, ofwel als bijlage daarbij gevoegd. De wettelijke bepalingen zijn hierop van toepassing. In Bijlage 2 bij deze CAO is een protocol opgenomen.

14. Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn
    De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met het werk, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor hemzelf of anderen. Hij zal alle vastgestelde en hem ter kennis gestelde veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen naleven.

Artikel 7. Verplichtingen van de werkgever en werknemer

Namens de werkgever kunnen huisregels worden opgesteld, met inachtneming van de bepalingen in de WOR. De huisregels zijn bedoeld ter bevordering van de goede gang van zaken rond de werkzaamheden, de goede orde of de veiligheid.

Artikel 8. Intimidatie op het werk

“Intimidatie” (ongewenste omgangsvormen) op het werk omvat een breed scala van gedrag dat ongewenst is of de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk aantast. DNV beschouwt elke vorm van intimidatie als een zeer serieuze zaak. Intimidatie kan te maken hebben met etnische achtergrond, religie, seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd of handicap, en omvat ook opmerkingen over familieleden, vrienden of partners van de werknemer. Wanneer een werknemer zich geïntimideerd voelt, verbaal of schriftelijk (inclusief e-mails), kan hij dit probleem informeel proberen op te lossen. Wanneer een werknemer zich niet in staat voelt om dit direct met de persoon waardoor hij zich geïntimideerd voelt op te nemen, kan hij contact opnemen met de afdeling GSS HR of de Bedrijfsarts om een informele aanpak te bespreken. Wanneer het ongewenste gedrag doorgaat kan de werknemer zijn leidinggevende of de afdeling GSS HR om hulp vragen om het probleem informeel op te lossen. DNV heeft via de externe Arbodienst een vertrouwenspersoon benoemd.

Wanneer een informele oplossing niet gepast of gevraagd is of wanneer het resultaat onvoldoende is, kan men een formele klacht indienen. Wanneer een formele klacht is ingediend, kan deze niet worden genegeerd en zal er een onderzoek worden gestart met sensitiviteit en gepast respect voor zowel de indiener van de klacht als de beklaagde. Het belang van vertrouwelijkheid zal worden benadrukt aan alle betrokkenen en men zal dringend worden verzocht om de klacht niet met collega's of vrienden te bespreken. Van betrokkenen zal niet worden verwacht om pijnlijke en gênante details meer dan nodig te herhalen. Indien nodig zal de zaak worden behandeld via de tucht- en klachtenprocedure.

Artikel 9. Werkgelegenheid en sociale zekerheid

Uitgangspunt van dit artikel is dat werkgever en werknemer er gezamenlijk voor zorgdragen dat de werknemer een goede aansluiting houdt en zo nodig verkrijgt bij de werkzaamheden die nu, maar ook in de toekomst, door DNV zullen worden verricht.
DNV zal daartoe tijdig werknemers informeren over toekomstige markt- en vakontwikkelingen terwijl van werknemers wordt verwacht dat zij zich blijvend op hun toekomstige inzetbaarheid oriënteren. Als instrument wordt hierbij het Individual Development Plan (IDP) gehanteerd. Werknemer is verplicht een IDP op te stellen en up-to-date te houden. Leidinggevende en werknemer zijn verplicht om het IDP tussen mei en augustus van elk kalenderjaar te bespreken, als onderdeel van het MIP proces (Managing Individual Performance). Concrete afspraken uit het IDP kunnen onderdeel zijn van de goalsetting en in het verlengde daarvan ook van de beoordeling.

Ondanks deze inspanning van werkgever en werknemer kunnen er situaties ontstaan waardoor voortzetting van het dienstverband in dezelfde en zo mogelijk in een andere functie niet langer verantwoord is.
Er zijn hierbij 3 situaties te onderscheiden te weten:

1. Disfunctioneren van de werknemer, dat op grond van een of meerdere beoordelingen is onderbouwd en waarbij voldoende verbetering of het aanbieden van een andere passende functie niet mogelijk blijkt. DNV maakt hier op individuele basis en afhankelijk van de omstandigheden passende afspraken
2. Werknemers voor wie de werkzaamheden wijzigen of vervallen, dusdanig dat de werknemer ook na opleiding en training niet langer inpasbaar is. Betreffende werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding, rekening houdend met relevante feiten en omstandigheden
3. Groepen werknemers in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag, voor wie (als gevolg van een reorganisatie) geen werk meer is. In deze situatie zal overleg worden gevoerd met de vakorganisaties om mede afhankelijk van de omstandigheden tot een collectieve regeling te komen.

Voor alle situaties geldt dat de werkgever zich tot het uiterste zal inspannen intern een andere passende functie aan te bieden. Als een functie niet voorhanden is zal DNV dit de betrokken werknemer gemotiveerd en schriftelijk meedelen. In dit laatste geval zullen werkgever en betrokken werknemer zich maximaal inspannen elders passend werk te verkrijgen. Opleiding en outplacement zijn daarbij de meest geëigende instrumenten. Bij de start van bedoelde inspanning maken werkgever en werknemer een plan van aanpak, waarin opgenomen een tijdspad. Zowel werkgever als werknemer zijn aan dit schriftelijk vast te leggen plan van aanpak gebonden.

Artikel 10. Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen leden van de vakorganisaties en de mogelijkheden van de vakorganisaties om gekozen leden van de OR te ondersteunen.

2. De vakorganisatie erkent dat het vakbondswerk mede ten doel heeft bestaande en/of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals de OR en zijn commissie, te ondersteunen.

3. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de onderstaande faciliteiten overeengekomen:
   a. de werkgever zal op verzoek van de vakorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen middels geëigende communicatiemiddelen
   b. de werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfs- en vakbondsaangelegenheden
   c. de werkgever zal op verzoek, mits vooraf aangekondigd, aan de vakorganisaties - met inachtneming van de geldende huis- en/of veiligheidsregels - de toegang verlenen tot gebouwen en bedrijfsterreinen
   d. de werkgever zal – binnen redelijke grenzen en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten – op schriftelijk en tijdig verzoek van de vakbond voor haar leden verlof toekennen in de volgende gevallen:
      1. voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres of bondsraad, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van werkgever te stellen lijst tot een maximum van 26 dagen per kalenderjaar
      2. voor het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst; in overleg op basis van een jaarplanning van de vakbond, tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar
   e. de werkgever verklaart zich bereid om voor diverse vakbondswerkzaamheden per kalenderjaar jaarlijks aan de vakorganisaties een bijdrage te verstrekken. Deze bijdrage bedraagt EUR 9,-- per FTE vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, aangevuld met EUR 31,-- per werknemer die lid is van één van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties. Uiterlijk aan het einde van het eerste kwartaal zal de bijdrage betaalbaar worden gesteld.
   f. Vakbondsleden kunnen gebruik maken van betaling van hun maandelijkse contributie met fiscaal voordeel. Voor uitvoering en voorwaarden wordt verwezen naar het reglement.

HOOFDSTUK 2. DIENSTVERBAND

Artikel 11a. Indiensttreding

1. De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van de DNV-CAO.

2. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd
   b. hetzij voor bepaalde tijd (bij het verrichten van tijdelijke werkzaamheden of ter tijdelijke vervanging)
   c. hetzij voor verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

3. De wettelijk geldende termijn voor proeftijd zal bij aanvang van het dienstverband van toepassing zijn, te weten:
   a. 2 maanden bij dienstverband voor onbepaalde tijd
   b. 2 maanden bij dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer
   c. 1 maand bij dienstverband voor bepaalde tijd vanaf 6 maanden tot 2 jaar
   d. 1 maand bij dienstverband indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op kalenderdatum is gesteld.

Artikel 11b. Uitdiensttreding

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk opzeggen met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn. De lengte van de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever is 2 maanden bij een dienstverband voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de feitelijke datum van opzegging.

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de vastgestelde datum. Hiervoor is aanzegging vereist door de werkgever, minimaal 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt niet: a) als het dienstverband korter dan 6 maanden heeft geduurd, b) wanneer de einddatum niet kan worden bepaald (bijvoorbeeld indien de arbeidsovereenkomst geldt voor de duur van een project), c) bij vervanging.

3. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege voorafgaande aan de dag waarop de werknemer gebruik maakt van de geldende pensioenregeling, doch uiterlijk op de eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd zoals bepaald door de wetgever heeft bereikt, zonder dat hiertoe aanzegging is vereist.

HOOFDSTUK 3. BELONING

Artikel 12. Salarisbetaling

Het salaris wordt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand door de werkgever overgemaakt op de bankrekening van werknemer.

Artikel 13. Vakantietoeslag

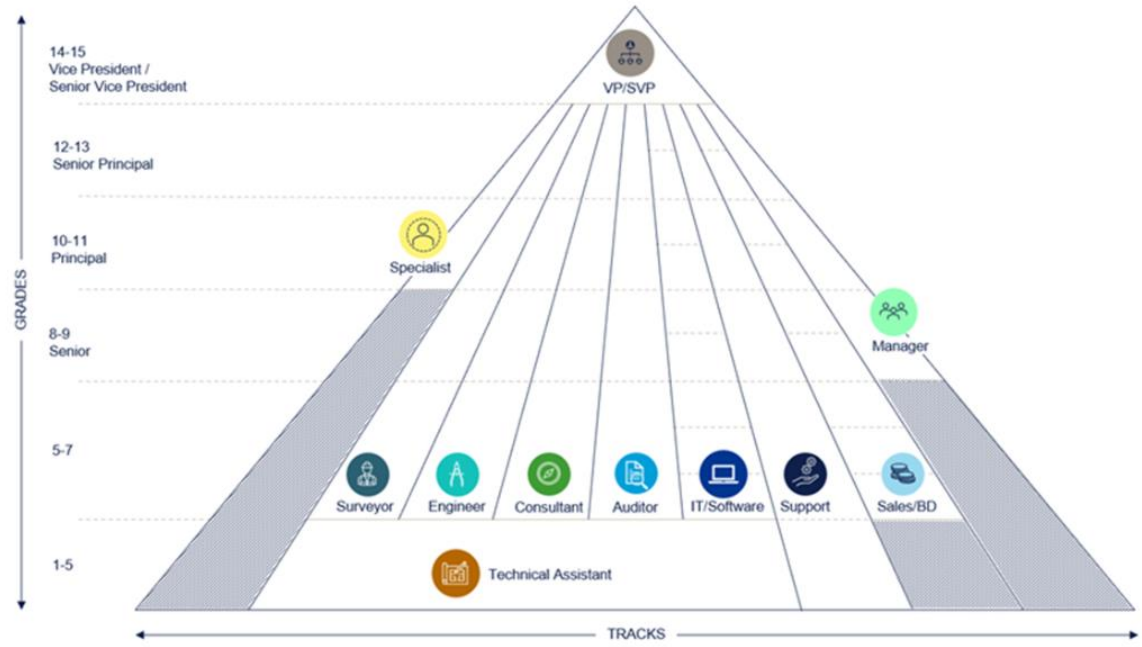
1. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald of tussentijds naar rato bij beëindiging dienstverband.

2. De toeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het salaris, met een minimum van 8% van het minimum loon.

3. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 14. Personal grading

Aan iedere werknemer is een personal grade toegekend. Deze grade is onderdeel van het Career Model dat DNV wereldwijd hanteert (DMSG 8-P2). Binnen het Career Model worden 15 grades (genummerd van 1 tot en met 15) en 10 tracks onderscheiden. Het Career Model is in onderstaande figuur weergegeven.



Uitgangspunt van het Career Model is enerzijds het optimaliseren van de carrière mogelijkheden binnen DNV wereldwijd en anderzijds het bevorderen van het wereldwijd inzetten van kennis en kunde. Tevens wordt in dit model de gelijke waardering van specialist en leidinggevende benadrukt. Binnen het model wordt per grade/track gewerkt met Normal Job Expectations die de voor het bewuste kwadrant kenmerkende competenties/eisen/etc. weergeven waaraan de betreffende (toekomstige) werknemer wordt getoetst bij in dienst treden, beoordelen, promoties etc.

Artikel 15. Salarissystematiek en -verhogingen

A. Salarissystematiek

1. Aan de werknemer wordt in beginsel een marktconform salaris in de range 68%-116% toegekend dat behoort bij de grade die hij krijgt toegekend, waarbij de Normal Job Expectations het kennis- en competentieniveau aangeven.
2. Iedere werknemer wordt schriftelijk medegedeeld welke grade aan hem is toegekend.

Per 1 april 2023 (na toepassing van de promoties en individuele salarisverhogingen, die gebaseerd zijn op de salaristabellen van 31 maart 2023) gelden de volgende salaristabellen bij DNV in Nederland; er is een onderscheid gemaakt tussen salaristabellen voor werknemers die deelnemen aan de Defined Contribution (DC) pensioenregeling, en hiervoor geen verplichte eigen bijdrage betalen, en salaristabellen voor werknemers die deelnemen aan de ABP pensioenregeling en hiervoor wel een verplichte eigen bijdrage betalen:

De onderstaande salaristabellen zijn de basis voor het berekenen van de relatieve salarispositie van werknemers vanaf 1 april 2023 (nadat de salarisverhoging per 1 april 2023 heeft plaatsgevonden).

De salaristabellen voor een bruto fulltime maandsalaris exclusief 8% vakantietoeslag per 1 april 2023:

Grade	DC pensioenregeling - 1 april 2023				ABP pensioenregeling - 1 april 2023		
	68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris		68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris
1	2.104,02	3.094,14	3.589,20		2.193,21	3.225,31	3.741,36
2	2.271,91	3.341,05	3.875,62		2.371,60	3.487,65	4.045,67
3	2.481,79	3.649,69	4.233,64		2.591,98	3.811,73	4.421,61
4	2.712,66	3.989,20	4.627,47		2.838,58	4.174,38	4.842,28
5	2.964,51	4.359,57	5.057,10		3.111,42	4.575,62	5.307,72
6	3.253,09	4.783,95	5.549,38		3.415,74	5.023,15	5.826,85
7	3.620,37	5.324,07	6.175,92		3.809,26	5.601,85	6.498,15
8	4.155,55	6.111,11	7.088,89		4.381,17	6.442,90	7.473,76
9	4.695,98	6.905,86	8.010,80		4.958,34	7.291,67	8.458,34
10	5.246,91	7.716,05	8.950,62		5.545,98	8.155,86	9.460,80
11	6.018,21	8.850,31	10.266,36		6.369,75	9.367,28	10.866,04
12	6.988,89	10.277,78	11.922,22		7.350,93	10.810,19	12.539,82
13	7.880,87	11.589,51	13.443,83		8.242,90	12.121,91	14.061,42

De salaristabellen voor de DC pensioenregeling zijn per 31 maart 2024 verhoogd naar het niveau van de ABP pensioenregeling. Vanaf 31 maart 2024 is er daardoor geen verschil meer in ijksalarissen tussen de ABP pensioenregeling en de DC pensioenregeling. Als gevolg van de harmonisatie van ijksalarissen zijn individuele garantiecorrecties in de DC-pensioenregeling niet meer van toepassing.

De salaristabellen voor een bruto fulltime maandsalaris exclusief 8% vakantietoeslag per 31 maart 2024:

31 maart 2024			
Grade	68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris
1	2.193,21	3.225,31	3.741,36
2	2.371,60	3.487,65	4.045,67
3	2.591,98	3.811,73	4.421,61
4	2.838,58	4.174,38	4.842,28
5	3.111,42	4.575,62	5.307,72
6	3.415,74	5.023,15	5.826,85
7	3.809,26	5.601,85	6.498,15
8	4.381,17	6.442,90	7.473,76
9	4.958,34	7.291,67	8.458,34
10	5.545,98	8.155,86	9.460,80
11	6.369,75	9.367,28	10.866,04
12	7.350,93	10.810,19	12.539,82
13	8.242,90	12.121,91	14.061,42

De ijksalarissen in de salaristabellen zijn per 1 april 2024, nadat de salarisverhogingen per 1 april 2024 hebben plaatsgevonden, verhoogd met 4,00%.

De salaristabellen voor een bruto fulltime maandsalaris exclusief 8% vakantietoeslag per 1 april 2024:

1 april 2024			
Grade	68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris
1	2.280,94	3.354,32	3.891,01
2	2.466,47	3.627,16	4.207,51
3	2.695,66	3.964,20	4.598,47
4	2.952,12	4.341,36	5.035,98
5	3.235,88	4.758,64	5.520,02
6	3.552,37	5.224,08	6.059,93
7	3.961,63	5.825,92	6.758,07
8	4.556,42	6.700,62	7.772,72

9	5.156,67	7.583,34	8.796,67
10	5.767,82	8.482,09	9.839,22
11	6.624,54	9.741,97	11.300,69
12	7.644,97	11.242,60	13.041,42
13	8.572,62	12.606,79	14.623,88

NB: Iedere werknemer heeft minimaal een relatieve salarispositie van 68%. Iedere werknemer heeft minimaal een bruto uursalaris van EUR 14,00.

B. Salarisverhogingen

1. De individuele jaarlijkse salarisstijging wordt bepaald door een tabel, de verhogingsmatrix, waarin twee variabelen van belang zijn:
   - de individuele beoordeling (“rating”)
   - de relatieve salarispositie ten opzichte van het ijksalaris van de betreffende grade.

   De relatieve salarispositie is het salaris gedeeld door het ijksalaris en deze wordt na iedere salarisaanpassing opnieuw vastgesteld.

   Werknemers die na 31 augustus bij DNV in dienst treden, komen niet in aanmerking voor een salarisverhoging per 1 april in het jaar na het kalenderjaar waarover de jaarlijkse beoordeling plaatsvindt.

2. De ijksalarissen in de salaristabellen zijn per 1 april 2023, nadat de salarisverhogingen per 1 april 2023 hebben plaatsgevonden, verhoogd met 8%.

   De ijksalarissen van de DC pensioenregeling zijn per 31 maart 2024 verhoogd naar het niveau van de ABP pensioenregeling.

   De ijksalarissen in de salaristabellen zijn per 1 april 2024, nadat de salarisverhogingen per 1 april 2024 hebben plaatsgevonden, verhoogd met 4%.

3. Verhogingsmatrix
   - De CAO-partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 april 2022 onderhandeld wordt over de stijging van de ijksalarissen en de daarmee samenhangende prijscompensatie. De business area’s zijn verantwoordelijk voor de invulling van de verhogingsmatrix per business area waarbij de matrix qua indeling (MIP-rating 1 tot en met 5 en relatieve salarispositie-cohorten 68%-80%, 80%-92%, 92%-100%, 100%-108%, 108%-116%) ongewijzigd blijft. De werknemersdelegatie wordt tijdens de onderhandelingen geïnformeerd over de voorgenomen invulling en krijgt de gelegenheid om feedback te geven. De ijksalarissen en de onderhandelde verhoging daarin vormen het ijkpunt waartegen de verhogingsmatrix per business area kan worden beschouwd.
   - Er wordt een verhogingsmatrix vastgesteld door de werkgever voor de volgende business areas: Business Assurance, Global Shared Services, Energy Systems, Maritime en Supply Chain & Product Assurance. De verhogingsmatrix is geen onderdeel van de CAO, maar is wel ter informatie opgenomen als bijlage in dit document. Werknemers die vallen onder een

business area waarvoor geen verhogingsmatrix wordt vastgesteld (bijvoorbeeld Group, Digital Solutions) ontvangen een verhoging conform de matrix van de grootste business area in Nederland, op dit moment Energy Systems.
- Ingeval werknemer ‘onvoldoende’ (rating 1) beoordeeld wordt, vindt geen salarisverhoging plaats.
- Bij ziekte langer dan een half jaar wordt werknemer in principe niet beoordeeld en ontvangt werknemer de minimum vastgestelde salarisverhoging.

4. Alle werknemers met een datum in dienst gelegen voor 1 september 2022 en een MIP rating 3 of hoger ontvangen een salarisverhoging, inclusief matrixverhoging, per 1 april 2023 van tenminste EUR 3.300 uitgaande van een volledig dienstverband.

   Alle werknemers met een datum in dienst gelegen voor 1 september 2023 en een MIP rating 3 of hoger ontvangen een salarisverhoging, inclusief matrixverhoging, per 1 april 2024 van tenminste EUR 2.400 uitgaande van een volledig dienstverband.

5. Bij promotie naar een hogere grade geldt het volgende:
   - Als een werknemer op grond van zijn loopbaanontwikkeling promoveert wordt het salaris, naast de matrixverhoging, tevens verhoogd met een percentage van het huidige salaris conform onderstaande tabel, waarbij in geval van een relatieve salarispositie van 100% en hoger de verhoging wordt berekend op basis van het ijksalaris van de huidige (oude) grade.
   - Aan een aantal werknemers is een individuele garantiecorrectie toegekend (= de relatieve positie van salaris ten opzichte van ijksalaris is met een bepaald percentage gecorrigeerd ten behoeve van het bepalen van de salarispassing). Deze garantiecorrectie vervalt bij promotie.

Tabel 1

Relatieve Salarispositie	Verhoging
Kleiner dan 80%	5%
80% tot 92%	4%
92% tot 100%	3%
100% tot 108%	2%
Groter dan 108%	1%

Artikel 16. Beoordelen

Jaarlijks vindt een kwalificatie van de individuele prestaties - zoveel mogelijk aan de hand van vooraf overeengekomen goals, waarin opgenomen zowel de materiële (financiële) als de kwalitatieve elementen - van de werknemers plaats door de direct leidinggevende. De beoordelingsronde is onderdeel van het “MIP-proces” (Managing Individual Performance). Details over deze beoordelingsronde staan beschreven in het DNV Management System. Het beoordelingsresultaat van de werknemer is input voor de jaarlijkse salarisvaststelling. In het beoordelen van prestaties van de werknemers worden vijf kwalificaties onderscheiden:

a. uitstekend (rating 5): de werknemer levert op vrijwel alle onderdelen of aspecten prestaties die ver uitgaan boven de normen die aan normaal/goed functioneren worden gesteld
b. zeer goed (rating 4): de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen of aspecten uitgaan boven de normen die voor normaal/goed functioneren worden gesteld
c. goed (rating 3): de werknemer levert prestaties die op alle belangrijke onderdelen of aspecten van het werk en de persoonlijke ontwikkeling volledig aan de gestelde eisen (normen) voldoen
d. verbeteren (rating 2): de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren te stellen eisen
e. onvoldoende (rating 1): de werknemer levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren te stellen eisen.

De leidinggevende is ervoor verantwoordelijk dat het beoordelingsresultaat consistent is met de beoordeling van werknemers door andere leidinggevenden. Dit wordt bereikt door middel van “kalibratiemeetings”.

Artikel 17. Winstdelingsregeling

Er is een wereldwijde winstdelingsregeling voor DNV werknemers. Werknemers ingedeeld in grades 1 tot en met 15 nemen deel aan het “Global Profit Share scheme” Voor werknemers vanaf grade 10 is een ‘performance factor’ van toepassing. Details over de winstdelingsregeling staan in het DNV Management System.

Binnen BA Business Assurance is een sales incentive scheme van toepassing. Details over dit incentive scheme zijn eveneens te vinden in het DNV Management System.

HOOFDSTUK 4. ARBEIDSDUUR EN VERLOF

Artikel 18. Arbeidsduur

1. Regeling arbeidsduur en werktijden met ingang van 1 januari 2017
   Met ingang van 1 januari 2017 is de standaard arbeidsduur van werkgever gemiddeld 38 uur per week, waarbij deze uren worden ingeroosterd in een periode van maximaal twee weken. Het aantal uren per dag in een werkschema is maximaal 8. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen afwijkingen hiervan worden afgesproken.
   Voor het invullen van het werkschema zijn de bedrijfsvoering en de individuele wensen van de werknemers uitgangspunt. Op basis van gelijkwaardig overleg tussen werknemer en leidinggevende wordt het werkschema van de werknemer door werkgever vastgesteld. Dit geschiedt op een redelijke termijn voorafgaand aan de datum van ingang en waar mogelijk op basis van structurele afspraken.

2. Werktijden
   Er gelden geen DNV-brede vastgestelde werktijden. De verschillende onderdelen in Nederland zijn bevoegd in overleg met de OR hierover nadere regelingen voor hun onderdeel te treffen, binnen het kader van de overlegregeling in de Arbeidstijdenwet. Meer informatie over de Arbeidstijdenwet is beschikbaar op internet, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden.

3. Werken in weekend/feestdagen
   Op zater-, zon- en feestdagen wordt slechts gewerkt als het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 19. Vakantie/Verlof

1. Rechten
   a. de werknemer heeft wettelijk recht op 20 vakantiedagen, hierna verder te noemen verlof; deze verlofdagen bestaan uit 7,6 uur per dag, dus totaal 152 uren.
   b. daar bovenop kent de werkgever 10 verlofdagen (bovenwettelijk) toe aan de werknemer; deze 10 verlofdagen bestaan uit 7,6 uur per dag, dus totaal 76 uren.
   c. Werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende per kalenderjaar maximaal 10 bovenwettelijke verlofdagen (ofwel 76 verlofuren) kopen of verkopen. Verzoeken daartoe kunnen op elk moment in het kalenderjaar worden gedaan, maar kunnen – in het geval van kopen – alleen worden goedgekeurd als met de aankoop een concreet verlofdoel wordt beoogd, waarbij tevens wordt afgesproken binnen welke periode deze dagen / uren worden opgenomen. Voor de waarde van een verlofuur wordt verwezen naar de definities.
   d. Bovengenoemde dagen in lid a, b, en c gelden bij een fulltime dienstverband; bij een parttime dienstverband is dit naar rato.

2. Opnemen van verlofdagen
   a. de werknemer kan verlofdagen alleen na overleg en met toestemming van zijn leidinggevende opnemen; deze opname van verlofuren mag geen negatief effect hebben op de werkzaamheden van werknemer
   b. de werknemer dient de verlofdagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen
   c. Bij uitdiensttreding dient als regel het verlof vóór einde dienstverband te zijn opgenomen.

3. Opbouw verlofdagen tijdens ziekte
   De wegens ziekte niet genoten verlofdagen worden als niet verleend beschouwd als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, als hij geen verlof zou hebben opgenomen, ook verhinderd zou zijn geweest te werken. De ziekmelding vindt plaats bij de leidinggevende conform het verzuimprotocol.

4. Feestdagen
   Nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd en ieder lustrumjaar (vanaf 5 mei 2005) bevrijdingsdag.

   Werknemer krijgt flexibiliteit in het ruilen van een feestdag met een niet-wettelijke feestdag van een andere religie (bijvoorbeeld Eid al-Fitr, Jom Kippoer). Indien de aard van de werkzaamheden het toelaten kan één van de volgende drie nationale feestdagen in overleg met leidinggevende worden geruild met een andere religieuze feestdag:
   • 2e paasdag
   • Hemelvaartsdag
   • 2e pinksterdag
   De aanvraag dient tijdig te worden ingediend, minimaal 1 maand voor aanvang van de te ruilen dag.

5. Buitengewoon verlof met behoud van salaris
   Buitengewoon verlof met behoud van zijn salaris wordt de werknemer verleend in de volgende gevallen:

   a. Bij zijn huwelijk: 2 dagen.
   b. Geboorteverlof partner: 5 dagen.
   c. Aanvullend geboorteverlof: conform wettelijke bepalingen hebben partners wettelijk recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof (70% dagloon; maximaal 70% van het maximumdagloon). Het aanvullend geboorteverlof dient binnen 6 maanden na de geboorte van het kind te worden opgenomen. DNV vult deze wettelijke uitkering aan tot 100% salarisdoorbetaling gedurende het aanvullend geboorteverlof.
   d. Adoptie- en pleegzorgverlof: Conform wettelijke bepalingen, 6 weken verlof met een uitkering
   e. Bij overlijden partner, (pleeg/stief)kind of (schoon)ouder: 4 dagen
   f. Bij overlijden andere dierbare: 2 dagen
   g. Bij verhuizing: 1 dag per jaar.

6. Zorgverlof
   De werknemer kan voor een kortdurend zorgverlof toestemming vragen aan werkgever, die deze toestemming zal geven, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich ertegen verzetten.
   Gedurende het kortdurende zorgverlof wordt 70% van het geldende salaris doorbetaald.
   Kortdurend zorgverlof kan niet langer duren dan tweemaal het aantal werkuren per week in een periode van twaalf maanden.

   Voor het aanvragen van langdurend zorgverlof geldt dat de aanvraag minstens twee weken voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk moeten worden gedaan bij werkgever. Werkgever zal instemmen met de aanvraag tenzij bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
   Gedurende de periode van langdurend zorgverlof zal aan werknemer geen salaris worden uitbetaald.
   Langdurend zorgverlof kan niet langer duren dan zes maal het aantal werkuren per week in een periode van twaalf maanden en met dien verstande dat de afwezigheid nooit langer kan duren dan achttien weken per keer.

7. Bijzondere gevallen
   In bijzondere gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, als persoonlijke omstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

8. Onbetaald ouderschapsverlof
   Dit buitengewoon verlof zonder behoud van salaris wordt verleend conform de wettelijke regeling.
   De bepalingen voor opname zijn opgenomen in het aanvraagformulier ouderschapsverlof.
   De pensioengrondslag blijft gedurende de ouderschapsverlofperiode ongewijzigd. De verplicht in te houden sociale premies die verschuldigd zijn over de periode van onbetaald verlof komen voor rekening van de werkgever.

9 Betaald ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 hebben werknemers naast de wettelijke ouderschapsverlofregeling zonder behoud van salaris wettelijk recht op gedeeltelijke doorbetaling (70% van dagloon; maximaal 70% van maximumdagloon) van 9 weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het geboren kind conform de wettelijke bepalingen. DNV vult deze wettelijke uitkering aan tot 80% salarisdoorbetaling gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof.

10. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
    Dit verlof met behoud van salaris wordt verleend conform de wettelijke regeling.
    De bepalingen hiervan staan opgenomen in het aanvraagformulier zwangerschaps- en bevallingsverlof.

11. Intrekken verlof
    Als het bedrijfsbelang daarom vraagt is de leidinggevende bevoegd reeds verleend verlof in te trekken. Indien de werknemer ten gevolge hiervan geldelijke schade heeft, wordt deze schade vergoed.

12. Meenemen verlofsaldo en vervaltermijnen niet-opgenomen verlofdagen
    De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen zijn verlof in het reguliere jaar op te nemen. Het streven is om maximaal 10 verlofdagen mee te nemen naar het nieuwe kalenderjaar. Bij meer dan 10 verlofdagen (ofwel 76 verlofuren), kunnen leidinggevende en werknemer afspraken maken over de wijze waarop dit aantal zal worden verminderd.

    Met betrekking tot niet-opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen gelden de wettelijke vervaltermijnen.

13. Doktersbezoek
    Voor een bezoek aan een arts, tandarts of specialist hoeft een werknemer geen verlofuren op te nemen. Parttimers wordt verzocht om deze bezoeken op hun parttime dagdeel in te plannen en fulltimers wordt verzocht om deze bezoeken aan het begin of het einde van de dag te plannen. Uitzonderingen kunnen worden gemaakt voor bezoeken aan een specialist met beperkte mogelijkheden om een afspraak te plannen of voor speciale behandelingen.

14. Regeling onbetaald verlof
    Werknemer kan eventueel, in incidentele gevallen, in aanmerking komen voor een periode van onbetaald verlof. Randvoorwaarde is dat de continuïteit van het werk van de werknemer tijdens de verlofperiode gewaarborgd moet zijn. Daarnaast dient de werknemer minimaal 1 jaar in dienst te zijn bij een dienstverband voor onbepaalde tijd.
    Van onbetaald verlof kan verder alleen sprake zijn na overleg met en goedkeuring door de leidinggevende. Het is geen automatisch recht.

    Uitgangspunt is dat eerst de reguliere verlofmogelijkheden moeten worden aangewend (zoals bijvoorbeeld vakantie uren, ouderschapsverlof, zorgverlof etc.). Tijdens de periode van onbetaald verlof is het niet mogelijk om andere vormen van verlof op te nemen.
    Er gelden de volgende voorwaarden:

a. Een aanvraag voor onbetaald verlof dient ten minste 3 maanden voor aanvang van verlof bij de leidinggevende te worden ingediend.
b. Op basis van de business continuïteit beoordeelt de leidinggevende de aanvraag voor onbetaald verlof en geeft op grond hiervan al dan niet goedkeuring.
c. Net zoals bij betaald verlof, keert werknemer na onbetaald verlof weer terug in zijn / haar functie. Belangrijk is dat leidinggevende en werknemer duidelijke afspraken maken met betrekking tot werkoverdracht, autorisaties e.d. voorafgaand aan verlof en eventuele afspraken bij terugkeer na verlof.
d. De periode van onbetaald verlof bedraagt maximaal 4 maanden.
e. Net als bij betaald verlof, loopt de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van onbetaald verlof door.
f. De opbouw van dienstjaren loopt tijdens de verlofperiode door.
g. De pensioenpremie die werkgever betaalt blijft doorlopen. Let op: bij onbetaald verlof tot 2 maanden blijven deze kosten volledig voor werkgever. Bij onbetaald verlof langer dan 2 maanden worden de werkgeverskosten van pensioenpremie 50/50 verdeeld over werkgever / werknemer. Hiermee ontstaat een vordering van werkgever op werknemer voor de pensioenpremie vanaf maand 3.
h. Er wordt geen salaris doorbetaald tijdens de verlofperiode en vindt er ook geen opbouw vakantiegeld plaats;
i. Tijdens de periode van onbetaald verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.
j. Bij berekening en uitbetaling van Profit share wordt de verlofperiode pro-rata in mindering gebracht;
k. Mocht werknemer tijdens de periode van onbetaald verlof ziek worden, dan wordt in principe geen salaris uitbetaald. Mocht werknemer nog ziek zijn na afloop van de periode van onbetaald verlof, dan wordt wel weer salaris uitbetaald, en wordt de officiële eerste ziektedag de dag dat het werk weer zou zijn begonnen.
l. Gebruik laptop en mobiele telefoon blijft gedurende onbetaald verlofperiode mogelijk. Echter wel in beperkte mate en conform voorwaarden met betrekking tot privé gebruik. Bij een onbetaald verlofperiode van 2 maanden of langer mag de zakelijke mobiele telefoon niet voor privé doeleinden gebruikt worden.
m. Ingeval het onbetaald verlof een periode van drie maanden of langer beslaat, kan de Country Manager van de desbetreffende Business Area besluiten om de deelname aan de autoregeling te onderbreken, dit conform de DNV Car policy, artikel 2.7.

VORDERINGEN

n. De werkgever betaalt tijdens de periode van onbetaald verlof werknemerspremies door, zoals de eigen bijdrage voor pensioen (ABP), WGA, ANW hiaat etc. Tevens betaalt werkgever de normale zaken, zoals bijvoorbeeld de premie voor de collectieve ziektekostenverzekering, door. Tijdens de periode van onbetaald verlof kunnen deze premies niet worden ingehouden van het salaris van werknemer. Hierdoor ontstaat er een vordering van werkgever op werknemer.

o. Wanneer de werknemer tijdens zijn / haar onbetaald verlof gebruik blijft maken van de leaseauto, ontstaat er door de fiscale bijtelling een vordering van de werkgever op de werknemer. Tijdens het onbetaald verlof zorgt de salarisadministratie voor belastingafdracht aan de belastingdienst over deze bijtelling. Daar dit bedrag niet ingehouden kan worden op het salaris van de werknemer, ontstaat er een vordering van DNV op de werknemer.
p. Bovengenoemde vorderingen worden na afloop van het onbetaald verlof door werkgever ingehouden op het salaris van werknemer. Eventueel kan verrekening gespreid over enkele maanden plaatsvinden.

ANNULERING

q. Als het bedrijfsbelang onverhoopt annulering van de periode van onbetaald verlof noodzaakt, stemmen werkgever en werknemer in goed overleg af dat werknemer eerder dan gepland zijn werkzaamheden weer oppakt. Mocht werknemer hierdoor aantoonbaar schade lijden dan wordt deze door werkgever vergoed.
r. Indien zich vanuit belang van de werknemer een (ongeplande, onverwachte) situatie voordoet (denk hierbij aan een specifieke privé situatie) waardoor de voortzetting van de onbetaald verlof periode onredelijk nadelig kan uitwerken voor de werknemer, zullen werknemer en werkgever hierover in gesprek gaan om te komen tot afspraken inzake deze ongeplande verkorting van het onbetaald verlof met inachtneming van een redelijke afweging van belangen van werknemer en werkgever.

15. Coronaverlofregeling

Mocht onverhoopt in de toekomst vanuit de overheid besloten worden de basisscholen/kinderdagverblijven te sluiten als maatregel om het aantal COVID besmettingen terug te dringen, dan kunnen werknemers met kinderen tot en met groep 8 in het basisonderwijs beroep doen op de DNV Coronaverlofregeling. Indien een werknemer de beschikbare flexibiliteit in zijn werken heeft benut (zoals gebruik TOIL en 38 uur flex-mogelijkheden) dan verschaft DNV tot maximaal 25% bijzonder betaald verlof indien werknemer hetzelfde % verlof opneemt.

- Voorbeeld: een werknemer werkt gewoonlijk 4 dagen per week. Tijdens een week waarin scholen/kinderdagverblijven dicht zijn, besluit werknemer 2 dagen vrij te nemen: 1 dag dient dan als ‘eigen’ verlof te worden ingezet en 1 dag wordt als speciaal/bijzonder verlof door DNV doorbetaald.

Deze regeling is alleen van toepassing als alle basisscholen/kinderdagverblijven 100% dicht zijn als gevolg van Covid-19 en is alleen van toepassing voor een ouder die zorgt voor jonge kinderen tot en met groep 8.

16. Regeling verlofsparen

Met ingang van 1 april 2024 is een verlofspaarregeling van kracht. De regeling verlofsparen wordt toegelicht in hoofdstuk 8 en bijlage 4.

HOOFDSTUK 5. VERGOEDINGEN, TOESLAGEN EN VERZEKERINGEN

Artikel 20. Vergoedingen en toeslagen

1 Consignatie

Het maken van afspraken over de leeftijd tot wanneer een werknemer kan worden verplicht tot het verrichten van consignatiediensten blijft bij vakorganisaties liggen. Deze bepaling luidt als volgt:

Werknemer zal niet meer tot het verrichten van consignatiediensten worden verplicht:

a. in geval van medische noodzaak
b. indien als gevolg van reorganisatie de consignatiedienst voor hem wordt beëindigd.

Vanaf de leeftijd van 57 jaar zal bij medische redenen het werkpatroon van consignatie en overwerk aangepast worden naar de mogelijkheden van de werknemer.

Ook het maken van afspraken over de afbouw blijft bij vakorganisaties liggen. Zie hiervoor bijlage 1 bij deze CAO.

NB; Afgesproken is dat de afbouwregeling alleen van toepassing is voor werknemers die in dienst waren op 1 april 2017 én op 1 april 2017 in aanmerking komen voor deze vergoeding.

2 Arbo-voorzieningen voor thuiswerken

Werknemers die met leidinggevende zijn overeengekomen om één of meerdere dagen per week structureel vanuit huis te werken, kunnen de kosten van de aanschaf van de volgende arbo-faciliteiten eens per 5 jaar declareren:

- bureau
- bureaustoel
- functionele bureaulamp

Aanspraak op deze vergoeding kan worden gemaakt wanneer werknemer 6 maanden in dienst is bij DNV. De declaratie van bureau, bureaustoel en/of functionele bureaulamp mag niet meer bedragen dan EUR 600,- (incl. BTW) per 5 jaar conform de regeling ‘flexibel werken’.

Artikel 21. Arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer, wiens dienstverband ten minste twee maanden heeft geduurd, de volgende salarisdoorbetaling dan wel aanvulling verstrekt:
   a. - gedurende maximaal een jaar salarisdoorbetaling tot 100% van het inkomen
      - aansluitend gedurende maximaal een jaar salarisdoorbetaling tot 70% van het Inkomen. Voor wat betreft het gedeelte dat een werknemer door de bedrijfsarts weer in staat wordt geacht zijn werkzaamheden te hervatten (inbegrepen onder andere stage, opleiding, scholing, detachering of anderszins), zal dit deel aangevuld worden

tot 100%.

b. indien iemand vanwege een chronische aandoening eerder dan na een jaar ziekte volledig wordt afgekeurd vindt indien noodzakelijk gedurende de resterende periode van dat jaar aanvulling plaats tot het salarisniveau waarvan sprake zou zijn ingeval de ziekteperiode zou zijn gecontinueerd.

c. indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een maand, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van bovengenoemde periode van in totaal maximaal twee jaar

d. ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het bepaalde onder a en b overeenkomstig doch naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid toegepast. Het onder c bepaalde is eveneens van toepassing.

2. De werkgever heeft het recht de in lid 1 bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
   a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid hebben overtreden
   b. misbruik maken van deze voorzieningen
   c. door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt zijn geworden of een ziekte voorwenden
   d. de controlevoorschriften overtreden
   e. onvoldoende meewerken aan re-integratie
   f. geen (wettelijke) uitkering ontvangen vanwege weigering door het betreffende uitvoeringsorgaan en/of verzekeraar
   g. in geval van verzuim weigeren medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het betreffende uitvoeringsorgaan.
   h. De verzuimmeldings- en controlevoorschriften zijn in overleg met de OR nader vastgesteld. De werknemer is gehouden aan de voorschriften, oproepen en instructies van de Arbodienst.

Inleiding Pensioenen
Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Dit zal gevolgen hebben voor de huidige pensioenregelingen van het ABP en Defined Contribution. Werkgever en vakbonden zullen in de loop van 2024 hierover verder in overleg treden om tot verdere aanpassingen van de regelingen te komen.

Artikel 22. Pensioenregeling ABP

1. Voor de werknemer in dienst van DNV Netherlands B.V. op 31 mei 2015 geldt tot einde van het huidige ABP-contract (31 mei 2025) de pensioenregeling ingevolge de Wet privatisering ABP en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

2. De werkgever heeft voor aanvulling op de wettelijke WIA-verzekering via de standaard ABP-verzekering een regeling getroffen die er bij volledige arbeidsongeschiktheid in voorziet dat de

werknemer tot ongeveer 80% (bij een IVA-uitkering) en tot 80% (bij een WGA-uitkering) van zijn laatstverdiende inkomen behoudt.

3. Uitkering bij overlijden
   Als een werknemer die deelnemer is in de ABP pensioenregeling overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van 3 maandsalarissen. De uitkering wordt vermeerderd met vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantiedagen. Op dit bedrag wordt, als de werknemer op die dag aanspraak maakte op een WAO-uitkering, of met ingang van 1 januari 2006 een WIA-uitkering, door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO/WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
a. de langstlevende der echtgenoten/geregistreerde levenspartners, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden
b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten/ levenspartners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.

Artikel 23. Pensioenregeling Defined Contribution

1. De beschikbare premieregeling is van toepassing op de volgende groepen werknemers:
   - Werknemers van DNV Netherlands B.V. met een datum in dienst gelegen na 31 mei 2015
   - Werknemers van DNV B.V. die sinds 1 december 2022 onder DNV Netherlands B.V. vallen
   - Alle werknemers van DNV Business Assurance B.V.

2. De beschikbare premieregeling wordt sinds 1 januari 2016 uitgevoerd door Aegon Cappital. Per 1 januari 2021 is het contract met Aegon Cappital verlengd voor een periode van 5 jaar.

3. Sociale Partners zijn de volgende aanpassingen overeengekomen. Naast deze aanpassingen zal de pensioenregeling nog aangepast gaan worden aan de Wet toekomst pensioenen. Sociale Partners zullen in 2024 de gevolgen van de Wet toekomst pensioenen met elkaar bespreken en de pensioenregeling daarop aanpassen.
   - Werknemers die in dienst treden na 30 juni 2024 ontvangen een vaste vlakke pensioenpremie van 17,5% van de pensioengrondslag. De werkgeverspremie bedraagt 15,0%. De vaste eigen bijdrage van de werknemers is 2,5% en wordt in mindering gebracht op het bruto salaris van de werknemer.
   - Voor werknemers die in dienst zijn op 30 juni 2024 en deelnemen aan de pensioenregeling van Aegon Cappital blijft in beginsel de huidige leeftijdsafhankelijke premie van toepassing. Deze werknemers krijgen eenmalig de optie om met terugwerkende kracht per 1 april 2024 over te stappen naar de vaste vlakke pensioenpremie zoals hierboven beschreven. Indien werknemer voor deze overstapoptie kiest zijn toekomstige stijgingen in de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie niet meer van toepassing voor de betreffende werknemer.
   - Werknemers voor wie na 30 juni 2024 de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie van toepassing blijft, ontvangen een tegemoetkoming van de werkgever indien werknemer voor 1 november 2024 besluit vrijwillig in te leggen in de pensioenregeling. Indien een werknemer

bovenop de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie vrijwillig minimaal 2,50% van de pensioengrondslag 2024 inlegt in de pensioenregeling van Aegon Cappital ontvangt deze een tegemoetkoming van de werkgever van 1,25% van de pensioengrondslag 2024. Indien het vrijwillig inleggen voor 1 juli 2024 wordt geactiveerd ontvangen werknemers de tegemoetkoming met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024.

4. De beschikbare premie wordt berekend over de pensioengrondslag, te weten het bruto jaarsalaris inclusief 8% vakantiegeld (maximum salarisgrens 2024 is € 137.800) min de franchise (€ 17.545 in 2024). Bij een parttime dienstverband wordt de franchise pro rata in mindering gebracht op het parttime salaris.

5. Voor werknemers met een datum in dienst voor 1 juli 2024 wordt de beschikbare premie vastgesteld conform onderstaande tabel. De werkgever betaalt de gehele beschikbare premie.

Leeftijd	2024 Beschikbare premie DNV
20-24	5,3%
25-29	6,5%
30-34	7,8%
35-39	9,6%
40-44	11,6%
45-49	14,2%
50-54	17,5%
55-59	21,5%
60-64	26,8%
65-67	32,3%

6. Werkgever betaalt de premies van de volgende risicoverzekeringen:
   - Levenslang nabestaandenpensioen
   - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
   - WIA-excedentverzekering

7. Werknemers kunnen voor eigen rekening gebruik maken van de volgende opties:
   - Vrijwillig inleggen tot het fiscale maximum
   - ANW-hiaat (aanvullende overlijdensrisicoverzekering)
   - WGA-hiaat (aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering)
   - Netto pensioenregeling voor werknemers met een salaris hoger dan de maximum salarisgrens

8. Levensverzekering
   Voor alle werknemers die een beschikbare premie pensioenregeling hebben bij Aegon Cappital is er een levensverzekering afgesloten. Als een werknemer komt te overlijden wordt een bedrag van

een bruto jaarsalaris (inclusief 8% vakantietoeslag) netto uitbetaald aan de begunstigde. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van DNV.

Artikel 24. Pensioencompensatie werknemers met pensioengevend salaris > € 137.800

1. Vanaf 1 januari 2015 is de fiscale omkeerregeling voor pensioenopbouw niet meer van toepassing voor het salarisdeel boven € 100.000 (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en is in 2024 € 137.800). Werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren van werkgever en deelnemer waren van de ABP pensioenregeling of het Zwitserleven pensioen, ontvangen een bruto compensatie voor het vervallen van pensioenopbouw over het salaris boven het wettelijke maximum. De compensatie wordt bepaald volgens de beschikbare premie zoals vermeld in onderstaande tabel, en wordt maandelijks uitbetaald na inhouding van belastingen en premies.

   De werknemer kan desgewenst gebruik maken van de netto pensioenspaarregeling bij Aegon Cappital.

Leeftijd	Pensioencompensatie boven maximum salarisgrens van € 137.800
20-24	5,3%
25-29	6,5%
30-34	7,8%
35-39	9,6%
40-44	11,6%
45-49	14,2%
50-54	17,5%
55-59	21,5%
60-64	26,8%
65-67	31,5%

HOOFDSTUK 6. GESCHILLEN

Artikel 25. Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties

1. De uitleg van deze DNV-CAO berust bij partijen.

2. Indien de partijen bij deze DNV-CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gerede van hen de overige partij uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil op te lossen.

3. Indien het overleg bedoeld in lid 2 niet tot een oplossing leidt, bestaat de mogelijkheid een interpretatiecommissie te benoemen aan welke een bindend advies kan worden gevraagd.

Artikel 26. Geschillen tussen werkgever en werknemer (Grievance)

De werkgever zal ingeval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te laten bijstaan.

HOOFDSTUK 7. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 27. Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zijn verplichtingen, voorvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de DNV-CAO, niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
   a. waarschuwing of berisping
   b. schorsing
   c. al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie
   d. ontslag.

2. Bij lid 1 sub b kan bepaald worden dat dit gepaard gaat met inhouding van het salaris.

3. Bij lid 1 sub c kan bepaald worden dat dit gepaard gaat met toekenning van een lagere grade.

HOOFDSTUK 8. DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

Duurzame inzetbaarheid is het gemotiveerd, gezond en productief houden van de werknemer om hem/haar in staat te stellen op een goede manier tot aan pensionering binnen of buiten de organisatie te blijven werken. Het gaat hierbij om het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken maar ook over betrokkenheid / eigenaarschap en mobiliteit van een werknemer en om goed werkgeverschap. Doelstelling is dat iedereen zo goed mogelijk aan de slag kan blijven tot aan het moment dat de pensioenleeftijd is aangebroken. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht leeftijd. Vitaliteit is het energiek, sterk en fit voelen en het beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen.

In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit hebben CAO-partijen met elkaar een verlofspaarregeling afgesproken. De verlofspaarregeling biedt werknemers de mogelijkheid om extra doorbetaald verlof op te bouwen, gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, rekening houdend met de verschillende levensfasen waarin werknemers zich kunnen bevinden. De regeling verlofsparen is opgenomen in bijlage 4.

BIJLAGE 1. AFBOUWREGELINGEN

Bedrijfshulpverlening

Als de bedrijfshulpverleningsactiviteiten voor werknemer eindigen als gevolg van reorganisatie of medische noodzaak vindt een afbouw van vergoedingen (uitkeringspercentages afgeleid van vergoeding artikel 21.12.1) als volgt plaats:

- bij 1 tot 5 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 4 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 5 tot 10 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 8 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 10 tot 15 jaar BHV-lidmaatschap: 4 x 12 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 15 jaar BHV-lidmaatschap of langer: 4 x 18 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%

Deze regeling geldt alleen voor werknemers die in dienst waren op 1 april 2017 én op 1 april 2017 en nadien onafgebroken in aanmerking komen voor deze vergoeding.

Consignatiedienst

Als het werken in consignatiedienst voor werknemer eindigt als gevolg van reorganisatie of medische noodzaak vindt een afbouw van vergoedingen (uitkeringspercentages afgeleid van de gemiddelde vergoeding over de afgelopen twee jaren (vergoeding zoals beschreven in artikel 5.4.1 PAG deel 1) als volgt plaats:

- bij 1 tot 5 jaar consignatiedienst: 4 x 4 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 5 tot 10 jaar consignatiedienst: 4 x 8 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 10 tot 15 jaar consignatiedienst: 4 x 12 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%
- bij 15 jaar consignatiedienst of langer: 4 x 18 maanden, respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%

Deze regeling geldt alleen voor werknemers die in dienst waren op 1 april 2017 én op 1 april 2017 en nadien onafgebroken in aanmerking komen voor deze vergoeding.

BIJLAGE 2. PROTOCOL CONCURRENTIE-/RELATIEBEDING

In artikel 6 lid 13 van deze DNV CAO is opgenomen dat DNV het recht heeft om in een aantal gevallen haar werknemers een concurrentie- c.q. relatiebeding (een bijzondere vorm van een concurrentiebeding, waarbij werknemers gedurende een periode na einde dienstverband met DNV geen relaties van DNV mogen benaderen) voor te leggen. DNV wil hiermee voorkomen, althans in ieder geval de mogelijkheid beperken, dat de belangen van DNV, alsook de belangen van haar relaties, geschaad kunnen worden doordat een werknemer zijn kennis opgedaan bij DNV en/of bij haar relaties door het aangaan van een ander dienstverband, in dienst stelt van concurrenten van DNV of van concurrenten van haar relaties.

Dit protocol beschrijft meer in detail de handelwijze van DNV mocht werkgever van deze mogelijkheid gebruik (willen) maken.

a. Een concurrentie- c.q. relatiebeding wordt uitsluitend voorgelegd aan werknemers in functies waarbij concurrentiebelangen een rol spelen.

b. In het algemeen zal het concurrentie- c.q. relatiebeding voor de duur van 1 jaar na uitdiensttreding van toepassing zijn.

c. Het ondertekende concurrentie- c.q. relatiebeding is onderdeel van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer. Met inachtneming van het voorgaande zal een concurrentie- c.q. relatiebeding worden voorgelegd:
    - aan nieuwe werknemers, bij hun indiensttreding, ingeval hun functie behoort tot de onder punt a. genoemde groepen
    - bij functiewisselingen, waarbij de nieuwe functie behoort tot de onder punt a. genoemde groepen
    - bij promoties, indien de betrokken werknemer daardoor deel gaat uitmaken tot de onder punt a. genoemde groepen.

d. Bij functiewisselingen zal werkgever zorgvuldig nagaan of het concurrentie- c.q. relatiebeding moet worden gehandhaafd. Ook als dit het geval is wordt het beding opnieuw opgesteld, en opnieuw door partijen ondertekend.

Werkgever stelt vakorganisaties in kennis van de standaardteksten van een concurrentie- c.q. relatiebeding.

BIJLAGE 3. REGELING OPVANG SOCIALE GEVOLGEN BIJ BOVENTALLIGHEID

Voor deze regeling verwijzen wij naar het addendum bij deze CAO.

BIJLAGE 4. VERLOFSPAREN

Artikel 1: Wat is verlofsparen?
De verlofspaarregeling biedt werknemers de mogelijkheid om extra doorbetaald verlof op te bouwen, gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, rekening houdend met de verschillende levensfasen waarin werknemers zich kunnen bevinden. De extra verlofuren worden aangeduid als Persoonlijke Levensloopuren (Personal Lifecycle hours) en worden apart geregistreerd in het verlofoverzicht.

Voorbeelden waarvoor extra verlof gespaard kan worden:
- Geplande tijd voor scholing gericht op duurzame inzetbaarheid
- Geplande tijd voor een sabbatical
- Gepland minder werken tot de pensioenleeftijd
- Gepland eerder te stoppen voor de pensioenleeftijd
- Mantelzorg
- Extra tijd voor ouderschapsverlof (aanvullend op de Wet arbeid en zorg)

Artikel 2: Hoeveel verlof mag er gespaard worden?
De werknemer kan jaarlijks maximaal 4 weken van 38 uur (152 uur) sparen bij een voltijd dienstverband (naar rato bij een parttime dienstverband). In totaal kan de werknemer maximaal 20 weken van 38 uur (760 uur) sparen bij een voltijd dienstverband (naar rato bij een parttime dienstvierband).

Indien bij verlaging van de arbeidsomvang het maximale saldo Persoonlijke Levensloopuren wordt overschreden dan zijn er twee mogelijkheden:
- De werknemer neemt de te veel gespaarde uren op voor het einde van het kalenderjaar.
- Werkgever betaalt de te veel gespaarde uren aan de werknemer uit voor het einde van het kalenderjaar.

Artikel 3: Bronnen waaruit gespaard kan worden

a.) De werknemer kan Persoonlijke Levensloopuren inkopen uit de volgende bronnen en tegen de aangegeven tarieven:

Bron	Tarief per verlofuur
Salaris	Uursalaris
Profit share	Uursalaris + 8%*
Vakantietoeslag	Uursalaris + 8%*

*) Over profit share en vakantietoeslag is geen additionele 8% vakantietoeslag van toepassing. Wanneer Persoonlijke Levensloopuren later worden opgenomen, is over het corresponderende salaris wel 8% vakantietoeslag van toepassing.

Het wettelijk-, bovenwettelijk verlof en time-off-in-lieu (TOIL) kan niet worden aangewend voor het verlofsparen.

b.) De keuzes die de werknemer maakt bij verlofsparen kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

Inkoop van verlofuren uit profit share, ten opzichte van salaris en vakantietoeslag, wordt aanbevolen omdat daarmee een mogelijk verlagend effect op pensioenopbouw wordt voorkomen.

Deelname aan de verlofspaarregeling kan gevolgen hebben voor de mate waarin aan de minimale salariseisen van kennismigranten en deelnemers aan de 30%-regeling wordt voldaan. De mogelijke gevolgen van deelname aan de verlofspaarregeling op de 30%-regeling en de verblijfsstatus zijn daarom een aandachtspunt.

Artikel 4: Hoe wordt de waarde van een Persoonlijk Levensloopuur bepaald?
De waarde van een Persoonlijke Levensloopuur is gelijk aan het actuele uursalaris. Het verlofspaarsaldo wordt daardoor geïndexeerd op basis van salarisstijgingen.

Artikel 5: Hoe neem je deel aan de verlofspaarregeling?
Werknemer vraagt via MyGSS om deel te nemen aan de verlofspaarregeling. Er wordt een deelnameformulier opgesteld, waarin het doel, de geschatte startdatum, duur en omvang van het verlof worden beschreven, evenals de bron waaruit wordt gespaard.

De afspraken tussen werkgever en werknemer over deelname aan de verlofspaarregeling worden vastgelegd in het personeelsdossier en kunnen met wederzijdse instemming worden gewijzigd.

Tijdens deelname aan de verlofspaarregeling is het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen niet toegestaan.

Artikel 6: Hoe neem je gespaarde verlofuren op?
Eerder stoppen met werken (met pensioen gaan)
Wil de werknemer uren uit zijn verlofspaarsaldo gebruiken om eerder te stoppen met werken? Dan maakt de werknemer hierover ten minste vier maanden voor de ingangsdatum schriftelijk afspraken met zijn leidinggevende via het opnameformulier verlofsparen.

Sabbatical
Wil de werknemer uren uit zijn verlofspaarsaldo gebruiken voor een sabbatical? Dan maakt de werknemer hierover ten minste vier maanden voor de ingangsdatum schriftelijk afspraken met zijn leidinggevende via het opnameformulier verlofsparen.

Tijdelijk minder werken
Wil de werknemer uren uit zijn verlofspaarsaldo gebruiken om tijdelijk minder te werken? Dan maakt de werknemer ten minste twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijke afspraken met zijn leidinggevende via het opnameformulier verlofsparen over:
- de periode waarin de werknemer minder werkt;
- het aantal uren per week dat de werknemer minder werkt;
- de dagen en tijdstippen waarop de werknemer werkt.

De werkgever werkt mee aan het verzoek tot opnemen van verlofuren tenzij een zodanig bedrijfs- of organisatiebelang zich tegen deze opname van het gespaarde verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de werkgever de aanvraag van de werknemer afwijst dan dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren aan de werknemer. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.

Artikel 7: Hoe lang zijn extra verlofuren geldig?
De verlofuren die de werknemer op grond van deze regeling spaart zijn onbeperkt geldig. Dit betekent dat ze niet vervallen of verjaren.

Artikel 8: Wat gebeurt er als je uit dienst gaat?
Als de werknemer uit dienst gaat, dan stelt de werkgever de werknemer in staat om voorafgaand aan de uitdiensttreding zoveel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant aan Persoonlijke Levensloopuren wordt uitbetaald tegen het actuele uursalaris vermeerderd met vakantietoeslag op het moment van uitdiensttreding, met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Artikel 9: Fiscale wet- en regelgeving
De keuzes die de werknemer maakt bij verlofsparen kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag. Dwingende bepalingen in wet- en regelgeving en wijzigingen hierin kunnen direct gevolgen hebben voor het verlofsparen.

Artikel 10: Hardheidsclausule
In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van deze verlofspaarregeling leidt tot onevenredig nadelige of onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling afwijken. Een positieve afwijking wordt bekrachtigd door de werkgever en leidt niet tot precedenten voor andere werknemers.

Artikel 11: Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking per 1 april 2024.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2023 – 31 maart 2025

Tussen

DNV Netherlands B.V., gevestigd te Arnhem
DNV Business Assurance B.V., gevestigd te Rotterdam

en

FNV gevestigd te Utrecht

CNV gevestigd te Utrecht

Partijen verklaren deze collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan met ingang van 1 april 2023.

Arnhem, 16 juli 2024

Namens DNV Netherlands B.V.
Namens DNV Business Assurance B.V.

B. Oudman
Country Chair / General Director

Namens FNV

P. Matuszczyk

Namens CNV

J. Harmsen

BIJLAGE VERHOGINGSMATRICES
Verhogingsmatrices 1 april 2023

Business Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	10,75	9,00	8,25	7,75	7,00
	4	8,75	8,00	7,25	6,75	6,00
	3	7,75	7,00	6,50	6,00	5,25
	2	5,50	5,00	4,50	0,00	0,00

Maritime						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	10,75	9,00	8,25	7,75	7,00
	4	8,75	8,00	7,25	6,75	6,00
	3	7,75	7,00	6,50	6,00	5,25
	2	5,50	5,00	4,50	0,00	0,00

Supply Chain & Product Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	10,75	9,00	8,25	7,75	7,00
	4	8,75	8,00	7,25	6,75	6,00
	3	7,75	7,00	6,50	6,00	5,25
	2	5,50	5,00	4,50	0,00	0,00

GSS						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	10,75	9,00	8,25	7,75	7,00
	4	8,75	8,00	7,25	6,75	6,00
	3	7,75	7,00	6,50	6,00	5,25
	2	5,50	5,00	4,50	0,00	0,00

Energy Systems						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	13,00	11,00	9,50	8,25	7,00
	4	11,50	9,75	8,25	7,00	6,00
	3	10,00	8,25	7,25	6,00	5,25
	2	6,00	5,50	5,00	0,00	0,00

Verhogingsmatrices 1 april 2024

Business Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	8,50	7,00	6,25	5,75	5,00
	4	6,50	5,75	5,25	5,00	4,00
	3	5,50	5,00	4,75	4,50	3,25
	2	3,50	3,00	2,50	0,00	0,00

Maritime						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	8,50	7,00	6,25	5,75	5,00
	4	6,50	5,75	5,25	5,00	4,00
	3	5,50	5,00	4,75	4,50	3,25
	2	3,50	3,00	2,50	0,00	0,00

Supply Chain & Product Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	8,50	7,00	6,25	5,75	5,00
	4	6,50	5,75	5,25	5,00	4,00
	3	5,50	5,00	4,75	4,50	3,25
	2	3,50	3,00	2,50	0,00	0,00

GSS						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	8,50	7,00	6,25	5,75	5,00
	4	6,50	5,75	5,25	5,00	4,00
	3	5,50	5,00	4,75	4,50	3,25
	2	3,50	3,00	2,50	0,00	0,00

Energy Systems						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	11,00	9,00	7,50	6,25	5,00
	4	9,50	7,75	6,25	5,00	4,00
	3	8,00	6,25	5,25	4,50	3,25
	2	4,00	3,50	3,00	0,00	0,00