

PAG DEEL 2 / CAO 2022-2023

Hoofdstuk 1. Algemeen	4
Artikel 1. Definities.....	4
Artikel 2. Werkingssfeer.....	5
Artikel 3. Looptijd.....	6
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. Utdiensttreding.....	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.....	17
Hoofdstuk 4. Arbeidsduur en verlof.....	18
Artikel 18. Arbeidsduur	18
Artikel 19. Vakantie/Verlof	19
Hoofdstuk 5. Vergoedingen, toeslagen en verzekeringen.....	24
Artikel 20. Vergoedingen en toeslagen	24
Artikel 21. Arbeidsongeschiktheid.....	24
Artikel 22. Pensioenregeling ABP	25
Artikel 23. Pensioenregeling Defined Contribution.....	26
Artikel 24. Pensioencompensatie werknemers met pensioengevend salaris > € 114.866.....	27
Hoofdstuk 6. Geschillen.....	29
Artikel 25. Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties.....	29
Artikel 26. Geschillen tussen werkgever en werknemer (Grievance)	29
Hoofdstuk 7. Overige bepalingen.....	30
Artikel 27. Disciplinaire maatregelen.....	30

Hoofdstuk 8. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsregeling	31
Bijlage 1. Afbouwregelingen	32
Bijlage 2. Protocol concurrentie-/relatiebeding.....	33
Bijlage 3. Regeling Opvang sociale gevolgen bij boventalligheid	34
Bijlage: Verhogingsmatrices 1 april 2022.....	36

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., DNV B.V. en DNV Business Assurance B.V., zijnde 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 ijsalaris 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% vakantietoeslag 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 ijsalaris.

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., DNV 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 gelegenhedswerk 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 2022 en eindigt - van rechtswege - per 31 maart 2023 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 voerenhierbij 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 DNVBij 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 vermindering 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 vakbondsangelegenheden
 - 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 maandelijks 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

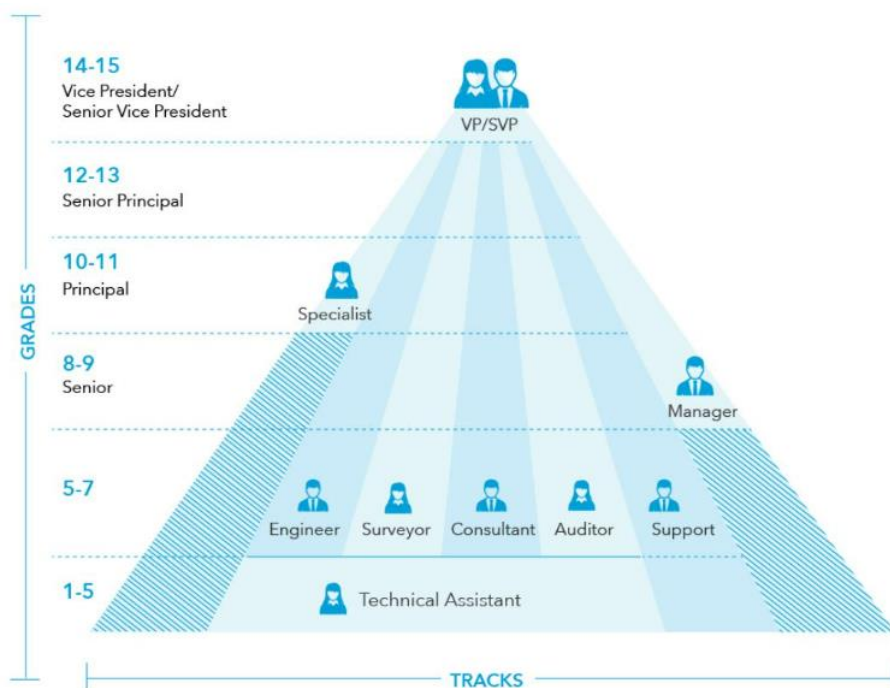
Het salaris wordt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand door de werkgever overgemaakt op de bankrekening van werknemer.

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 8 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 2022 (na toepassing van de promoties en individuele salarisverhogingen, die gebaseerd zijn op de salaristabellen van 31 maart 2022) 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 2022 (nadat de salarisverhoging per 1 april 2022 heeft plaatsgevonden).

De salaristabellen voor een bruto fulltime maandsalaris en exclusief 8% vakantietoeslag:

Grade	DC pensioenregeling				ABP pensioenregeling		
	68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris		68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris
1	1.949,93	2.867,54	3.326,35		2.029,40	2.984,41	3.461,92
2	2.103,99	3.094,10	3.589,16		2.193,88	3.226,29	3.742,50
3	2.296,15	3.376,69	3.916,96		2.399,02	3.527,97	4.092,45
4	2.509,91	3.691,04	4.281,61		2.627,23	3.863,57	4.481,74
5	2.745,66	4.037,74	4.683,78		2.878,91	4.233,69	4.911,08
6	3.011,05	4.428,02	5.136,50		3.162,24	4.650,35	5.394,41
7	3.351,80	4.929,12	5.717,78		3.526,01	5.185,31	6.014,96
8	3.846,64	5.656,82	6.561,91		4.054,29	5.962,19	6.916,14
9	4.349,98	6.397,03	7.420,55		4.591,65	6.752,42	7.832,81
10	4.860,34	7.147,56	8.291,17		5.136,50	7.553,68	8.762,27
11	5.574,82	8.198,27	9.509,99		5.899,27	8.675,39	10.063,45
12	6.470,74	9.515,80	11.038,33		6.806,64	10.009,76	11.611,32
13	7.298,60	10.733,23	12.450,55		7.634,49	11.227,19	13.023,54

De salaristabellen voor een bruto fulltime jaarsalaris en inclusief 8% vakantietoeslag:

Grade	DC pensioenregeling				ABP pensioenregeling		
	68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris		68% ijksalaris	100% ijksalaris	116% ijksalaris
1	25.271,06	37.163,33	43.109,46		26.301,07	38.678,04	44.866,53
2	27.267,71	40.099,58	46.515,51		28.432,64	41.812,71	48.502,74
3	29.758,04	43.761,83	50.763,72		31.091,25	45.722,43	53.038,02
4	32.528,45	47.835,95	55.489,70		34.048,89	50.071,89	58.083,39
5	35.583,75	52.329,05	60.701,70		37.310,65	54.868,61	63.647,59
6	39.023,30	57.387,20	66.569,15		40.982,63	60.268,57	69.911,54
7	43.439,37	63.881,42	74.102,45		45.697,12	67.201,65	77.953,91
8	49.852,45	73.312,43	85.042,42		52.543,59	77.269,99	89.633,19
9	56.375,73	82.905,49	96.170,37		59.507,70	87.511,33	101.513,14
10	62.990,09	92.632,48	107.453,68		66.569,05	97.895,66	113.558,97
11	72.249,69	106.249,55	123.249,48		76.454,40	112.432,94	130.422,21
12	83.860,84	123.324,76	143.056,72		88.213,95	129.726,39	150.482,61
13	94.589,82	139.102,67	161.359,10		98.942,92	145.504,30	168.784,99

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

B. Salarisverhogingen

- 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.

- De ijksalarissen in de salaristabellen zijn per 1 april 2022, nadat de salarisverhogingen per 1 april 2022 hebben plaatsgevonden, verhoogd met 3,25%.

In de CAO 2022-2023 is afgesproken dat een werkgroep van de CAO partijen tegen het eind van kalenderjaar 2022 zal vaststellen of de ijksalarissen in lijn zijn met de DNV Group richtlijn om volgens de mediaan van onafhankelijke benchmark data te belonen. De resultaten worden als input gebruikt voor de onderhandelingen van de CAO 2023-2024.

3. Verhogingsmatrix

- De CAO-partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 april 2022 onderhandeld wordt over de stijging van de ijsalarissen 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 ijsalarissen 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. Medewerkers 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 MIP rating 3 of hoger ontvangen een salarisverhoging per 1 april 2022 van tenminste EUR 1.750 op jaarbasis uitgaande van een full time dienstverband.

5. Bij promotie naar een hogere grade geldt het volgende:

- Als een werknemer op grond van zijn loopbaanontwikkeling promoveert zal het salaris, naast de tabelverhoging, tevens worden verhoogd met een percentage van het huidige salaris conform onderstaande tabel 1, waarbij in geval van een relatieve salarispositie van 100% en hoger de verhoging wordt berekend op basis van het ijsalaris van de huidige (oude) grade.
- Als minimum verhoging gelden de nominale vaste bedragen in tabel 2. Deze bedragen zijn per jaar op basis van een voltijd dienstverband, inclusief vakantietoeslag.
- Aan een aantal werknemers is een individuele garantiecorrectie toegekend (= de relatieve positie van salaris ten opzichte van ijsalaris 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%

Tabel 2

Promotie naar grade	Bruto Salarisverhoging
12 – 13	€ 2.000
10 – 11	€ 1.750
8 – 9	€ 1.500
6 – 7	€ 1.250
4 – 5	€ 1.000
2 – 3	€ 750

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 leidinggevendenden. 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.

Medewerker 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 medewerkers met kinderen tot en met groep 8 in het basisonderwijs beroep doen op de DNV Coronaverlofregeling. Indien een medewerker 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 medewerker hetzelfde % verlof opneemt.

- Voorbeeld: een medewerker werkt gewoonlijk 4 dagen per week. Tijdens een week waarin scholen/kinderdagverblijven dicht zijn, besluit medewerker 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.

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.

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.

Als gevolg van het Pensioenakkoord zullen pensioenen wijzigen tussen 2023 en 2026. In de CAO 2022-2023 is afgesproken om met een werkgroep te onderzoeken welke veranderingen en wijzigingen (mogelijk) effect hebben op onze pensioenregelingen. De veranderingen in de ABP-regeling worden op nationaal niveau onderhandeld. CAO-partijen zullen onderzoeken wat deze veranderingen betekenen voor medewerkers van DNV. Er wordt ook onderzocht in hoeverre het mogelijk is de ijsalarissen voor de ABP-regeling en de Aegon Capital regeling te harmoniseren.

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. Voor werknemers van DNV Netherlands B.V. met een datum in dienst gelegen na 31 mei 2015 en voor alle werknemers van DNV Business Assurance B.V. en DNV B.V. is er voor pensioenopbouw een beschikbare premieregeling van toepassing. 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.

Als gevolg van het Pensioenakkoord zullen pensioenen wijzigen tussen 2022 en 2026. In de CAO 2022-2023 is afgesproken om de gevolgen van het Pensioenakkoord te onderzoeken in een studiegroep. De benodigde veranderingen in de Aegon Cappital regeling worden onderzocht waarbij de introductie van een leeftijdsonafhankelijke premie voor nieuwe medewerkers wordt verkend en waarbij onderzocht wordt in hoeverre de huidige leeftijdsafhankelijke premies toereikend zijn.

2. De beschikbare premie wordt vastgesteld conform de onderstaande tabel, afgeleid van de geoptimaliseerde 4% staffel, type 2, zoals van toepassing in 2016. Het percentage wordt berekend over de pensioengrondslag, te weten het bruto jaarsalaris inclusief 8% vakantiegeld min de franchise (€ 14.802 in 2022). Bij een parttime dienstverband wordt de franchise pro rata in mindering gebracht op het parttime salaris.

Leeftijd	2022 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%

Werkgever betaalt de gehele beschikbare premie voor werknemer aan Aegon Cappital en neemt de risicopremies nabestaandenpensioen, excedentverzekering WIA en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor zijn rekening. Er is een mogelijkheid tot bijsparen tot de fiscaal maximale kostprijsstaffel zoals door Cappital gehanteerd.

- De werknemers kunnen voor eigen rekening gebruik maken van de volgende pensioenverzekeringen: Anw-hiaat, WGA hiaat, OP/NP > € 114.866 en premievrijstelling bij invaliditeit > € 114.866.
- 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 > € 114.866

- 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 2022 € 114.866). 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 Cappital.

Leeftijd	Pensioencompensatie boven maximum salarisgrens van € 114.866
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 gereede 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, voortvloeiend 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 VITALITEITSREGELING

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.

CAO-partijen hebben een werkgroep “Duurzame Inzetbaarheid” afgesproken met als doelstelling om concrete maatregelen in te voeren met ingang van 1 januari 2023. De volgende onderwerpen worden door de werkgroep nader onderzocht:

- Fietsregeling en/of sportabonnement
- Optimale benutting van de fiscale mogelijkheden in de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling
- Een regeling waarbij oudere medewerkers de mogelijkheid hebben om minder te gaan werken, voorbeelden van mogelijke regelingen die worden verkend zijn Verlofsparen, Generatiepact en de RVU regeling
- Omscholingsmogelijkheden voor medewerkers in functies die (op lange termijn) aflopend zijn door automatisering of verschuiving in taakverdelingen binnen het bedrijf.
- Invoering van een jaarlijkse ‘vitaliteitsweek’.

BIJLAGE 1. AFBOWREGELINGEN

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 inachtnaam 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.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2022 – 31 maart 2023

Tussen

**DNV Netherlands B.V.,
DNV B.V.,
DNV Business Assurance B.V.,**

gevestigd te Arnhem
gevestigd te Rotterdam
gevestigd te Rotterdam

en



FNV

gevestigd te Amsterdam



CNV

gevestigd te Den Haag

Partijen verklaren deze collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan met ingang van 1 april 2022.

Arnhem, 24 Oktober 2022

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

B. Oudman
Country Chair / General Director

Namens FNV

F. Alejandro Perez

Namens CNV

J. Harmsen

BIJLAGE: VERHOOGINGSMATRICES 1 APRIL 2022

Business Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	7,25	6,00	5,25	4,75	4,00
	4	5,75	5,00	4,25	3,75	3,00
	3	4,75	4,00	3,50	3,00	2,25
	2	2,50	2,00	1,50	0,00	0,00

Maritime						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	7,25	6,00	5,25	4,75	4,00
	4	5,75	5,00	4,25	3,75	3,00
	3	4,75	4,00	3,50	3,00	2,25
	2	2,50	2,00	1,50	0,00	0,00

Supply Chain & Product Assurance						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	7,25	6,00	5,25	4,75	4,00
	4	5,75	5,00	4,25	3,75	3,00
	3	4,75	4,00	3,50	3,00	2,25
	2	2,50	2,00	1,50	0,00	0,00

GSS						
		Relatieve salarispositie				
		<80%	80%-92%	92%-100%	100%-108%	108%-116%
Rating	5	7,25	6,00	5,25	4,75	4,00
	4	5,75	5,00	4,25	3,75	3,00
	3	4,75	4,00	3,50	3,00	2,25
	2	2,50	2,00	1,50	0,00	0,00

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