

1 januari 2011

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kiwa N.V.

1 januari 2011

Collectieve Arbeidsovereenkomst

© 2011 Kiwa N.V.
Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag
worden verveelvoudigd,
opgeslagen in een
geautomatiseerd
gegevensbestand, of
openbaar gemaakt, in enige
vorm of op enige wijze,
hetzij elektronisch,
mechanisch, door
fotokopieën, opnamen, of
enig andere manier, zonder
voorafgaande schriftelijke
toestemming van de
uitgever.

Kiwa N.V.

Kiwa N.V.
Sir W. Churchill-laan 273
Postbus 70
2280 AB Rijswijk

Telefoon 070 41 44 400
Fax 070 41 44 420
Internet www.kiwa.com

Collectieve Arbeidsovereenkomst Kiwa N.V. 2011

Inhoud	Blz.
Artikel 1 Begripsomschrijvingen.....	3
Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao.....	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever.....	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer.....	6
Artikel 5 Indienstneming en ontslag.....	8
Artikel 6 Arbeidsduur en arbeidstijden.....	9
Artikel 7 Salariëring en functieniveaus.....	11
Artikel 8 Bijzondere beloningen.....	12
Artikel 9 Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden.....	15
Artikel 10 Vakantie.....	16
Artikel 11 Buitengewoon verlof.....	16
Artikel 12 Feestdagen.....	17
Artikel 13 Vakantietoeslag.....	17
Artikel 14 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	18
Artikel 15 Vervroegde pensionering.....	18
Artikel 16 Pensioenregeling.....	18
Artikel 17 Zorgverzekering.....	18
Artikel 18 Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen.....	18
Artikel 19 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen.....	20
Artikel 20 Uitleg van de cao.....	21
Artikel 21 Looptijd.....	21

Bijlagen:

	Protocol behorend bij de Kiwa bedrijfs-CAO
1	Salaristabel als bedoeld in art. 7 lid 1, onder b
2	Leeftijdsbewust personeelsbeleid
3	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
4	Levensloopregeling
5	Verklaring relatiepartnerschap
6a	Reglement Pré-FPU en FUR regeling
6b	Pré-FPU-aanvullingsreglement
7	Gebruik ATV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen voor pensioendoeleinden
8	Overgangsregelingen Partiele Arbeidsparticipatie Senioren (PAS)
9	Disciplinaire maatregelen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Kiwa NV
hierna aangeduid als werkgever

en

ABVAKABO-FNV
CNV Publieke Zaak
hierna aangeduid als vakbonden

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder;

1. werkgever: Kiwa N.V. en haar dochterondernemingen Kiwa Nederland B.V., Kiwa Gas Technology B.V., Kiwa Training B.V., Kiwa Prismant B.V., Kiwa Register B.V., Kiwa International B.V.;
2. werknemer: alle personen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever zijn, met uitzondering van:
 - a. directieleden van Kiwa(onderdelen);
 - b. senior management leden;
 - c. oproepkrachten;
 - d. stagiaires;
 - e. vakantiewerkers;
3. salaris: het als zodanig vastgestelde bedrag per maand;
4. jaarsalaris: twaalfmaal het salaris;
5. uurloon: 1/165 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige dagtaak;
6. maandinkomen:
 - a. het salaris vermeerderd met een of meer van de volgende toelagen voor zover deze worden aangemerkt als inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, waarop ingevolge deze overeenkomst per kalendermaand aanspraak wordt gemaakt:
 - een garantietoelage;
 - een vervangingstoelage;
 - een bereikbaarheidstoelage;
 - een toelage wegens inconveniënten;
 - persoonlijke toelage;
 - b. de vakantietoelage per kalendermaand;
 - c. de eindejaarsuitkering per kalendermaand;
7. garantietoelage- een garantietoelage is een onderdeel van het salaris: het salaris bestaat uit het schaalsalaris plus de garantietoelage;
 - de vakantietoelage wordt uitbetaald over het gehele salaris;
 - de eindejaarsuitkering, variabele beloning en winstuitkering worden uitbetaald over het gehele salaris;
 - een garantietoelage maakt deel uit van de grondslag voor pensioenopbouw;
 - de berekening van een dagtarief voor bijvoorbeeld pensioen e.d. vindt plaats over het gehele salaris.
8. levenslooptoelage: Van de ten gevolge van het vervallen van de fiscale facilitering van vervroegd pensioen vrijgevallen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie wordt 0,8 % van het brutosalaris beschikbaar gesteld ten behoeve van levensloopsparen. Dit percentage wordt door de werkgever aangevuld met 0,2 %, zodat er in totaal 1% beschikbaar is voor storting in de levensloop.
9. jaarinkomen: twaalfmaal het maandinkomen;
10. bedrijfswinstmarge: het bedrijfsresultaat gedeeld door de netto-omzet, uitgedrukt in een percentage.
11. BW: Burgerlijk Wetboek.
12. CAO: Collectieve Arbeids Overeenkomst.
13. Woonplaats: de gemeente waarin de werknemer daadwerkelijk woonachtig is.
14. Standplaats: de gemeente waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
15. Buitendienst: het gewoonlijk verrichten van de werkzaamheden vanuit de woonplaats

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

1. **Nakoming cao**
Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in de cao.
2. **Periodiek overleg**
Partijen zullen in beginsel jaarlijks overleg plegen over de algemene gang van zaken in de onderneming van werkgever.
3. **Diensttijd bij overname van een onderneming en in- en uitdiensttreding binnen de werkgever**
Voor hen die bij de overname van een onderneming door de werkgever in zijn dienst zijn overgegaan of zullen overgaan of voor hen die binnen de werkgever in- en uitdienst gaan, geldt als diensttijd bij de werkgever mede als diensttijd, de tijd die bij de overgenomen onderneming of bij de werkgever als zodanig gold, een en ander voor zover het de bepalingen van deze overeenkomst betreft.
4. **Gelijkstelling relatiepartner**
Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt met echtgenoot/echtgenote of weduwe/weduwenaar gelijkgesteld de relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont/samenwoonde en met het oogmerk duurzaam samen te leven/een gemeenschappelijke huidhouding voert/ voerde, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring zoals opgenomen in bijlage 5 (verklaring relatiepartnerschap) van deze overeenkomst.
5. **Belangenbehartiging**
 - a. De werknemer heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen, al of niet bijgestaan door een raadsman/raadsvrouw.
 - b. Indien de werknemer lid is van een organisatie, genoemd onder partij ter andere zijde in deze overeenkomst, kan hij zich bij het voordragen van zijn belangen laten bijstaan door een door die organisatie aangewezen persoon.
 - c. De werknemer heeft het recht zijn belangen te laten voordragen bij de werkgever door een raadsman/raadsvrouw alleen, of door een door zijn organisatie, als bedoeld in dit lid onder b, aangewezen persoon alleen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. **Toepassing cao**
De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in ongunstige zin afwijken van deze cao.
2. **Arbeidsovereenkomst**
De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze cao integraal van toepassing wordt verklaard.
3. **Ter beschikking stelling cao**
De werkgever zal de werknemer een exemplaar van de cao ter beschikking stellen middels haar interne bedrijfsnetwerk (intranet).
4. **Scholing, opleiding en inzetbaarheid**

- a. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad een beleid ontwikkelen en uitvoeren op het punt van scholing en opleiding, dat zich richt op de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer. De arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten zijn opgenomen in artikel 18, lid 2 van deze overeenkomst.
- b. Partijen zullen een beleid ontwikkelen dat zich richt op vergroting van de inzetbaarheid, weerbaarheid en wendbaarheid van de werknemer.

5. Fusie en reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan, of
 - een bedrijfssonderdeel te sluiten, of
 - een belangrijke reorganisatie te treffen,
- hierbij de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met de vakbonden overleg plegen over de toepassing van deze maatregelen.

a) Reorganisatie

De werkgever vraagt bij een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de WOR tijdig advies van zijn ondernemingsraad. Wanneer zich een situatie voordoet als bedoeld in onderstaand lid b), zullen tevens de vakorganisaties worden ingelicht.

Daar waar de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie, fusie of bedrijfssluiting niet met het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket zijn op te vangen of in situaties van gelijktijdig opheffen van een groot aantal arbeidsplaatsen als gevolg van sluiting van bedrijven of onderdelen daarvan, zal met de vakorganisaties een Sociaal Plan worden opgesteld.

De in het kader van dit artikel ingebrachte informatie zal door partijen op verzoek van één of beide partijen vertrouwelijk worden behandeld.

b) Sociale Plannen

Bij het afsluiten van een Sociaal Plan nemen de werkgever en de vakorganisaties o.a. de volgende uitgangspunten in acht:

- het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen een in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of bedrijfssluiting;
- de werkgever zal zich maximaal inspannen om boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen het eigen bedrijf, als naar andere bedrijven.
- de werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn / haar boventalligheidprobleem. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op aanvullende (werkloosheids)uitkeringen of een andere daarvoor bestemde voorziening;
- het Sociaal Plan bevat heldere termijnen;
- er zal aandacht gegeven worden aan eventuele suppletieregelingen op de WW-uitkeringen.

In een Sociaal Plan kunnen de werkgever en de vakbonden, afhankelijk van de concrete situatie van de reorganisatie, fusie e.d., onder andere de volgende onderwerpen regelen:

- de werkingssfeer, waaronder verstaan wordt de bedrijfssonderdelen en/of bedrijfsactiviteiten waarop het Sociaal Plan betrekking heeft;
- de looptijd van het Sociaal Plan;
- de spelregels en procedures voor het vaststellen van de boventalligheid;

- de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer ten aanzien van de oplossing daarvan;
 - het bevorderen van de interne en externe mobiliteit
 - instrumenten / faciliteiten die ingezet kunnen worden om de boventaligheid op te lossen, zoals:
 - a. het opzetten van interne uitzendbureaus en banenpools;
 - b. herplaatsing binnen de eigen onderneming;
 - c. outplacement(termijnen);
 - d. vertrekpremie dan wel een startsubsidie bij aanvang van een eigen bedrijf;
 - e. her-, om- en bijscholing, zowel gericht op interne als op externe mobiliteit;
 - f. aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen ter ondersteuning hiervan en de daarvoor beschikbare budgetten;
 - g. opzetten van nieuwe activiteiten dan wel aan bestaande activiteiten een nieuwe inhoud geven;
 - h. (tijdelijke) arbeidsduurverkorting
 - i. het vastleggen van afspraken tussen de werkgever en de individuele werknemer over doelen, instrumenten en termijnen van de bemiddeling (individueel bemiddelingsplan);
 - j. definities van begrippen als "gelijkwaardige", "gelijksoortige" of "passende" arbeid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden naar de fase waarin de arbeidsbemiddeling zich bevindt;
 - k. periodiek overleg tussen de werkgever en de vakbonden over de stand van zaken;
 - l. procedures en termijnen voor bezwaar (en beroep).
- c) **Normale ontslagprocedures**
Het bestaan van een Sociaal Plan laat de toepassing van de normale ontslagprocedures, bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, onverlet.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **Goed werknemerschap**
De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen.
2. **Uitvoering opgedragen werkzaamheden**
 - a. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in richtlijnen en werkinstructies zijn vastgelegd of redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
 - b. Deze verplichting geldt op elke plaats waar de werkgever haar bedrijf uitoefent, alsmede voor opgedragen werkzaamheden bij daartoe door of namens de werkgever aangewezen andere ondernemingen.
3. **Scholing, opleiding en inzetbaarheid**
 - a. De werknemer is gehouden de scholing en opleiding te volgen, die noodzakelijk is voor de ontwikkeling en/of het onderhoud van de voor zijn huidige of toekomstige functie vereiste vakbekwaamheid.
 - b. De werknemer is gehouden deel te nemen aan programma's en activiteiten die zijn gericht op vergroting van diens inzetbaarheid, weerbaarheid en wendbaarheid.
4. **Nevenwerkzaamheden**

- a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf te melden aan werkgever. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband of zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden. De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer. Indien de werknemer deze bepaling niet nakomt, kan de werkgever dit beschouwen als een dringende reden in de zin van artikel 678 BW.
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet gemelde of door de werkgever verboden nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in bijlage 3 geregelde loondoorbetaling of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. **Geheimhouding**

- a. Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. Onder ondernemingsaangelegenheden wordt verstaan de ondernemingsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, waaronder niet alleen de ondernemingsaangelegenheden van werkgever zelf maar ook van de met werkgever geassocieerde en gelieerde vennootschappen en van de zakelijke relaties van werkgever.
- b. Overtreding van het in lid a omschreven verbod kan voor werkgever een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet en zal haar aanleiding kunnen geven bij de officier van justitie aangifte te doen.
- c. Bij niet-nakoming van de in lid 1 omschreven verplichting verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een dadelijk opvorderbare boete van € 453,78 voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat werknemer in overtreding is. voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat deze overtreding voortduurt, zulks onverminderd het recht van werkgever in plaats daarvan de werkelijk geleden schade op werknemer te verhalen.

6. **Misbruik van positie**

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. via een ander of zelf deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. via een ander of zelf, geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. zonder toestemming zaken van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

7. **Intellectueel eigendom**

- a. De werknemer zal, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, ervaringen en onderzoeken die in verband staan met zijn werkzaamheden niet publiceren zonder schriftelijke goedkeuring van de werkgever.
- b. De werknemer draagt alle eventueel ontstane intellectuele eigendomsrechten, waaronder met name het auteursrecht en intellectueel eigendomsrecht, voortvloeiend uit werkzaamheden of vindingen in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever. Slechts de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting.

8. **Concurrentiebeding**

Indien er sprake is van een bedrijfsbelang, kan de werknemer worden verplicht zich tegenover de werkgever te verbinden om in geval van beëindiging van de dienstbetrekking gedurende een

maximum termijn van twaalf maanden niet werkzaam te zijn op een werkgebied dat door de werkgever regelmatig wordt bestreken. Een daartoe strekkende bepaling kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Deze bepaling zal een nadere omschrijving bevatten van het geografisch gebied en voor welke werkzaamheden het beding geldt. Ter compensatie zal werkgever aan werknemer maandelijks een billijke vergoeding betalen gedurende de looptijd van het concurrentiebeding. Bestaande concurrentiebedingen in op 1 januari 2005 reeds afgesloten individuele arbeidsovereenkomsten zullen krachtens het overgangsrecht onverkort van kracht blijven. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 653 BW van toepassing.

9. Relatiebeding
 - a. Werknemer zal zich gedurende 12 maanden na het einde van het dienstverband onthouden van zakelijke contacten, op welke wijze en onder welke benaming dan ook, met relaties van werkgever en/of de met werkgever geassocieerde en gelieerde vennootschappen. Onder relaties wordt in dit verband verstaan relaties waarmee werkgever en/of de met werkgever geassocieerde en gelieerde vennootschappen op het moment van het einde van het dienstverband zaken deed of in de periode van twee jaar daaraan voorafgaande heeft gedaan. Onder zakelijke contacten wordt in dit verband verstaan het acquireren in de ruimste zin des woords dan wel het betrokken zijn bij dergelijke acquisities met betrekking tot producten dan wel diensten van werkgever en/of de met werkgever geassocieerde en gelieerde vennootschappen, dan wel het trachten deze te verkopen of daadwerkelijk te verkopen.
 - b. Bij niet-nakoming van de in lid 1 omschreven verplichting verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een dadelijk opvorderbare boete van € 453,78 voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat werknemer in overtreding is. voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat deze overtreding voortduurt, zulks onverminderd het recht van werkgever in plaats daarvan de werkelijk geleden schade op werknemer te verhalen.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. **Proeftijd**

Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Voor het overige gelden de bepalingen van artikel 652 BW.
2. **Aard van het dienstverband**
 - a. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, wordt het dienstverband aangegaan:
 - 1) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - 2) hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
 - b. Voor promovendi, die in dienst gekomen zijn om een promotieonderzoek uit te voeren, en voor medewerkers in meerjarige onderzoeksprojecten die door herkomst, onderwerp, omvang of karakter niet structureel van aard zijn, kan worden afgeweken van het bepaalde in artikel 668a BW. Voor promovendi en voor medewerkers in bovengenoemde meerjarige onderzoeksprojecten kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan voor ten hoogste drie jaar en kan éénmaal worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste drie jaar. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub a. BW, geldt eerst na het overschrijden van een periode langer dan 6 jaar (72 maanden) de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub b BW, geldt vanaf het moment dat meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

- c. In het geval een werknemer, binnen een periode van 3 maanden voorafgaande aan indiensttreding voor bepaalde tijd bij werkgever als stagiair, vakantiewerker of via een derde, waaronder een uitzendbureau of detacheringsbureau, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, ten behoeve van werkgever werk heeft verricht, wordt, in afwijking van artikel 668a lid 2 BW, voor het berekenen van de aantallen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de perioden van deze arbeidsovereenkomsten, deze tewerkstelling buiten beschouwing gelaten.
In het geval van tewerkstelling op basis van een oproepcontract, 0-urencontract of min-max contract is artikel 668a lid 2 BW niet van toepassing.

3. **Beëindiging van het dienstverband**

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat;

- a. in afwijking van artikel 672, leden 3 en 6 (tweede volzin) BW, voor de werkgever en de werknemer de volgende opzegtermijnen gelden:

Duur arbeidsovereenkomst op de dag van de opzegging	Opzegtermijn werkgever in kalendermaanden	Opzegtermijn werknemer in kalendermaanden
Korter dan twee jaar	1	1
Twee jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	2	2
Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar	3	2
Vijftien jaar of langer	4	2

- b. zowel de werkgever als de werknemer het recht hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds door opzegging te beëindigen, met dien verstande dat de werkgever gebonden is aan de bepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen en zij voor opzegging voorafgaande toestemming behoeft van het CWI;
- c. het dienstverband eindigt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van de in artikel 15 opgenomen mogelijkheden om vervroegd het dienstverband te beëindigen, maar in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

4. **Uitkering bij overlijden**

Bij beëindiging van het dienstverband door de dood van de werknemer verleent de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een uitkering volgens de regels in artikel 674 BW met dien verstande dat de periode waarover deze uitkering wordt toegekend geldt tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond en voor loon dient te worden gelezen: maandinkomen.

Artikel 6 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. **Arbeidsduur voltijd dienstverband**

De arbeidsduur bedraagt bij een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis. De feitelijke arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.

2. **ATV-dagen**

- a. Bij een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week kan de werknemer aanspraak maken op 13 ATV-dagen op jaarbasis;
- b. Als de werknemer geen aanspraak maakt op ATV-dagen wordt het bruto salaris verhoogd met 0,4% per ATV-dag;
- c. De werknemer kan jaarlijks in de maand december aangeven op hoeveel ATV-dagen hij in het volgende kalenderjaar aanspraak wil maken. Als hij dit niet aangeeft voor 1 januari van het volgende kalenderjaar is de aanspraak onder a van dit lid van toepassing;
- d. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (ge-weest), heeft een evenredige aanspraak op ATV-dagen, waarbij wordt afgerond naar hele uren;
- e. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever voorafgaand aan het kalenderjaar gemiddeld 5 ATV-dagen, over een tijdspanne van 2 jaar collectief aanwijzen voor alle of voor groepen van werknemers. In geval een werknemer geen ATV-aanspraken heeft wor-den in plaats van ATV-dagen bovenwettelijke vakantiedagen aangewezen;
- f. ATV-dagen kunnen niet worden doorgeschoven naar een volgend kalenderjaar. Ingeval van ziekte op een ATV-dag heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende dag;

3. Arbeids- en rusttijden

- a. De arbeids- en rusttijden worden - met inachtneming van de normen van de standaardregeling in de Arbeidstijdenwet en van het overigens in dit artikel bepaalde - vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, of voor groepen van werknemers in overleg tussen werkgever en on- dernemingsraad.
- b. De normale arbeidstijd bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week.
- c. Tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert of specifiek zondagsarbeid is bedongen, verricht de werknemer géén arbeid op:
 - i. zaterdag en zondag;
 - ii. de feestdagen, genoemd in artikel 12 van deze cao;Bij het verrichten van arbeid op een van deze dagen heeft de werknemer aanspraak op een com- pensatie in tijd en/of geld.

4. Incidentele overschrijdingen

- a. De werknemer is gehouden ook buiten de reguliere arbeidstijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze cao en de rede- lijkheid in acht neemt.
- b. Een incidentele overschrijding van de geplande dagelijkse arbeidsduur van een uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de gemiddelde werkweek bedoeld in lid 1 van dit artikel.

5. Arbeidstijdverkorting oudere werknemers

- a. Iedere werknemer met een arbeidstijd van gemiddeld 8 uur per dag heeft vanaf de dag dat:
 - de 57-jarige leeftijd wordt bereikt aanspraak op een arbeidstijdverkorting van een half uur per gewerkte werkdag, en;
 - de 59-jarige leeftijd wordt bereikt aanspraak op een arbeidstijdverkorting van één uur per ge- werkte werkdag.
- b. Voor zover het bedrijfsbelang het toelaat heeft de werknemer de keuze om de arbeidstijdverkor- ting per dag, of opgebouwd per week of per maand op te nemen.
- c. Aanspraak op arbeidstijdverkorting kan niet door uitbetaling in geld worden vervangen.
- d. Gedurende de periode waarin werktijdverkorting op medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op werktijdverkorting als bedoeld onder lid a van dit artikel.
- e. Indien de werknemer op wie het gestelde in lid a van dit artikel van toepassing is, zijn aanspraak niet uitoefent, vervalt deze tot op de dag waarop hij schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt zijn recht voortaan wel te willen uitoefenen.

6. Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS)

Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van een regeling Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS).

Voor werknemers, die op 31 december 2006 in dienst waren van een voormalig Gastec bedrijf en op die datum recht hadden op een PAS-regeling, geldt de PAS-regeling, zoals opgenomen in bijlage 8b bij deze CAO.

Voor werknemers die vanaf 1 januari 2008 PAS-gerechtigd zijn geldt dat maximaal 3 jaar gebruik gemaakt mag worden van de PAS-regeling, waarvan maximaal 1 jaar van de regeling genoemd onder punt b van dit artikel. Voor werknemers die vóór 1 januari 2008 recht hadden op een PAS-regeling, geldt de PAS-regeling, zoals opgenomen in bijlage 8a bij deze CAO.

De PAS-regeling houdt het volgende in:

- a. werknemers van 57 en ouder kunnen 1 dag per week korter werken met behoud van 95% van hun salaris en tegen inlevering van het ATV-verlof, 1/5 deel van het vakantieverlof (met uitzondering van 5 leeftijdsvakantiedagen) en het half uur per dag korter werken als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
- b. werknemers van 59 jaar en ouder kunnen 2 dagen per week korter werken met behoud van 90% van hun salaris en tegen inlevering van het ATV-verlof, 2/5 deel van het vakantieverlof (met uitzondering van 5 leeftijdsvakantiedagen) en het uur per dag korter werken als bedoeld in lid 5 van dit artikel.
- c. werknemers met een aangepaste feitelijke arbeidsduur van minder dan 40 uur per week kunnen eveneens gebruik maken van de regeling Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS), waarbij de kortingsfactoren worden toegepast op het parttime salaris, het parttime aantal wettelijke vakantiedagen, het half uur of uur korter werken als bedoeld in lid 5 van dit artikel en tegen inlevering van het ATV-verlof.

Artikel 7 Salarisering en functieniveaus

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functieniveaus op basis van de procedure voor de vaststelling van het functieniveau zoals vastgelegd in hoofdstuk 19 van de bedrijfsregelingen.
- b. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal met een begin- en een eindsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in de salaristabel die als bijlage 1 bij deze overeenkomst hoort. De overeengekomen verhogingen gedurende de looptijd van de cao zijn daarin opgenomen.
- c. De werknemer ontvangt bij of in zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk mededeling van het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn salaris.

2. Indeling in salarisschaal

- a. Bij indiensttreding wordt de werknemer in beginsel het beginsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
- b. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar maximaal 2 standaardverhogingen onder het beginsalaris van de functie worden gesalarieerd.

3. Jaarlijkse bepaling individueel salarisniveau

- a. Groei naar het eindsalaris in een schaal vindt jaarlijks per 1 januari plaats. Voor werknemers, die na 30 juni van enig jaar in dienst getreden zijn, vindt de jaarlijkse groei in de salarisschaal niet plaats per 1 januari van het volgende jaar, maar per 1 januari van het jaar daarna.
- b. De groei is afhankelijk van het eindoordeel over het algemeen functioneren. Dit wordt gemeten met behulp van een beoordelingssysteem dat in overleg met de ondernemingsraad is afgesproken.
- c. Een normale standaardverhoging heeft de waarde van een periodiek. Dit kan zijn een even stap naar de eerstvolgende even stap in de salaristabel óf een oneven stap naar de eerstvolgende oneven stap in de salaristabel. Een salarisverhoging kan ook een halve periodiek, anderhalve periodiek of twee periodieken bedragen.
- d. Afhankelijk van het beoordelingsresultaat wordt de groei uitgedrukt in een percentage van de standaardverhoging. Dit percentage bedraagt wanneer het eindoordeel van de beoordeling luidt:

'excellent'	:	200%;
'zeer goed'	:	150%;
'goed'	:	100%;
'matig'	:	50%;
'slecht'	:	0%.

4. **Overgang naar een hoger functieniveau**

Wanneer de werknemer een functie gaat bekleden waarvoor een hoger functieniveau met de daarbij behorende salarisschaal geldt dan de functie waarin de werknemer werkzaam was, wordt het salaris van de werknemer op de volgende wijze aangepast. Het salaris in de nieuwe schaal wordt vastgesteld door in de naast hogere schaal het salarisbedrag op te zoeken dat op of zo dicht mogelijk boven het salarisbedrag ligt dat de werknemer in de huidige schaal geniet.

Als de overgang naar een hoger functieniveau samenvalt met het bepalen van de uitkomst van het eindresultaat beoordeling algemeen functioneren wordt als eerste het resultaat van de beoordeling algemeen functioneren vastgesteld. Vervolgens wordt voor het vaststellen van het salarisbedrag in de naast hogere schaal uitgegaan van het aantal periodieken dat de uitkomst is van het eindresultaat beoordeling algemeen functioneren.

5. **Uitbetaling van het salaris**

De uitbetaling van het salaris geschiedt in de maand waarover het salaris verschuldigd is, op een door de werkgever te bepalen wijze.

Artikel 8 Bijzondere beloningen

1. **Eindejaarsuitkering**

- a. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in een van de salarisschalen 1 t/m 9, heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering voor elke kalendermaand waarvoor hij in het desbetreffende kalenderjaar salaris heeft genoten. De eindejaarsuitkering bedraagt - bij een dienstverband gedurende het volledige kalenderjaar - 2% van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 1 lid 4, vermeerderd met een of meer van de toelagen als genoemd in artikel 1 lid 6, sub a.
- b. Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt of wordt beëindigd, wordt de eindejaarsuitkering berekend naar evenredigheid van het aantal maanden dat het dienstverband in dat kalenderjaar duurde;
- c. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in december van het kalenderjaar. Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt beëindigd, vindt op dat moment de uitbetaling van de eindejaarsuitkering, naar evenredigheid van het aantal maanden dat het dienstverband in dat kalenderjaar duurde, plaats.

2. Winstuitkering

- a. De werknemer wiens functie is ingedeeld in een van de salarisschalen 1 t/m 9, heeft voor elke maand waarin hij in het desbetreffende kalenderjaar salaris heeft genoten aanspraak op een winstuitkering;
- b. De grootte van de winstuitkering wordt bepaald door de in het desbetreffende jaar gerealiseerde bedrijfswinstmarge op Kiwa-niveau, waarbij door de werkgever jaarlijks de grenzen voor een minimale, resp. maximale bedrijfswinstmarge worden vastgesteld;
- c. De grootte van de winstuitkering neemt toe van 0% van het jaarinkomen bij geen of een minimale bedrijfswinstmarge tot 6% van het jaarinkomen bij een maximale bedrijfswinstmarge en wordt jaarlijks vastgesteld e.e.a. op basis van de onder e aangegeven staffel;
- d. De minimale bedrijfswinstmarge waarbij winstuitkering betaald wordt bedraagt de komende jaren 6,5%, overeenkomstig het in de Kiwa-koers 2008 - 2012 vastgelegde beleid; de maximale bedrijfswinstmarge wordt ieder jaar in het Kiwa-jaarplan vastgesteld binnen de in de Kiwa-koers gestelde grenzen;
- e. Partijen bepalen jaarlijks de grootte van de winstuitkering. Voor het jaar 2010 bedraagt de onder c bedoelde winstuitkering bij verschillende bedrijfswinstmarges:

Winstuitkering (=wu)	2010: < 6,5% marge; 0% wu 6,5% - < 7,25% marge; 3,00% wu 7,25% - < 8% marge; 4,20% wu 8% of hogere marge; 6,00% wu
-------------------------	--

- f. De winstuitkering wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de jaarrekening van het jaar waarop het Kiwa-jaarplan betrekking heeft, door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is goedgekeurd;
- g. Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt of wordt beëindigd, wordt de winstuitkering berekend naar evenredigheid van het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar duurde;
- h. De winstuitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wie op grond van een personeelsbeoordeling het eindoordeel over het algemeen functioneren "slecht" luidt;
- i. De winstuitkering wordt niet aangemerkt als inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- j. De werknemer in de schalen 1 t/m 9, met wie op vrijwillige basis doelen in het kader van PR&B worden afgesproken, kan ter vervanging van de eindejaarsuitkering en winstuitkering, aanspraak maken op de variabele beloning als bedoeld in lid 3 van dit artikel.

3. Variabele beloning

- a. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in een van de salarisschalen 10 t/m 15, heeft onder de navolgende voorwaarden voor elke maand waarin hij in het desbetreffende kalenderjaar salaris heeft genoten aanspraak op een variabele beloning;
- b. De directie stelt jaarlijks, nadat daarover overleg is gevoerd met de ondernemingsraad, één of meerdere criteria vast en geeft elk van die criteria een wegingsfactor;
De grootte van de variabele beloning is naar rato afhankelijk van het aantal volledig gerealiseerde criteria, waarbij rekening wordt gehouden met de wegingsfactoren;
- c. Wanneer alle onder b. bedoelde criteria zijn gerealiseerd, bedraagt de variabele beloning over het jaar 2010:
11,0% van het jaarinkomen van de werknemer;

- d. De hoogte van de uitkering van de variabele beloning is afhankelijk van het eindoordeel over de afgesproken doelen en wordt herleid tot een percentage van het over het desbetreffende kalenderjaar vastgestelde variabele beloning.
- e. Dit percentage bedraagt in geval het eindoordeel van de beoordeling luidt;
 - 'excellent' : 150%;
 - 'zeer goed' : 125%;
 - 'goed' : 100%;
 - 'matig' : 30%;
 - 'slecht' : 0%.
- f. De variabele beloning wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de jaarrekening van het jaar waarop het Kiwa-jaarplan betrekking heeft, door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is goedgekeurd;
- g. Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt of wordt beëindigd, wordt de variabele beloning berekend naar evenredigheid van het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar duurde;
- h. De variabele beloning wordt niet aangemerkt als inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

4. **Pensioengarantietoelage**

De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die reeds vóór 1 januari 1998 in dienst van Kiwa N.V., Kiwa Certificatie & Keuringen B.V., Kiwa Management Consultants B.V. of Kiwa International B.V. was en wiens functie op die datum ingedeeld was in een van de salarisschalen 10 t/m 15, heeft het recht om voor de duur van het verdere dienstverband af te zien van 4 ATV-dagen onder gelijktijdige toekenning van een vaste garantietoelage van 2% van het maandsalaris, waarbij deze toelage inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is. Ten aanzien van deze bepaling geldt het beding dat de 4 ATV-dagen per gelijke datum van de werkgever worden teruggekocht tegen 2% van het salaris.

5. **Bijzondere beloning**

Aan de werknemer wiens inzet of prestaties daartoe aanleiding geven, kan een bijzondere beloning worden toegekend. Over de aard van de beloning kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad nadere regels vaststellen. De bijzondere beloning wordt niet aangemerkt als inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

6. **Vervangingstoelage**

- a. De werknemer die is aangewezen om, anders dan in geval van vakantie, een werknemer wiens functie is ingedeeld in een hogere salarisschaal volledig te vervangen, ontvangt over de tijd van deze vervanging, mits deze ten minste één maand onafgebroken heeft geduurd, een vervangingstoelage. De toelage wordt niet toegekend als de vervanging tot de functie van de werknemer behoort.
- b. Wanneer door ziekte of verlof van de vervanger deze gedurende een aaneengesloten periode van meer dan één week afwezig is wordt de toelage over de periode van afwezigheid niet toegekend.
- c. De vervangingstoelage bedraagt voor elke volle maand van de vervanging het bedrag van twee standaardverhogingen van de salarisschaal behorende bij de functie waarin wordt vervangen;
- d. Wanneer de in sub a. van dit lid bedoelde vervanging in beperkte mate plaats vindt of door meerdere werknemers wordt verricht, kan een billijke toelage worden toegekend.

7. **Overwerk**

- a. De werkgever kan de werknemer verplichten:

- buiten de in artikel 6, lid 3, sub b genoemde dagelijkse arbeidstijd (voor deeltijdwerkers de contractueel vastgelegde arbeidstijd);
 - op een zaterdag, zondag of feestdag als bedoeld in artikel 12 van deze cao;
 - in zijn uitdrukkelijke opdracht overwerk te verrichten als het dienstbelang dit vordert, tenzij hem dit gezien zijn persoonlijke omstandigheden in redelijkheid niet kan worden opgedragen.
- b. Bij de berekening van het aantal uren waarop overwerk is verricht wordt het bepaalde in artikel 6, lid 4, sub b in acht genomen.
- c. In afwijking van het bepaalde onder sub a. en b. in dit lid komen werknemers in de buitendienst alleen voor vergoeding van overwerk in aanmerking wanneer werkzaamheden worden uitgevoerd voortvloeiende uit een geplande opdracht voor zover deze plaatsvinden op maandag tot en met vrijdag vóór 7.00 uur en/of ná 18.30 uur, of op een zaterdag, zondag of feestdag.
- d. Aan de werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger, wordt geen vergoeding voor overwerk of reistijd toegekend. In bijzondere gevallen kan de werkgever van deze regel afwijken.
- e. Ter bepaling door de werkgever komt de werknemer die overwerk heeft verricht in aanmerking voor de volgende compensaties:
- verlof gelijk aan het aantal uren overwerk, of;
 - een uitkering op basis van het uurloon.
- f. Naast de compensatie bedoeld onder sub e. van dit lid ontvangt de werknemer voor de gewerkte overuren, zijnde geen reisen, een toeslag overeenkomstig de volgende percentages:
- 50% voor overuren, zijnde geen reisen, op maandag vanaf 07.00 uur tot en met vrijdag 18.30 uur;
 - 100% voor overuren, zijnde geen reisen, op vrijdag na 18.30 uur, op zaterdag, zondag of op een feestdag als bedoeld in artikel 11, en op de dag volgend op een zondag of feestdag tussen 00.00 en 06.00 uur.

De toeslag vindt plaats in de vorm van een uitkering in geld. De uitkering in geld voor overwerk wordt niet aangemerkt als inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

8. Bereikbaarheidsdienst

- a. Een werknemer kan worden aangewezen buiten de bij de werkgever als normaal te beschouwen arbeidstijd beschikbaar te zijn voor het verrichten van bereikbaarheidsdienst;
- b. De werknemer is tijdens de bereikbaarheidsdienst verplicht een oproep binnen 15 minuten te kunnen beantwoorden en tevens binnen één uur bij een Kiwa-vestiging te kunnen zijn;
- c. De periode van bereikbaarheidsdienst voor een werknemer wordt uitgedrukt in een dienstweek die aanvangt op de maandag om 09.00 uur en dat eindigt op de daarop volgende maandag om 09.00 uur;
- d. Per dienstweek wordt aan de werknemer een vergoeding van bruto € 79,60 (bedrag per 1 januari 2010) toegekend;
- e. Per feestdag wordt boven de vergoeding per dienstweek als toeslag uitgekeerd een bedrag van bruto € 24,40 (bedrag per 1 januari 2010).

Artikel 9 Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. Per kalenderjaar kunnen niet collectief aangewezen ATV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen op verzoek van de werknemer tegen 8 maal het geldende uurloon per dag worden gebruikt voor:
- a. pensioendoeleinden e.e.a. volgens de regels in bijlage 7 bij deze CAO;
 - b. uitbetaling e.e.a. volgens hoofdstuk 15 van de Bedrijfsregelingen Kiwa N.V.;
 - c. een fiets e.e.a. volgens de regels in hoofdstuk 4 van de Bedrijfsregelingen Kiwa N.V.;
 - d. fiscaal voordelige betaling van vakbondscontributie.

- e. levensloopsparen e.e.a. volgens bijlage 4 van deze CAO.
2. Op verzoek van de werknemer kunnen per kalenderjaar maximaal 5 ATV-dagen worden bijgekocht tegen 8 maal het geldende uurloon per dag.

Artikel 10 Vakantie

1. Vakantierechten

Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een voltijd dienstverband vakantierechten volgens de onderstaande tabel.

Leeftijd	Wettelijke vakantiedagen	Bovenwettelijke vakantiedagen
onder 19 jaar	20 (160 uren)	9 (72 uren)
19 jaar	20	8 (64 uren)
20 jaar	20	7 (56 uren)
21 t/m 34 jaar	20	5 (40 uren)
35 t/m 44 jaar	20	6 (48 uren)
45 t/m 49 jaar	20	7 (56 uren)
50 t/m 54 jaar	20	8 (64 uren)
55 jaar en ouder	20	10 (80 uren)

2. Berekening vakantierechten

- a. Vakantierechten worden naar boven afgerond op hele uren.
- b. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantierechten.

3. Opnemen van vakantierechten

- a. De vrij opneembare vakantie wordt vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer. De vrij opneembare vakantie-uren worden in de regel opgenomen in blokken van 4 uur.
- b. De werknemer dient de vakantierechten zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.

4. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na het jaar waarin deze zijn verworven, vervallen.

5. Vakantie bij ontslag

Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in eerste instantie zijn nog toekomstige vakantie opnemen voor zijn ontslagdatum. Mocht dit niet mogelijk zijn dan worden de hem nog toekomstige vakantiedagen omgezet in een uitkering in geld tot een bedrag van het maandinkomen over een tijdvak gelijk aan dat verlof. De vakantierechten mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.

Artikel 11 Buitengewoon verlof

Tenzij anders is bepaald is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Gedurende de perioden van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg komen de premies voor pensioen en sociale verzekeringswetten voor rekening van de werkgever.

1. Doorbetaald verlof

In navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, indien de gebeurtenis plaatsvindt op een werkdag.

Voor zover het een voorzienbare gebeurtenis betreft, stelt de werknemer de werkgever ten minste een week tevoren van het verzuim in kennis.

- a. bij huwelijk van de werknemer: 4 werkdagen;
- b. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind: 1 werkdag;
- c. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 werkdag;
- d. bij 25-, 40-, 50-, 60 of 65-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders: 1 werkdag;
- e. voor het uitoefenen van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
- f. voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen, tenzij deze zijn ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden;
- g. de bevalling van zijn partner: 2 dagen; kraamverlof: 2 werkdagen;
- h. bij overlijden van de partner, een kind of pleegkind: 4 werkdagen;
- i. bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus, 2 werkdagen;
- j. bij overlijden van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: 1 werkdag;
- k. wanneer de werknemer, in de gevallen i en j, is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, kan hem verlof worden verleend voor ten hoogste 3 werkdagen.

2. Niet doorbetaling inkomen

De werkgever is niet gehouden het inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- b. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek).

Artikel 12 Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. Toeslagniveau

De vakantietoeslag bedraagt 8% van de sedert 1 juni van het voorafgaande jaar ontvangen maandinkomens als bedoeld in artikel 1, lid 6, sub a. en de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 8, lid 1, voor zover van toepassing. De vakantietoeslag bedraagt ten minste het wettelijk minimum. Onder maandinkomen wordt in dit verband ook verstaan de loondoorbetaling en/of aanvullingen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid ingevolge artikel 14. Eventuele vakantie-uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten zijn in de toeslag begrepen.

3. **Betalingsmoment**

De toeslag wordt uitbetaald in de maand mei. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening plaats.

Artikel 14 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn voor hem de bepalingen van toepassing in bijlage 3 van deze CAO.

Artikel 15 Vervroegde pensionering

Voor de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 en die vanaf 1 april 1997 onafgebroken verzekerd is geweest bij het ABP geldt de regeling voor vervroegde pensionering ingevolge het reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) van de Stichting Pensioenfonds ABP alsmede een pré-FPU-voorziening overeenkomstig de regeling in bijlage 6a en 6b bij deze overeenkomst.

Artikel 16 Pensioenregeling

Voor de werknemer geldt de pensioenregeling ingevolge de Wet privatisering ABP en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 17 Zorgverzekering

- a. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever gefaciliteerd aanbod van een zorgverzekering om te voorzien in de verzekering van ziektekosten van werknemer.
De werknemer maakt een eigen keuze voor een zorgverzekering conform de Zorgverzekeringswet en dient zich conform deze wet verplicht te verzekeren.
- b. In de kosten van de zorgverzekering wordt door de werkgever en de werknemer, overeenkomstig het in de Zorgverzekeringswet gestelde bijgedragen.
- c. Daarenboven ontvangt de werknemer van werkgever een bijdrage in de kosten van de zorgverzekering ter hoogte van € 250 bruto per jaar.

Artikel 18 Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen

1. **Vergoedingsregelingen**

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden de werknemer vergoed. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad nadere regelingen vast.

2. **Studiekosten**

- a. Opleidingen gericht op de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer en op de veiligheid van werken, komen volledig voor rekening van de werkgever.
- b. Voor studie en opleiding gericht op de inzetbaarheid, mobiliteit en ontwikkeling (IMO) van werknemers als bedoeld in de artikelen 3, lid 4, sub b en artikel 4, lid 3, sub b, kunnen door de werkgever vergoedingen worden gegeven met inachtneming van de regels, die zijn vastgelegd in de Bedrijfsregelingen Kiwa N.V..

3. **Verhuizing**

- a. Wanneer de werkgever de werknemer verzoekt naar de standplaats te verhuizen heeft de werknemer, indien de verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt binnen een termijn van 2 jaar aanspraak op;
 - 1 dag buitengewoon verlof voor het zoeken van een woning;
 - 2 dagen buitengewoon verlof voor de verhuizing;
 - een vergoeding van de verhuiskosten
- b. In de onder a. bedoelde vergoeding worden voor een werknemer met een eigen huishouding de volgende kosten begrepen;
- c. de kosten van het in- en uitpakken en het transport van de
 - inboedel en de verzekering van het transport;
 - in bijzondere gevallen de onvermijdelijke kosten van dubbele woonlasten (huishuur of hypotheekrente) voor een periode van maximaal van 3 maanden;
 - als tegemoetkoming in de herinrichtingskosten wordt een bedrag betaald van maximaal € 7.750 netto (2010: fiscaal maximum).
- d. De werknemer dient de betaalde verhuiskostenvergoeding terug te betalen indien hij ontslag neemt of door eigen toedoen wordt ontslagen binnen 2 jaar na indiensttreding of binnen 1 jaar na de verhuizing.

4. **Reis- en verblijfkosten**

- a. De werknemer die tijdens een dienstreis reis- en verblijfkosten maakt heeft recht op vergoeding van deze kosten.
- b. Indien tijdens de dienstreis gebruik wordt gemaakt van openbare vervoermiddelen mag als volgt worden gereisd:
 - voor een vliegreis economy-klasse, en;
 - voor een treinreis 1e klasse.
- c. Indien tijdens de dienstreis met toestemming van de werkgever gebruik wordt gemaakt van een eigen motorvoertuig bedraagt de vergoeding daarvoor het fiscaal vrijgestelde maximum bedrag per kilometer € 0,19. In aanvulling op dit fiscaal vrijgestelde maximum bedrag per kilometer behoudt werkgever zich het recht voor om een aanvulling te betalen. Voor 2010 bedraagt het aanvullende fiscaal belaste bedrag per kilometer € 0,11.
- d. Nadere regels voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten zijn na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en in de Bedrijfsregelingen opgenomen.

5. **Reiskosten woon-werkverkeer**

- a. Voor het woon-werkverkeer tussen de woonplaats en de standplaats heeft de werknemer recht op vergoeding van de dagelijkse reiskosten op basis van de bedragen in de navolgende reiskostentabel:

Enkele reis-afstand woon-werkverkeer	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 dagen per week	5 dagen per week
Meer dan 0 km , maar niet meer dan 10 km.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Meer dan 10 km., maar niet meer dan 15 km.	€ 14,57 p.m.	€ 29,14 p.m.	€ 43,71 p.m.	€ 58,28 p.m.	€ 72,86 p.m.
Meer dan 15 km., maar niet meer dan 20 km.	€ 21,85 p.m.	€ 43,71 p.m.	€ 65,58 p.m.	€ 87,43 p.m.	€ 109,27 p.m.
Meer dan 20 km.	€ 29,13 p.m.	€ 58,28 p.m.	€ 87,42 p.m.	€ 116,56 p.m.	€ 145,48 p.m.

- b. De vergoeding van de reiskosten wordt maandelijks uitbetaald.

- c. Betaling van reiskosten woon-werkverkeer zal tijdelijk worden opgeschort wanneer de werknemer wegens ziekte of andere redenen langer dan 30 werkdagen aaneensluitend geen woon-werkverkeer kilometers heeft afgelegd.
6. **Ongevallenverzekering**
De werkgever heeft voor de werknemer een collectieve verzekering afgesloten die voorziet in een uitkering bij ongevallen, die overlijden of blijvende invaliditeit tot gevolg hebben. De werknemersbijdrage in deze verzekering bedraagt 1⁰/₁₀₀ van het bruto maandsalaris. Dit bedrag wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
7. **Telefoonkosten**
De werknemer die naar het oordeel van de werkgever uit een oogpunt van bedrijfsbelang thuis over een telefonische aansluiting dient te beschikken, heeft aanspraak op vergoeding van de daaraan verbonden kosten, waaronder worden begrepen;
- de kosten van aansluiting van een extra telefoon;
 - de kosten van aanleg- en abonnement van door de werkgever voor de dienst noodzakelijk geachte extra apparatuur;
 - de kosten van dienstgesprekken.
- Telefoonkosten als in dit artikel bedoeld worden niet vergoed indien de werknemer zakelijk een mobiele telefoon voor zakelijk telefoonverkeer in bruikleen heeft gekregen. Van deze regel kan alleen in bijzondere gevallen en met expliciete schriftelijke toestemming van werkgever worden afgeweken.
8. **Beloningsmaatregelen met het oog op arbeidsmarktknelpunten**
- a. De werkgever kan aan de werknemer om redenen van werving of behoud gedurende een van tevoren vastgesteld tijdvak een toelage toekennen van maximaal het verschil tussen het salaris van de werknemer en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal.
 - b. De werkgever kan aan de werknemer om redenen van werving of behoud gedurende een van tevoren vastgesteld tijdvak een uitkering toekennen van maximaal € 10.000,- bruto per jaar.
 - c. Nadere regels voor de toepassing van de onder a en b bedoelde maatregelen zijn na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en in hoofdstuk 11 van de Bedrijfsregelingen opgenomen.
9. **Spaarloonregeling en levensloopregeling**
- a. De werknemer kan aan de spaarloonregeling óf de levensloopregeling deelnemen. Aan de spaarloonregeling kan de werknemer deelnemen indien de werknemer op 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst is bij werkgever. Indien de werknemer na 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt, kan werknemer pas per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar deelnemen aan de spaarloonregeling. De werknemer mag jaarlijks niet meer dan eenmaal het maximumbedrag van de spaarloonregeling sparen, ongeacht het aantal dienstbetrekkingen dat een werknemer heeft. Het maximale spaarloon bedraagt € 613,00 per kalenderjaar.
 - b. Nadere regels voor de uitvoering van de levensloopregeling zijn opgenomen in bijlage 4 van de CAO.
 - c. Nadere regels voor de uitvoering van de spaarloonregeling zijn na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en in de Bedrijfsregelingen opgenomen.

Artikel 19 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen

1. **Werkgeversbijdrage**
De werkgever verklaart zich bereid aan de bij deze cao betrokken vakverenigingen een bijdrage te betalen in de kosten van scholings- en vormingswerk. Deze bijdrage bedraagt € 16,10 per werknemer.

2. **Vakbondsverlof**

De werkgever zal, binnen redelijke grenzen en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst: in overleg, op basis van een jaarplanning door de vakbond.

Het verzoek om verlof zal door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. **Faciliteitenregeling**

- a. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 - 1) De vakbonden kunnen elk uit de kring van hun leden binnen de onderneming van de werkgever een kaderlid aanwijzen; van deze aanwijzing wordt de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.
 - 2) De werkgever zal op verzoek van de vakbonden toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
 - 3) De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakbond over bedrijfsaangelegenheden.
 - 4) De werkgever zal een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen het kaderlid en de bezoldigde functionaris van de vakbond.
Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. Indien de werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakbond worden geïnformeerd.
- b. De werkgever draagt er zorg voor dat het kaderlid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.
- c. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, het kaderlid niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

Artikel 20 Uitleg van de cao

1. **Algemeen**

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

2. **Overleg tussen partijen**

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 21 Looptijd

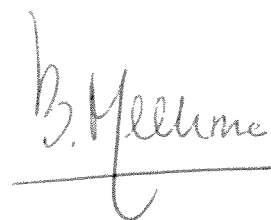
- a. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2011 en eindigt op 31 december 2011.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Kiwa N.V.

- b. Indien deze cao is geëindigd en de onderhandelingen over een nieuwe cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog voortdurende onderhandelingen de bepalingen van de geëindigde cao toegepast.

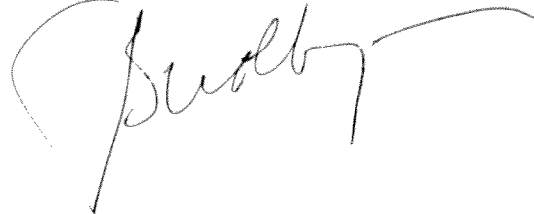
Partij ter ene zijde

Kiwa N.V.

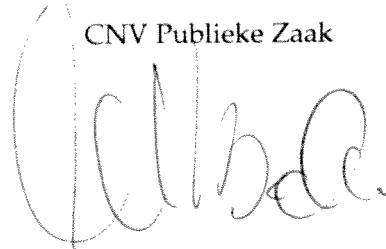
Handwritten signature of B. Heerme, consisting of a stylized 'B' followed by 'Heerme' and a horizontal line underneath.

Partijen ter andere zijde

ABVAKABO FNV

Handwritten signature of ABVAKABO FNV, featuring a large, sweeping initial 'A' followed by 'Bvakabo'.

CNV Publieke Zaak

Handwritten signature of CNV Publieke Zaak, consisting of a stylized 'C' followed by 'Nv' and 'Publieke Zaak'.

PROTOCOL BEHOREND BIJ DE KIWA CAO 2011

Kiwa N.V. en de vakbonden ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak zijn, naast hetgeen is vastgelegd in de CAO per 1 januari 2010, het volgende overeengekomen.

1. Looptijd Kiwa-CAO

De looptijd van de Kiwa CAO is van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011.

2. Flexibilisering van de ATV

Met het oog op de verkleining van het arbeidsaanbod in de toekomst wordt een aanzet gegeven om de ATV-dagen te flexibiliseren. Het recht op ATV blijft ongewijzigd. De tekst van de CAO wordt daarom als volgt aangepast:

Artikel 6 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. Arbeidsduur voltijd dienstverband

De arbeidsduur bedraagt bij een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

De feitelijke werktijd bedraagt 40 uur per week

2. ATV-dagen

- a. Bij een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week kan de werknemer aanspraak maken op 13 ATV-dagen op jaarbasis;
- b. Als de werknemer geen aanspraak maakt op ATV-dagen wordt het bruto salaris verhoogd met 0,4% per ATV-dag;
- c. De werknemer kan jaarlijks in de maand december aangeven op hoeveel ATV-dagen hij in het volgende kalenderjaar aanspraak wil maken. Als hij dit niet aangeeft voor 1 januari van het volgende kalenderjaar is de aanspraak onder a. van dit lid van toepassing;
- d. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op ATV-dagen, waarbij wordt afgerond naar hele uren;
- e. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever voorafgaand aan het kalenderjaar gemiddeld 5 ATV-dagen, over een tijdsperiode van 2 jaar collectief aanwijzen voor alle of voor groepen van werknemers. In geval een werknemer geen ATV-aanspraken heeft worden in plaats van ATV-dagen bovenwettelijke vakantiedagen aangewezen;
- f. ATV-dagen kunnen niet worden doorgeschoven naar een volgend kalenderjaar. Ingeval van ziekte op een ATV-dag heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende dag;

3. Variabele beloning

Partijen zijn overeengekomen dat Kiwa in het komende jaar een onderzoek zal doen naar de systematiek van het huidige variabele beloningssysteem. De vakorganisaties zullen worden betrokken bij het onderzoeksvoorstel. Het onderzoek zal in 2011 afgerond worden. Wanneer de resultaten van het onderzoek aanleiding geven tot verandering van het systeem van variabele beloning, zullen partijen hierover afspraken maken in de CAO van 2012.

4. Duurzame inzetbaarheid

Kiwa zal een analyse maken van het personeelsbestand om de risicogroep, die bestaat uit werknemers met een lang dienstverband en lange verblijfstijd in de functie, te identificeren. Vervolgens zal het management ingeschakeld worden om aan de inzetbaarheid van deze groep extra aandacht te schenken en eventuele maatregelen te nemen.

5. Salaris

Met ingang van 1 januari 2011 zal een structurele salarisverhoging van 1,5% over het schaalgedeelte van het salaris plaatsvinden.

6. Garantietoelage

Met ingang van 1 januari 2011 zal een structurele verhoging van 1,5% over het garantiendeel van het salaris plaatsvinden.