

Kollektiv overenskomst

KOLLEKTIV OVERENSKOMST

MELLEML

**DNV GL Denmark A/S DNV GL
BUSINESS ASSURANCE DENMARK A/S
(herefter benævnt DNV GL)**

OG

**VERITAS' FUNKTIONÆRFORENING,
DK (VEFF)**

Kollektiv overenskomst

Hvem er omfattet	2
Hvilke forhold er omfattet	2
Forhandlingsprocedurer:	3
Overenskomstens format	4
Vedr. forhandlingsemne 1. "Ansættelse/opsigelse" gælder:	4
Vedr. forhandlingsemne 2. "Arbejdstid" gælder:	5
Vedr. Forhandlingsemne 3. "Ferie, tjenestefrihed, orlov gælder:	6
Vedr. forhandlingsemne 4. "Aflønning (basisløn)" gælder:	7
Vedr. forhandlingsemne 5. "Faste tilskud" gælder:	8
Vedr. forhandlingsemne 6. "Variable godtgørelser" gælder:	9
Vedr. forhandlingsemne 7. "Pensions- og forsikringsordninger" gælder:	10
Samarbejde og information	11
Overenskomstens ikrafttræden	11
Ophævelse	11

Hvem er omfattet

Overenskomsten regulerer en række ansættelsesforhold, som er specificeret nedenfor, mellem DNV GL Denmark A/S og DNV GL Business Assurance Denmark A/S – herefter benævnt DNV GL og samtlige fastansatte medarbejdere i virksomheden, hvilket vil sige ansatte i Danmark og Grønland.

Hvilke forhold er omfattet

Overenskomsten regulerer de nedenfor anførte ansættelsesforhold, vilkår og betingelser. Samtlige disse forhold er genstand for forhandling mellem parterne efter de efterfølgende angivne spilleregler og procedurer. Alle andre forhold kan forhandles, men ikke nødvendigvis med anvendelse af forhandlings- og beslutningsprocedurerne i denne aftale.

Forhandlingsemner:

1. Forhold vedr. Ansættelse/opsigelse af medarbejdere
2. Arbejdstid
 - Overtidsgodtgørelse/afspadsring
3. Ferie, tjenestefrihed, orlov
4. Aflønning
 - Basisløn
5. Faste tilskud
 - Telefontilskud
 - Kørselstilskud
6. Variable godtgørelser
 - Offshoregodtgørelse
 - Skibsgodtgørelse
 - Kørselsgodtgørelse, herunder billån
 - Rejsegodtgørelse
7. Pensionsordning og forsikringer
8. Ressourceforbrug til tillidsrepræsentanters arbejde betalt af DNV GL

Kollektiv overenskomst

Samtlige forhold udgør et sammenhængende hele og forhandles samlet én gang årligt med henblik på regulering pr. 1. april hvert år. Hver part er dog berettiget til at anmode om forhandling af enkeltemner på andre tidspunkter, men egentlige forhandlinger gennemføres kun, hvis parterne er enige om det.

Resultatet af sådanne forhandlinger vil blive tilføjet denne overenskomst som signerede bilag, og vil af DNV GL blive udmøntet i Operating Procedures. Herfra er dog undtaget justering af basisløn.

Forhandlingsprocedurer:

- A. Hvert år skal parterne senest mandag i uge 2 skriftligt udveksle krav/tilbud med mindre parterne har aftalt en anden dato. Krav/tilbud kan være forskellige m.h.t. forretningsområde og andre forhold.
- B. Forhandlingerne parterne imellem påbegyndes mandag i uge 3 med mindre parterne har aftalt en anden dato. Forhandlingerne føres mellem parternes repræsentanter i lukkede møder uden eksterne deltagere.
- C. Hvis forhandlingerne fører til enighed, nedfældes det aftalte i en protokol, som parterne ved underskrift er forpligtet af. Protokollen vil indgå som bilag til nærværende overenskomst.
- D. Dersom forhandlingerne ikke har ført til enighed senest d. 31. januar, tilføres protokollen parternes krav/tilbud med tilhørende dokumentation/argumentation og undertegnes af parterne. Parterne retter herefter i forening henvendelse til Forligsinstitutionen under Arbejdsretten med anmodning om, at denne udmelder en mæglingssag. Hver part betaler egne omkostninger til evt. rådgivning i forbindelse med dette.
- E. Under mæglingssagens ledelse genoptages snarest muligt forhandlinger mellem parterne. Mæglingssagen fastsætter reglerne for behandlingen af mæglingssagen.
- F. Hvis mæglingssagen fører til enighed, nedfældes det aftalte i en protokol, som undertegnes af mæglingssagen, og som parterne ved underskrift er forpligtet af. Protokollen vil indgå som bilag til nærværende overenskomst.
- G. Hvis mæglingssagen ikke fører til enighed, tilføres parternes krav/tilbud med tilhørende dokumentation/argumentation tillige med mæglingssagens bemærkninger protokollen. Parterne retter herefter i forening henvendelse til præsidenten for Sø- og Handelsretten, der udpeger opmanden. Opmanden kan tilknytte den faglige bistand, der er nødvendig. Opmandens afgørelse er endelig og bindende for begge parter. Omkostningerne til opmanden afholdes 50/50 af DNV GL og VEFF.
- H. Under opmandens ledelse genoptages snarest muligt forhandlinger mellem parterne. Opmanden fastsætter selv reglerne for behandlingen af voldgiftssagen.

Kollektiv overenskomst

I. Opmandens afgørelse er endelig og bindende for parterne.

Overenskomstens format

Overenskomstens bestemmelser kan aldrig stille de ansatte ringere end de bestemmelser, som fremgår af:

- Funktionærloven
- Ferieloven
- Arbejdsmiljøloven
- Andre relevante, lovfæstede emner

Disse offentlige bestemmelser gælder således ubegrænset, med mindre lovgivningen giver mulighed for forhandling og en sådan har fundet sted og er medtaget i nærværende overenskomst.

I nærværende overenskomst indgår også DNV GL's 'Operating Procedures – OP-DK-08. De til enhver tid gældende aftaler i henhold til denne overenskomst skal fremgå af disse procedurer som senest 1 måned efter opnåelse af endeligt forhandlingsresultat skal være opdaterede. De opdaterede procedurer skal senest 1 uge inden offentliggørelse sendes til VEFF til godkendelse. I tilfælde af tvivl om fortolkningen vil ordlyden i det signerede forhandlingsresultat/nærværende overenskomst være gældende.

Vedr. forhandlingsemne 1. "Ansættelse/opsigelse" gælder:

- Ledige stillinger skal så vidt muligt besættes ved intern rekruttering og ledige stillinger annonceres normalt internt i hele DNV GL.
- Alle nyansættelser bekræftes skriftligt ved standardiseret ansættelsesbrev.
- Alle nyansatte gøres bekendt med denne overenskomst.
- Ved opsigelser, som er begrundet i reduceret arbejdsmængde, skal mulighederne for interne forflytninger i DNV GL-gruppen først være undersøgt.
- Forud for enhver opsigelse skal DNV GL orientere VEFF, som derved får lejlighed til at udtale sig. VEFF kan imidlertid ikke modsætte sig eller forhale opsigelser som sker i henhold til og med hjemmel i Funktionærlovens bestemmelser. Såfremt VEFF anser opsigelsen for ikke at være i henhold til Funktionærlovens bestemmelser, kan VEFF indbringe betingelserne for opsigelsen for Faglig Voldgift.
- For tillidsrepræsentanter, dvs. valgte VEFF repræsentanter, gælder særlige opsigelsesregler. En tillidsrepræsentant vil således altid have mindst 6 måneders opsigelsesvarsel uanset vedkommendes anciennitet, og opsigelsen kan kun begrundes i tvingende årsager. Hvis opsigelse af en tillidsrepræsentant skulle blive aktuel, skal situationen gøres til genstand for drøftelse mellem parterne i denne overenskomst før opsigelsen meddeles.

Kollektiv overenskomst

- I øvrigt henvises til OP-DK-08-30, 31 og 32.

Vedr. forhandlingsemne 2. "Arbejdstid" gælder:

Vedr. arbejdstid på fuld tid (37 timer/uge) er følgende aftalt:

- Flextid mellem kl. 07:00 – 17:00.
- Fixtid mellem kl. 09:00 – 15:00.
- Ugentlig arbejdstid 37,0 timer.
- Dagligt 7,5 timers arbejdsdag mandag – torsdag, 7,0 timer fredag.
- Frokost er ikke inkluderet i den daglige arbejdstid.
- 1865 timer pr. år benyttes ved beregning af overtid og timeløn.
- Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er betalte fridage og medregnes ikke ved beregning af normal arbejdstid.

Vedr. fleksibel arbejdstid for løngruppe 10 og 11 er følgende aftalt:

Fleksibilitet for lgr 10 og 11 er aftalt med baggrund i ønske om mulighed for større fleksibilitet indenfor en rullende 14 dages periode under hensyntagen til arbejdsomkostningen.

F.eks. uge 1 = 40 timer – 3 timer kan føres videre til uge 2. Såfremt arbejdsomkostningen tillader det kan de 3 timer bruges i uge 2. Hvis ikke bortfalder de og evt. ny tid udover 37 timer kan føres videre til uge 3.

Min. 74 timer over en given rullende to ugers periode og minimum 29,5 timer pr. uge i perioden, såfremt arbejdsomkostningen tillader det.

Samtidig slettes afsnit 5.9 i OP DK-08-04 og saldoen opgøres pro rata på datoen for ændringen.

Ændringen er aftalt at træde i kraft d. 30. maj 2016.

Overtidsgodtgørelse:

For medarbejdere i løngruppe 1 til og med 9 er der aftalt overtidstillæg for pålagt overarbejde udover normal arbejdstid (37 timer/uge – også for deltidsansatte) som følger:

- Overtid mellem kl. 07:00 og 17:00 giver normalt ikke overtidstillæg med mindre det registrerede ugentlige timetal overstiger 37 timer.
- For pålagt overarbejde gælder følgende:
- Hverdage mellem kl. 17:00 og 21:00 – 50 % tillæg.
- Hverdage mellem kl. 21:00 og 07:00 – 100 % tillæg.
- Lør-/søn-/helligdage – 100 % tillæg.
- Rejsetid godtgøres med faktiske timers rejse uden tillæg. Der kan dog maksimalt godtgøres 7,5 timer pr. rejsedag.
- Afhængigt af arbejdsomkostningen i de enkelte afdelinger, kan en medarbejder aftale med sin linieleder om afspadsring af plus-tid/overtid.

Kollektiv overenskomst

- Såfremt en medarbejder kaldes på arbejde, efter vedkommende har forladt arbejdspladsen, er medarbejderen berettiget til at registrere minimum 2 timers overtid. Godtgørelsen for disse følger retningslinierne angivet ovenfor.
- Såfremt plus-tid/overtids saldoen udgør 100 timer eller mere, skal der laves en aftale mellem medarbejder og linieleder for afvikling af saldoen inden årets udgang. Denne plan kan indeholde både afspadsring, udbetaling eller en kombination af disse.

I øvrigt henvises til OP-DK-08-8.

Afspadsring af overtid:

For overtid udover plus-tid i forbindelse med flex-tid kan afspadsring aftales med nærmeste linieleder. Sådan overtid skal afspadsres inden for 4 uger efter, den er optjent. Overtid afspadsres 1:1 og overtidstillægget udbetales.

I øvrigt henvises til OP-DK-08-9 (for offshore og skibs arbejde, OP-DK-08-11.

Seniorordning:

Medarbejdere har ret til reduceret arbejdstid fra den første måned efter vedkommende er fyldt 60 år. Ordningen gælder for fuldtids ansatte, som kan få reduceret arbejdstiden med op til 20 % med tilsvarende lønreduktion. Medarbejdere på denne ordning bibeholder fuldt pensionsbidrag baseret på 100 % løn.

Ved ønske om at deltage i ordningen skal der ansøges til linieleder med 3 måneders skriftligt varsel.

I øvrigt henvises til OP-DK-08-4.

Endvidere er der indgået aftaler vedr. rejsetid, fast- og fleksibel arbejdstid, samt registrering af arbejdstid og der henvises til OP-DK-08-4 for aftalens nøjagtige vilkår. Specielle vilkår er aftalt for offshore- og skibsarbejde og der henvises til OP-DK-08-5 og OP-DK-08-11.

I henhold til Energistyrelsens bekendtgørelse nr. 1509 dateret 15. december 2010 "Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på havanlæg", § 14-17 er det aftalt, at daglig hviletid, ref. § 5, kan reduceres til minimum 8 timer forudsat at der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder, skal der ydes passende beskyttelse.

Afvikling af afspadseringspulje i forbindelse med fratrædelse:

- Ved fratrædelse kan afspadsring enten afholdes indenfor opsigelsesperioden eller udbetales ved endelig fratræden i.h.t. fratrædelsesvilkårene.

Vedr. Forhandlingsemne 3. "Ferie, tjenestefrihed, orlov gælder:

Ferie:

Kollektiv overenskomst

Overordnet henvises til ferielovens bestemmelser som er gældende for alle ansatte i DNV GL DK.

Herudover er aftalt følgende vedr. ferie:

- 5 ekstra feriefridage pr. kalenderår. Feriefridagene følger således ikke ferieåret. Dagene kan ikke overføres og kan ikke udbetales ved manglende afholdelse.
- For ansatte med ansættelsesdato før 1. juli 2000 og som er over 50 år ved begyndelsen af ferieåret (1. maj) og for hvem summen af ansættelsesår + alder er mere end 75 (før udgangen af år 2010) har ret til 5 dages ekstra ferie. Der betales normal løn under ferien.
- For ansatte med ansættelsesdato før 1. juli 2000 og som er over 50 år ved begyndelsen af ferieåret (1. maj) og for hvem summen af ansættelsesår + alder er mere end 75 (efter udgangen af år 2010) har ret til 3 dages ekstra ferie. Der betales normal løn under ferien.
- Fravigelse efter ferielovens § 19 således at der er mulighed for at overføre feriedage udover 20 dages ferie til det følgende ferieår. Dette skal aftales skriftligt mellem medarbejder og linieleder. Der er mulighed for at akkumulere totalt 10 dages overført ferie.
- I øvrigt henvises til OP-DK-08-17

Tjenestefrihed/orlov (Ref. OP-DK-08-11 og OP-DK-08-18):

I tillæg til funktionærloven er der som beskrevet i ovenstående OP'er lavet aftaler på følgende områder:

- Orlov/hjemrejse i løbet af ophold offshore eller på sejlene skib.
- Orlov i forbindelse med fødsel eller adoption.
- Op til 10 dages betalt tjenestefrihed i forbindelse med pasning af sygt barn og op til 20 dages betalt tjenestefrihed for enlige. Dette gælder for børn til og med det år barnet fylder 14 år.
- 2 dages betalt tjenestefrihed i forbindelse med dødsfald i den nærmeste familie (forældre, børn, ægtefælle og partner) samt 1 dag på begravelsesdagen (forældre, børn, ægtefælle, partner, søskende og svigerforældre).
- 1 dags betalt tjenestefrihed i forbindelse med den ansattes eget bryllup.
- 1 dags betalt tjenestefrihed i forbindelse med flytning.
- Tjenestefrihed i forbindelse med forberedelse til eksamen og på selve eksamensdagen, normalt uden løn.

De aftalte regler for betalt orlov i forbindelse med fødsel og adoption er kort skitseret i nedenstående tabel.

	Moder	Fader
Før fødslen/graviditetsorlov	4 uger	
Efter fødslen – Barsels orlov/Fædre orlov 14 uger/2 uger	14 uger	2 uger
Forældre orlov 10 uger/10 uger	10 uger	10 uger

Medarbejdere ansat efter 1/1 2010 skal have været ansat i 12 måneder for at opnå fuld løn under barsel og forældreorlov.

Kollektiv overenskomst

Betingelsen for at opnå betalt orlov i henhold til ovenstående er, at DNV GL får fuld dagpengerefusion.

For aftaler vedr. tjenestefrihed og orlov henvises til OP-DK-08-18 og OP-DK-08-19.

Vedr. forhandlingsemne 4. "Aflønning (basisløn)" gælder:

Parternes forhandlinger om lønregulering omfatter:

- Den procentvise regulering af DNV GL's basislønramme, evt. en procentvis regulering for hvert forretningsområde i DNV GL.
- Eventuelt en særlig fordeling af basislønrammen f.eks. mellem medarbejderkategorier eller mellem generel og individuel regulering. Herunder kan den del af reguleringen, som anvendes til forfremmelser, aftales.

Den enkelte medarbejders lønregulering fastsættes af DNV GL inden for de enkelte forretningsområder iht. rammerne givet i resultatet af forhandlingen som følger:

Fordelingen af den aftalte lønregulering skal ske ud fra den vurdering medarbejderens linieleder har givet iht. DMSG 8-31, Managing Individual Performance, samt generelt den procentvise regulering der er sket i henhold til IDA's statistikker fordelt på kandidatårgang.

Ved individuelle reguleringer der afviger væsentligt fra førnævnte, skal VEFF orienteres og kan evt. anmode om drøftelse.

Før d. 15. december året før, dvs. før udveksling af krav/tilbud, jf. procedurens pkt. A, skal DNV GL i anonym form tilstille VEFF aktuelle statistiske data for løn for hovedkategorierne af ansatte, evt. opdelt per forretningsområde.

Senest 1 måned efter forhandlingernes afslutning/resultatets ikrafttrædelse fremsendes de nye løntal til VEFF, som dokumentation for overholdelse af det forhandlede resultat. Såfremt reguleringen ikke overholder foranstående kan sagen indbringes for arbejdsretten.

Bonus- og incentivordninger er ikke en del af den ovenfor nævnte basislønsfastsættelse. DNV GL kan frit indføre sådanne ordninger for enkelte medarbejdere eller for grupper af medarbejdere.

Udbetaling af løn er aftalt til d. 15. i hver måned til en af medarbejderen valgt bankkonto. Såfremt d. 15. falder i en weekend/helligdag bliver lønnen udbetalt på sidste hverdag inden d. 15. 2 ugers løn bliver således udbetalt 14. dage forud. Lønsedler bliver gjort tilgængelige via e-boks senest på udbetalingsdagen. I øvrigt henvises til OP-DK-08-7.

For ansatte udstationeret på en international assignment kontrakt vil der ske en skyggejustering af den danske basisløn på baggrund af vurdering samt evt. udnævnelse fra linieleder på udstationeringsstedet. Reguleringen sker på baggrund af det forhandlede resultat ved lønforhandlingerne, og skyggelønnen vil danne grundlag for indbetaling af pensionsbidrag samt som beregningsgrundlag for regulering af udstationeringslønnen. Sådanne reguleringer er ikke en del af den forhandlede

Kollektiv overenskomst

lønsom. Ansatte på international assignment kontrakt er ikke ansat af DNV GL A/S og således ikke omfattet af nærværende overenskomst.

Vedr. forhandlingsemne 5. "Faste tilskud" gælder:

Kørselstilskud:

- DNV GL yder et kørselstilskud for kørsel i egen bil på 1 kr. pr. kørt kilometer (skattepligtig)

I øvrigt henvises til OP-DK-08-12

Vedr. forhandlingsemne 6. "Variable godtgørelser" gælder:

Skibs-/offshoregodtgørelse:

Afsavns godtgørelse udgør for hverdage kr. 1100,00 og for lør-/søn- og helligdage kr. 3300,00. Herudover optjenes 4 timers afspadsering for hverdage og 8,5 timers afspadsering for lør-/søn- og helligdage samt grundlovsdag. Der henvises til OP-DK-08-11.

En offshore tur – med planlagt afrejse på en lør-, søn- eller helligdag – der aflyses eller udskydes med en dag eller mere på den planlagte afrejsedag og inden ankomst til heliport kompenseres med et stand-by tillæg på kr. 800,00.

Tilkaldetillæg:

- Medarbejdere i løngruppe 10-15 der bliver kaldt på arbejde på fakturerbare opgaver lør-/søn-/helligdage er berettiget til et tilkalde-tillæg på kr. 800,00 for 0-4 timers arbejde pr. dag og kr. 2000 for mere end 4 timers arbejde pr. dag. Tillægget er betinget af, at man udenfor planlægning tilkaldes af kunden til 'site'.
- Rejser på lør-/søn-/helligdage godtgøres med kr. 600 – denne godtgørelse betales kun i forbindelse med fakturerbare ordrer og kun i forbindelse med rejser udenfor eget geografiske arbejdsområde.

Kørselsgodtgørelse/billån:

DNV GL yder kørselsgodtgørelse i henhold til de enhver tid gældende 'statens satser'. Der henvises til OP-DK-08-12

DNV GL yder billån til medarbejdere, der har behov for bil i deres arbejde eller har været ansat 10 år i DNV GL. Der henvises til OP-DK-10-6.

Firmabil ordning for medarbejdere i løngruppe 10 eller derover:

Medarbejdere i løngruppe 10 eller derover tilbydes enten en leaset firmabil, en kontant godtgørelse for kørsel i egen bil med kilometergodtgørelse iht OP-DK-08-12 eller en kontant godtgørelse der dækker al transport i egen bil. Der henvises til firmabil ordning iht. OP-DK-08-37.

Kollektiv overenskomst

Rejsegodtgørelse:

Rejser godtgøres efter de til enhver tid gældende 'statens satser'. Herudover er følgende aftalt:

- Ved rejser til udlandet, hvor rejsen varer længere end 7 dage ydes et tilskud på kr. 200,00 pr. dag fra 8. dagen.
- Godtgørelserne er skattepligtige.

Der henvises i øvrigt til OP-DK-08-10.

Kreditkort:

Det er aftalt, at alle medarbejdere har ret til et kreditkort til brug i forbindelse med rejser på vegne af DNV GL. Medarbejderen hæfter personligt for saldoen på kortet, og DNV GL betaler årsgebyret. Derudover er der mulighed for at få udstedt private kreditkort, hvor årsgebyret betales udelukkende af den ansatte. Ref. OP-DK-08-13.

Efteruddannelse:

DNV GL yder efter ansøgning tilskud til efteruddannelse/fritidsuddannelse efter retningslinier i OP-DK-08-27.

Vedr. forhandlingsemne 7. "Pensions- og forsikringsordninger" gælder:

Gældende ordninger er beskrevet i DNV GL's Operating Procedures. Ordningerne er i sagens natur langsigtede og er ikke løbende genstand for forhandling i henhold til denne overenskomst.

Hvis det på et tidspunkt, f.eks. af eksterne grunde, bliver nødvendigt at ændre pensions- og forsikringsordningerne, vil det være genstand for forhandling.

I modsætning til andre aftaler, som er omfattet af denne overenskomst, vil en eventuel opsigelse af overenskomsten ikke berøre de til enhver tid gældende pensions- og forsikringsordninger.

Pensionsbidraget udgør 12,1 % af basislønnen og betales af DNV GL. Der er ingen egenbetaling til pension for medarbejdere ansat før 1. marts 2015. For medarbejdere ansat efter 1. marts 2015 vil der udover de 12,1 % betalt af DNV GL være en egenbetaling på 3 % af basislønnen..

. Pensionsbidraget indbetales for alle der er ansat under normale lokale betingelser fra ansættelsesdatoen.

For deltidsansatte udgør pensionsbidraget 12,1 % af basislønnen samt 12,1 % af tid udover det i kontrakten fastsatte timetal indtil 37 timer pr. uge. Det samme gælder for egenbetalingen på 3%..

Der er mulighed for at den ansatte selv kan indbetale yderligere på den kollektive ordning efter nærmere aftale med pensionselskab/pensionsmægler.

Kollektiv overenskomst

Forsikringsordninger omfatter udover den lovpligtige arbejdsulykke forsikring en helbredsforsikring, en heltids ulykkesforsikring samt en forsikring for kritisk sygdom. Visse medarbejdere er dog ikke omfattet af forsikring for kritisk sygdom afhængig af eget valg i forbindelse med den generelle omlægning af pensions/forsikringsordningerne (2007).

For pensionsordninger henvises til OP-DK-08-15 (inkl. forsikring for kritisk sygdom) og for forsikringsordninger OP-DK-08-16.

Samarbejde og information

DNV GL og VEFF er enige om at arbejde for et godt samarbejde parterne i mellem. Parterne har således gensidigt ansvar for information om forhold, som har betydning for arbejdsforholdet og samarbejdet.

Møder mellem parterne afholdes efter behov, og parterne kan hver frit tage initiativ til sådanne møder. Normalt afholdes et halvårsmøde i september i tillæg til forhandlingerne i februar-marts.

Country Chair, (i Danmark adm. direktør for DNV, Danmark A/S), og formanden for VEFF konsulterer løbende hinanden efter behov.

Lokale spørgsmål løses så vidt muligt mellem den lokale linieleder og den lokale VEFF repræsentant.

Lov om høring af medarbejdere (VEFF varetager denne funktion)
European Works Council (VEFF udpeger repræsentant for DK mellem de medarbejdervalgte VEFF repræsentanter)

Overenskomstens ikrafttræden

Nærværende overenskomst, som er en rammeaftale, træder i kraft, når parterne har undertegnet den. Aftalen skal dog være undertegnet d. 1. december for at have virkning for de forhandlinger, som skal finde sted det følgende år.

Kollektiv overenskomst

Ophævelse

Overenskomsten løber ubegrænset indtil den siges op af én af parterne. Opsigelse skal ske skriftligt med mindst 3 måneders varsel til en 1. april.

Såfremt overenskomsten opsiges bortfalder denne ved udløbet af opsigelsesperioden.

Hellerup d.26-06-27

for **DNV GL Denmark A/S**

for **Veritas' Funktionærforening, DK**

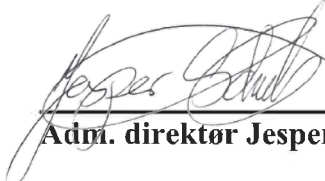


Adm. direktør Jørgen Traun



Leder, VEFF DK, Mette Bandholtz

for **DNV GL Business Assurance Denmark A/S**



Adm. direktør Jesper Jakobsen Schultz

Denne overenskomst erstatter tidligere overenskomst af den 31-08-2016