

CAO

Atradius Nederland

Collectieve Arbeids Overeenkomst

1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

Inhoudsopgave

Ondertekening		5
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	
Artikel 1.1	Toepassingsgebied	7
Artikel 1.2	Algemene bepalingen	7
Artikel 1.3	Verschillen van interpretatie	7
Artikel 1.4	Overgangsbepalingen	7
Artikel 1.5	Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst	8
Artikel 1.6	Nederlands Recht	8
Hoofdstuk 2	Arbeidsduur en arbeidstijden	
Artikel 2.1	Arbeidsduur	9
Artikel 2.2	Arbeidsduur oudere werknemers	10
Artikel 2.3	Arbeidstijdenkader	10
Artikel 2.4	Overwerk	10
Artikel 2.5	On call zijn	10
Artikel 2.6	Call out arbeid	11
Artikel 2.7	Vakantie	11
Artikel 2.8	Feestdagen	13
Artikel 2.9	Bijzonder verlof	13
Artikel 2.10	Verlof voor zorgtaken	13
Artikel 2.11	Levensloop/Onbetaald verlofregeling	15
Artikel 2.12	Verlof in verband met aanstaande pensionering	15
Artikel 2.13	Verlof voor privé verplichtingen	15
Hoofdstuk 3A	Primaire beloning Atradius Crédito y Caucción S.A.	
Artikel 3A.1	Salarisschalen	16
Artikel 3A.2	Indeling in salarisschalen & overgangsregeling	17
Artikel 3A.3	Collectieve & individuele salarisverhoging	18
Artikel 3A.4	RSP-matrices	19
Artikel 3A.5	Beoordeling	20
Artikel 3A.6	Variabele Beloning / Commissie	20
Artikel 3A.7	Vakantietoeslag	22
Artikel 3A.10	13 ^e maand	22
Artikel 3A.11	Vergoeding bij overwerk	23
Artikel 3A.12	Vergoeding bij on call zijn	23
Artikel 3A.13	Vergoeding bij call out arbeid	23
Artikel 3A.14	Basisverzekering	24
Hoofdstuk 3B	Primaire beloning Atradius Collections	
Artikel 3B.1	Salarisschalen	24
Artikel 3B.2	Salarisschalen voor werknemers in dienst na 1 januari 2010 of werknemers die vrijwillig zijn overgestapt naar de 'Collections Beloningsregeling 2010' (CBR 2010)	24

Artikel 3B.3	Salarisschalen voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 (die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010)	25
Artikel 3B.4	Indeling in salarisschalen	26
Artikel 3B.5	Plaatsing in het salarisgebouw	26
Artikel 3B.6	Collectieve- en individuele salarisverhoging	27
Artikel 3B.7	Aparte afspraken en overgangsregeling voor werknemers in dienst voor 1 januari 2010	27
Artikel 3B.8	Promotieregeling	27
Artikel 3B.9	RSP matrix	27
Artikel 3B.10	Beoordeling	27
Artikel 3B.11	Variabele Beloning (P4P) Collections	27
Artikel 3B.11A	Bonusregeling Collections	28
Artikel 3B.11B	Commissieregeling Collections	28
Artikel 3B.12	Vrijwillig overstappen naar de CBR 2010	30
Artikel 3B.13	Vakantietoeslag	30
Artikel 3B.14	13 ^e maand	30
Artikel 3B.15	Vergoeding bij overwerk	30
Artikel 3B.16	Basisverzekering	30
Hoofdstuk 4	Secundaire beloning	
Artikel 4.1	Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	31
Artikel 4.2	Vergoeding van onkosten	31
Artikel 4.3	Leaseauto	32
Artikel 4.4	Uitkering bij EHBO en BHV	32
Artikel 4.5	Uitkering bij jubileum	32
Artikel 4.6	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 4.7	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	34
Artikel 4.8	Uitkering bij overlijden	34
Artikel 4.9	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	35
Artikel 4.10	Vakbondscontributie	36
Hoofdstuk 5	Pensioen	37
Artikel 5.1	Werknemers in dienst gekomen voor 1 januari 2009	37
Artikel 5.2	Werknemers in dienst gekomen op of na 1 januari 2009	37
Artikel 5.3	Netto pensioenregeling	37
Artikel 5.4	Eigen bijdrage pensioen	37
Artikel 5.5	Vrijwillig pensioensparen	38
Hoofdstuk 6	Overig	
Artikel 6.1	Schorsing	39
Artikel 6.2	Vakbondswerk	39
Artikel 6.3	Gewetensbezwaarden	39
Artikel 6.4	Werkgelegenheid	40
Artikel 6.5	Personeelsontwikkeling en Employability	40
Artikel 6.6	Intentie & inzet Atradius t.a.v. diversiteit en inzetbaarheid	41
Artikel 6.7	Budget Duurzame Inzetbaarheid/employability	41
Artikel 6.8	Werken en AOW leeftijd	41
Artikel 6.9	Regeling flexibel werken	42
Artikel 6.10	Afspraken vervullen van lagere functie	42

Bijlage I	Begripsomschrijvingen	43
Bijlage II	Onbetaald verlofregeling	46
Bijlage III	Overgangsregeling arbeidsduurvermindering oudere werknemers	49
Bijlage IV	Overgangsregeling vakantie	51
Bijlage V	Regeling flexibel werken	52
Bijlage VI	Sales Bonus regeling	54

De ondergetekenden:

Atradius Nederland, bestaande uit:

- De Nederlandse vestiging te Amsterdam van de buitenlandse vennootschap Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros,
- Atradius Collections B.V., gevestigd te Ommen

Samen te noemen: "Atradius Nederland"

Elk van hen aan te duiden als "werkgever"

en

FNV Finance, onderdeel van FNV gevestigd te Utrecht

en

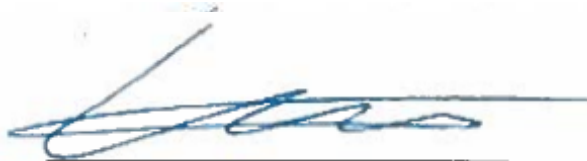
De Ondernemingsraad van Atradius Nederland, gevestigd te Amsterdam

verklaren dat zij met ingang van 1 juli 2021 de navolgende Collectieve Arbeids Overeenkomst ("cao") voor Atradius Nederland zijn aangegaan met een looptijd tot en met 30 juni 2023.

Deze cao is tot stand gekomen in overleg met de Ondernemingsraad van Atradius Nederland, gevestigd te Amsterdam, die door cao-partijen intern als volwaardige gesprekspartner wordt beschouwd en die zich met de inhoud van deze cao akkoord verklaart.

Deze cao is tot stand gekomen te Amsterdam op 13 augustus 2021.

Namens Atradius Nederland



de heer T.J. Kaars-Sijpesteijn
Country Director NL



Mevrouw A.L. Cnossen
Head of HR NL

Namens FNV Finance



de heer B. Bolte
Bestuurder

Ten bewijze van zijn instemming:

Ondernemingsraad Atradius Nederland


de heer S. Windhorst
Voorzitter

Amsterdam, 4 november 2021

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Toepassingsgebied

1. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die een lopende arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, uitgezonderd het senior management.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op inhuurkrachten, vakantiewerkers en stagiairs.
3. Voor de leesbaarheid staat alleen ‘de werknemer’ en/of ‘hij’ in de cao. Maar daarmee wordt natuurlijk ook ‘de werkneemster’ en/of ‘zij’ bedoeld.

Artikel 1.2 Algemene bepalingen

1. Deze cao is een cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten en als zodanig aangemeld bij het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. De werkgever verplicht zich tegenover zijn werknemers om de in deze cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.
4. Tenzij in deze cao van de mogelijkheid gebruik is gemaakt om af te wijken van wettelijke voorschriften, zijn op de in deze cao bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen van toepassing, ook als deze niet uitdrukkelijk zijn genoemd.
5. Van de bepalingen van deze cao kan door de werkgever voor de werknemer in gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de cao partijen. Dit overleg vindt slechts plaats indien deze afwijking groepen of categorieën werknemers betreft.
6. De arbeidsovereenkomst aangaan tussen de werkgever en de werknemer en een door de werkgever vastgesteld(e) arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze cao, behoudens het bepaalde in lid 4 hiervoor.
7. De cao en al haar bepalingen blijven onverminderd van kracht indien partijen na de looptijd van de cao nog geen nieuwe cao hebben afgesloten.

Artikel 1.3 Verschillen van interpretatie

1. Verschillen van interpretatie van deze cao tussen de werkgever en de werknemer worden tussentijds besproken tussen cao partijen, met als doel tot een gezamenlijk standpunt over de interpretatie te komen.
2. Indien verschillen van interpretatie van deze cao tussen de werkgever en de Ondernemingsraad blijven bestaan, wordt het overleg tussen de werkgever, de vakorganisatie en de Ondernemingsraad tussentijds heropend, met als doel tot een gezamenlijk standpunt over de interpretatie te komen. Indien nodig wordt de tekst van de cao hierna tussentijds gewijzigd.

Artikel 1.4 Overgangsbepalingen

1. Voor alle in deze cao genoemde rechten, beloningen, vergoedingen, uitkeringen of regelingen geldt 1 juli 2021 als de formele invoeringsdatum, tenzij uitdrukkelijk een andere formele ingangsdatum wordt

genoemd.

2. Rechtens geldende salarissen en overige arbeidsvoorwaarden op grond van afspraken die golden vóór deze cao blijven gehandhaafd tot de operationele invoeringsdatum waarop deze worden vervangen, gewijzigd of komen te vervallen. De operationele invoeringsdatum wordt door de werkgever via de gebruikelijke communicatiekanalen aan de werknemers kenbaar gemaakt.
3. Indien de formele invoeringsdatum van een arbeidsvoorwaarde gelegen is vóór de operationele invoeringsdatum, gelden voor de werknemers de rechten van die arbeidsvoorwaarde met terugwerkende kracht tot de formele invoeringsdatum of tot de begindatum van het dienstverband van de werknemer als deze na de formele invoeringsdatum gelegen is. Hiertoe vindt een nader door de werkgever aan te geven wijze van verrekening plaats.
4. In sommige gevallen zijn overgangsregelingen van kracht. Indien van toepassing worden deze uitdrukkelijk in deze cao genoemd.

Artikel 1.5 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. De onderhavige cao wordt aangegaan voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 (looptijd 24 maanden).
2. Deze cao komt in de plaats van en vervangt alle eerdere cao's die tussen partijen zijn overeengekomen. Gunstigere en andere aanspraken uit een eerder geldende cao worden met deze cao buiten werking gesteld. Nawerking van aan deze cao voorafgaande cao's is derhalve uitgesloten.
3. Indien de overheid gedurende de onder lid 1 genoemde contractperiode maatregelen treft die deze cao doorkruisen, zullen de cao partijen het overleg tussentijds heropenen.
4. Indien geen van partijen deze cao uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd daarvan schriftelijk heeft opgezegd, wordt de duur van deze cao telkens met een jaar verlengd.

Artikel 1.6 Nederlands Recht

1. Op deze cao is het Nederlands recht van toepassing; Eventuele geschillen voortvloeiend uit deze cao zullen worden voorgelegd aan de Nederlandse rechter.

Hoofdstuk 2 Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 2.1 Arbeidsduur

1. De basis werkweek bedraagt gemiddeld 38 arbeidsuren, leidend tot 1976 arbeidsuren per kalenderjaar. Deze wordt gerealiseerd door een werkrooster van gemiddeld 152 arbeidsuren per 4 aaneengesloten kalenderweken.
2. De werknemer kan zijn direct leidinggevende verzoeken om zijn individuele werkweek (nader) vast te stellen op een andere duur tussen minimaal 19 en maximaal 40 uren, tegen evenredige aanpassing van zijn individuele salaris, 13e maand, vakantietoeslag en opbouw pensioenrechten. Conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, is de direct leidinggevende verplicht een dergelijk verzoek te honoreren, tenzij aantoonbare organisatorische bezwaren zich hiertegen verzetten.
3. Het werkrooster voortvloeiend uit lid 1 of lid 2 komt in goed overleg tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende tot stand, rekening houdend met de wensen en mogelijkheden van de organisatie (aard van de functie, gewenste en noodzakelijke bezetting, vervanging, roulatie, etc) en met de wensen en mogelijkheden van de werknemer (loopbaan, afstemming werk en privéleven, bijzondere privéomstandigheden, etc.).
4. De werknemer is verplicht een arbeidsovereenkomst te hebben met een geheeltallig gemiddeld aantal betaalde arbeidsuren per werkweek.
De werknemer is vervolgens tevens verplicht aan te geven of hij kiest voor:
 - a. een werkrooster met een aantal arbeidsuren dat gelijk is aan het aantal arbeidsuren van zijn arbeidsovereenkomst (Keuze 1 in onderstaande tabel) òf
 - b. een uitgebreider werkrooster - voor zover toegestaan - met evenredige compensatie in de vorm van vrij opneembare uren (Keuze 2 of Keuze 3 in onderstaande tabel).

Individuele werkweek volgens de arbeidsovereenkomst	Gemiddelde uitbreiding van arbeidsuren per week			Maximum saldo opneembare vrije uren per kalenderjaar		
	Keuze 1	Keuze 2	Keuze 3	Keuze 1	Keuze 2	Keuze 3
19 t/m 28 uren	0 uren	1 uur	Nvt	0 uren	52 uren	Nvt
29 t/m 38 uren	0 uren	1 uur	2 uren	0 uren	52 uren	104 uren
39 uren	0 uren	1 uur	Nvt	0 uren	52 uren	Nvt

Een aan het einde van elk kalenderjaar resterend positief saldo aan deze vrije uren komt te vervallen.

5. De onder lid 4 van dit artikel genoemde extra vrije uren (52/104) kunnen niet worden uitgeruild voor andere arbeidsvoorwaarden.
6. Voor de werknemer geldt, naast de in lid 2 genoemde minimale individuele werkweek, tevens een gemiddelde aanwezigheid van minimaal 3 werkdagen per werkweek.
7. De door de werknemer, gegeven zijn individuele werkrooster, in een kalenderjaar te weinig gewerkte uren worden aan het eind van een kalenderjaar verrekend met zijn saldo vakantie-uren.
8. De door de werknemer, gegeven zijn individuele werkrooster, in een kalenderjaar te veel gewerkte uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.

Artikel 2.2 Arbeidsduur oudere werknemers

Voor oudere werknemers in dienst vóór 1 januari 2018 is een overgangsregeling overeengekomen. Deze overgangsregeling is opgenomen onder bijlage III.

Voor werknemers in dienst per 1 januari 2018 geldt geen bijzondere regeling.

Artikel 2.3 Arbeidstijdenkader

1. Het *normale* wekelijkse arbeidstijdenkader van de werkgever is maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur.
2. Het *verlengde* wekelijkse arbeidstijdenkader van de werkgever is maandag tot en met vrijdag van 19.00 uur tot 21.00 uur evenals zaterdag en zon- en feestdagen van 08.00 uur tot 17.00 uur.
3. De voor de werknemer geldende arbeidstijden worden in goed overleg tussen hem en zijn direct leidinggevende overeengekomen.
4. Bij de vaststelling van zijn arbeidstijden kan de werknemer aanspraak maken op voor hem herkenbare vrije tijd in een periode van 4 aaneengesloten werkweken en/of in de vorm van gehele werkdagen. In goed overleg kunnen de werknemer en zijn direct leidinggevende andere afspraken overeenkomen.
5. Voor de werknemer kan een bijzondere arbeidstijdenregeling van toepassing zijn, gebaseerd op:
 - a. het specifieke karakter van zijn (deel)organisatie;
 - b. het specifieke karakter van zijn functie;
 - c. de leeftijd van de werknemer;
 - d. de mate van arbeidsgeschiktheid van de werknemer;
 - e. specifieke bezwarende omstandigheden waarin hij zijn functie vervult.

Artikel 2.4 Overwerk

1. Overwerk is arbeid die door de werknemer in opdracht van de direct leidinggevende wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd. Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid die nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en die de duur van een 1/2 uur niet te boven gaat. Vergt het afmaken van de gewone dagtaak meer dan 1/2 uur, dan wordt ook het 1e verstreken 1/2 uur als overwerk beschouwd.
2. Wanneer het bedrijfsbelang dit vereist kan de direct leidinggevende de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter binnen de grenzen van maximaal 6 arbeidsuren per werkweek en maximaal 30 arbeidsuren per 13 aaneengesloten werkweken. Bij het opleggen van de verplichting zal rekening worden gehouden met de leeftijd, de mate van arbeidsgeschiktheid en de zorgtaken van de werknemer.
3. De werknemer wordt, indien redelijkerwijs mogelijk, door zijn direct leidinggevende op de betreffende werkdag vóór 12.00 uur van de verplichting tot het verrichten van overwerk in kennis gesteld.

Artikel 2.5 On call zijn

Onder on call zijn wordt verstaan het door de werknemer op direct verzoek van de werkgever:

- a. volgens een vooraf afgesproken rooster; èn
- b. buiten het normale arbeidstijdenkader; èn

- c. gedurende een periode van ten minste 12 aaneengesloten uren telefonisch bereikbaar zijn en indien nodig binnen 1 uur (of maximaal de normale reistijd indien deze langer is dan 1 uur) volledig beschikbaar zijn op kantoor voor het verrichten van arbeid.

Artikel 2.6 Call out arbeid

Onder call out arbeid wordt verstaan het door de werknemer verrichten van arbeid wegens:

- a. het door de werkgever daadwerkelijk opgeroepen worden tijdens een on call periode; of
- b. ingeroosterde werkzaamheden die buiten zijn gangbare arbeidstijd vallen.

Artikel 2.7 Vakantie

1. De werknemer met een basis werkweek heeft, met behoud van zijn individuele salaris, per kalenderjaar recht op het navolgende aantal vakantie-uren:

Voor werknemers ingedeeld in schaal 3, 4 en 4a (AC: niveau 1 = T1, B1 en S1) geldt:
152 wettelijke uren + 48 bovenwettelijke uren (totaal 200 uur).

Voor werknemers ingedeeld in schaal 5 en hoger (AC: niveau 2 of hoger) geldt:
152 wettelijke uren + 72 bovenwettelijke uren (totaal 224 uur).

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2018 is, in afwijking van het in lid 1 hiervoor bepaalde, een overgangsregeling overeengekomen. Deze overgangsregeling is opgenomen onder bijlage IV.

2. Het recht van de werknemer op een gedeelte van een vakantie-uur wordt afgerond. Een gedeelte van maximaal een 1/2 vakantie-uur wordt naar boven afgerond op een 1/2 vakantie-uur en een gedeelte van meer dan een 1/2 vakantie-uur wordt naar boven afgerond op 1 vakantie-uur.
3. De werknemer met een kortere individuele werkweek dan een basis werkweek heeft recht op het onder lid 1 genoemd aantal vakantie-uren op basis van evenredigheid.
4. De werknemer van wie de begindatum en/of einddatum van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar gelegen is, heeft recht op het onder lid 1 genoemd aantal vakantie-uren op basis van evenredigheid.
5. Een gedeelte van de bovenwettelijke vakantie-uren kan als bron dienen voor uitruil tegen andere arbeidsvoorwaarden (zie artikel 4.9).
6. De werknemer is verplicht zijn saldo vakantie-uren vóór de einddatum van zijn dienstverband volledig op te nemen. Hiervan kan worden afgeweken indien:
 - a. de direct leidinggevende van oordeel is dat het opnemen om organisatorische redenen niet of slechts gedeeltelijk mogelijk is of
 - b. de werknemer en zijn direct leidinggevende andere afspraken overeenkomen.

In die gevallen wordt het op de einddatum van het dienstverband resterende saldo vakantie-uren van de werknemer door de werkgever samen met de laatste salarisbetaling verrekend tegen het op dat moment geldende individuele uurloon van de werknemer.

7. De op datum einde dienstverband door de werknemer te veel opgenomen vakantie-uren worden door de werkgever met de laatste salarisbetaling aan de werknemer verrekend. Verrekening geschiedt voor elk

vakantie-uur tegen het op dat moment geldende individuele uurloon van de werknemer.

8. De werknemer heeft het recht om eenmaal per kalenderjaar een vakantie met een duur van minimaal 21 aaneengesloten kalenderdagen op te nemen, mits zijn saldo vakantie-uren hiervoor toereikend is.
9. De werknemer is verplicht om, gedurende elk kalenderjaar zijn vakantie-uren zodanig op te nemen dat zijn saldo vakantie-uren op 31 december maximaal 2 x het aantal uren van zijn individuele werkweek bedraagt.
10. Indien het saldo vakantie-uren van de werknemer op 31 december (meetpunt 1 oktober en rekening houdend met ingeplande en goedgekeurde vakantie uren in oktober, november en december) minder bedraagt dan 2 x het aantal uren van zijn individuele werkweek, heeft de werknemer de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie-uren terug te boeken (zie artikel 4.9) of in te kopen voor het dan geldende individuele uurloon (zie artikel 6.7). Als voorwaarde geldt dat het saldo aan vakantie-uren op 31 december niet meer bedraagt dan 2 x het aantal uren van de individuele werkweek.
11. De werkgever heeft het recht uiterlijk 1 februari van elk kalenderjaar - na vooraf verkregen instemming van de Ondernemingsraad - maximaal 2 werkdagen van dat kalenderjaar als collectieve vakantiedagen aan te wijzen. Een collectieve vakantiedag wordt met het individuele saldo vakantie-uren van elke werknemer verrekend volgens het individuele werkrooster van de werknemer voor die werkdag.
12. Indien de werknemer ziek wordt gedurende zijn afwezigheid wegens vakantie, kan hij zijn vakantierechten gedurende de duur van de ziekteperiode (de 'vervangende vakantierechten') behouden, mits hij:
 - a. de werkgever onmiddellijk van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en
 - b. zich aan de voorschriften van de werkgever ter zake heeft gehouden, waaronder het raadplegen van een arts en het overleggen van een medische verklaring over de aard en duur van de ziekte of bewijsstukken aan de werkgever kan overleggen waaruit blijkt dat bijbehorende geneeskundige behandeling heeft plaatsgevonden, in de uitzonderlijke situatie dat een medische verklaring niet door de werknemer kon worden verkregen.

Over de wijze van het opnemen van de vervangende vakantierechten beslist de direct leidinggevende na goed overleg met de werknemer.

13. De werknemer kan op 1 januari van het betreffende jaar een zodanig saldo vakantie-uren hebben, dat hij redelijkerwijs niet in staat is:
 - a. tot het opnemen van vakantie-uren en/of
 - b. tot het uitruilen van vakantie-uren zoals genoemd in artikel 4.9 en/of
 - c. om rekening houdend met de voor de uitoefening van zijn functie benodigde aanwezigheid op 31 december van het betreffende jaar aan de onder lid 9 genoemde verplichting te voldoen. In dat geval zijn de werknemer en zijn direct leidinggevende verplicht om in goed overleg - uiterlijk per 31 december van het betreffende jaar - zodanige schriftelijke afspraken over de afbouw van het saldo vakantie-uren van de werknemer te maken, dat zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 31 december van het daaropvolgende jaar alsnog aan het genoemde in lid 9 wordt voldaan. Een en ander laat onverminderd de wettelijke bepalingen in dit verband.De gemaakte schriftelijke afspraken maken deel uit van de arbeidsovereenkomst van de werknemer en worden toegevoegd aan zijn personeelsdossier.

Artikel 2.8 Feestdagen

1. De volgende kalenderdagen worden als feestdag en niet als werkdagen aangemerkt:
 - a. Nieuwjaarsdag;
 - b. Goede Vrijdag;
 - c. 2e paasdag;
 - d. Hemelvaartsdag;
 - e. 2e pinksterdag;
 - f. 1e en 2e kerstdag;
 - g. Koningsdag;
 - h. 5 mei om de vijf jaar (2020, 2025 etc).
2. De werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op voor hem geldende religieuze feestdagen die op werkdagen volgens zijn werkrooster vallen, onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 3 werkdagen per kalenderjaar.

Artikel 2.9 Bijzonder verlof

Onverminderd het onder artikel 2.7.1. genoemd verlof heeft de werknemer, met behoud van zijn individuele inkomen, recht op onderstaand verlof:

1. bij huwelijk of partnerregistratie van de werknemer: 1 werkdag;
2. 14 aaneengesloten kalenderdagen bij het overlijden van zijn partner;
3. 14 aaneengesloten kalenderdagen bij het overlijden van (een van) zijn kind(eren), stiefkind(eren), pleegkind(eren) of adoptiekind(eren) (van zichzelf of zijn partner);
4. bij overlijden van één van de niet onder lid 2 of 3 genoemde bloed- en aanverwanten (van de werknemer of van de geregistreerde partner) in de eerste en tweede graad: 1 werkdag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede werkdag. Indien aan de orde krijgt de werknemer de tijd die hij nodig heeft om de begrafenis/crematie van deze verwanten te regelen tot een maximum van 5 werkdagen. Dit is inclusief de dag voor het bijwonen van de begrafenis/crematie;
5. de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van vakorganisaties, tot een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven als de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie en voor zover de dagelijkse werkzaamheden dit toelaten;
6. de tijd die nodig is voor het volgen van cursussen die door of namens de vakorganisaties worden georganiseerd, tot een maximum van 6 werkdagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven als de werkgever van mening is dat het volgen van de cursus ook van belang is voor de onderneming, voor zover de werkzaamheden dit toelaten én mits het verlof tijdig bij de direct leidinggevende is aangevraagd;
7. Vrijwilligersverlof: ingeval werknemers verlof willen opnemen in het kader van vrijwilligersactiviteiten (binnen het kader van maatschappelijk belang zoals Warchild of Greenpeace of binnen het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen), is de werkgever bereid maximaal 3 dagen verlof te verlenen indien de werknemer zelf ten minste 2 vakantiedagen opneemt.

Artikel 2.10 Verlof voor zorgtaken

1. Voor zover hiervan in dit artikel niet uitdrukkelijk wordt afgeweken, gelden de bepalingen zoals genoemd in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO).
2. De vrouwelijke werknemer heeft het recht om in totaal 16 aaneengesloten kalenderweken zwangerschap- en

bevallingsverlof op te nemen. De begindatum van het zwangerschapsverlof is - naar haar eigen keuze – gelegen tussen de 6 en 4 kalenderweken voorafgaande aan de uitgerekenende geboortedatum van het kind. De vrouwelijke werknemer is gerechtigd dit verlof te spreiden conform de regels in de WAZO. Gedurende de duur van het zwangerschap- en bevallingsverlof ontvangt zij via de werkgever een uitkering die net zo hoog is als het genoten inkomen voorafgaand aan het verlof.

3. De werknemer heeft het recht om bij bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of degene met wie hij/zij ongehuwd samenwoont met behoud van loon het volgende verlof op te nemen:
 - de werkdag van de geboorte van het kind; èn
 - de werkdag van de aangifte van het kind bij de Afdeling Burgerzaken van zijn Gemeente; èn
 - Kraamverlof: het wettelijk aantal dagen kraamverlof, (doch minimaal 2 werkdagen) op te nemen binnen 28 kalenderdagen na de geboortedag van het kind. De werknemer heeft het recht om het kraamverlof uit te breiden met 3 dagen (onbetaald) verlof. Deze dagen kunnen gespreid worden opgenomen gedurende 28 kalenderdagen na het kraamverlof.
 - Aanvullend geboorteverlof, wettelijk recht (vanaf 1 juli 2020): gedurende vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Hier bestaat alleen recht op als het geboorteverlof binnen een half jaar na de geboorte van het kind wordt opgenomen.
4. De vrouwelijke werknemer heeft het recht om, aansluitend aan het onder lid 2 genoemde verlof, vakantie-uren op te nemen voor zover haar saldo vakantie-uren hiervoor toereikend is.
5. De werknemer heeft het recht bij de adoptie van een kind of bij het duurzaam op zich nemen van de zorg en opvoeding voor een pleegkind in totaal 4 kalenderweken adoptieverlof op te nemen. Deze 4 weken kunnen aaneengesloten of gespreid worden opgenomen gedurende een periode van 26 weken. De begindatum van het adoptieverlof is op zijn vroegst 4 aaneengesloten kalenderweken voor de adoptiedatum of datum begin pleegzorgplicht. Gedurende de periode van het adoptieverlof ontvangt zij/hij via de werkgever een uitkering die gerelateerd is aan haar/zijn op dat moment geldende individuele maandsalaris. De werknemer meldt het opnemen van het adoptieverlof mogelijk uiterlijk 3 weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden aangenomen.
6. De werknemer heeft het recht om, bij onvoorziene gebeurtenissen waarbij hij acuut vrij moet nemen, calamiteitenverlof op te nemen voor de duur die nodig is om passende maatregelen te nemen. Indien er discussie ontstaat tussen werknemer en manager over het al dan niet toekennen van calamiteitenverlof dan is er overleg met HR mogelijk.
7. De werknemer heeft het recht om voor de verzorging van elk kind onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. Het totaal per kind op te nemen aantal uren ouderschapsverlof bedraagt 26 maal het aantal uren van zijn individuele werkweekperiode. Dit verlof kan in ieder vorm worden gespreid. Het recht op ouderschapsverlof komt te vervallen als het kind de basisschool verlaat. Bij het opnemen van de verlofuren geldt voor de resterende aanwezigheid van de werknemer de genoemde minima in artikel 2.1. De werknemer heeft na beëindiging van het ouderschapsverlof recht op terugkeer in de oude functie met de oude arbeidsduur, zoals deze direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof van toepassing was. Gedurende de periode van het ouderschapsverlof wordt de opbouw van de pensioenrechten van de werknemer op basis van het oude individuele salaris gecontinueerd. De rechten op de in Hoofdstuk 4 genoemde secundaire beloningen blijven gehandhaafd naar evenredigheid van het na opneming van het verlof resterende aantal arbeidsuren per week van de werknemer in relatie tot zijn oorspronkelijke individuele werkweek.

8. De werknemer heeft het recht om, mits dit geen zwaarwegende organisatorische bezwaren met zich meebrengt, (meerdere keren) kortdurend zorgverlof op te nemen, als dit noodzakelijk is voor de verzorging van iemand die ziek of hulpbehoevend is (echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot, buur of iemand anders in de sociale omgeving; voor familie die verder weg staat dan eerste- en tweedegraads en voor personen die geen familie zijn, moet de werknemer aantonen dat er sprake is van een sociale relatie). Voorwaarde voor het recht op kortdurend (en overigens ook voor langdurend) zorgverlof is dat de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zorgbehoevende heeft en dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend (en niet door iemand anders). Per 12 maanden mag de werknemer in totaal maximaal 10 werkdagen (tweemaal de arbeidsduur per week) kortdurend zorgverlof opnemen. De werkgever vergoedt voor elk verlof uur bruto 70% van het individuele uurloon van de werknemer met het Wettelijke Minimum Loon als ondergrens. De aldus ontstane vermindering van het individuele salaris van de werknemer leidt tot evenredige vermindering van zijn 13e maand en zijn vakantietoeslag over de periode waarop de loonvermindering van toepassing was.
9. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal 26 aaneengesloten kalenderweken in de gelegenheid stellen onbetaald begeleidingsverlof op te nemen voor het verzorgen van iemand die ziek is of hulpbehoevend (echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot, buur of iemand anders in de sociale omgeving; voor familie die verder weg staat dan eerste- en tweedegraads en voor personen die geen familie zijn, moet de werknemer aantonen dat er sprake is van een sociale relatie). De werknemer blijft gedurende de verlofperiode deelnemer aan de pensioenregeling tijdens de periode van onbetaald zorgverlof op basis van de pensioengrondslag onmiddellijk voorafgaande aan het zorgverlof.

Artikel 2.11 Levensloop /onbetaald verlofregeling

Met ingang van 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk te starten met een levensloopregeling.

Met ingang van 1 januari 2015 is een regeling onbetaald verlof opgenomen in de cao. Zie bijlage II.

Artikel 2.12 Verlof in verband met aanstaande pensionering

De werkgever stelt de werknemer, op diens verzoek, in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar van zijn pensionering in de gelegenheid om, met behoud van zijn individuele salaris, maximaal 5 werkdagen extra verlof te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Artikel 2.13 Verlof voor privé verplichtingen

Uitgangspunt is dat de werknemer privé verplichtingen (bezoek aan huisarts, tandarts kinderdagverblijf, notaris, gemeenten, afleggen examens, begeleiding van (zieke) gezinsleden etc.) buiten het geldende individuele werkrooster (d.w.z. in eigen tijd) nakomt. Indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, geldt dat het nakomen van deze verplichtingen zoveel als mogelijk aan het begin of het eind van de werkdag worden gepland en de direct leidinggevende hierover vroegtijdig wordt geïnformeerd.

Hoofdstuk 3A Primaire beloning Atradius Crédito y Caución S.A.

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op werknemers in dienst van de Nederlandse vestiging te Amsterdam van Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros.

Voor werknemers in dienst van Atradius Collections B.V. geldt de loonparagraaf die is opgenomen onder 3B in deze cao.

Artikel 3A.1 Salarisschalen

1. De werkgever hanteert voor onderstaand schalensysteem voor werknemers van 22 jaar en ouder.
2. Atradius Schalen.
De Atradius schalen zijn met ingang van 1 januari 2015 gekoppeld aan de functiecategorieën. Werknemers die op 1 januari 2015 zijn ingeschaald in de oude Atradius schalen 3 t/m 9, blijven dat salaris en de daarbij behorende perspectiefgarantie behouden.
De Atradius schalen worden aangeduid als schaal 3, 4, 4A, 5, 6, 7, 8 en 8A. Het senior management is ingeschaald in de schalen 9 en hoger.

SALARISSCHALEN per 1 september 2021

De salarisschalen op maandbasis

Jobcat		70%	80%	100%	130%
S1	3	2111	2412	3014	3917
S2	4	2395	2738	3422	4448
S3/T1/B1	4A	2680	3063	3827	4974
S4/T2/B2	5	2930	3388	4236	5505
	6	3233	3693	4616	6000
T3/B3/M3	7	3716	4299	5374	6986
T4/B4/M4	8	4668	5334	6668	8667
M4 (high)	8A	5544	6336	7919	10294
T5/B5	9	6165	7046	8806	11447

De salarisschalen op jaarbasis (maandsalarissen vermenigvuldigd met 13,96)

Jobcat		70%	80%	100%	130%
S1	3	29453	33660	42075	54698
S2	4	33440	38217	47771	62102
S3/T1/B1	4A	37398	42740	53425	69453
S4/T2/B2	5	41395	47308	59135	76876
	6	45107	51551	64439	83771
T3/B3/M3	7	52515	60017	75021	97527
T4/B4/M4	8	65160	74468	93085	121011
M4 (high)	8A	77384	88439	110549	143714
T5/B5	9	86052	98346	122932	159812

NB: fulltime maandsalarissen worden in onze salarisadministratie geboekt zonder decimalen, ten gunste van de werknemer.

De salarisschalen plus de basissalarissen worden geïndexeerd op basis van de tussen de cao partijen overeengekomen collectieve verhogingen. Zie artikel 3A.3 voor de collectieve en structurele verhogingen. Werknemers die bovenschuldig zijn blijven de collectieve cao-verhogingen ontvangen.

Artikel 3A.2 Indeling in salarisschalen en overgangsregeling

Alle functies binnen NL zijn en worden op grond van het Functie Categorisatie systeem (op basis van Towers Watson) ingedeeld in T, B, S of M functies. Met ingang van 1 januari 2015 zijn de salarisschalen gekoppeld aan dit Functie Categorisatie System. Van alle functies is de beschrijving gestandaardiseerd en is de zwaarte van de functie vastgelegd. Niet de functionaris, maar de functie bepaalt de salarisschaal.

Inschaling is afhankelijk van specifieke kennis, vaardigheden en competenties van de individuele werknemer, benodigd voor de uitoefening van de functie. De RSP (relatieve positie van het basisinkomen ten opzichte van de salarisbeleidslijn van 100 %, samen met de uitkomsten van de individuele beoordeling en het karakter van de functie (VP1 of VP2) worden uitgezet op één van de twee salarisgroeimatrixes, en bepaalt aldus een eventuele salarisaanpassing.

Elke Atradius schaal heeft een minimum salaris van 70% en een maximum te bereiken salaris van 120% of 130% (afhankelijk van indeling in VP2 of VP1 categorie). Dit maximum is:

Bij functies ingedeeld in VP2 of determinant functies	Bij functies ingedeeld in VP1
95% van de schaal bij Voldoende competent (III)	100% van de schaal bij Voldoende competent (III)
105% van de schaal bij Competent (IV)	110% van de schaal bij Competent (IV)
110% van de schaal bij Zeer competent (V)	120 % van de schaal bij Zeer competent (V)
120% van de schaal bij Uitmuntend (VI)	130% van de schaal bij Uitmuntend (VI)

Voor de werknemer met een leeftijd van 22 jaar en ouder geldt, op grond van de onder 3A.1 genoemde schaalindeling van zijn functie, een basissalaris dat gelegen is tussen het minimum en het maximum basissalaris van die schaal. Het individuele salaris van de werknemer wordt vervolgens, rekening houdend met zijn deeltijdpercentage, van zijn basissalaris afgeleid.

1. Bij promotie naar een functie die is ingeschaald in een hogere schaal, wordt het salaris horizontaal ingeschaald in de schaal behorend bij de nieuwe functie. Op dat moment wordt de nieuwe RSP berekend. Daarnaast wordt met ingang van de promotiedatum het salaris van de werknemer verhoogd met minimaal het percentage dat hoort bij een beoordeling IV.
2. Bij werknemers binnen Atradius (die in dienst waren op 1 januari 2005) die een andere functie krijgen, wordt bij inschaling in de nieuwe functie rekening gehouden met de RSP zoals die in januari 2009 in het personeelsdossier is vastgelegd. Bij de RSP berekening in januari 2009 is rekening gehouden met de compensatie die werknemers in januari 2005 hebben gekregen op grond van het feit dat zij een bijdrage gingen betalen in de pensioenpremie.
3. Bij wijziging van functie (schaal) en/of beloningssysteem heeft de werknemer een perspectief garantie. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer het recht behoudt, indien van toepassing, op minimaal zijn, op de operationele invoeringsdatum, maximale uitloop van zijn

basisinkomen. Deze maximale uitloop wordt bepaald op grond van de indeling van de werknemer in VP1 of VP2 categorie én op grond van de matrix. Zie 3A.2 voor schaalmaxima en 3A.4 voor de RSP matrix.

4. Het (te zijner tijd) in de onderneming (nieuw) te hanteren systeem zal voorzien zijn van overgangs-/garantieregels waarin onder andere is bepaald dat de invoering van een nieuwe structuur niet zal leiden tot verlies van inkomen. In dat kader zal ook aandacht worden besteed aan eventuele afspraken over het toekomstige perspectief dat werknemers in thans voor hen geldende individuele salarisschalen kunnen hebben, waarbij onderstaande garantiebepalingen in acht genomen zullen worden.
 - a) Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat indien het oude basisinkomen van een werknemer boven het maximum van de schaal ligt waarin de werknemer na invoering van de nieuwe indelingssystematiek wordt ingedeeld, de betrokken werknemer zijn oude basisinkomen behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de cao.
 - b) Indien de werknemer op de uiteindelijk vastgestelde operationele invoeringsdatum van een nieuwe systematiek een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft en indien op dat moment zijn nieuwe vastgestelde basisinkomen zijn oude basisinkomen overschrijdt, wordt het verschil met terugwerkende kracht tot de formele ingangsdatum van de nieuwe systematiek -of tot de begindatum van het dienstverband van de werknemer- in de kalendermaand van de operationele invoeringsdatum aan de werknemer uitbetaald.
5. Bij wijziging van een al bestaande systematiek zullen bovenstaande procedureregels worden gevolgd.

Artikel 3A.3 Individuele salarisverhoging

1. De op 31 augustus 2021 geldende individuele salarissen van alle werknemers in dienst op 1 september 2021 worden met ingang van 1 september 2021 collectief verhoogd met 2,00%.
2. De op 31 mei 2022 geldende salarissen van alle werknemers in dienst op 1 juni 2022 worden per 1 juni 2022 collectief verhoogd met 1.75%.
3. De werknemer heeft in maart van een kalenderjaar de mogelijkheid op een structurele verhoging van zijn in februari van dat jaar geldende individuele salaris.

Maatgevend voor de omvang van de mogelijke verhoging zijn:

- de door de direct leidinggevende aan de werknemer uitgebrachte formele beoordeling van zijn kernvaardigheden over het direct voorafgaande kalenderjaar;
- indeling in VP Categorie 1 of VP Categorie 2 (of vallend onder de Commissieregeling);
- of de werknemer een determinantfunctie vervult;
- de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer.

Werknemers met job cat S1 t/m S4, T1 t/m T3 en B1 vallen onder de VP1 categorie. Alle andere werknemers vallen onder de VP2 categorie.

4. RSP correctiefactor pensioenpremie.

Voor iedere werknemer die in dienst was op 1 januari 2005 (en een compensatie heeft gekregen op het brutoloon voor het betalen van een eigen bijdrage pensioenpremie), is in januari 2009 afzonderlijk de RSP correctiefactor vastgesteld. Deze correctiefactor is opgenomen in het personeelsdossier van de werknemer; elk jaar zal op de vastgestelde RSP van dat jaar deze correctiefactor worden toegepast.

Artikel 3A.4 RSP matrices

VP1 MATRIX						
RSP	Onaanvaardbaar	Onvoldoende competent	Voldoende competent	Competent	Zeer competent	Uitmuntend
	I	II	III	IV	V	VI
70-74%	0.00%	0.00%	3.00%	4.0%	6.0%	9.0 %
75-79%	0.00%	0.00%	2.50%	3.5%	5.5%	8.5%
80-84%	0.00%	0.00%	2.00%	3.0%	5.0%	8.0%
85-89%	0.00%	0.00%	1.50%	2.5%	4.5%	7.5%
90-94%	0.00%	0.00%	1.00%	2.0%	4.0%	7.0%
95-99%	0.00%	0.00%	0.50%	1.5%	3.5%	6.5%
100-104%	0.00%	0.00%	0.00%	1.0%	3.0%	6.0%
105-109%	0.00%	0.00%	0.00%	0.5%	2.5%	5.5%
110-114%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.0%	5.0%
115-119%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.5%	4.5%
120-124%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.0%
125-130%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.5%

VP2 MATRIX						
RSP	Onaanvaardbaar	Onvoldoende competent	Voldoende competent	Competent	Zeer competent	Uitmuntend
	I	II	III	IV	V	VI
70-74%	0.00%	0.00%	2.00%	3.0%	5.0%	8.0%
75-79%	0.00%	0.00%	1.50%	2.5%	4.5%	7.5%
80-84%	0.00%	0.00%	1.00%	2.0%	4.0%	7.0%
85-89%	0.00%	0.00%	0.50%	1.5%	3.5%	6.5%
90-94%	0.00%	0.00%	0.50%	1.0%	3.0%	6.0%
95-99%	0.00%	0.00%	0.00%	0.5%	2.5%	5.5%
100-104%	0.00%	0.00%	0.00%	0.5%	2.0%	5.0%
105-109%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.5%	4.5%
110-114%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.0%
115-119%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.5%
120-124%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.0%
125-130%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.0%

Artikel 3A.5 Beoordeling

1. De leidinggevende behoort gedurende het jaar aan de werknemer duidelijke signalen af te geven over de ontwikkeling van zijn functioneren.
2. Een beoordeling is niet mogelijk als de werknemer te kort in de functie werkt om het functioneren te kunnen meten (gewoonlijk minder dan 3 tot 6 maanden, afhankelijk van de functie), of wanneer een werknemer langer dan 6 maanden afwezig is. De beoordeling wordt in deze gevallen verschoven naar een ander moment in het jaar, doch niet later dan medio van het kalenderjaar volgend op het jaar van indiensttreding.
3. Alle werknemers hebben recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP komt aan de orde tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek en wordt in overleg met de betrokken werknemer overeengekomen. Opleidingen, trainingen en cursussen kunnen onderdeel zijn van het POP. De werknemer dient zich in te spannen en de werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen de afspraken uit het POP na te komen.
4. Aan de werknemer kan, onverminderd de onder lid 2 genoemde individuele verhoging, binnen de beschikbare budgettaire ruimte, ad hoc een bijkomende structurele verhoging van zijn individuele salaris worden toegekend.
5. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting ter zake van een zorgvuldige beoordeling.

Artikel 3A.6 Variabele beloning (VP, Pay for Performance of P4P) / Commissie

1. De werknemer heeft in maart van een kalenderjaar recht op variabele beloning over zijn op 31 december van het voorgaande jaar geldende individuele inkomen.
2. Iedere nieuwe werknemer krijgt een schriftelijke bevestiging over in welke VP-categorie hij is ingedeeld.
3. Er zijn twee typen Variabele Beloning: VP1 en VP2. Werknemers die in de categorie VP1 vallen kunnen maximaal 7,5% van het individuele inkomen behalen, werknemers in de categorie VP2 maximaal 15%.
4. Voor het sales team in Atradius CyC is er een Sales bonusregeling afgesproken (zie bijlage VI).

VP en targets

5. De VP bestaat uit 3 elementen, te weten de Groepstarget, de Unit target en de Individuele target. De onderlinge verdeling van deze componenten is 1/3, 1/3 en 1/3. Op de Groepstarget en Unit target (Business Unit of Service Unit) is een bepaalde out performance mogelijk.
6. De hoogte van de Variabele Beloning is afhankelijk van het behalen van de Groepstarget, Unit target en Individuele target.
7. Targets hebben normaal gesproken betrekking op een boekjaar en behoren tijdig gesteld te worden om de helderheid en haalbaarheid te bevorderen. Mochten de targets toch later dan 31 maart bekend worden gemaakt, dan kunnen deze targets voor 25% als gerealiseerd worden beschouwd; worden zij na 30 juni bekend gemaakt dan is dit 50%, enzovoort (dit principe geldt ook voor starters gedurende het jaar, rekening

houdend met hun startdatum).

8. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting met betrekking tot het tijdig vaststellen en bekendmaken van alle relevante targets. De targets dienen zo SMART mogelijk vastgesteld te worden.
9. De werkgever draagt zorg voor communicatie ten aanzien van de unit targets en de tussentijdse resultaten en de daaraan verbonden prognoses (in principe op kwartaalbasis).
10. De indicatoren van de Unit targets kunnen niet meer worden gewijzigd, tenzij hierover vooraf overleg heeft plaatsgevonden met FNV Bondgenoten en de Ondernemingsraad.

Score en uitbetaling

11. De *Individuele Target* kent een scoringsschaal die loopt van 0 – 100%; de score bepaalt tevens de uitbetaling (vb.: een behaalde score van 80% betekent dat 80% van het individuele deel van de VP wordt uitbetaald).

De Individuele Target kan uit meerdere targets bestaan, die allen een eigen weging kunnen hebben. Het totaal van de weging moet altijd uitkomen op 100%.

12. De score en uitbetaling van de *Unit target* is afhankelijk van de soort Unit:
 - De Commerciële Units hebben een scoringsschaal die loopt van 0 – 125%,
 - De Risk Services Units hebben een scoringsschaal die loopt van 0 – 112,5% en
 - De Support Units hebben een scoringsschaal die loopt van 0 – 106,25% (voor deze units kan de maximale score 112,5% zijn wanneer de helft van de Support Unit targets wordt gekoppeld aan commerciële targets).
13. De *Groep Target* kent een score en uitbetaling op een schaal die loopt van 0 – 125%.
14. Uitbetaling van de variabele beloning is afhankelijk van de ingangsdatum en einddatum van het dienstverband.
15. Uitkering van de variabele beloning vindt plaats in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft (T) en wordt uitgedrukt als percentage van het individueel inkomen. Met in achtneming van de voorgaande artikelen 3A.6.1 tot en met 14 geldt het volgende:

A. Ingangsdatum dienstverband

Met betrekking tot de Groep – en Unit Target gerelateerde variabele beloning:

- de werknemer die in het jaar T in dienst is gekomen, heeft in het jaar volgend op het jaar T recht op uitbetaling van deze componenten voor zover behaald en naar evenredigheid van het dienstverband in het jaar T.

Met betrekking tot de Individuele Target gerelateerde variabele beloning:

- de werknemer die in het jaar T in dienst is gekomen in de periode 1 januari t/m 30 juni, heeft in het jaar volgend op het jaar T recht op uitbetaling van deze component in zoverre behaald en naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in T.
- de werknemer die later dan 30 juni van het jaar T in dienst komt, heeft geen recht op variabele beloning over het jaar T.

B. Einddatum dienstverband

Indien de werknemer Atradius verlaat wordt samen met de uitbetaling van het laatste individuele maandsalaris als volgt een slotuitkering variabele beloning gedaan:

- de werknemer die gedurende het jaar T de organisatie verlaat, heeft geen recht op uitkering variabele beloning óver het jaar T;
- de werknemer die in het jaar volgend op T de organisatie verlaat in de periode 1 januari t/m 31 maart, heeft recht op uitbetaling van variabele beloning, voor zover behaald, over het jaar T.

C. Pensionering

In het geval de werknemer de organisatie verlaat op grond van zijn pensionering of op grond van een organisatiewijziging of sociaal plan, dan komt deze werknemer (pro rata tempore) in aanmerking voor VP-uitbetaling conform het gestelde onder 3A.6.1 t/m 14.

16. De werknemer met een beoordeling II (met positieve outlook), III of hoger heeft recht op VP zoals hierboven beschreven. Bij een beoordeling N (niet te beoordelen), Onvoldoende Competent of Onaanvaardbaar, over het kalenderjaar waarop de VP betrekking heeft, vervalt het recht op VP over dat betreffende kalenderjaar.

Artikel 3A.7 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op een door de werkgever bruto uit te keren vakantietoeslag van 8% van de som van zijn individuele maandsalarissen in dat kalenderjaar.
2. Indien de ingangsdatum van het dienstverband van de werknemer gelegen is in de periode van 1 januari tot en met 15 mei, wordt de vakantietoeslag uitgekeerd samen met de salarisbetaling in mei en anders met de salarisbetaling in december.
3. Indien de begindatum en/of de einddatum van het dienstverband van de werknemer gedurende het kalenderjaar gelegen is, geldt het onder lid 1 genoemd recht voor dat kalenderjaar naar evenredigheid.
4. Indien de werknemer op de einddatum van zijn dienstverband meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij op grond van lid 3 recht heeft, wordt het teveel aan uitbetaalde vakantietoeslag met zijn laatste salarisbetaling verrekend.

Artikel 3A.10 13e maand

1. De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op een door de werkgever bruto uit te keren 13e maand ter grootte van 1/12 deel van de som van zijn individuele maandsalarissen in dat kalenderjaar.
2. Indien de ingangsdatum van het dienstverband van de werknemer gelegen is in de periode van 1 januari tot en met 15 november, wordt de 13e maand uitgekeerd samen met de salarisbetaling in november en anders met de salarisbetaling in december.
3. Indien de ingangsdatum en/of einddatum van het dienstverband van de werknemer gedurende het kalenderjaar gelegen is, geldt het onder lid 1 genoemd recht voor dat kalenderjaar naar evenredigheid.

4. Indien een werknemer op de einddatum van zijn dienstverband meer 13^e maand heeft ontvangen dan waarop hij op grond van lid 3 recht heeft, wordt het teveel aan uitbetaalde 13^e maand met zijn laatste salarisbetaling verrekend.
5. De aanspraak op de 13^e maand is een bron die kan worden ingezet bij de uitruil tegen andere arbeidsvoorwaarden (zie artikel 4.9).

Artikel 3A.11 Vergoeding bij overwerk

1. Het vergoeden van overwerk geldt alleen voor de werknemer, van wie de functie is ingedeeld in de schalen tot en met 4a (Atradius schalen zie 3A.1) De werknemer van wie de functie in een andere salarisschaal is ingedeeld, wordt geacht standaard voor incidenteel overwerk gecompenseerd te zijn via zijn ruimere rechten op vakantie-uren zoals genoemd in artikel 2.7.
2. De werknemer die overwerk verricht, krijgt zijn overwerkuren in eerste instantie vergoed op basis van het tijd voor tijd principe, afhankelijk van het tijdstip van het verrichte overwerk (zie voor % lid 4).
3. Mocht de onder lid 2 genoemde compensatie redelijkerwijs niet wenselijk-zijn, dan kan de direct leidinggevende beslissen het overwerk van de werknemer te compenseren door middel van een bruto toeslag op het individuele uurloon. Over deze bruto toeslag is geen vakantietoeslag verschuldigd.
4. Voor elk overwerkuren gelden de volgende toeslagpercentages:
 - a. op maandag tot en met vrijdag binnen het normale arbeidstijdenkader 25%;
 - b. op maandag tot en met vrijdag buiten het normale arbeidstijdenkader 50%;
 - c. op zaterdag 50%;
 - d. op zon- en feestdagen 100%.

Artikel 3A.12 Vergoeding bij on call zijn

De werknemer die on call (oproepbaar) is, heeft recht op een bruto vergoeding afhankelijk van het tijdstip waarop de werknemer on call is.

- Door de week: 0,3 % van de schaal van de werknemer per dag.
- In het weekend (zaterdag en zondag): 0,6% van de schaal van de werknemer per dag.
- Feestdagen; 0,75% van de schaal van de werknemer per dag.

Voor de feitelijke uren waarop (buiten de reguliere werktijden) werkzaamheden worden verricht geldt de standaard overwerkregeling.

Artikel 3A.13 Vergoeding bij call out arbeid

De werknemer die call out arbeid verricht heeft recht op de vergoeding bij overwerk genoemd onder artikel 3A.11, met dien verstande dat:

1. hij per on call periode minimaal recht heeft op 1 uur overwerkvergoeding als hij wordt opgeroepen vóór of om 01.00 uur en 1,5 uur overwerkvergoeding als hij wordt opgeroepen na 01.00 uur, ongeacht de feitelijke duur van het overwerk;
2. call out uren worden uitbetaald indien en voor zover deze niet binnen 2 aangesloten volledige kalendermaanden nadien, via evenredige vermindering van arbeidsuren volgens het individuele werkrooster van de werknemer, zijn gecompenseerd.

Artikel 3A.14 Basisverzekering

Atradius heeft een collectieve regeling afgesloten voor haar werknemers waarvan de premie volledig voor rekening van de werknemer komt.

Hoofdstuk 3B Primaire beloning Atradius Collections

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op werknemers in dienst van Atradius Collections B.V.

Artikel 3B.1 Salarisschalen Atradius Collections

1. Het vaste salaris wordt op jaarbasis 13,96 uitbetaald, zijnde 12 maandsalarissen, vakantiegeld en een 13^e maand.
2. De werkgever hanteert voor werknemers van Atradius Collections de volgende twee salarisschaalsystemen.
 - voor werknemers in dienst na 1 januari 2010 en voor werknemers die vrijwillig zijn overgestapt naar de “Collections beloningsregeling 2010” (CBR 2010).
 - voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 (die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010).

Artikel 3B.2 Salarisschalen voor werknemers in dienst na 1 januari 2010 en voor werknemers die vrijwillig zijn overgestapt naar de “Collections beloningsregeling 2010” (CBR 2010).

Salarisschaal op jaarbasis , per 1 januari 2016 (CBR 2010)						
Collections	Job Cat Level	TW grade	Scales	80%	Mid 100%	120%
B1		S1	C1	€ 23.074	€ 28.842	€ 34.610
S1		T1	C2	€ 21.956	€ 27.445	€ 32.934
T1		P1	C3	€ 26.595	€ 33.244	€ 39.893
S2		T2	C4	€ 25.418	€ 31.773	€ 38.128
B2		S2	C5	€ 30.603	€ 38.254	€ 45.904
T2		P2	C6	€ 32.667	€ 40.834	€ 49.001
S3		M1	C7	€ 36.497	€ 45.621	€ 54.745
T3		P3	C8	€ 40.358	€ 50.448	€ 60.538
B3		S3	C9	€ 41.533	€ 51.916	€ 62.299
T4		P4	C10	€ 50.478	€ 63.098	€ 75.718
00T3/B3		M2	C11	€ 50.600	€ 63.250	€ 75.900
00T4/B4		M3	C12	€ 62.056	€ 77.570	€ 93.084
00T5/B5		M4	C13	€ 84.401	€ 105.501	€ 126.601
Salarisschaal op maandbasis , per 1 januari 2016 (CBR 2010)						
Collections	Job Cat Level	TW grade	Scales	80%	Mid 100%	120%
B1		S1	C1	€ 1.653	€ 2.066	€ 2.479
S1		T1	C2	€ 1.573	€ 1.966	€ 2.359
T1		P1	C3	€ 1.905	€ 2.381	€ 2.857
S2		T2	C4	€ 1.821	€ 2.276	€ 2.731
B2		S2	C5	€ 2.192	€ 2.740	€ 3.288
T2		P2	C6	€ 2.340	€ 2.925	€ 3.510
S3		M1	C7	€ 2.614	€ 3.268	€ 3.922
T3		P3	C8	€ 2.891	€ 3.614	€ 4.337
B3		S3	C9	€ 2.975	€ 3.719	€ 4.463

T4	P4	C10	€ 3.616	€ 4.520	€ 5.424
00T3/B3	M2	C11	€ 3.625	€ 4.531	€ 5.437
00T4/B4	M3	C12	€ 4.446	€ 5.557	€ 6.668
00T5/B5	M4	C13	€ 6.046	€ 7.557	€ 9.068

Artikel 3B.3 Salarisschalen voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 (die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010).

SALARISSCHALEN per 1 januari 2016 (niet CBR 2010)

Salarisschaal op jaarbasis					
Collections Job Cat Level	Towers Watson Grade	Salary Scales	80%	Mid 100%	120%
S1	T1	Y1	€ 22.761	€ 28.451	€ 34.141
B1	S1	Y2	€ 27.607	€ 34.509	€ 41.411
S2	T2	Y3	€ 26.110	€ 32.638	€ 39.166
T1	P1	Y4	€ 30.360	€ 37.950	€ 45.540
B2	S2	Y5	€ 34.286	€ 42.858	€ 51.430
T2	P2	Y6	€ 36.473	€ 45.591	€ 54.709
S3	M1	Y7	€ 40.875	€ 51.094	€ 61.313
T3	P3	Y8	€ 45.054	€ 56.318	€ 67.582
B3	S3	Y9	€ 54.162	€ 67.703	€ 81.244
T4	P4	Y10	€ 56.348	€ 70.435	€ 84.522
00T3/B3	M2	Y11	€ 58.817	€ 73.522	€ 88.226
00T4/B4	M3	Y12	€ 72.176	€ 90.220	€ 108.264
00T5/B5	M4	Y13	€ 91.768	€ 114.710	€ 137.652

Salarisschaal op maandbasis					
Collections Job Cat Level	Towers Watson Grade	Salary Scales	80%	Mid 100%	120%
S1	T1	Y1	€ 1.630	€ 2.038	€ 2.446
B1	S1	Y2	€ 1.978	€ 2.472	€ 2.966
S2	T2	Y3	€ 1.870	€ 2.338	€ 2.806
T1	P1	Y4	€ 2.174	€ 2.718	€ 3.262
B2	S2	Y5	€ 2.456	€ 3.070	€ 3.684
T2	P2	Y6	€ 2.613	€ 3.266	€ 3.919
S3	M1	Y7	€ 2.928	€ 3.660	€ 4.392
T3	P3	Y8	€ 3.227	€ 4.034	€ 4.841
B3	S3	Y9	€ 3.880	€ 4.850	€ 5.820
T4	P4	Y10	€ 4.037	€ 5.046	€ 6.055
00T3/B3	M2	Y11	€ 4.214	€ 5.267	€ 6.320
00T4/B4	M3	Y12	€ 5.170	€ 6.463	€ 7.756
00T5/B5	M4	Y13	€ 6.574	€ 8.217	€ 9.860

Artikel 3B.4 Indeling in salarisschalen

Alle werknemers worden binnen het Functie Categorisatie Systeem ingedeeld. Op basis van dit Functie Categorisatie Systeem is het Atradius Collections beloningsbeleid ontwikkeld.

De functie van de werknemer is ingedeeld in een job cat level dat gekoppeld is aan een Towers Watson methode van functiewaardering.

De beschrijving van functies is gestandaardiseerd. In de functiebeschrijving is opgenomen het doel van de functie, de belangrijkste resultaatgebieden en eventueel belangrijke kwantitatieve gegevens die met de functie in verband staan.

Met waardering wordt bedoeld dat de zwaarte van de functie is vastgesteld. Aan iedere functie is vervolgens een salarisschaal gekoppeld, zie artikel 3B.2 en 3B.3. De functie bepaalt de salarisschaal, niet de functionaris.

Inschaling is afhankelijk van specifieke kennis, vaardigheden en kwaliteiten van de individuele werknemer, benodigd voor de uitoefening van de functie. De RSP, relatieve positie van het basisinkomen ten opzichte van de salarisbeleidslijn van 100% (voorheen de Compa Ratio), samen met de uitkomsten van de Benchmark en de individuele beoordeling worden uitgezet op de salarisgroei-matrix en bepaalt aldus een eventuele salarisaanpassing.

Artikel 3B.5 Plaatsing in het salarisgebouw

Nieuwe werknemers worden in het salarisgebouw conform artikel 3B.2 geplaatst.

1. Salarisschalen worden steeds in het begin van het kalenderjaar aangepast op grond van de benchmark van het jaar (Q4) daaraan voorafgaande. Werknemers die een RSP hebben lager dan 80% van de nieuwe van toepassing zijnde schaal worden (met ingang van 2012) altijd per 1 maart tot 80% van die nieuwe van toepassing zijnde schaal opgetrokken. Daarna vindt de eventuele individuele verhoging plaats op grond van de EYR per maart van het jaar. De General Industry data van Towers Watson zal jaarlijks dienen als benchmark.
2. Ieder jaar op maart wordt op grond van de nieuwe benchmark gegevens de RSP berekend van alle werknemers van Atradius Collections.
3. De individuele salarissen worden aangepast op basis van de tussen de cao partijen overeengekomen verhogingen.
4. Werknemers die bovenschallig zijn blijven de collectieve cao-loonsverhogingen ontvangen.

Artikel 3B.6 Individuele salarisverhoging.

De op 31 augustus 2021 geldende individuele salarissen van alle werknemers in dienst op 1 september 2021 worden met ingang van 1 september 2021 collectief verhoogd met 2,00%.

De op 31 mei 2022 geldende salarissen van alle werknemers in dienst op 1 juni 2022 worden per 1 juni 2022 collectief verhoogd met 1.75%.

Artikel 3B.7 Aparte afspraken en overgangsregeling voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 (die niet overstappen naar de CBR 2010)

1. Het niet overstappen heeft geen enkele consequentie (bijvoorbeeld met betrekking tot ontwikkelingsmogelijkheden en promotie).
2. Voor deze werknemers geldt de VP-systematiek conform Atradius CyC. Artikel 3A.6. 1 t/m 13 is van toepassing. Voor uitbetaling van de VP zie artikel 3A.6. 14 t/m 16.
3. Garantieregels: artikel 3A.2.4 a en b zijn van toepassing.

Artikel 3B.8 Promotieregeling: zie artikel 3A.2.1.

Artikel 3B.9 RSP matrix

1. De werknemer heeft in maart van een kalenderjaar de mogelijkheid op een structurele verhoging of lumpsum betaling van zijn in februari van dat jaar geldende individuele inkomen.
2. Maatgevend voor de omvang van de mogelijke verhoging of het toekennen van een lumpsum is:
 - a. de door de direct leidinggevende aan de werknemer uitgebrachte formele beoordeling van zijn kernvaardigheden over het direct voorafgaande kalenderjaar;
 - b. de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer.

Merit Matrix RSP / Rating	I Onaan- vaardbaar	II Onvold. competent	III Voldoende competent	IV Competent	V Zeer competent	VI Uitmundend
>80 <100%	0%	0%	2%	3%	5%	6%
≥100 <120%	0%	0%	0%	2%	3%	4%
≥120%	0%	0%	0%	0%	2% *	2% *
NOTE *)	Indien Compa ratio ≥ 120% wordt de verhoging betaald als lump sum over het individueel inkomen					

Artikel 3B.10 Beoordeling: zie artikel 3A.5.

Artikel 3B.11 Variabele beloning Collections

1. Het variabele beloningsbeleid van Atradius Collections is direct gekoppeld aan prestaties van de onderneming en haar werknemers. Atradius Collections wil de betrokkenheid bij de onderneming en haar resultaten reflecteren in het beloningsbeleid.
2. Het variabele beloningsbeleid geldt voor werknemers die al in dienst waren op 1 januari 2010 en vrijwillig hebben gekozen om deel te nemen aan dit nieuwe beloningsbeleid en voor werknemers die vanaf 1 januari 2010 in dienst zijn getreden.
3. Het Atradius Collections beloningsbeleid is een systeem dat betrekking heeft op zowel het vaste salaris als de variabele beloning. Het Atradius Collections variabele beloningsbeleid bestaat uit 2 delen:
 - een commissie regeling; of
 - een bonus regeling.

4. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010 is het variabele beloningsbeleid van toepassing zoals die geldt voor werknemers Atradius CyC. We verwijzen naar artikel 3A.6.

Artikel 3B.11A Bonusregeling Collections

1. De werknemer die niet onder de commissieregeling valt of onder de VP regeling conform Atradius CyC (zie hierboven onder 3A.6) heeft in maart van een kalenderjaar de mogelijkheid op een bonus. De bonus wordt berekend over zijn op 31 december van het voorgaande jaar geldende individuele inkomen.

Score en uitbetaling

2. De job cat code is bepalend voor de hoogte van het variabele deel van de beloning en varieert van 10% tot 35% van het basissalaris bij OnTarget Performance. Een hoger percentage dan het targetpercentage kan behaald worden door overschrijding van de targets.
3. De hoogte van de Variabele Beloning is afhankelijk van het behalen van de Groepstarget, Unit target en Individuele target.
4. De weging van de Groepstarget is 16,70%, van de Unit Target 33,30% en van de Individuele Target 50%.
 - a. De Individuele Target heeft een scoringsschaal die loopt van 0 – 125%; de score bepaalt tevens de uitbetaling. Echter, alleen een totale gewogen score van 75% of hoger leidt tot uitbetaling; de uitbetaling is oplopend van 75% tot 125%. Als de score lager is dan 75%, is er dus géén uitbetaling. De Individuele Target kan uit meerdere targets bestaan, die allen een eigen weging kunnen hebben. Het totaal van de weging moet altijd uitkomen op 100%.
 - b. De Unit Target heeft een scoringsschaal die loopt van 0 – 125%; de score bepaalt tevens de uitbetaling.
 - c. De Groep Target heeft een scoringsschaal die loopt van 0 – 125%; de score bepaalt tevens de uitbetaling.
5. Uitbetaling van de variabele beloning is afhankelijk van de ingangsdatum en einddatum van het dienstverband. Uitkering van de variabele beloning vindt plaats in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft (T) en wordt uitgedrukt als percentage van het individueel inkomen. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010 én werknemers die onder de bonusregeling vallen is artikel 3A.6.14, 15, 16 van toepassing.

Artikel 3B.11B Commissieregeling Collections

De Commissie regeling is van toepassing op alle Sales (Non insured) en Operations functies. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers met een job cat code 00 (people management functies).

1. Impactniveau
 - De variabele beloning is een percentage van het individueel inkomen.
 - Het On Target Commissie percentage voor Sales functies B1 en B2 is 40%.
 - Het On Target Commissie percentage voor Sales functies B3 is 50%.
 - Het On Target Commissie percentage voor Operations functie is 20%.

2. Kwantiteit doelstellingen

Voor commissie regelingen zijn er kwantitatieve prestatiedoelstellingen. De verschillende doelstellingen passen bij de specifieke functie van ieder individu. Jaarlijks worden deze doelstellingen vastgesteld, per kwartaal worden de doelstellingen gereviewd.

Het boven de kwantitatieve doelstellingen presteren, >80%, wordt beloond op basis van een accelerator. Bij het bereiken van de doelstellingen werkt de accelerator als volgt; indien

- van 1 tot 79% van de doelstellingen is bereikt, wordt 0,8 x het commissie bedrag betaald
- van 80 tot 99% van de doelstellingen is bereikt, wordt 1,8 x het commissie bedrag betaald
- van 100 t/m 150 % van de doelstellingen is bereikt, wordt 2 x het commissie bedrag betaald

3. Kwalitatieve doelstellingen

Voor de commissie regeling van Operations zijn er naast de kwantitatieve ook kwalitatieve prestatiedoelstellingen opgenomen. Deze kwalitatieve doelstellingen zijn een voorwaarde voor uitbetaling van de commissie behaald via de kwantitatieve doelstellingen.

Als de kwantiteitsdoelstellingen zijn bereikt, dan is de weging als volgt; indien

- van 90 tot 100% van de kwalitatieve doelstellingen is bereikt, dan kan 100% commissie worden betaald
- van 75 tot 89% van de kwalitatieve doelstellingen is bereikt, dan kan 80% commissie worden betaald
- van 0 tot 74% van de kwalitatieve doelstellingen is bereikt, dan wordt 0% commissie betaald

Overscore op kwalitatieve prestatiedoelstellingen is niet mogelijk.

4. CAP: Het maximale variabele beloningsdeel bedraagt 200% van het OnTarget commissie percentage; dit wordt bereikt wanneer 150% van de doelstellingen zijn gerealiseerd.
5. Het resultaat van de individuele werknemer heeft direct invloed op de hoogte van de variabele beloning.
6. De commissie targets worden op jaarbasis vastgesteld, vóór aanvang van het nieuwe jaar; om de 3 maanden worden de targets geëvalueerd bij gewijzigde omstandigheden (ziekte, uitdiensttreding, portefeuille overgenomen, langdurig (≥ 2 maanden) verlof etc.) kunnen de targets wijzigen.
7. Individuele targets worden schriftelijk vastgelegd.
8. Individuele targets van zowel bonus- als commissie systeem worden in samenspraak met de werknemer vastgesteld.
9. Behaalde targets worden op jaarbasis en tot op heden gemeten en gerapporteerd.
10. Betaling vindt plaats op maandelijkse basis, achteraf. In de eerste week volgend op de maand waarin de resultaten zijn behaald zullen de resultaten bekend gemaakt worden. De betaling zal uiterlijk binnen 7 weken plaats vinden na bekendmaking van het resultaat, indien mogelijk zal de eerstvolgende run worden gebruikt.
11. Nieuwe werknemers krijgen 3 maanden een 100% commissie garantie (Geldt niet voor overstappers).
12. Werknemers die onder de commissieregeling vallen hebben geen bonus en/of andere variabele beloning.

13. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het tijdig aanleveren en communiceren van de doelstellingen/targets. Zolang er geen nieuwe targets zijn gesteld lopen de oude targets door.
14. Functies die vallen onder Non-Insured Commerciële rollen waarvoor commissie geldt:
 - Senior Sales Representative
 - Sales Executive
 - Channel Sales Executive
 - Sales Representative
 - Business Development Manager
 - Channel Sales Representative
 - Telesales Representative
15. Functies die vallen onder Operations en waarvoor commissie geldt:
Collector T1, Collector T2 en Collector T3.
16. Het commissie systeem kan ertoe leiden dat aan het eind van het jaar meer commissie betaald is dan op basis van de jaarberekening betaald had moeten worden, dit zal niet verrekend of teruggevorderd worden. Het risico hiervan ligt bij werkgever.
17. Er komt extra coaching en begeleiding van werknemers bij de invoering van het nieuwe bonus- en commissiesysteem.

Artikel 3B.12 Vrijwillig overstappen naar de nieuwe beloningsregeling (CBR 2010)

1. Werknemers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis over te stappen naar de nieuwe beloningsregeling. Hierbij is een van de uitgangspunten dat de verhouding tussen vast en variabel wijzigt en niet het totale OnTarget salaris.
2. De overstap is eenmalig en onomkeerbaar. Aan het einde van het eerste jaar van overstap geldt een garantie op minimaal het basis inkomen ontvangen in het jaar voorafgaand aan de overstap.
3. Bij overstap naar het nieuwe salarissysteem wordt het pensioengevende salaris aangepast aan het nieuwe lagere salaris. De werknemer blijft in de pensioenregeling waarin hij voor de overstap deelnemers was. Uitgangspunt is de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn pensioenopbouw te handhaven d.m.v. een bijspaarregeling waarbij de werkgeversbijdrage gelijk is aan die van de basisregeling. Deze regeling is op vrijwillige basis.

Artikel 3B.13. Vakantietoeslag: artikel 3A.7 is van toepassing.

Artikel 3B.14 13e maand: artikel 3A.10 is van toepassing.

Artikel 3B.15 Vergoeding bij overwerk

Het vergoeden van overwerk geldt alleen voor de werknemer, van wie de functie is ingedeeld in niveau 1 (B1, T1 en S1) De werknemer van wie de functie in een ander functieniveau is ingedeeld, wordt geacht standaard voor incidenteel overwerk gecompenseerd te zijn via zijn ruimere rechten op vakantie-uren zoals genoemd in Artikel 2.7. Verder is van toepassing artikel 3A.11. 2, 3 en 4.

Artikel 3B.16 Basisverzekering: artikel 3A.14 is van toepassing.

Hoofdstuk 4. Secundaire beloning

Artikel 4.1 Tegemoetkoming kosten woon-werk verkeer

Iedere werknemer kan kiezen voor een vergoeding op basis van openbaar vervoer (OV) óf voor vergoeding op basis van kilometers.

Kilometer vergoeding

- Vergoeding op basis van een kilometervergoeding gebaseerd op de snelste route: 17,83 cent per km tot 40 km (enkele reis). Boven de 40 km geldt een vergoeding van 10,48 cent per kilometer.
- De route en dus het aantal kilometers wordt bepaald op basis van een door de Ondernemingsraad en HR overeengekomen website.
- Vergoeding per werkdag (*): de kilometervergoeding is op basis van het gemiddelde aantal werkdagen per week (berekend volgens de methodiek belastingdienst).
- Indexatie: de basis vergoeding (per maart 2021: 17,83 cent en 10,48 cent) zal jaarlijks worden aangepast in lijn met de laagste van de structurele salarisverhoging (op jaarbasis) volgend uit de cao of het CBS inflatie cijfer, met in achtneming van de gestelde fiscale maxima. De vergoeding voor boven de 40 kilometer zal worden aangepast in lijn met de basis vergoeding.

OV vergoeding

Mogelijkheid tot vergoeding van OV trajectkaart (NS, GVB, Arriva) voor werknemers die gemiddeld 4 (*) of 5 dagen reizen. Werknemers, die 3 dagen of minder reizen en waar geen ondersteunde abonnementsvorm voor bestaat, kunnen OV vergoed krijgen op basis van declaratie of krijgen 75% vergoed van een door de werknemer zelf aangeschaft jaarabonnement.

(*) Bij vergoeding van woon-werkverkeer zal de regeling flexibel werken in acht worden genomen (mogelijke aanpassing van de vergoeding in verband met structureel flexibel werken).

De mindering door flexibel werken kan alleen worden toegepast als de werknemer en management zijn overeengekomen hoeveel dagen in de week de werknemer structureel zijn werkzaamheden niet op kantoor uitoefent en deze werknemer van tevoren op de hoogte is gebracht van de mindering.

De werknemers met een leaseauto zijn uitgezonderd van dit artikel.

Artikel 4.2 Vergoeding van onkosten

1. De werkgever hanteert geen systeem van vaste onkostenvergoeding voor de werknemer.
2. Onkosten die de werknemer maakt wegens het verrichten van zijn arbeid worden door de werkgever op declaratiebasis aan de werknemer vergoed, mits de direct leidinggevende van de werknemer en de controller van de unit waar de werknemer zijn arbeid verricht beiden de declaratie van de werknemer voor akkoord hebben getekend.
3. Voor zakelijke kilometers die de werknemer met zijn eigen auto in het kader van de onder lid 2 genoemde arbeid rijdt, geldt de maximale fiscale onbelaste vergoeding.
4. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever worden de gebruikelijke onkosten van het verhuistransport en de onkosten van het overzetten van de telefoonaansluiting naar het nieuwe privéadres door de werkgever aan de werknemer vergoed. Daarnaast stelt de werkgever naar redelijkheid en billijkheid

een tegemoetkoming vast voor alle andere direct in verband met de verhuizing door de werknemer gemaakte onkosten.

5. Thuiswerk vergoeding

De werknemer die anders dan incidenteel flexibel werkt, krijgt per 1 september 2021 een vergoeding van zijn thuiswerkdag van EUR 2,00 netto per dag.

Op een thuiswerkdag heeft de werknemer die recht heeft op de hierboven genoemde thuiswerk vergoeding geen recht op een kilometervergoeding woon-werkverkeer. De werknemer die op een thuiswerkdag een noodzakelijke dienstreis maakt, heeft aanspraak op een vergoeding voor de gemaakte zakelijke reiskosten.

Artikel 4.3 Leaseauto

1. De werknemer die ten behoeve van zijn arbeid gedurende 12 aaneengesloten kalendermaanden minimaal 12.000 fiscaal erkende zakelijke kilometers afleg, heeft recht op een bij zijn functie passende leaseauto.
2. De werkgever vergoedt aan de werknemer aan wie een leaseauto ter beschikking is gesteld de brandstofkosten voor zowel binnenlandse- als buitenlandse zakelijke kilometers, en de brandstofkosten voor privégebruik in het binnenland.
3. De werknemer aan wie een leaseauto door de werkgever ter beschikking is gesteld, draagt gedurende de looptijd van het leasecontract aan de werkgever van zijn nettosalaris maandelijks maximaal 10% van het norm leasebedrag bij.
4. Op de einddatum van het dienstverband van de werknemer komt de onder lid 3 genoemde afdracht te vervallen.

Artikel 4.4 Uitkering bij EHBO en BHV

1. De werknemer die bij de werkgever werkzaam is als EHBO-er of BHV-er, heeft bij het behalen van zijn EHBO-diploma of BHV-certificaat eenmalig recht op een bruto uitkering ten bedrage EUR 360.
2. In aansluiting op lid 1 heeft de werknemer die bij de werkgever werkzaam is als EHBO-er of BHV-er, bij het behoud van de geldigheid van zijn EHBO-diploma of BHV-certificaat, elk volgend kalenderjaar eenmalig recht op een bruto uitkering ten bedrage EUR 360.
3. De werknemer die bij de werkgever gedurende 10, 20 of 30 jaar ononderbroken als EHBO-er of BHV-er werkzaam is geweest, heeft bij het voltooien van die 10, 20 of 30 jaar eenmalig recht op een extra bruto uitkering van EUR 360.

Artikel 4.5 Uitkering bij jubileum

1. De werknemer heeft bij 10 jaar dienstverband met de werkgever recht op een eenmalige bruto uitkering van EUR 500.
2. De werknemer heeft bij 25 jaar dienstverband met de werkgever recht op een eenmalige netto-uitkering van 1/12 deel van de som van de in voorafgaande 12-maandsperiode aan de werknemer uitbetaalde maandsalarissen. Daarnaast heeft hij naar keuze recht op een receptie of diner.

Artikel 4.6 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Aan werknemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt, betaalt de werkgever gedurende de eerste 52 opeenvolgende weken van de arbeidsongeschiktheid, maar uiterlijk tot het einde van het dienstverband (indien dat eerder is), 100% procent van het individuele maandinkomen door.
2. Gedurende de daaropvolgende periode van 52 opeenvolgende weken van de arbeidsongeschiktheid, maar uiterlijk tot het einde van het dienstverband (indien dat eerder is), zal de werkgever 70% van het individuele maandinkomen doorbetalen.
3. Gedurende deze tweede periode van 52 opeenvolgende weken, als in lid 2 bedoeld, wordt door de werkgever tot 100% procent van het individuele maandinkomen doorbetaald indien de werknemer volledige uitvoering geeft aan de verplichtingen die door de Wet Verbetering Poortwachter en aanverwante regelgeving aan hem zijn gesteld, én de werknemer feitelijk werkzaam is (waaronder ook valt parttime werkhervatting, al dan niet in de eigen functie). Over de periodes waarin de werknemer niet feitelijk werkzaam is als hier bedoeld bestaat daarom geen aanvullingsverplichting, en heeft de werknemer derhalve slechts aanspraak op het salaris als hiervoor in lid 2 bedoeld (zijnde 70% van het individuele maandinkomen). Tevens is een hardheidsclausule van toepassing.
4. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met tussenpozen van minder dan vier weken opvolgen beschouwd als één periode van arbeidsongeschiktheid.
5. Op straffe van verval van het recht op doorbetaling van zijn salaris als gevolg van dit artikel, dient de werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake door of namens de werkgever zijn uitgevaardigd. De werknemer dient desgevraagd zijn medewerking te verlenen aan eventuele medische onderzoeken ter zake. Indien de werknemer zijn recht op doorbetaling zijn salaris verliest op grond van dit artikel, sluit dat niet uit dat de werkgever daarnaast ook andere sancties ter zake toepast.
6. Re-integratie in het kader van de arbeidsongeschiktheid zal zo veel mogelijk binnen de organisatie van de werkgever plaatsvinden. De werkgever bespreekt jaarlijks met cao-partijen de resultaten van re-integratie activiteiten. De werkgever zal elke externe re-integratie aan cao-partijen voorleggen en daartoe niet overgaan zonder overleg.
7. Indien re-integratie bij een andere werkgever leidt tot indiensttreding bij de andere werkgever c.q. het verwerven van inkomsten bij een derde en de arbeidsovereenkomst met de werkgever in verband daarmee wordt beëindigd, zal de werkgever eventueel lager te verdienen salaris of inkomsten bij de andere werkgever/derde maandelijks aanvullen tot het bruto bedrag waarop de werknemer op grond van de loondoorbetaling- of aanvullingsverplichtingen als in dit artikel bedoeld aanspraak had kunnen maken indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zou hebben plaatsgehad.
8. Geschillen tussen de werkgever en de werknemer naar aanleiding van de toepassing van dit artikel kunnen worden voorgelegd aan de Commissie Vertrouwenskwesaties, Klachten en Geschillen.

Artikel 4.7 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

1. Uitgangspunt is de optimale inzet van de restcapaciteit van de werknemer om te werken, waarbij een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bestaat om aan het werk te blijven of ander passend werk te vinden.
2. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt, blijft in dienst. Deze werknemer ontvangt geen wettelijke uitkering, maar ontvangt over het arbeidsongeschikte deel gedurende maximaal 5 jaar een aanvulling tot 70% van het verschil tussen het salaris direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid en het salaris dat geldt na de werkhervatting.
3. De werknemer die 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt, blijft in principe in dienst en krijgt in principe een wettelijke uitkering.
4. Atradius Nederland heeft ten behoeve van werknemers een overeenkomst gesloten, gericht op collectieve dekking van het WGA-hiaat. Het WGA-hiaat ontstaat bij benutting van minder dan 50% van de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit in geval van arbeidsongeschiktheid tussen 35% tot 80%. De wettelijke uitkering wordt in dat geval berekend met als grondslag het minimumloon (in plaats van het eigen loon). De verzekering dekt een bruto aanvulling van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende loon vóór de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer (voor zover dit laatstverdiende loon niet uitstijgt boven het maximum dagloon) en het wettelijke minimumloon, vermenigvuldigd met het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Bij blijvende volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) wordt het dienstverband beëindigd; de werknemer ontvangt tot de pensioendatum een aanvulling op de IVA-uitkering tot 70 % van het laatstverdiende loon.
5. Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid (IVA/WGA) vindt plaats op basis van het laatstverdiende loon.
6. Als de wettelijke WIA-uitkeringspercentages worden verhoogd tot 75% zal dit percentage ook van toepassing worden op de inkomensaanvullingen van de werkgever.
7. Atradius neemt de premie voor de WGA-hiaat verzekering volledig voor haar rekening.

Artikel 4.8 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer, niet als gevolg van een ongeval, hebben de nabestaanden recht op een bruto uitkering ineens ter grootte van 50% van zijn individuele salaris geldend op de dag van zijn overlijden. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nabestaanden is verschuldigd op grond van Artikel 7:674 BW en eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.
2. Bij overlijden van de werknemer als gevolg van een ongeval, vallend onder de ongevallendefinitie van de door de werkgever met een particuliere ongevallenverzekeraar gesloten collectieve verzekering, hebben de nabestaanden recht op een bruto uitkering ineens ter grootte van 100% van zijn individuele inkomen geldend op de dag van zijn overlijden. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen wat aan de nabestaanden is verschuldigd op grond van Artikel 7:674 BW en eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Artikel 4.9 Uitrust van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer met een contractuele werkweek van minimaal 19 uur kan ieder jaar opnieuw, uiterlijk voor 31 januari van het betreffende jaar, ervoor kiezen om in dat jaar 1 of meerdere arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen. Indien de werknemer ervoor kiest om van deze uitrust gebruik te maken, worden zijn 13^e maand plus maximaal 24 (pro rata naar parttime percentage) van zijn bovenwettelijke vakantie uren als geldbronnen ingezet om arbeidsvoorwaarden (doelen) ‘aan te kopen’.
2. Indien de werknemer geen of niet tijdig een keuze maakt, kan voor dat jaar geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid tot uitrust van arbeidsvoorwaarden.
3. De uitrustmogelijkheden zijn opgenomen in onderstaande tabel, waarbij de bronnen slechts kunnen worden ingezet voor de bij de betreffende bron vermelde doelen. De keuzemogelijkheden worden aangeboden onder voorbehoud van wijziging van de fiscale wet- en regelgeving.

Bron	Doel
Verlaging individueel salaris*	Vermindering individuele werkweek
Waarde van 13 ^e maand plus 24 bovenwettelijke vakantie uren (pro rata naar parttime percentage)*	<ul style="list-style-type: none"> • Computer/ laptop / iPad • Terugkoop van eerder ingelegde bovenwettelijke vakantie-uren** Fiscaal vriendelijke vergoeding (indien mogelijk): <ul style="list-style-type: none"> • Fiets • Opleiding/ studiekosten • Sport abonnement (max EUR 30,00 pm) • Reiskosten (verschil tussen door de fiscus vrijgestelde reiskostenvergoeding (2021: 19 cent p. km) en de door Atradius betaalde vergoeding.

* Het individueel salaris, de 13^e maand en de bovenwettelijke vakantie-uren kunnen ook als bron worden ingezet voor het sparen voor levensloop en/of inkoop van extra pensioenrechten. Daarnaast kan ook de variabele beloning als bron worden ingezet voor de aankoop van extra pensioenrechten.

Extra pensioenrechten worden ingekocht door middel van de spaarregeling ‘vrijwillig pensioensparen’. Aan deze regeling kunnen alleen werknemers deelnemen die in 2014 of eerder al hebben deelgenomen aan de regeling.

De regeling om te sparen voor levensloop is met ingang van 1 januari 2012 vervallen voor nieuwe deelnemers.

** De werknemer kan uiterlijk voor 1 oktober van ieder jaar de eerder ten behoeve van de uitrust door hem ingelegde bovenwettelijke vakantie-uren terugkopen. Als voorwaarde voor terugkoop geldt dat het saldo aan vakantie-uren minder bedraagt dan 2 x het aantal uren van de individuele werkweek (meetpunt 1 oktober, rekening houdend met ingeplande en goedgekeurde vakantie uren in oktober, november en december). Bedraagt het saldo aan vakantie-uren meer dan 2 x het aantal uren van de individuele werkweek, dan kunnen de ingelegde bovenwettelijke uren niet worden teruggekocht. Indien en voor zover van toepassing geldt dan het hierna in lid 4 bepaalde.

4. De aangekochte arbeidsvoorwaarden worden in november van het betreffende jaar verrekend met de onder 1. genoemde totale geldbron. Bij een positief resterend saldo wordt het resterende saldo in november van het betreffende jaar aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 4.10 Vakbondscontributie

Atradius werkt eraan mee dat de vakbondscontributie fiscaal wordt verrekend. De fiscale verrekening loopt via de werkgever. Atradius zal de vakbondscontributie ten laste laten komen van de zogenaamde vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

Hoofdstuk 5. Pensioen

Artikel 5.1 Werknemers in dienst gekomen voor 1 januari 2009

Werknemers die in dienst zijn gekomen vóór 1 januari 2009 en die door de werkgever zijn aangemeld bij de Stichting Pensioenfond Atradius Nederland (SPAN) nemen tot en met 31 december 2021¹ verplicht deel aan de door SPAN uitgevoerde uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonpensioenregeling. Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht. Het pensioenreglement van SPAN is van toepassing en wordt vastgesteld door het bestuur van SPAN.

Voor deze werknemers geldt vanaf 1 januari 2022¹ een premieovereenkomst in de vorm van een beschikbare premieregeling. Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht. De pensioenuitvoerder stelt voor deze pensioenregeling een pensioenreglement op, dat per ingangsdatum van de beschikbare premieregeling van toepassing is.

Artikel 5.2 Werknemers in dienst gekomen op of na 1 januari 2009

Werknemers die in dienst zijn gekomen op of na 1 januari 2009 nemen verplicht deel aan de door de werkgever aangeboden premieovereenkomst in de vorm van een beschikbare premieregeling. Zij worden door de werkgever aangemeld bij de pensioenuitvoerder die deze beschikbare premieregeling uitvoert. De pensioenuitvoerder stelt voor deze pensioenregeling een pensioenreglement op, dat van toepassing is voor de deelnemende werknemers.

Artikel 5.3 Netto pensioenregeling

Met ingang van 1 januari 2015 kunnen werknemers met een pensioengevend salaris boven EUR 112.189 (niveau 2021) pensioen opbouwen in een netto pensioenregeling. De netto pensioenregeling is een premieovereenkomst in de vorm van een beschikbare premieregeling. De pensioenuitvoerder stelt voor deze pensioenregeling een pensioenreglement op, dat van toepassing is voor de deelnemende werknemers.

Artikel 5.4 Eigen bijdrage pensioen

Werknemers betalen een eigen bijdrage voor pensioen. De eigen bijdrage wordt maandelijks ingehouden op het salaris.

De hoogte van de eigen bijdrage bedraagt vanaf 1 juli 2021:

Voor actieve deelnemers	
in dienst gekomen vóór 1 januari 2009	1/3 van de geschoonde premie ² , met een maximum van 7,5%.
In dienst gekomen op of na 1 januari 2009	5% van de pensioengrondslag
Aan de netto pensioenregeling	7,5% van het pensioengevend salaris boven EUR 112.189 bruto per jaar

¹ Indien noodzakelijk om gebruik te kunnen maken van het overgangsrecht ten aanzien van de Wet toekomst pensioenen kan van deze datum worden afgeweken door uit te gaan van een eerdere datum.

² Geschoonde premie: gecorrigeerde premie onder aftrek van het effect van het gesloten karakter van het pensioenfonds

De hoogte van de eigen bijdrage bedraagt vanaf 1 januari 2022¹:

Voor actieve deelnemers	
in dienst gekomen vóór 1 januari 2009	5% van de pensioengrondslag
In dienst gekomen op of na 1 januari 2009	5% van de pensioengrondslag
Aan de netto pensioenregeling	7,5% van het pensioengevend salaris boven EUR 112.189 bruto per jaar

Artikel 5.5 Vrijwillig pensioensparen

Voortzetting van deze regeling is alleen van toepassing voor werknemers die voor 1 januari 2015 al gebruik hebben gemaakt van de vrijwillig pensioenspaarregeling binnen de geldende fiscale grenzen.

Hoofdstuk 6. Overig

Artikel 6.1 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer uitsluitend schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 BW.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden voor de tijd van ten hoogste 14 dagen met behoud van salaris.
3. Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid blijkt onjuist te zijn, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. De inhoud zowel als de wijze van rehabilitatie zal in overleg met de werknemer geschieden. Ieder die op enigerlei wijze van de schorsing op de hoogte kan zijn, dient van deze rehabilitatie kennis te kunnen nemen.

Artikel 6.2 Vakbondswerk

1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst, met werknemers van een onderneming die lid zijn van die organisatie, worden (op het niveau van de onderneming) afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van ondernemingswege.
2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de ondernemingsleiding tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekendmaken.
3. Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties in de onderneming hebben betrekking op communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 6.2.1. genoemde orgaan en de leden van de vakorganisatie in de onderneming en anderzijds tussen dat orgaan en de bestuurders van de vakorganisatie.
4. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de ondernemingsleiding.
5. Het contact tussen de ondernemingsleiding en haar vertegenwoordigers en de vakorganisatie vindt plaats via de bestuurders van de vakorganisatie.
6. Op grond van de bepaling met betrekking tot de uitruil arbeidsvoorwaarden (zie artikel 4.9) kunnen werknemers hun vakbondscontributie betalen tegen fiscaal gunstige omstandigheden.

Artikel 6.3 Gewetensbezwaren

Indien een werknemer gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van specifieke werkzaamheden, kan hij deze aan de werkgever kenbaar maken en verzoeken van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld. De werkgever zal bij de behandeling van dit verzoek de uitgangspunten van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in haar "Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen" d.d. 4 juli 1990 (publicatie 3/90), in acht nemen.

Artikel 6.4 Werkgelegenheid (gebaseerd op de cao Binnendienst)

Afspraken met betrekking tot de afzonderlijke ondernemingen

1. Voorgenomen activiteiten respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich meebrengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de Ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.
2. De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinnig overleg mogelijk is. Onder zinnig wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.
3. De door de ondernemer te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en de Ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers. Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf. Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.
4. Atradius wil graag zoveel mogelijk zekerheid aan de werknemers bieden. De werkgever voert daartoe een beleid waarin gedwongen ontslagen in verband met mogelijke reorganisaties niet aan de orde zijn. Indien zich voor 1 juli 2021 omstandigheden voordoen waardoor Atradius dit beleid niet kan handhaven, zal overleg plaatsvinden met cao-partijen teneinde passende maatregelen overeen te komen.
5. Ingeval er een sociaal plan tot stand komt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
 - Informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - De aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van
 - Het sociaal plan.

Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:

- Arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
- Financiële gevolgen van overplaatsingen;
- Eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, evenals daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen;
- De mogelijkheden die er zijn om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;
- De mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkorting, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de cao;
- Bij de bespreking van dit sociaal plan wordt indien aan de orde tevens betrokken het wegvallen van de FVP-regeling (opbouw pensioen na werkloosheid).

Artikel 6.5 Personeelontwikkeling en Employability

De werkgever geeft in overleg werknemers de gelegenheid opleidingen te volgen.

Artikel 6.6 Intentie en inzet Atradius ten aanzien van diversiteit en inzetbaarheid

Diversiteit, vitaliteit en inzetbaarheid worden door Atradius als zeer belangrijke elementen gezien voor het bereiken van succes, nu en in de toekomst. Deze elementen worden als medebepalend gezien voor het bereiken van de gewenste en gezonde bedrijfscultuur van een internationaal opererend bedrijf. Atradius is zich hiervan sterk bewust bij de aanname, de beoordelingsmomenten, job rotatie en promotie van werknemers en bij de facilitering van training en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook van de werknemer wordt verantwoordelijkheid verwacht en initiatief verlangd om vitaliteit en inzetbaarheid te waarborgen.

Artikel 6.7. Budget duurzame inzetbaarheid / employability

Met ingang van 1 januari 2018 wordt aan iedere werknemer (die geen gebruik maakt van de arbeidsduur voor oudere werknemers) een budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid / employability ("DI budget") toegekend van EUR 500,00 per jaar. Dit DI budget mag 3 jaar lang worden opgespaard, maar vervalt na 3 jaar indien de werknemer hier geen gebruik van heeft gemaakt. Het DI budget wordt jaarlijks aangevuld met maximaal EUR 500,00, maar het saldo wordt nooit hoger dan EUR 1.500,00. Het DI budget kan niet worden omgezet in een geldbedrag en vervalt als de werknemer uit dienst gaat.

Met het DI budget kan de werknemer binnen fiscale grenzen, zelf keuzes maken welke opleiding(en), training(en) en/of workshop(s) hij wil volgen, dan wel van welk loopbaaninstrument hij gebruik wil maken.

Het DI budget kan naar eigen wens en behoefte worden besteed aan:

- opleidingen, trainingen en/of cursussen die gericht zijn op ontwikkeling van kennis en competenties die bijdragen aan het verwerven van ander werk binnen of buiten Atradius;
- trainingen, workshops, coaching en andere loopbaaninstrumenten om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt en/of de eigen arbeidsmarktpositie en het versterken hiervan, zoals een persoonlijk loopbaangesprek of een loopbaan check.

Opleidingen, trainingen, cursussen en/of loopbaanactiviteiten mogen geen hobby- of vrijetijdsdoeleinden dienen. De aangevraagde trainingen zullen om die reden worden getoetst door HR.

Van het DI budget kan de werknemer ook vrije uren kopen. Hier zijn de volgende 2 voorwaarden aan verbonden:

1. Aankoop van uren uit het DI budget kan pas nadat de werknemer eerst zijn eerder ingelegde bovenwettelijke 24 uur (pro rato) heeft teruggekocht (indien de werknemer dat jaar heeft aangegeven mee te doen met de uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden).
2. Op het moment van aankoop mag de werknemer niet meer uren over hebben dan 2x het aantal uren van zijn individuele werkweek (inclusief de eventueel teruggekochte uren via het uitruilmenu arbeidsvoorwaarden);

De aangekochte vrije uren moeten worden gebruikt in het jaar dat de werknemer ze aankoopt. Indien het de werknemer niet lukt om de aangekochte uren te gebruiken, gaat het restant van de aangekochte uren aan het einde van het jaar terug naar zijn DI budget.

Artikel 6.8 Werken en AOW leeftijd

Werkgever stelt werknemers in staat door te werken tot het moment dat zij recht hebben op AOW. Het dienstverband eindigt, tenzij schriftelijk anders afgesproken, in ieder geval van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging of een andere rechtshandeling is vereist, op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan wel, indien dat eerder is, op de dag waarop de werknemer, op basis van het binnen Atradius geldende pensioenreglement, volledig met pensioen gaat.

Artikel 6.9 Regeling flexibel werken

Atradius biedt de werknemer de mogelijkheid om thuis te werken. Er is een regeling flexibel werken afgesproken tussen de werkgever en de Ondernemingsraad. Deze regeling flexibel werken is terug te vinden in bijlage V.

Artikel 6.10 Afspraken vervullen van lagere functie

In wederzijds overleg kan een werknemer in aanmerking komen voor het vervullen van een functie die is ingedeeld in een lagere salarisschaal. Indien een passende functie in een lagere salarisschaal beschikbaar is, dan is de volgende regeling van toepassing:

1. Eerst wordt berekend waar – per ingangsdatum van de nieuwe functie – het huidige individuele maandsalaris van de werknemer zich bevindt in de schaal behorende bij de nieuwe functie. Bij deze berekening wordt, indien van toepassing, rekening gehouden met artikel 3A.3.2 van deze cao (cao Atradius 2021-2023) betreffende de compensatie eigen bijdrage pensioen.
2. Als het huidige individuele maandsalaris gelijk of lager is dan het voor deze regeling afgesproken maximum** van de salarisschaal van de nieuwe functie, dan wordt het huidige individuele maandsalaris niet gewijzigd. Het perspectief van de nieuwe salarisschaal is van toepassing.
3. Indien het huidige individuele maandsalaris hoger is dan het voor deze regeling afgesproken maximum** van de salarisschaal van de nieuwe functie dan wordt het individuele maandsalaris van de werknemer vastgesteld op dat schaalmaximum**. Dat maximum geldt als het nieuwe individuele maandsalaris.
4. In het geval van een aanpassing van het individuele maandsalaris (punt 3), wordt het verschil tussen het huidige- en het nieuwe individuele maandsalaris van de werknemer omgezet in een Persoonlijke Toeslag (PT) en deze PT wordt als volgt afgebouwd:
 - Gedurende de eerste periode van 6 maanden (ingående op de ingangsdatum van het vervullen van de nieuwe functie) wordt 100% van de PT doorbetaald;
 - Gedurende de tweede periode van 6 maanden wordt 75% van de PT doorbetaald;
 - Gedurende de derde periode van 6 maanden wordt 50% van de PT doorbetaald;
 - Vanaf de 19^e maand stopt de uitbetaling van deze PT.
5. De persoonlijke toeslag is pensioengevend.
6. De overige arbeidsvoorwaarden worden per de ingangsdatum van de nieuwe functie aangepast aan de voor de nieuwe functie geldende regelingen (zoals vakantie uren en variabele beloning).
7. In het geval dat het vervullen van de nieuwe functie ertoe leidt dat de werknemer niet langer aanspraak kan maken op gebruikmaking van een leaseauto, zal de werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de ingangsdatum van de nieuwe functie nog van de leaseauto gebruik mogen maken. Daarna vervalt het recht op het gebruik van een leaseauto, zonder dat daarvoor aanspraak op een compensatie ontstaat.

** Voor werknemers van Atradius CYC (Hoofdstuk 3A van de cao) is het voor deze regeling afgesproken schaalmaximum vastgesteld op 120% van de schaal bij een functie binnen VP1 en 110% bij een VP2 functie (zie voor VP-indeling artikel 3.A.3.1 van de cao Atradius). Voor de werknemers van Atradius Collections (Hoofdstuk 3B van de cao) geldt een schaal maximum van 110%.

Bijlage I Begripsomschrijvingen

In deze cao wordt verstaan onder:

Atradius Nederland

(1) De Nederlandse vestiging te Amsterdam van Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros (Atradius CYC) en Atradius Collections BV (AC).

Atradius Groep

De groep van ondernemingen die direct of indirect een meerderheidsdeelneming zijn van Atradius N.V.

Basis inkomen

Het basissalaris vermeerderd met de bijbehorende vakantietoeslag en de bijbehorende 13e maand (349/300 x het basissalaris) op jaarbasis.

Basissalaris

Het bruto salaris van de werknemer - op het moment van meting in een kalenderjaar - bij een basis werkweek gerekend over een periode van 12 maanden.

Basis werkweek

Een werkweek van gemiddeld 38 arbeidsuren.

Deeltijdpercentage

De individuele werkweek van de werknemer in % van de basis werkweek.

Determinantfunctie

De functie die, vanwege zijn specifieke karakter, door de werkgever is aangewezen voor een ander regime van variabele beloning dan het regime dat op grond van het gewicht van de functie van toepassing zou zijn.

Directeur(en)

De leden van de directie en alle overige werknemers die als bestuurder van werkgever kunnen worden beschouwd omdat zij rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

Directie

De statutaire Directies van werkgever.

Direct leidinggevende

De leidinggevende - of diens hiërarchische cq functionele plaatsvervanger - verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en de formele beoordeling van de werknemer.

Einddatum dienstverband

De laatste kalenderdag waarop de tussen de werkgever en de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst geldig is.

Formele invoeringsdatum

De datum waarop (de verandering van) een arbeidsvoorwaarde (en/of arbeidsvoorwaardelijke regeling) rechtens wordt ingevoerd.

Franchise

Het deel van de pensioengrondslag waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

Individueel inkomen

Het individuele salaris van de werknemer vermeerderd met zijn vakantietoeslag en zijn 13e maand op jaarbasis.

Individueel maandinkomen

1/12 gedeelte van het individuele inkomen.

Individueel maandsalaris

1/12 gedeelte van het individuele salaris.

Individueel rooster

De met de werknemer overeengekomen wijze waarop hij zijn gemiddelde aantal arbeidsuren per week realiseert.

Individueel salaris

Het voor de werknemer geldende basissalaris berekend met zijn deeltijdpercentage.

Individueel uurloon

Het individuele salaris gedeeld door 52 weken gedeeld door het contractueel aantal overeengekomen arbeidsuren per week.

Individuele werkweek

Het met de individuele werknemer contractueel overeengekomen gemiddelde aantal arbeidsuren per werkweek.

Ingangsdatum dienstverband

De 1e kalenderdag waarop de tussen de werkgever en de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst geldig is.

Kantoor

De afzonderlijke vestigingen van de werkgever in Nederland.

13e maand

De eenmalige uitkering per kalenderjaar ten bedrage van 1/12 deel van de som van alle in het kalenderjaar aan de werknemer uitbetaalde maandsalarissen.

Nabestaanden

De partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van Atradius Nederland.

On Target (OT)

De vooraf gestelde doelstellingen (targets) voor de betreffende periode zijn volledig (100%) gehaald.

Operationele invoeringsdatum

De datum waarop (de verandering van) een arbeidsvoorwaarde (en/of arbeidsvoorwaardelijke regeling) operationeel wordt ingevoerd.

Partner

De persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van een burgerlijk huwelijk, een wettelijk geregistreerd partnerschap dan wel een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst.

Pensioengrondslag

Het pensioengevende salaris van de individuele werknemer minus de franchise.

Relatieve Salarispositie (RSP)

De relatieve positie van het basisinkomen ten opzichte van de 100% positie van de bijbehorende salarisschaal.

Saldo langdurig verlofuren

Het voor de werknemer - op het moment van meting in een kalenderjaar - uitstaande saldo aan opneembare langdurige verlofuren.

Saldo vakantie-uren

Het voor de werknemer - op het moment van meting in een kalenderjaar - uitstaande saldo aan opneembare vakantie-uren.

Senior management

De leden van de Raad van Bestuur van de werkgever en alle Atradius Leadership Team (ALT) leden.

Vakantietoeslag

De eenmalige toeslag per kalenderjaar ten bedrage van 8% van de som van alle in het kalenderjaar aan de werknemer uitbetaalde maandsalarissen.

Vakorganisatie

FNV Bondgenoten, Bedrijfsgroep Diensten.

Variabel Inkomen

Een prestatie afhankelijke vergoeding die uitgedrukt kan worden in een percentage van het individuele inkomen of een vast bedrag.

Werkgever

Atradius Nederland.

Werknemer

Diegene die in dienst van de werkgever arbeid verricht, en met de werkgever een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht heeft afgesloten.

Bijlage II Onbetaald verlofregeling

Afbakening

Onbetaald verlof is een periode van verlof zonder doorbetaling van salaris. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen voor een periode van maximaal 26 aaneengesloten weken; deze periode geldt zowel voor voltijdsverlof als voor deeltijdverlof. De regeling geldt naast de bestaande wettelijke regelingen - en de cao-bepalingen- met betrekking tot verlof.

Doelgroep

Werknemers die ten minste één jaar in dienst zijn en een onbepaalde tijd contract hebben, kunnen eens per twee jaar een verzoek indienen voor een periode van onbetaald verlof.

Toekenning

De omvang en de duur van het verlof zijn onderwerp van overleg tussen werknemer en werkgever. Hierbij wordt rekening gehouden met een eventueel openstaand tegoed aan vakantie-uren van de werknemer. Met betrekking tot de aanwezigheid tijdens deeltijdverlof geldt een ondergrens van 19 uur per week (in overeenstemming met de cao). Werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij zwaarwegende aantoonbare organisatorische bezwaren zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten.

Uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek deelt het management de beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee. Als het management niet instemt met de aanvankelijke verlofaanvraag, wordt in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

Het verlof wordt schriftelijk vastgelegd en ondertekend door zowel werkgever als werknemer.

De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof. De enige voorwaarde is dat de werknemer tijdens de verlofperiode geen al dan niet betaalde arbeid verricht voor een andere werkgever, tenzij Atradius hiervoor goedkeuring heeft gegeven.

Het verlof mag niet worden opgenomen voorafgaand aan (pre)pensioen.

Ziekte

Kortdurende arbeidsongeschiktheid

- Als de werknemer tijdens de verlofperiode kortdurend arbeidsongeschikt wordt, loopt de verlofperiode gewoon door.
- De werknemer krijgt geen vergoeding ('uitkering bij arbeidsongeschiktheid') over de periode van verlof waarin hij kortdurend arbeidsongeschikt is.
- Voor de werknemer die deeltijdverlof heeft opgenomen geldt vanaf het moment van ziekmelding wel de bepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

- Als de werknemer vóór aanvang van de verlofperiode langdurig arbeidsongeschikt wordt, dan wordt het verlof beëindigd.
- Het verlof wordt eveneens beëindigd als de werknemer tijdens de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, en deze arbeidsongeschiktheid, na ziekmelding, langer dan een aaneengesloten maand heeft geduurd.
- Het verlof wordt alleen beëindigd als de bedrijfsarts heeft bepaald dat de arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk van langdurige aard zal zijn.
- Zodra het verlof wordt stopgezet gelden de bepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter. Vanaf dat moment heeft de werknemer weer recht op vergoeding ('uitkering bij arbeidsongeschiktheid').
- De bepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter en het recht op vergoeding ('uitkering bij

arbeidsongeschiktheid’) gelden ook als de werknemer zich op de eerste werkdag na het einde van het verlof arbeidsongeschikt meldt.

- De werknemer kan na zijn herstel ervoor kiezen een nieuwe verlofovereenkomst aan te gaan.

Voor de hier genoemde vergoeding (‘uitkering bij arbeidsongeschiktheid) gelden de bepalingen uit de cao.

Individuele salarisverhoging

De individuele salarisverhoging wordt toegepast in lijn met de bepalingen in de cao.

Variabele beloning

De variabele beloning (bonus/commissie) wordt toegepast in lijn met de bepalingen in de CAO en naar evenredigheid van de aanwezigheid in het beoordelingsjaar.

13^e maand/vakantiegeld

De 13^e maand/vakantiegeld wordt uitgekeerd naar evenredigheid van de aanwezigheid gedurende het kalenderjaar.

Voortzetting pensioenopbouw

- De werknemer blijft deelnemer in de bij werkgever geldende pensioenvoorziening.
- De werkgever betaalt over de verlofperiode 50% van de premie berekend over het verschil tussen het jaarsalaris van de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode en het nieuwe jaarsalaris van de werknemer op grond van zijn arbeidsuren tijdens de verlofperiode.
- De werknemer betaalt over de verlofperiode 50% van zijn eigen bijdrage berekend over het verschil tussen het pensioengevend salaris van de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode en het nieuwe pensioengevend salaris van de werknemer op grond van zijn arbeidsuren tijdens de verlofperiode.
- De kosten van de eigen bijdrage over het verlof worden vóórdat het verlof ingaat, en over de gehele verlofperiode, in één keer met het salaris van de werknemer verrekend. Als het om deeltijdverlof gaat kan de werknemer er ook voor kiezen de eigen bijdrage over het verlof maandelijks te laten verrekenen met zijn salaris.
- De werknemer kan – rekening houdend met fiscale grenzen – de pensioenpremie(s) voor eigen rekening aanvullen tot 100%.

Voor de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemer voor zijn pensioenopbouw verwijzen wij naar de cao.

Lease auto

- De werknemer houdt zijn leaseauto.
- De werknemer betaalt een door de werkgever bepaalde compensatie voor de door de werkgever gemaakte kosten tijdens het opgenomen verlof van de werknemer (naar evenredigheid van de aanwezigheid tijdens de verlofperiode).
- De compensatie wordt in één keer verrekend met het salaris van de werknemer voordat het verlof ingaat. Als het om deeltijdverlof gaat kan de werknemer er ook voor kiezen de compensatie maandelijks te laten verrekenen met zijn salaris.
- De werknemer die voltijdsverlof opneemt levert zijn tankkaart in.

Overige afspraken

Onkostenvergoedingen

Onkostenvergoedingen die gerelateerd zijn aan aanwezigheid en verrichten van arbeid, worden tijdens het voltijdsverlof stopgezet. Het gaat om de volgende vergoedingen: tegemoetkoming woon-werkverkeer, vergoeding onkosten, EHBO, vergoeding bij on call zijn en (incidentele) toeslagen. Als het deeltijdverlof betreft

worden individuele afspraken gemaakt met de werknemer over eventueel pro rata uitbetaling van de genoemde vergoedingen. De bepalingen in de cao zijn hierbij leidend.

Opbouw vakantiedagen

Bij voltijdsverlof stopt de opbouw van vakantiedagen met ingang van de verlofperiode voor zolang de verlofperiode duurt. In geval van deeltijdverlof vindt opbouw van vakantiedagen plaats naar evenredigheid van de aanwezigheid tijdens de verlofperiode.

Bedrijfsmiddelen

Voordat het verlof ingaat worden afspraken gemaakt met de werknemer over de hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen (zoals laptop, gsm). De werknemer kan worden gevraagd (de) bedrijfsmiddelen aan het begin van de verlofperiode bij de werkgever in te leveren.

Jubileum

Bij de berekening van de jubileumuitkering wordt voor de maanden waarin verlof is opgenomen, het salaris genomen direct voorafgaand aan het verlof. De werknemer die voltijdsverlof heeft opgenomen, ontvangt de uitkering in de maand volgend op de afloop van de verlofperiode.

Dienstjaren

Tijdens de verlofperiode lopen de dienstjaren van de werknemer door.

Risicodekking

Het inkomen direct voorafgaande aan het verlof is bepalend voor de grondslag voor uitkering bij overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Terugkeer na verlof

Als het voltijdsverlof niet meer dan 13 weken duurt, keert de werknemer na afloop van de verlofperiode terug in zijn eigen functie. Duurt het verlof langer, dan maken management en werknemer van tevoren afspraken over het al dan niet terugkeren in de eigen functie.

Beëindiging van de verlofovereenkomst

De verlofovereenkomst start op de dag zoals genoemd in de overeenkomst en eindigt van rechtswege op de laatste dag dat de werknemer verlof heeft genoten. De verlofovereenkomst eindigt ook:

- op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- in wederzijds overleg tussen werknemer en werkgever;
- bij langdurige ziekte van de werknemer (zie onder Ziekte)
- bij overlijden van de werknemer.

Bijlage III Overgangsregeling arbeidsduurvermindering oudere werknemers

Voor oudere werknemers in dienst vóór 1 januari 2018 geldt de navolgende overgangsregeling.

1. Werknemers geboren vóór 1 januari 1959

Onderstaande nieuwe staffel gaat in op 1 januari 2019

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 uur per week

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 uur per week

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt: 4 uur per week

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt: 4 uur per week

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt: 6 uur per week

Ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 65-jarige leeftijd of hoger wordt bereikt: 8 uur per week

Mocht de werknemer op 31 december 2018 volgens de cao 2016 al een hoger aantal uren per week heeft dan volgens de nieuwe staffel, dan behoudt de werknemer dat aantal uren tot de volgende stap in de nieuwe staffel.

Als de arbeidsduur in de laatste drie jaar voor deelname aan de seniorenregeling nog is uitgebreid, tellen deze uren niet mee bij het berekenen van de arbeidsduurvermindering.

Als de werknemer geen gebruik maakt van het recht op arbeidstijdsverkorting geldt dat de werknemer het duurzame inzetbaarheid/ employability budget mag gebruiken.

Voor de werknemer met een kortere individuele werkweek dan de basis werkweek geldt de genoemde arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

Geen aanspraak op arbeidsduurvermindering ontstaat tijdens geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer of tijdens zijn vakantie.

Als gevolg van de genoemde arbeidsduurvermindering blijft de inschaling van de functie van de werknemer bij handhaving van de bestaande functie ongewijzigd en behoudt de werknemer het voor hem geldende individuele salaris.

2. Werknemers met geboortejaren 1959 en tot en met 1963

Voor deze leeftijdsgroep wordt de arbeidsduurverkorting gekoppeld aan de (individuele) AOW leeftijd. De arbeidsduurverkorting gaat in 5 jaar voor de individuele AOW leeftijd volgens de volgende staffel:

vanaf 5 jaar voor de individuele AOW leeftijd 2 uur per week

vanaf 4 jaar voor de individuele AOW leeftijd 3 uur per week

vanaf 3 jaar voor de individuele AOW leeftijd 4 uur per week

vanaf 2 jaar voor de individuele AOW leeftijd 6 uur per week

vanaf 1 jaar voor de individuele AOW leeftijd 8 uur per week

Als de arbeidsduur in de laatste drie jaar voor deelname aan de seniorenregeling nog is uitgebreid, tellen deze uren niet mee bij het berekenen van de arbeidsduurvermindering.

Voor de werknemer met een kortere individuele werkweek dan de basis werkweek geldt de genoemde arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

Geen aanspraak op arbeidsduurvermindering ontstaat tijdens geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer of tijdens zijn vakantie.

Als gevolg van de genoemde arbeidsduurvermindering blijft de inschaling van de functie van de werknemer bij handhaving van de bestaande functie ongewijzigd en behoudt de werknemer het voor hem geldende individuele salaris.

Voor deze leeftijdsgroep geldt dat de werknemer gebruik kan maken van het duurzame inzetbaarheid/employability budget totdat bovenstaande regeling ingaat. Ook als de werknemer ervoor kiest om geen gebruik te maken van het recht op arbeidsduurverkorting kan hij gebruik maken van het budget voor duurzame inzetbaarheid/employability. De werknemers kan jaarlijks deze keuze maken.

3. Werknemers met geboortejaren 1964 en jonger

Voor werknemers in deze groep vervalt het (toekomstige) recht op arbeidsduurvermindering.

Hiervoor in de plaats hebben deze werknemers met ingang van 1 januari 2018 recht op het budget voor duurzame inzetbaarheid/employability.

Voor de werknemer met een kortere individuele werkweek dan de basis werkweek geldt de onder lid 1 genoemde arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

Geen aanspraak op arbeidsduurvermindering ontstaat tijdens geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer of tijdens zijn vakantie.

Als gevolg van de onder lid 1 of lid 2 genoemde arbeidsduurvermindering blijft de inschaling van de functie van de werknemer bij handhaving van de bestaande functie ongewijzigd en behoudt de werknemer het voor hem geldende individuele salaris.

Werknemers die gebruik maken van de onder lid 1 of lid 2 of lid 3 genoemde arbeidsduurvermindering bouwen over de niet gewerkte uren geen verlofuren op.

Bijlage IV Overgangsregeling vakantie

De werknemer in dienst vóór 1 januari 2018, met een basis werkweek, heeft - in afwijking van het in artikel 2.7 lid 1 van de cao bepaalde - met behoud van zijn individuele salaris, per kalenderjaar recht op het aantal vakantie-uren volgens onderstaande tabel:

Leeftijd werknemer op 1 januari	Indeling in schaal 3, 4 en 4a (zie 3.A.1). Voor Collections: indeling in niveau 1 (T1, B1, S1)	Indeling in schaal 5 en hoger (zie 3.A.1). Voor Collections: indeling in niveau 2 of hoger
t/m 34 jaar	200	224
35 t/m 44 jaar	208	232
45 t/m 54 jaar	216	240
55 jaar en ouder	224	248

Bijlage V Regeling Flexibel werken

Onder flexibel werken verstaan we: Werken op een andere werkplek dan het Atradius kantoor in Amsterdam of Ommen en/of aangepaste werktijden. Onder aangepaste werktijden wordt tevens verstaan werken op uren buiten het normale arbeidstijdenkader conform artikel 2.3.1 (van maandag tot en met vrijdag 07:00 uur tot 19:00 uur).

Het initiatief om deel te nemen aan de regeling flexibel werken ligt primair bij de medewerker.

Flexibel werken kan incidenteel (een keer een dag of een ochtend) of structureel (bijvoorbeeld een dag per week, twee ochtenden per week, iedere dag enkele uren e.d.).

De medewerker die 26 weken of langer in dienst is en in aanmerking wil komen voor flexibel werken kan dit per email aanvragen bij zijn manager met een cc aan HR.

Voor sommige functies zal het niet mogelijk kunnen zijn om thuis te werken (zoals bijvoorbeeld receptioniste).

De manager geeft binnen een termijn van 21 dagen schriftelijk terugkoppeling aan de medewerker met een cc aan HR.

In het geval de manager niet akkoord kan gaan met het verzoek tot flexibel werken, geeft hij dit in de terugkoppeling duidelijk beargumenteerd aan; de manager geeft tevens aan wanneer en op welke wijze wel aan het verzoek van de medewerker kan worden voldaan.

De wijze waarop het (structurele) flexibel werken nader wordt ingevuld, wordt in gezamenlijk overleg tussen de medewerker en de manager in een overeenkomst door HR vastgelegd.

De manager kan de toestemming om flexibel te werken (tijdelijk) intrekken. Ook dit moet duidelijk en schriftelijk worden beargumenteerd.

Mocht er sprake zijn van incidenteel thuiswerken dan kan dat in onderling overleg.

Als de werknemer ziek is op de thuiswerkdag(en) zal hij dit volgens de gebruikelijke procedures melden. Hetzelfde geldt voor herstelmelding.

Als de medewerker structureel gaat thuiswerken dan kan dit van invloed zijn op de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer. De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten van het woon werk verkeer wordt dan pro rato aangepast.

Vanuit de Arbowetgeving worden er strenge eisen gesteld aan de werkomstandigheden van de medewerker. Het is de verantwoordelijkheid van beide partijen dat goede afspraken worden gemaakt over de naleving van deze regels.

De medewerker wordt geïnformeerd over de Arboregels die gelden voor thuiswerken. De medewerker is verplicht om de Arboregels na te leven. Om op verantwoorde wijze vanuit huis te kunnen werken dienen de volgende zaken geregeld te zijn (al dan niet in overleg en met middelen van Atradius):

1. Een PC/Laptop met een goed toetsenbord en muis;
2. Een goede internetverbinding;
3. Toegang tot het netwerk van Atradius;

4. Een ruimte waar er ongestoord kan worden gewerkt;
5. Doorschakeling van de telefoon en een goede bereikbaarheid;
6. Goede inrichting van de werkplek volgens de Arbonormen (dit komt neer op; een goede stoel, goede verlichting en een goed beeldscherm, toetsenbord en muis);
7. Houden aan een verstandige werkwijze (opletten op tijdsduur achter het beeldscherm en een goede werkhouding).

De kosten die hieruit voortvloeien, komen volledig voor rekening van de medewerker.

Een door Atradius aangewezen Arbodeskundige kan de thuiswerkplek komen controleren.

Alle faciliteiten die door Atradius aan de medewerker beschikbaar worden gesteld, blijven eigendom van Atradius. Indien de medewerker niet langer aanspraak kan maken op flexibel werken (bijvoorbeeld door functiewijziging, disfunctioneren e.d.) of bij uitdiensttreding, dienen alle voorzieningen ingeleverd te worden.

Deze regeling flexibel werken zal tijdens de looptijd van deze cao verder worden uitgewerkt door de werkgever en de ondernemingsraad in het kader van de bevindingen van het Hybride werken per 1 oktober 2021.

Bijlage VI Sales Bonus regeling

1. De bonusregeling is met ingang van 1 januari 2019 van toepassing op alle Sales medewerkers van de Nederlandse vestiging te Amsterdam van de buitenlandse vennootschap Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros. De regeling is niet van toepassing op werknemers met een jobcat code 00 (people management functies).
2. Functies die vallen onder deze bonusregeling:
 - a) Associate Sales Representative
 - b) Sales Representative
 - c) Senior Sales Representative
3. Impactniveau
 - a) De bij deze regeling geldende Merit Matrix is de VP2 matrix.
 - b) Voor deze bonusregeling zijn er zowel kwantitatieve als kwalitatieve prestatiedoelstellingen. De kwantitatieve doelstellingen passen bij de specifieke functie van iedere individuele werknemer.
 - c) Jaarlijks worden deze doelstellingen vastgesteld, per maand worden de doelstellingen gereviewd.
 - d) De variabele beloning bedraagt 20% van het individueel inkomen, waarvan 16% gebaseerd is op individuele targets en 4% op teamtargets.
 - e) Werknemers die onder de bonusregeling vallen hebben geen recht op een andere variabele beloning.
4. Individuele targets
 - a) De individuele targets (totaal 16% van het individueel inkomen) zijn onderverdeeld in 15% individuele targets en 1% individuele administratie.
 - b) Het resultaat van de individuele werknemer heeft direct invloed op de hoogte van de variabele beloning.
5. Teamtargets
 - a) De teamtargets (totaal 4% van het individueel inkomen) zijn onderverdeeld in 1% teamtarget en 3% non-financial componenten, bijvoorbeeld projecttargets.
6. Vaststellen targets
 - a) Zowel de individuele- als de teamtargets worden op (kalender) jaarbasis vastgesteld. Bij gewijzigde omstandigheden (ziekte, uitdiensttreding, portefeuille overgenomen, langdurig (≥ 2 maanden) verlof etc.) kunnen de targets wijzigen.
 - b) De leidinggevende is verantwoordelijk voor het tijdig aanleveren en communiceren van de doelstellingen/targets. Zolang er geen nieuwe targets zijn gesteld loopt de oude regeling door.
 - c) Targets behoren tijdig gesteld te worden om de helderheid en haalbaarheid te bevorderen. Mochten de targets toch later dan 31 maart bekend worden gemaakt, dan kunnen deze targets voor 25% als gerealiseerd worden beschouwd; worden zij na 30 juni bekend gemaakt dan is dit 50%, enzovoort (dit principe geldt ook voor starters gedurende het jaar, rekening houdend met hun startdatum).
7. Uitbetaling
 - a) Betaling vindt plaats één keer per jaar, in de maand maart van het jaar volgend op het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft (het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft = T).
 - b) Deze uitbetaling in maart is inclusief verrekening van de maanden januari tot en met september van het jaar T (zie art.7.d). Hierna vindt geen verrekening meer plaats over de maanden januari tot en met september van het jaar T.
 - c) In mei van het jaar volgend op T vindt verrekening plaats van de maanden oktober tot en met december

van het jaar T (zie art.7.d). Hierna vindt geen verrekening meer plaats van de maanden oktober tot en met december van het jaar T.

- d) De volgende verrekening regeling is van toepassing:
1. Indien de definitieve omzet dan wel jaarpremie over het jaar T gelijk of meer is dan 50% van de eerder verwachte verzekerbare omzet dan wel jaarpremie, dan gaat Atradius over tot positieve verrekening van het betreffende hogere percentage.
 2. Indien de definitieve omzet dan wel jaarpremie over het jaar T lager is dan 50% van de eerder verwachte verzekerbare omzet dan wel jaarpremie, dan houdt Atradius zich het recht voor om negatieve verrekening toe te passen voor het betreffende lagere percentage.
- e) De betrokken werknemers kunnen op het moment van verrekening een overzicht opvragen van de gedeclareerde omzet dan wel jaarpremie.
- f) Uitbetaling van de variabele beloning is afhankelijk van de ingangsdatum en einddatum van het dienstverband:
1. Ingangsdatum dienstverband
 - De werknemer die in het jaar T in dienst is gekomen, heeft in het jaar volgend op het jaar T recht op uitbetaling van de variabele beloning voor zover behaald en naar evenredigheid van het dienstverband in het jaar T.
 2. Einddatum dienstverband

Indien de werknemer Atradius verlaat wordt samen met de uitbetaling van het laatste individuele maandsalaris als volgt een slotuitkering variabele beloning gedaan:

 - De werknemer die gedurende het jaar T de organisatie verlaat, heeft recht op uitbetaling van het individuele deel (max totaal 16%) van de variabele beloning over het jaar T, voor zover behaald en naar evenredigheid van het dienstverband in het jaar T.
 3. Pensionering

In het geval de werknemer de organisatie verlaat op grond van zijn pensionering of op grond van een organisatiewijziging of sociaal plan, dan komt deze werknemer (pro rata tempore) in aanmerking voor VP uitbetaling conform het gestelde onder dit addendum punt 7.f.2.
- g) Werknemers in dienst vóór 1 januari 2019, die bij het management hebben aangegeven moeite te hebben met uitbetaling eenmaal per jaar wordt een overgangsregeling getroffen.