

# **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

## **Artikel 1 Definities**

1. Werkgever: ASR Nederland N.V.
2. Vakorganisaties:  
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;  
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;  
De Unie, gevestigd te Culemborg;
3. Werknemer: de man of vrouw, werkzaam in Nederland, die in dienst van de werkgever arbeid verricht in de buitendienst van het verzekeringsbedrijf hetgeen uit de arbeidsovereenkomst moet blijken met uitzondering van de buitendienstmedewerkers van De Europeesche niet werkzaam als accountmanager ATP.
4. Ondernemingsraad: het bevoegd overlegorgaan ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.
5. Maandsalaris: het voor de werknemer persoonlijk vastgestelde vaste bruto salarisbedrag per maand.
6. Relatieve Salaris Positie (RSP):  
het salaris, zijnde het maandsalaris op volletijdbasis, uitgedrukt in een percentage van het maximum maandsalaris in de desbetreffende salarisgroep.
7. Deeltijdwerker: de werknemer die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normaal aantal uren (zijnde 40 uur per week) arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond.
8. Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.

## **Artikel 2 Functie-indeling en functiegroepen**

1. Op de functies, zoals die binnen de arbeidsorganisatie van werkgever voorkomen, is een functiewaarderingssysteem van toepassing. De methode is Vergelijkend indelen, waarbij de volgende wegingscriteria worden gehanteerd:
  - Kennis en kunde
  - Probleembehandeling en
  - Reikwijdte van de verantwoordelijkheid.
2. De werkgever deelt de functies van alle werknemers in volgens het functiewaarderingssysteem en de daarmee samenhangende procedures.
3. Op basis van deze vergelijkingsfactoren worden de functies ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen corresponderen met de salarisgroepen in de beloningsstructuur (zie tabel 1 in de bijlage).
4. De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit inzake de functie-indeling schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie functie-indeling van ASR Nederland N.V.
5. Overleg over de met het functiewaarderingssysteem samenhangende procedures is voorbehouden aan de Ondernemingsraad van ASR Nederland N.V.

# **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

## **Artikel 3 Salarisgroepen en salarissen**

1. Voor de toekenning van één van de salarisbedragen uit de salaristabel, zoals opgenomen in tabel 1 in de bijlage, is bepalend de salarisgroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld. De werknemer ontvangt tenminste het bij zijn leeftijd behorende wettelijk minimum(jeugd)loon.
2. Het salaris binnen de salarisgroep wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
3. Voor de salarisgroepen geldt een minimum- en een maximumsalaris. Het maximumsalaris kan worden bereikt bij goed functioneren. De minimumbedragen zijn 70% van de maximumbedragen. De bedragen zijn bruto maandbedragen en zijn opgenomen in de tabel in bijlage 1. De bedragen van het minimum- en maximumsalaris en het feitelijke maandsalaris van de werknemer worden aangepast met de in de CAO voor het verzekeringsbedrijf voor de buitendienst overeengekomen verhogingen en op de in de CAO voor het verzekeringsbedrijf overeengekomen momenten.
4. De op 30 juni 2014 geldende minimum en maximum salarisbedragen horend bij de salarisgroepen worden met ingang van 1 juli 2014 verhoogd met 2% als gevolg van het vervallen van de variabele beloning per die datum.
5. Indien en voor zover het maandsalaris van een werknemer meer bedraagt dan het maximum van de desbetreffende salarisgroep, wordt het salaris uitgedrukt in een percentage RSP boven 100. Dit salaris wordt betrokken bij de vaststelling van de pensioengrondslag en wordt verhoogd met algemene loonrondes. Indien de werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld wijzigt de RSP.
6. De werknemer kan instemmen met een tijdelijke verlaging van het bruto maandsalaris in ruil voor met de vakorganisaties nader overeen te komen doeleinden (met name in het kader van het keuzesysteem).
7. De schaalsalarissen en de maandsalarissen zijn op de werknemer met een deeltijddienstverband van toepassing naar evenredigheid van het met hen overeengekomen aantal arbeidsuren. Bij wijziging van het overeengekomen aantal arbeidsuren worden de bedragen dienovereenkomstig aangepast.
8. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden voor de toepassing van dit artikel met werknemers met een deeltijddienstverband gelijkgesteld.

## **Artikel 4 Inkomensbestanddelen**

1. Het inkomen van de werknemer bestaat uit een vaste en een variabele salariscomponent.
2. De vaste salariscomponent bestaat uit het maandsalaris.
3. De variabele salariscomponent bestaat uit een targetgerelateerd beloningsdeel. De te behalen percentages aan targetgerelateerde beloning zijn opgenomen in tabel 3 in de bijlage.

## **Artikel 5 Jaarlijkse herziening vaste salaris**

1. De jaarlijkse salarisherziening vindt plaats op of met ingang van 1 maart van een jaar. De jaarlijkse herziening betreft alleen het maandsalaris en wordt bepaald door het functioneren van de werknemer en zijn RSP.

## **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

2. Verhoging van het maandsalaris van de werknemer die in het voorafgaand jaar in dienst is getreden, kan aan de orde komen indien de indiensttreding voor 1 juli heeft plaatsgevonden en aan de andere voorwaarden voor verhoging is voldaan.
3. Indien een werknemer meer dan 6 maanden van het beoordelingsjaar ziek/arbeidsongeschikt of anderszins afwezig is geweest, zal geen beoordeling worden opgemaakt en heeft de werknemer geen aanspraak op de jaarlijkse salarisherziening.

### **Artikel 6 Salarisgroei vaste salaris**

1. Het functioneren van de werknemer wordt elk jaar in januari/februari door zijn leidinggevende(n) beoordeeld conform het geldende beoordelingssysteem en de daarmee samenhangende procedures; een en ander resulteert in een beoordelingsresultaat. Indien en voor zover de RSP niet meer bedraagt dan 100, wordt per 1 maart van het lopende jaar het maandsalaris verhoogd met een percentage afhankelijk van het beoordelingsresultaat en de RSP conform de salarisgroeitabel als weergegeven in tabel 2 in de bijlage.
2. Het beoordelingsjaar is het kalenderjaar.
3. Overleg over het beoordelingssysteem en de daarmee samenhangende procedures is voorbehouden aan de ondernemingsraad.

### **Artikel 7 Vaststelling jaarlijkse targetgerelateerde beloning**

1. De werkgever bepaalt jaarlijks uiterlijk in februari in overleg met de werknemer de resultaatgebieden, de onderlinge gewichtsverdeling en de doelstellingen per resultaatgebied voor het lopende kalenderjaar. De te behalen doelstellingen worden SMART geformuleerd. SMART wil zeggen Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.
2. In geval van fundamentele veranderingen in de omstandigheden gedurende het jaar vindt opnieuw overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer over de geformuleerde doelstellingen.
3. Het uitgangspunt is dat de targets zo realistisch worden gesteld dat 90% van de buitendienstmedewerkers de targets behorend bij de on target targetgerelateerde beloning (zijnde 20% targetgerelateerde beloning bij 100% behaalde targets), die voor de groep waartoe zij behoren zijn gesteld, kan halen.
4. In het geval dat minder dan 90% van de buitendienstmedewerkers van een bedrijfsonderdeel de targets heeft behaald, wordt door het management van de groep in gezamenlijk overleg vastgesteld:
  1. of de targetsetting niet realistisch is geweest danwel
  2. of dit voortvloeit uit niet beïnvloedbare externe omstandigheden danwel
  3. of het een samenloop van interne en/of individuele gebeurtenissen betreft.Tevens vindt in deze situatie overleg plaats tussen de werkgever en de vakorganisaties. In dat overleg wordt besproken wat de achtergronden hiervoor zijn en tot welke maatregelen dit leidt.
5. De relatie tussen het percentage behaalde targets en het percentage aan targetgerelateerde beloning is opgenomen in tabel 4 in de bijlage. Op basis hiervan vindt vaststelling van de hoogte van de toe te kennen targetgerelateerde beloning per medewerker plaats.

## **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

6. De vaststelling of de in het kader van het targetgerelateerde beloningsdeel afgesproken doelstellingen voor een kalenderjaar zijn behaald, vindt plaats in januari/februari van het jaar daaropvolgend. De uitbetaling van de targetgerelateerde beloning vindt plaats in de daarop volgende maand maart.
7. De uitkering bedraagt een percentage van het bruto vaste jaarsalaris. Onder het bruto vaste jaarsalaris wordt hier verstaan 13,96 keer het vaste bruto maandsalaris van de werknemer indien het vaste bruto maandsalaris van de werknemer het maximum van de salarisgroep waar de functie van de werknemer is ingedeeld niet overstijgt. Is dit wel het geval dan wordt onder het bruto jaarsalaris verstaan 13,96 x het maximumsalaris van de groep waar de functie van de medewerkers is ingedeeld.
8. Het uitgekeerde targetgerelateerde beloningsdeel is pensioengevend en er vindt toekenning van vakantietoeslag over plaats.  
Met de salarisbetaling in de maand mei wordt over het laatst uitbetaalde targetgerelateerde beloningsdeel in het lopende kalenderjaar de vakantietoeslag uitbetaald.
9. Over het uitgekeerde targetgerelateerde beloningsdeel vindt geen toekenning van 13<sup>e</sup> maand plaats.
10. De werknemer die tijdens het kalenderjaar in dienst treedt, komt in aanmerking voor een targetgerelateerd beloningsdeel naar rato van de in het kalenderjaar gewerkte maanden indien hij in dat jaar langer dan 6 maanden werkzaam is geweest, indien en voorzover er voor deze periode doelstellingen zijn vastgesteld en de werknemer deze heeft behaald. Bij uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar heeft de werknemer aanspraak op een targetgerelateerd beloningsdeel naar rato van de in het kalenderjaar gewerkte maanden indien en voorzover de afgesproken doelstelling pro rata zijn behaald.
11. De werknemer die meer dan 52 weken aaneengesloten volledig ziek/arbeidsongeschikt of anderszins afwezig is geweest, ontvangt geen targetgerelateerd beloningsdeel. Er vindt geen vaststelling plaats of de afgesproken doelstellingen zijn behaald.

### **Artikel 8 Compensatieafpraak targetgerelateerde beloning maximaal 20%**

1. Per 1 juli 2014 is het maximaal te behalen percentage targetgerelateerde beloning 20%. Dit is het percentage dat bij het behalen van de doelstellingen behoort.
2. Voor de werknemers in dienst op 1 juli 2014 wordt de maximering van de tgb op 20% op de volgende wijze gecompenseerd:  
Het gemiddelde aan de individuele buitendienstmedewerker uitgekeerde percentage tgb over de afgelopen 4 jaar (over 2010, 2011, 2012 en 2013) wordt voor zover dat meer is dan 20%, per 1 juli 2014 per individu gecompenseerd in het vaste persoonlijk bruto maandsalaris. Daarbij geldt dat op dit gemiddelde boven 20% een afslag van 8,33% plaatsvindt voor de 13e maand. Deze compensatie leidt er toe dat de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de individuele medewerker wordt verhoogd en tevens wordt voor de individuele medewerker met een RSP < 100, het maximaal te behalen RSP van 100 verhoogd met deze compensatie.

## **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

### **Artikel 9 Compensatie variabele beloningsdeel werknemers in dienst op 1 juli 2014**

1. Voor de buitendienst werknemer die op 1 juli 2014 in dienst is van ASR Nederland N.V. en die tot aan dat moment variabele beloning (niet zijnde target gerelateerde beloning (tgb)) ontving overeenkomstig de systematiek voor de binnendienstmedewerkers, vervalt de variabele beloning per 1 juli 2014. Het vervallen van de variabele beloning per 1 juli 2014 wordt gecompenseerd door:
  - a. het vaste persoonlijk bruto maandsalaris met 2% te verhogen per 1 juli 2014
  - b. het toekennen van een vaste maandelijkse toeslag van 4,4% op het vaste persoonlijk bruto maandsalaris (inclusief de 2% verhoging per 1 juli 2014) per 1 juli 2014.
2. Voor de vaste maandelijkse toeslag geldt dat:
  - de berekeningsgrondslag voor de vaste toeslag het aan de werknemer feitelijk uitgekeerde vaste persoonlijk bruto maandsalaris is;
  - de vaste toeslag geen onderdeel vormt van het (maand)salaris;
  - de vaste toeslag niet pensioengevend is, niet meetelt voor de vaststelling van de ploegentoeslag, de vakantietoeslag, de 13e maanduitkering, de jubileumuitkering etc.;
  - de vaste toeslag wordt uitgekeerd indien en voor zover sprake is van loon(door)betaling waaronder bijvoorbeeld tijdens loondoorbetaling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps- of bevallingsverlof en gedeeltelijk ouderschapsverlof.

### **Artikel 10 Uitbetaling inkomensbestanddelen**

Het maandsalaris wordt uiterlijk de 25<sup>e</sup> van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

### **Artikel 11 Karakter en looptijd van deze regeling**

1. Deze regeling heeft het karakter van een cao-afspraken en is overeengekomen tussen werkgever en de vakorganisaties.
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2014 en heeft een looptijd tot en met 30 juni 2016.

### **Artikel 12 Tussentijdse herziening**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze afspraak tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,  
oktober, te Utrecht

### **Voor ASR Nederland N.V.**

Mr. J.P.M. Baeten  
Voorzitter Raad van bestuur

# **Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.**

---

## **Namens de vakorganisaties,**

De Unie te Culemborg:  
R. Kastelein, S.J. Bajema

CNV Dienstenbond te Hoofddorp,  
D. Swagerman, G.F. van Linden

FNV Bondgenoten te Utrecht,  
K. Heynsdijk

## Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.

### BIJLAGE

**Tabel 1: Salarisgroepen en salarisbedragen per maand per 01-07-2014 (ter informatie)**

Functie	Salarisgroep	Minimum (70% van het maximum)	Maximum (100%)
Adviseur 1 loondienst Ardanta	Vijf	€ 1.942,93	€ 2.775,58
Adviseur 2 loondienst Ardanta	Zes	€ 2.165,13	€ 3.093,05
Accountmanager De Europeesche + Accountmanager Ardanta	Zeven	€ 2.420,14	€ 3.457,35
Accountmanager I	Acht	€ 2.690,23	€ 3.843,20
Accountmanager II	Negen	€ 3.041,01	€ 4.344,31
Accountmanager III	Tien	€ 3.453,12	€ 4.933,01
Specialist	Tien	€ 3.453,12	€ 4.933,01
Regiomanager + Senior Salesmanager Pensioenen	Elf	€ 4.134,07	€ 5.905,80
Regiodirecteur	Twaalf	€ 4.685,22	€ 6.693,18

**Tabel 2: Salarisgroei in % van het vaste maandsalaris**

Beoordelingsscore	RSP-klasse				
	70 tot 72	72 tot 80	80 tot 88	88 tot 100	100 en hoger
7 = Uitmuntend	6%	5,5%	5%	4,5%	0%
6 = Duidelijk boven de doelstellingen	5%	4,5%	4%	3,5%	0%
5 = Boven de doelstellingen	4,5%	4%	3,5%	3%	0%
4 = Volgens de doelstellingen	4%	3,5%	3%	2,5%	0%
3 = Bijna volgens de doelstellingen	3,5%	3%	2,5%	2%	0%
2 = Onder de doelstellingen	2%	1%	0%	0%	0%
1 = Duidelijk onder de doelstellingen	0%	0%	0%	0%	0%

## Functie-indeling en beloningsstructuur Buitendienst ASR Nederland N.V.

---

**Tabel 3: Bandbreedte targetgerelateerde beloning**

<b>Functie</b>	<b>Salarisgroep</b>	<b>% targetgerelateerde beloning</b>
Adviseur 1 loondienst Ardanta	Vijf	0/10/20
Adviseur 2 loondienst Ardanta	Zes	0/10/20
Accountmanager De Europeesche + Accountmanager Ardanta	Zeven	0/10/20
Accountmanager I	Acht	0/10/20
Accountmanager II	Negen	0/10/20
Accountmanager III	Tien	0/10/20
Specialist	Tien	0/10/20
Regiomanager + Senior Salesmanager Pensioenen	Elf	0/10/20
Regiodirecteur	Twaalf	0/10/20

**Tabel 4: Relatie percentage behaalde targets en percentage targetgerelateerde beloning**

<b>% behaalde targets</b>	<b>% tgb</b>
100%	20%
>50% <100%	%behaald/100 x 20%
50%	10%
< 50%	0%