

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

---

## Artikel 1 Definities

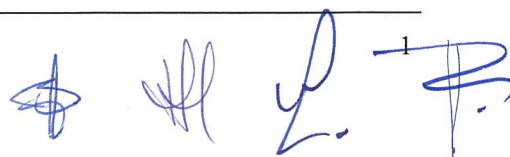
1. Werkgever: ASR Nederland N.V.
2. Vakorganisaties:  
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;  
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;  
De Unie, gevestigd te Culemborg.
3. Werknemer: de man of vrouw, werkzaam in Nederland, die in dienst van de werkgever arbeid verricht in de binnendienst van het verzekeringsbedrijf hetgeen uit de arbeidsovereenkomst moet blijken.
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 voltijdbasis, uitgedrukt in een percentage van het maximum maandsalaris in de desbetreffende salarisgroep.
7. Salaris per uur: 1/1976e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur van 1976 uur per jaar.
8. Deeltijdwerker: de werknemer die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normaal aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond.
9. 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 wegingscriteria 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.

## 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.



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

---

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 binnendienst overeengekomen verhogingen en op de in de CAO voor het verzekeringsbedrijf overeengekomen momenten.
4. 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.
5. 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).
6. De schaalsalarissen en de maandsalarissen zijn op de werknemer met een deeltijddienstverband van toepassing naar evenredigheid van het met hem overeengekomen aantal arbeidsuren. Bij wijziging van het overeengekomen aantal arbeidsuren worden de bedragen dienovereenkomstig aangepast.
7. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden voor de toepassing van dit artikel met werknemers met een deeltijddienstverband gelijkgesteld.

## Artikel 4 Vast en variabel inkomen

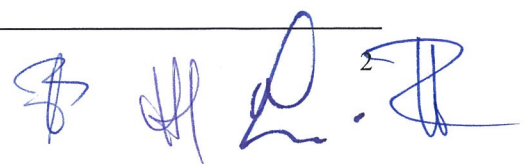
Het inkomen van de werknemer bestaat uit een vast en een variabel beloningsdeel.

## Artikel 5 Jaarlijkse individuele herziening vaste salaris

1. De jaarlijkse individuele salarisherziening vindt plaats op of met ingang van 1 januari van een jaar. De jaarlijkse herziening betreft alleen het maandsalaris en wordt bepaald door het functioneren van de werknemer en zijn RSP.
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 vóór 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/arbeitsongeschikt of anderszins afwezig is geweest, zal geen beoordeling worden opgemaakt en heeft de werknemer geen aanspraak op de jaarlijkse individuele salarisherziening.

## Artikel 6 Salarisgroei vaste salaris

1. Het functioneren van de werknemer wordt elk jaar in het vierde kwartaal 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 januari van het daaropvolgend 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. De score vindt plaats op een 7-puntsschaal.
3. Het beoordelingsjaar is het kalenderjaar.
4. Overleg over het beoordelingssysteem en de daarmee samenhangende procedures is voorbehouden aan de ondernemingsraad.



## Artikel 7 Variabele beloning

1. Het variabele deel van de beloning van de werknemer bestaat uit drie componenten. De hoogte van het variabele deel is afhankelijk van de totaal score op 3 componenten die elk voor 1/3 meetellen.  
Deze drie componenten zijn:
  - 1) De vervulling van de individuele doelstellingen
  - 2) De financiële prestaties van ASR Nederland
  - 3) De klantwaardering over ASR Nederland als geheel.
2. Aan het begin van het kalenderjaar worden tussen leidinggevende en werknemer de te behalen individuele doelstellingen in het kader van component 1 van de variabele beloning vastgesteld. Deze worden schriftelijk vastgelegd op het daarvoor geldende formulier. De te behalen doelstellingen worden SMART geformuleerd. SMART wil zeggen Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. Tijdens het jaar wordt de voortgang van de te behalen doelstellingen tenminste 1 keer gezamenlijk tussen leidinggevende en werknemer geëvalueerd.
3. De inhoud van de te behalen doelstellingen op de componenten 2 en 3 wordt jaarlijks in januari/februari door de Raad van Bestuur van ASR Nederland vastgesteld en gecommuniceerd.
4. De vaststelling van de scores voor component 1 vindt jaarlijks in december plaats door de leidinggevendenden van de individuele werknemers.
5. De vaststelling van de scores voor de componenten 2 en 3 vindt jaarlijks plaats door de Raad van Bestuur van ASR Nederland en zo spoedig mogelijk na de publicatie van de jaarcijfers gecommuniceerd.
6. Het initiatief tot het vaststellen van de doelstellingen voor component 1 ligt bij de leidinggevende. Het vervolg van het proces is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de leidinggevende en de werknemer. Als de leidinggevende geen individuele doelstellingen ten behoeve van component 1 afspreekt met de werknemer, wordt van de werknemer verwacht, dat hij aantoonbaar rappelleert bij zijn leidinggevende. Indien dit niet leidt tot het formuleren van individuele doelstellingen, dient de werknemer vervolgens aantoonbaar te rappelleren bij de naast hoger leidinggevende. Leidt dit niet binnen 1 maand tot geformuleerde individuele doelstellingen, dan wordt de score voor component 1 aan het einde van het betreffende kalenderjaar op "volgens de doelstellingen" (score 4) gezet.
7. De Raad van Bestuur zal de inhoud van te behalen doelstellingen op de componenten 2 en 3 bespreken met en toelichten aan de Ondernemingsraad tijdens de overlegvergadering, en wel voorafgaand aan de vaststelling van de te behalen doelstellingen. De Ondernemingsraad ontvangt vooraf de benodigde en gevraagde relevante informatie. De mening van de Ondernemingsraad wordt door de Raad van Bestuur betrokken bij de vaststelling van de te behalen doelstellingen. Daarna zal door ASR Nederland naar de werknemers worden gecommuniceerd. Ook bij het vaststellen van de scores op de componenten 2 en 3 zal de Raad van Bestuur deze bespreken met en toelichten aan de Ondernemingsraad tijdens de overlegvergadering en wel voorafgaand aan de vaststelling van de scores. Waarbij de mening van de Ondernemingsraad door de Raad van Bestuur wordt betrokken bij de vaststelling van de score.
8. De score op de componenten van de variabele beloning vindt plaats op een 7-puntsschaal. De schaal waarop wordt gescoord en het bijbehorende percentage aan variabele beloning per component zijn opgenomen in tabel 3 in de bijlage.
9. Het totale percentage aan variabele beloning is de optelsom van de percentages voor de drie afzonderlijke componenten zoals vastgesteld voor de individuele werknemer volgens de in deze CAO afgesproken wijze. Het bedrag aan variabele beloning voor de individuele werknemer wordt verkregen door de voor de individuele werknemer vastgestelde berekeningsgrondslag over het kalenderjaar te vermenigvuldigen met het totale percentage aan variabele beloning voor de individuele werknemer. Onder de berekeningsgrondslag voor de variabele beloning wordt verstaan de som van de in het kalenderjaar aan de werknemer feitelijk uitgekeerde vaste persoonlijke bruto maandsalarissen (met een maximum van 12).

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

---

10. Het uitgekeerde variabele beloningsdeel vormt geen onderdeel van het maandsalaris. Het uitgekeerde variabele beloningsdeel is niet pensioengevend, telt niet mee voor de vaststelling van de ploegentoeslag, vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maanduitkering en/of doorbetaling bij ziekte. En er vindt geen toekenning van vakantietoeslag en/of 13<sup>e</sup> maanduitkering over plaats.
11. De werknemer ontvangt geen variabele beloning over de uren/perioden van het kalenderjaar waarin hij geen arbeid heeft verricht wegens:
  - a. Ziekte/arbeidsongeschiktheid meer dan 4 weken
  - b. Zwangerschaps- en/of bevallingsverlof
  - c. Ouderschapsverlof
  - d. Overig onbetaald verlof
  - e. Leeftijdsverlof in het kader van het Sociaal Plan ASR Nederland 2011-2012.In die gevallen bestaat er enkel en alleen een aanspraak op variabele beloning naar rato van het aantal uren/maanden dat arbeid (met loonwaarde) is verricht in dat kalenderjaar. Hierbij geldt dat de leidinggevende bepaalt in hoeverre een score kan worden vastgesteld voor component 1.
12. Over de periode dat de werknemer boventallig is (geweest), ontvangt de werknemer geen variabele beloning. In dat geval bestaat er enkel en alleen een aanspraak op variabele beloning naar rato van het aantal uren/maanden dat er geen sprake was van boventalligheid in het betreffende kalenderjaar. Hierbij geldt dat de leidinggevende bepaalt in hoeverre een score kan worden vastgesteld voor component 1.
13. De werknemer die gedurende het kalenderjaar uit dienst treedt wegens pensionering, ontvangt een variabele beloning naar rato van het aantal kalendermaanden dat hij in het betreffende kalenderjaar arbeid heeft verricht. De leidinggevende bepaalt in hoeverre een score kan worden vastgesteld voor component 1. De score voor de componenten 2 en 3 wordt op "volgens de doelstellingen" (score 4) gezet. Uitbetaling van het percentage variabele beloning vindt plaats op het moment van uitdiensttreding wegens pensionering.
14. De werknemer die tijdens het kalenderjaar in dienst treedt, komt in aanmerking voor een variabel beloningsdeel naar rato van het aantal maanden in dat kalenderjaar dat arbeid is verricht. Om in aanmerking te komen voor toekenning van een score op component 1 geldt dat er wel individuele doelstellingen moeten zijn vastgesteld en de werknemer moet deze hebben behaald.
15. Bij uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar komt de werknemer alleen in aanmerking voor een variabel beloningsdeel naar rato van het aantal maanden in dat kalenderjaar dat arbeid is verricht indien en voor zover de werknemer in dat kalenderjaar langer dan 6 maanden in dienst is geweest. Bij einde dienstverband wordt door de leidinggevende bepaald in hoeverre een score kan worden vastgesteld voor component 1 en worden de scores voor de componenten 2 en 3 op "volgens de doelstellingen" (score 4) gezet. Uitbetaling van het percentage variabele beloning vindt plaats bij uitdiensttreding.
16. Bij tussentijdse verplaatsing, functie- en/of salarisschaalwijziging (verhoging of verlaging) kan er aanleiding zijn de gemaakte afspraken voor component 1 te herzien.
17. De werknemer die voor de betaaldatum van de variabele beloning wordt ontslagen op grond van een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, komt niet in aanmerking voor een variabele beloning.

## Artikel 8 Uitbetaling inkomensbestanddelen

1. Het maandsalaris wordt uiterlijk de 25<sup>e</sup> van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.
2. Het variabele beloningsdeel wordt uiterlijk de 25<sup>e</sup> van de kalendermaand volgend op de maand waarin de Raad van Bestuur van ASR Nederland N.V. de scores op component 2 en 3 heeft vastgesteld overgeschreven op dezelfde bank- of girorekening als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

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

---

## Artikel 9 Karakter en looptijd van deze regeling

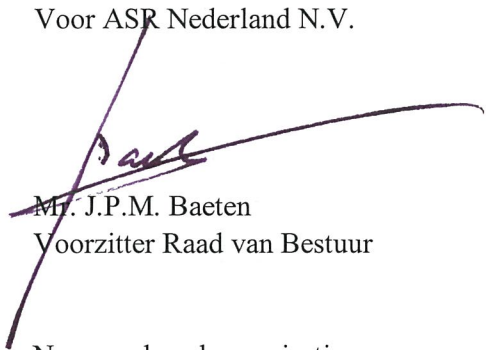
1. Deze regeling heeft het karakter van een cao-afspraken en is overeengekomen tussen werkgever en de vakorganisaties.
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 en kent een looptijd tot en met 31 december 2012.

## Artikel 10 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,  
juni 2011, te Utrecht

Voor ASR Nederland N.V.



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

Namens de vakorganisaties,

De Unie te Culemborg,



W. Brouwer



R. Algra

CNV Dienstenbond te Hoofddorp,



b/a  
D. Swagerman



G.F. van Linden

FNV Bondgenoten te Utrecht,



K. Heynsdijk

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

## BIJLAGE

Tabel 1: Salarisgroepen en salarisbedragen per maand per 01-02-2011 (ter informatie)

Salarisgroep	Minimum salaris (70%) per maand	Maximum salaris (100%) per maand
Twaalf	4.252,41	6.074,85
Elf	3.752,17	5.360,22
Tien	3.134,10	4.477,30
Negen	2.760,10	3.942,98
Acht	2.441,70	3.488,15
Zeven	2.196,57	3.137,95
Zes	1.965,12	2.807,30
Vijf	1.763,43	2.519,17
Vier	1.604,81	2.292,59
Drie	1.473,28	2.104,66
Twee	1.365,36	1.950,52
Een	1.269,27	1.813,26

Tabel 2: Salarisgroei in % van het vaste maandsalaris

Beoordelingscore	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%

Tabel 3: Relatie score en percentage variabele beloning per component

Score		Percentage variabele beloning per component
7	Uitmuntend	6%
6	Duidelijk boven de doelstellingen	5%
5	Boven de doelstellingen	4%
4	Volgens de doelstellingen	3%
3	Bijna volgens de doelstellingen	2%
2	Onder de doelstellingen	1%
1	Duidelijk onder de doelstellingen	0%