



CAO
Atradius Nederland

Collectieve Arbeids Overeenkomst

1 juli 2012 tot en met 31 december 2013

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	
Artikel 1.1	Toepassingsgebied	5
Artikel 1.2	Algemene bepalingen.....	5
Artikel 1.3	Verschillen van interpretatie.....	5
Artikel 1.4	Overgangsbepalingen.....	5
Artikel 1.5	Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst.....	6
Hoofdstuk 2	Arbeidsduur en arbeidstijden	
Artikel 2.1	Arbeidsduur.....	7
Artikel 2.2	Arbeidsduur oudere werknemers.....	8
Artikel 2.3	Arbeidstijdenkader.....	8
Artikel 2.4	Overwerk.....	9
Artikel 2.5	On call zijn.....	9
Artikel 2.6	Call out arbeid.....	9
Artikel 2.7	Vakantie.....	9
Artikel 2.8	Feestdagen.....	11
Artikel 2.9	Bijzonder verlof.....	11
Artikel 2.10	Verlof voor zorgtaken.....	12
Artikel 2.11	Levensloop.....	13
Artikel 2.12	Verlof in verband met aanstaande pensionering.....	13
Artikel 2.13	Verlof voor privé verplichtingen.....	13
Hoofdstuk 3A	Primaire beloning Atradius Credit Insurance	
Artikel 3A.1	Salarisschalen.....	14
Artikel 3A.2	Jeugdschaal.....	15
Artikel 3A.3	Indeling in salarisschalen & overgangsregeling.....	15
Artikel 3A.4	Collectieve & individuele salarisverhoging.....	18
Artikel 3A.5	RSP matrices.....	19
Artikel 3A.6	Beoordeling.....	20
Artikel 3A.7	Variabele Beloning (P4P).....	20
Artikel 3A.8	Vakantietoeslag.....	22
Artikel 3A.9	13 ^e maand	22
Artikel 3A.10	Vergoeding bij overwerk.....	23
Artikel 3A.11	Vergoeding bij on call zijn.....	23
Artikel 3A.12	Vergoeding bij call out arbeid.....	23
Artikel 3A.13	Basisverzekering.....	23
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).....	25
Artikel 3B.3	Salarisschalen voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2010 (die niet zijn overgestapt naar de CBR 2010).....	26
Artikel 3B.4	Indeling in salarisschalen.....	27
Artikel 3B.5	Plaatsing in het salarisgebouw.....	27

Artikel 3B.6	Collectieve- en individuele salarisverhoging.....	28
Artikel 3B.7	Salarisschalen voor vakantiewerkers.....	28
Artikel 3B.8	Aparte afspraken en overgangsregeling voor werknemers in dienst voor 1 januari 2010 (die niet zijn overstappen naar de CBR 2010).....	28
Artikel 3B.9	Promotieregeling.....	29
Artikel 3B.10	RSP matrix.....	29
Artikel 3B.11	Beoordeling	29
Artikel 3B.12	Variabele Beloning (P4P) Collections.....	30
Artikel 3B.12A	Bonusregeling Collections.....	30
Artikel 3B.12B	Commissieregeling Collections.....	31
Artikel 3B.13	Vrijwillig overstappen naar de CBR 2010.....	32
Artikel 3B.14	Vakantietoeslag.....	33
Artikel 3B.15	13 maand.....	33
Artikel 3B.16	Vergoeding bij overwerk.....	33
Artikel 3B.17	Basisverzekering.....	33
Hoofdstuk 4	Secundaire beloning	
Artikel 4.1	Vergoeding kosten woon-werkverkeer	34
Artikel 4.2	Vergoeding van onkosten.....	34
Artikel 4.3	Lease-auto.....	35
Artikel 4.4	Uitkering bij EHBO en BHV.....	35
Artikel 4.5	Uitkering bij jubileum.....	35
Artikel 4.6	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	35
Artikel 4.7	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).....	36
Artikel 4.8	Uitkering bij overlijden.....	37
Artikel 4.9	Uitruil van arbeidsvoorwaarden.....	37
Hoofdstuk 5	Pensioen	39
Hoofdstuk 6	Overig	
Artikel 6.1	Schorsing.....	40
Artikel 6.2	Vakbondswerk.....	40
Artikel 6.3	Gewetensbezwaarden.....	40
Artikel 6.4	Werkgelegenheid.....	41
Artikel 6.5	Personeelsontwikkeling en Employability.....	41
Artikel 6.6	Intentie & inzet Atradius ten aanzien van diversiteit en inzetbaarheid	41
Artikel 6.7	Werken en AOW leeftijd	42
Artikel 6.8	Studies	42
Ondertekening		43
Bijlage I	Begripsomschrijvingen	44

De ondergetekenden:

Atradius Nederland, bestaande uit:

- Atradius Credit Insurance NV., gevestigd te Amsterdam
- Atradius Collections B.V., gevestigd te Ommen

Samen te noemen: "Atradius Nederland"

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

en

De Ondernemingsraad van Atradius Nederland, gevestigd te Amsterdam

verklaren dat zij met ingang van 1 juli 2012 de navolgende Collectieve Arbeids Overeenkomst ("CAO") voor Atradius Nederland zijn aangegaan.

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.

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.

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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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. Zonodig 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 2012 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 2012 tot en met 31 december 2013 (looptijd 18 maanden).
2. Indien de overheid gedurende de onder lid 1 genoemde contractperiode maatregelen treft die deze CAO doorkruisen, zullen de CAO partijen het overleg tussentijds heropenen.

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 vrijneembare 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. Voor de werknemer geldt, naast de in lid 2 genoemde minimale individuele werkweek, tevens een gemiddelde aanwezigheid van minimaal 3 werkdagen per werkweek.
6. 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
7. 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

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij minimaal een basis werkweek recht op de volgende - per werkdag of per werkweek in te roosteren - arbeidsduurvermindering:
 - a. ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 uur per week;
 - b. ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 uur per week;
 - c. ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt: 4 uur per week.
 - d. ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt: 6 uur per week
 - e. ingaande 1 januari van het kalenderjaar waarin de 64-jarige leeftijd of hoger wordt bereikt: 8 uur per week
2. Voor de werknemer met een kortere individuele werkweek dan de basis werkweek geldt de onder lid 1 genoemde arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.
3. Geen aanspraak op arbeidsduurvermindering ontstaat tijdens geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer of tijdens zijn vakantie.
4. 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.

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.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

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 en
- b. buiten het normale arbeidstijdenkader en
- 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 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

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. 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 òf
 - 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.

6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Indien de werknemer ziek wordt gedurende zijn afwezigheid wegens vakantie, kan hij zijn vakantie-rechten gedurende de duur van de ziekteperiode (de 'vervangende vakantie-rechten') behouden, mits hij:
 - a. de werkgever onmiddellijk van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld èn
 - 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 òf 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 vakantie-rechten beslist de direct leidinggevende na goed overleg met de werknemer.

11. De werknemer kan op 1 januari van het betreffende jaar een zodanig saldo vakantie-uren hebben, dat hij redelijkerwijs niet in staat is:
 - a. via het opnemen van vakantie-uren èn/òf
 - b. het uitruilen van vakantie-uren zoals genoemd in Artikel 4.9 èn
 - c. rekening houdend met de voor de uitoefening van zijn functie benodigde aanwezigheid op 31 december

van het betreffende jaar aan de onder lid 8 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 8 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. Koning(inne)dag;
 - h. 5 mei om de vijf jaar (2015, 2020, 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

1. Onverminderd het onder lid 1 genoemd verlof heeft de werknemer, met behoud van zijn individuele inkomen, recht op onderstaand verlof:
 - a. Bij huwelijk of partnerregistratie van de werknemer: 1 werkdag;
 - b. bij overlijden van echtgenoot respectievelijk echtgenote, van de geregistreerde partner of van een kind, stiefkind, pleegkind of adoptiekind van de werknemer: 14 aaneengesloten kalenderdagen;
 - c. bij overlijden van één van de niet onder b. 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 de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen krijgt hij daarnaast de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van 5 werkdagen;
 - d. voor het bijwonen van vergaderingen van vakorganisaties, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen); dit verlof wordt gegeven voor zover de dagelijkse werkzaamheden dit toelaten;
 - e. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgever ook voor de onderneming van direct belang is, met een maximum van 6 werkdagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig bij de direct leidinggevende is aangevraagd;
2. 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 uiterekende geboortedatum van het kind. 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
 - 2 werkdagen kraamverlof, op te nemen binnen 28 kalenderdagen na de geboortedag van het kind.
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 aaneengesloten kalenderweken adoptieverlof op te nemen. De begindatum van het adoptieverlof is op zijn vroegst 2 aaneengesloten kalenderweken voor de adoptiedatum of datum begin pleegzorgplicht gelegen en op zijn laatst 16 aaneengesloten kalenderweken erna. 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 waarin het ouderschapsverlof kan worden opgenomen duurt tot en met de leeftijd waarop 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, kortdurend zorgverlof op te nemen, als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, of een bloedverwant in de eerste graad. Per kalenderjaar mag de werknemer bij minimaal een basis werkweek in totaal maximaal 10 werkdagen 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 een vriend, gezinslid of familielid bij een levensbedreigende ziekte of bij de laatste levensfase. De verlofperiode moet minimaal 30 aaneengesloten kalenderdagen bedragen. 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

Tijdens de looptijd van deze CAO zal studie worden verricht naar alternatieve regelingen voor verlof / sabbatical. Met ingang van 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk te starten met een levensloopregeling.

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 (dwz 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 Credit Insurance

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op werknemers in dienst van Atradius Credit Insurance NV.
Voor werknemers in dienst van Atradius Collections BV is er een aparte loonparagraaf opgenomen onder 3B in deze CAO.

Artikel 3A.1 Salarisschalen

1. De werkgever hanteert voor onderstaand schalensysteem voor werknemers van 23 jaar en ouder.
2. Atradius schalen.
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 INCLUSIEF STARTSALARISSEN (70%) per 1 januari 2013

De salarisschalen op maandbasis

	70%	80%	100%	130%
3	1.905	2.177	2.721	3.538
4	2.163	2.472	3.089	4.016
4A	2.419	2.764	3.455	4.492
5	2.678	3.060	3.825	4.973
6	2.918	3.335	4.168	5.419
7	3.398	3.883	4.853	6.309
8	4.216	4.818	6.022	7.829
8A	5.007	5.722	7.152	9.298
9	5.568	6.364	7.954	10.341

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

	70%	80%	100%	130%
3	26.591	30.389	37.986	49.382
4	30.187	34.499	43.123	56.060
4A	33.763	38.586	48.232	62.702
5	37.378	42.718	53.397	69.417
6	40.731	46.549	58.186	75.642
7	47.424	54.199	67.748	88.073
8	58.848	67.255	84.068	109.289
8A	69.890	79.874	99.842	129.795
9	77.727	88.831	111.038	144.350

NB: fulltime maandsalarissen worden in onze salarisadministratie geboekt zonder decimalen, ten gunste van de werknemer.
Bovenaange salarisschalen zijn inclusief de CAO verhoging van 1,65% per 1 januari 2013.

De salarisschalen plus de basissalarissen worden geïndexeerd op basis van de tussen de CAO partijen overeen gekomen collectieve verhogingen. Zie artikel 3A.4 voor de collectieve en structurele verhogingen.
Werknemers die bovenschallig zijn blijven de collectieve CAO verhogingen ontvangen.

Artikel 3A.2 Jeugdschaal.

1. Op ieder moment in het jaar dat het Wettelijk Minimumloon wordt verhoogd en/of een collectieve loonsverhoging wordt doorgevoerd op grond van de overeenkomst tussen CAO partijen (zie Artikel 3A.4), worden onderstaande schalen herberekend. De werkgever hanteert onderstaande basissalarissen per leeftijd. Onderstaande bedragen gelden per 1 januari 2013. De bedragen zijn op grond van een 38-urige werkweek.

Jeugdschalen op jaarbasis (maandbedragen * 13,96)

Leeftijd	15	16	17	18	19	20	21	22
Bedrag	EUR 8014	EUR 9214	EUR 10540	EUR 12146	EUR 14002	EUR 16403	EUR 19335	EUR 22672

Jeugdschalen op maandbasis

Leeftijd	15	16	17	18	19	20	21	22
Bedrag	EUR 574	EUR 660	EUR 755	EUR 870	EUR 1003	EUR 1175	EUR 1385	EUR 1624

2. Voor de werknemer geldt het basis salaris behorende bij de leeftijd die hij op 1 januari van het kalenderjaar heeft.
3. Bij de berekening van het individuele maandsalaris wordt rekening gehouden met zijn deeltijdpercentage.
4. De basissalarissen worden jaarlijks per 1 maart vastgesteld op basis van het op 1 januari van het kalenderjaar door de overheid vastgestelde Wettelijk Minimum Loon. Dit geschiedt door de ratio te berekenen tussen enerzijds het minimum 12-maandsalaris van schaal 3 (70%) genoemd onder Artikel 3.A.1 en anderzijds 12 x het (aangepaste) geldende Wettelijk Minimum Maandsalaris voor de werknemer van 23 jaar en ouder. De basis salarissen voor de leeftijden 15 tot en met 22 jaar worden vervolgens berekend door 12 x de bij de diverse leeftijden behorende Wettelijke Minimum Maandsalarissen met die ratio te vermenigvuldigen.

Voorbeeld.

70% van het maandsalaris volgens ACI salarisschaal 3 bedraagt 1.905 (1 januari 2013).

Vermenigvuldigd met 12 is 22.092 (uitkomst A).

Het Wettelijk Minimum Maandsalaris voor een werknemer van 23 jaar bedraagt per 1 januari 2013 Euro 1.469,40. Vermenigvuldigd met 12 is Euro 17.633(uitkomst B). De rato tussen A en B is 1,30.

De wettelijk Minimum Maandsalarissen voor de leeftijden 15 tot en met 22 jaar worden vervolgens met 12 én met 1,30 vermenigvuldigd (uitkomst C). Dan krijg je de basissalarissen voor de jeugdschalen. Om de jeugdschaal op maandbasis te berekenen deel je C door 12 (uitkomst D). Om de jeugdschalen op jaarbasis te berekenen worden de bedragen bij D vermenigvuldigd met 13,96.

Artikel 3A.3 Indeling in salarisschalen en overgangsregeling.

Alle functies die binnen NL worden bekleed zijn volgens de Hay methodiek beschreven en gewogen (in 1997). De beschrijving van functies is gestandaardiseerd. In de functiebeschrijving is destijds opgenomen het doel van de functie, de belangrijkste resultaatgebieden en eventueel belangrijke kwantitatieve gegevens die met de functie in verband staan. Met gewogen wordt bedoeld dat de zwaarte van de functie is vastgesteld. Aan iedere functie is vervolgens een schaal gekoppeld. De

functie bepaalt de salarisschaal, niet de functionaris.

Voorbeeld

De functie Claimbehandelaar is eerder op grond van de Hay methodiek omschreven en vervolgens ingedeeld in de bijbehorende schaal 5. Een werknemer die deze functie uitoefent / gaat uitoefenen is/zal dus worden ingeschaald in schaal 5 volgens artikel 3A.1. Een 'nieuwe' functie zal (voor wat de zwaarte ervan betreft) worden ingeschaald in overeenstemming met vergelijkbare functies binnen Atradius.

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 % (voorheen de Compa Ratio), 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 23 jaar en ouder geldt, op grond van de onder 3A.1 genoemde schaalindeling van zijn functie, een basis salaris dat gelegen is tussen het minimum en het maximum basis salaris van die schaal. Het individuele salaris van de werknemer wordt vervolgens, rekening houdend met zijn deeltijdpercentage, van zijn basis salaris afgeleid.

1. Alle werknemers die minimaal 2 jaar in dienst zijn (ongeacht of het om een tijdelijk of permanent dienstverband gaat en ongeacht beoordeling) dienen minimaal op 80% te zijn ingeschaald van de salarisschaal behorende bij de functie die zij uitoefenen. Uitzonderingen op deze regel vormen 3A.3.2. en 3A3.3.
2. Werknemers die van buiten Atradius nieuw in een functie worden aangenomen kunnen op minimaal 70% van de bij de functie behorende schaal worden geplaatst in verband met het door te lopen ontwikkeltraject. Voor deze categorieën werknemers geldt dat zij (ongeacht of het om een tijdelijk of permanent dienstverband gaat en ongeacht beoordeling) in maximaal 2 jaar tijd op 80% van de bij de functie behorende schaal zijn ingeschaald, tenzij de manager duidelijk kan beargumenteren waarom dat voor deze werknemer niet van toepassing is

3. Werknemers die intern een promotie maken waarbij een ‘sprong’ gemaakt wordt van twee salarisschalen of meer kunnen op 70% van de bij de functie behorende schaal geplaatst worden. Voor deze categorieën werknemers geldt dat zij (ongeacht of het om een tijdelijk of permanent dienstverband gaat en ongeacht beoordeling) in maximaal 2 jaar tijd op 80% van de bij de functie behorende schaal zijn ingeschaald, tenzij de manager duidelijk kan beargumenteren waarom dat voor deze werknemer niet van toepassing is.
4. 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.
5. Voor de werknemer met een leeftijd jonger dan 23 jaar wordt het basis salaris door de werkgever nader met de werknemer overeengekomen, met de onder Artikel 3A.2 genoemde basis salarissen in de Jeugdschaal als ondergrens. Het individuele salaris van de werknemer wordt vervolgens, rekening houdend met zijn deeltijdpercentage, van het nader overeengekomen basis salaris afgeleid.
6. 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.3 voor schaalmaxima en 3A.5 voor de RSP matrix
7. 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.
8. Bij wijziging van een al bestaande systematiek zullen bovenstaande procedureregels worden gevolgd.

Binnen Atradius Groep is in 2005 een nieuw Functie Categorisatie Systeem ingevoerd. Op grond hiervan zijn/worden alle werknemers ingedeeld. Het Functie Categorisatie Systeem is nog niet gekoppeld aan een salarissysteem. Over dit onderwerp vindt overleg plaats tussen de CAO partijen. In afwachting van nieuwe salarisschalen en een nieuwe beloningssystematiek is/wordt de functie van de werknemer ingedeeld in een salarisschaal genoemd in artikel 3A.1.

Artikel 3A.4 Collectieve en individuele salarisverhoging

De op 31 december 2012 geldende salarisschalen en de individuele salarissen van alle werknemers in dienst op 1 januari 2013 worden met ingang van 1 januari 2013 collectief verhoogd met 1,65% (deze verhoging is al verwerkt in de in Artikel 3A.1.2. vermelde schalen).

Alle werknemers in dienst op 1 januari 2013 (exclusief starters per die datum) ontvangen in januari 2013 een eenmalige bruto uitkering van Euro 300,00.

1. 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.

Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de salarisschalen 3 t/m 7 (zie artikel 3A.1.2) valt onder de VP Categorie 1. Alle andere werknemers én de werknemers met een determinant functie vallen onder de VP Categorie 2.

2. 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.5 RSP matrices

VP1 MATRIX						
RSP	Onaan- vaardbaar	Onvoldoende competent	Voldoende competent	Competent	Zeer competent	Uitmundend
	I	II	III	IV	V	VI
70-4%	0.00%	0.00%	3.00%	4.50%	7.00%	10.00%
75-9%	0.00%	0.00%	2.50%	4.00%	6.50%	9.50%
80-84%	0.00%	0.00%	2.00%	3.50%	6.00%	9.00%
85-89%	0.00%	0.00%	1.50%	3.00%	5.50%	8.50%
90-94%	0.00%	0.00%	1.00%	2.50%	5.00%	8.00%
95-99%	0.00%	0.00%	0.50%	2.00%	4.50%	7.50%
100-104%	0.00%	0.00%	0.00%	1.50%	4.00%	7.00%
105-109%	0.00%	0.00%	0.00%	1.00%	3.50%	6.50%
110-114%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.00%	6.00%
115-119%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.50%	5.50%
120-124%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	5.00%
125-130%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.50%
VP2 MATRIX						
RSP	Onaan- vaardbaar	Onvoldoende competent	Voldoende competent	Competent	Zeer competent	Uitmundend
	I	II	III	IV	V	VI
70-4%	0.00%	0.00%	2.00%	3.50%	6.00%	9.00%
75-9%	0.00%	0.00%	1.50%	3.00%	5.50%	8.50%
80-84%	0.00%	0.00%	1.00%	2.50%	5.00%	8.00%
85-89%	0.00%	0.00%	0.50%	2.00%	4.50%	7.50%
90-94%	0.00%	0.00%	0.50%	1.50%	4.00%	7.00%
95-99%	0.00%	0.00%	0.00%	1.00%	3.50%	6.50%
100-104%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.00%	6.00%
105-109%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.50%	5.50%
110-114%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	5.00%
115-119%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.50%
120-124%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	5.00%
125-130%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.50%

Artikel 3A.6 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. De werkgever stimuleert iedere werknemer –door middel van gesprekken en/of het vastleggen van een ontwikkelplan- op een hoger niveau te functioneren. In het geval een werknemer Onaanvaardbaar (I), Onvoldoende Competent (II) of Voldoende competent (III) wordt beoordeeld, is het de bedoeling deze werknemer met een ontwikkelplan (terug) te brengen naar het niveau competent of hoger. Manager en werknemer dienen gezamenlijk dit ontwikkelplan op te stellen. Beide partijen zetten zich actief in om de afgesproken doelstellingen te behalen. Een ontwikkelplan behoort schriftelijk te worden vastgelegd. Beide partijen zetten zich actief in voor de uitvoering daarvan.
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.7 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. Met instemming van de Ondernemingsraad kan voor werknemers in het new sales team in CI NL een commissieregeling worden afgesproken (en dan in het bijzonder voor de functies Senior Sales Representative en Sales Representative).

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 outperformance 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.7.1 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 over het jaar T;
- de werknemer die in het jaar 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.7.1 t/m 13.

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.8 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.9 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.
- 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 13e maand met zijn laatste salarisbetaling verrekend.

Artikel 3A.10 Vergoeding bij overwerk

- 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.
- 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).
- 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.
- Voor elk overwerkuren gelden de volgende toeslagpercentages:
 - op maandag tot en met vrijdag binnen het normale arbeidstijdenkader 25%;
 - op maandag tot en met vrijdag buiten het normale arbeidstijdenkader 50%;
 - op zaterdag 50%;
 - op zon- en feestdagen 100%.

Artikel 3A.11 Vergoeding bij on call zijn

- De werknemer die on call (oproepbaar) is, heeft recht op een bruto vergoeding van 15 x zijn van toepassing zijnde uurloon als een vaste vergoeding per maand.
- Voor de feitelijke uren waarop (buiten de reguliere werktijden) werkzaamheden worden verricht geldt de standaard overwerkregeling.

Artikel 3A.12 Vergoeding bij call out arbeid

De werknemer die call out arbeid verricht heeft recht op de vergoeding bij overwerk genoemd onder Artikel 3A.10, met dien verstande dat:

- 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;
- call out uren worden uitbetaald indien en voorzover deze niet binnen 2 aangesloten volledige kalendermaanden nadien, via evenredige vermindering van arbeidsuren volgens het individuele werkrooster van de werknemer, zijn gecompenseerd.

Artikel 3A.13 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).

SALARISSCHALEN per 1 januari 2013 (CBR 2010)

Salarisschaal op jaarbasis					
Collections Job Cat Level	Towers Watson Grade	Salary Scales	80%	Mid 100%	120%
B1	S1	C1	€23.074	€28.842	€34.610
S1	T1	C2	€23.357	€29.196	€35.035
T1	P1	C3	€26.595	€33.244	€39.893
S2	T2	C4	€27.041	€33.801	€40.561
B2	S2	C5	€30.603	€38.254	€45.904
T2	P2	C6	€32.667	€40.834	€49.001
S3	M1	C7	€38.820	€48.525	€58.230
T3	P3	C8	€40.359	€50.448	€60.538
B3	S3	C9	€41.532	€51.916	€62.299
T4	P4	C10	€50.479	€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					
Collections Job Cat Level	Towers Watson Grade	Salary Scales	80%	Mid 100%	120%
B1	S1	C1	€1.653	€2.066	€2.479
S1	T1	C2	€1.673	€2.091	€2.510
T1	P1	C3	€1.905	€2.381	€2.858
S2	T2	C4	€1.937	€2.421	€2.906
B2	S2	C5	€2.192	€2.740	€3.288
T2	P2	C6	€2.340	€2.925	€3.510
S3	M1	C7	€2.781	€3.476	€4.171
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	€4.445	€5.557	€6.668
00T5/B5	M4	C13	€6.046	€7.557	€9.069

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

SALARISSCHALEN per 1 januari 2013 (niet CBR 2010)

Salarisschaal op jaarbasis					
Collections Job Cat Level	Towers Watson Grade	Salary Scales	80%	Mid 100%	120%
S1	T1	Y1	€24.207	€30.259	€36.311
B1	S1	Y2	€27.607	€34.509	€41.411
S2	T2	Y3	€27.769	€34.712	€41.654
T1	P1	Y4	€30.360	€37.950	€45.540
B2	S2	Y5	€34.287	€42.858	€51.430
T2	P2	Y6	€36.472	€45.591	€54.709
S3	M1	Y7	€43.476	€54.344	€65.213
T3	P3	Y8	€45.054	€56.318	€67.581
B3	S3	Y9	€54.162	€67.703	€81.243
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	€1.734	€2.168	€2.601
B1	S1	Y2	€1.978	€2.472	€2.966
S2	T2	Y3	€1.989	€2.487	€2.984
T1	P1	Y4	€2.175	€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	€3.114	€3.893	€4.671
T3	P3	Y8	€3.227	€4.034	€4.841
B3	S3	Y9	€3.880	€4.850	€5.820
T4	P4	Y10	€4.036	€5.046	€6.055
00T3/B3	M2	Y11	€4.213	€5.267	€6.320
00T4/B4	M3	Y12	€5.170	€6.463	€7.755
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 Jobcat 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 3B2 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 Collections.
3. De individuele salarissen worden aangepast op basis van de tussen de CAO partijen overeen gekomen verhogingen.
4. Werknemers die bovenschaling zijn blijven de collectieve CAO loonsverhogingen ontvangen.

Artikel 3B.6 Collectieve en individuele salarisverhoging.

De op 31 december 2012 geldende individuele salarissen van alle werknemers in dienst op 1 januari 2013 worden met ingang van 1 januari 2013 collectief verhoogd met 1,65% (zie voor de toepassing artikel 3B.5.1);

Alle werknemers in dienst op 1 januari 2013(exclusief starters per die datum), ontvangen in januari 2013 een eenmalige bruto uitkering van Euro 300,00.

Artikel 3B.7 Salarisschalen voor vakantiewerkers.

Voor vakantiewerkers met een leeftijd jonger dan 23 jaar hanteert de werkgever aparte salarisschalen. Deze salarisschalen (de vaststelling en de berekening hiervan) zijn gelijk aan de jeugdschalen zoals die worden gehanteerd bij Atradius Credit Insurance (zie Artikel 3A.2).

Artikel 3B.8 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 ACI. Artikel 3A.7.lid 1 t/m 13 is van toepassing. Voor uitbetaling van de VP zie 3A.7. lid 14 t/m 16.
3. Overgangsregeling.
Tot en met beoordelingsjaar 2015 is in het Atradius Collections loongebouw voorzien van een overgangsregeling.

Voor werknemers die in dienst waren vóór 1-1-2010 en niet zijn overgestapt naar de CBR 2010, die op het moment van inschaling een RSP van 120% of hoger hebben of een RSP van 120% of hoger bereiken in de periode tot en met het beoordelingsjaar 2015, geldt onderstaande overgangsregeling.

In aanvulling op het bestaande VP beleid (art 3A.7) zal via deze overgangsregeling een mogelijkheid bestaan om salarisverhogingen te verkrijgen door middel van het behalen van individuele targets volgens het onderstaande overzicht;

- 1% salarisverhoging bij een target score van 90 t/m 99%
- 2% salarisverhoging bij een target score van 100 t/m 119%
- 4% salarisverhoging bij een target score van 120% en hoger

Indien de werknemer een RSP heeft / of bereikt van 140% of hoger wordt de bovenstaande salarisverhoging vervangen door een lumpsum betaling van het zelfde percentage over het individuele inkomen van februari dat jaar. De wijze van targetsetting is alsof de medewerker overgestapt zou zijn naar het nieuwe beloningsbeleid.

Deze overgangsregeling komt tot en met EYR over 2015 (uitgevoerd in het jaar 2016) in plaats van de percentages zoals vermeld in de RSP matrix bij >120%.

4. Garantierogels: artikel 3A.3.7 a en b is van toepassing.

Artikel 3B.9 Promotie regeling.

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. Tevens wordt met ingang van de promotiedatum het salaris verhoogd met het percentage volgens de RSP matrix Competent die hoort bij de nieuw berekende RSP.

Artikel 3B.10 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 Uitmuntend
>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.11 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.
3. De werkgever stimuleert iedere werknemer –door middel van gesprekken en/of het vastleggen van een ontwikkelplan- op een hoger niveau te functioneren. In het geval een werknemer Onaanvaardbaar (I) of Onvoldoende Competent (II) wordt beoordeeld, is het de bedoeling om deze werknemer met een ontwikkelplan (terug) te brengen op het niveau Voldoende Competent (III) of hoger. Manager en werknemer dienen gezamenlijk dit ontwikkelplan op te stellen. Beide partijen zetten zich actief in om de afgesproken doelstellingen te behalen. Een ontwikkelplan behoort schriftelijk te worden vastgelegd. Beide partijen zetten zich actief in voor de uitvoering daarvan.
4. Aan de werknemer kan 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 3B.12 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 ACI. We verwijzen naar artikel 3A.7

Artikel 3B.12A. Bonusregeling Collections

1. De werknemer die niet onder de commissieregeling valt of onder de VP regeling conform ACI (zie hierboven onder 3B.12.4) 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 jobcatcode 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.7.14, 15, 16 en 17 van toepassing.

Artikel 3B.12B Commissie regeling 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. Kwaliteit 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 maandelijks basis, achteraf . In de 1^e 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 eerst volgende 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
 - Collector T3
16. Het commissie systeem kan er toe 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.13 Vrijwillig overstappen naar de nieuwe beloningsregeling (CBR 2010).

1. Werknemers kunnen er voor 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 medewerker 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.14. Vakantietoeslag: artikel 3A.8 is van toepassing.

Artikel 3B.15 13e maand: artikel 3A.9 is van toepassing.

Artikel 3B.16 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.10. lid 2, 3 en 4.

Artikel 3B.17 Basisverzekering: artikel 3A.13 is van toepassing.

Hoofdstuk 4. Secundaire beloning

Artikel 4.1 Tegemoetkoming kosten woon-werk verkeer

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten voor zijn woon-werk verkeer. De werknemer kan kiezen voor:
 - a. een OV abonnement via Atradius (in het geval de werknemer 4 of 5 dagen werkt),
 - b. een eigen OV abonnement (in het geval de werknemer minder dan 4 dagen werkt) of
 - c. geen abonnement maar een maandelijkse vergoeding
 - d. declaratie vervoersbewijzen
2. De vergoeding van de in artikel 1 genoemde opties vindt op de volgende wijze plaats:
 - a. Atradius zorgt voor de financiële en administratieve afwikkeling.
 - b. vaste maandelijkse vergoeding op basis van (75% van) een jaar(traject)abonnement 2^e klasse van de NS, streekvervoer en/of GVB inclusief aansluitende zones.
 - c. vaste maandelijkse vergoeding op basis van een jaar (traject)abonnement 2^e klasse van de NS, Streekvervoer en/of GVB inclusief aansluitende zones;
 - d. een maandelijkse vergoeding op basis van ingeleverde plaatsbewijzen (alleen voor werknemers die minder dan 4 dagen werken).
3. In de in artikel 4.1 lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen is de vergoeding gemaximeerd tot het door de belastingdienst bepaalde fiscale maximum voor onbelaste reiskosten vergoeding. (2011: 19 cent per kilometer). Voor de berekening van een jaar(traject)abonnement wordt gebruik gemaakt van de Openbaar vervoer site 9292, met als aankomsttijd de tijd die het dichtst ligt vóór 09.00 uur op maandagmorgen. Indien wordt gekozen voor de optie in lid 2 of 3 van artikel 1, wordt voor de berekening van het fiscale maximum gekozen voor de ANWB routeplanner (snelste route).
4. Voor het vaststellen van de reiskostenvergoeding woon- werkverkeer zijn er per jaar twee peildata waarop een vergoeding kan worden aangepast, ook zal de vergoeding worden aangepast op het moment dat de wetgever de maximaal onbelaste reiskosten vergoeding aanpast.
5. Na het verstrijken van een volledige kalendermaand arbeidsongeschiktheid of bij het opnemen van verlof voor zorgtaken volgens artikel 2.10 CAO dat langer dan 1 maand duurt, komt het onder lid 1 genoemd recht te vervallen vanaf het moment dat het verlof start tot de kalendermaand waarin de arbeid door de werknemer wordt hervat.
6. De werknemer kan 1 maal per jaar, in januari, de keuze van artikel 1 wijzigen.
7. De werknemers met een leaseauto zijn uitgezonderd van dit artikel.

Artikel 4.2 Vergoeding van onkosten

1. De werkgever hanteert geen systeem van vaste onkosten vergoeding 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 privé-adres 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.

Artikel 4.3 Lease-auto

1. De werknemer die ten behoeve van zijn arbeid gedurende 12 aaneengesloten kalendermaanden minimaal 20.000 fiscaal erkende zakelijke kilometers aflegt, heeft recht op een bij zijn functie passende lease-auto.
 2. De werkgever vergoedt aan de werknemer aan wie een lease-auto ter beschikking is gesteld de benzinekosten, zowel voor zakelijke kilometers als privé-kilometers en zowel voor het rijden in het binnenland als in het buitenland.
 3. De werknemer aan wie een lease- auto 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.
- 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 €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 €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 €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 €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 Uitbreiding Loondoorbetalingverplichting bij Ziekte 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. 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. Reïntegratie 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 reïntegratieactiviteiten. De werkgever zal elke externe reïntegratie aan CAO-partijen voorleggen en daartoe niet overgaan zonder overleg.
7. Indien reïntegratie 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 Vertrouwenkwesties, 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 Credit Insurance NV. 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 ingeval 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 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer met een *contract* werkweek van minimaal 19 uur heeft elk kalenderjaar het recht om te kiezen om 1 of meer van zijn arbeidsvoorwaarden uit te ruilen. De uitruilmogelijkheden zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Opties	Bron	Doel
K1	Verlaging individueel salaris	Vermindering individuele werkweek
K2		Inkoop extra pensioenrechten (d.m.v. spaarregeling 'vrijwillig pensioensparen')
K3		Sparen voor levensloop Vervallen
K4	Vakantie-uren	Sparen voor levensloop Vervallen
K5	Alleen de bovenwettelijke vakantie-uren kunnen aangewend worden als bron	Aankoop personal computer of vergoeden fietsplan
K6		Inkoop extra pensioenrechten
K7	Variabele beloning	Inkoop extra pensioenrechten
K8		Vergoeden fietsplan
K9		Financiering abonnement parkeerplaats
K10		Financiering abonnement parkeerplaats
K11	13e maand	Vergoeden fietsplan

2. Bij de onder lid 1 genoemde omruilmogelijkheden gelden - indien van toepassing gelijktijdig - de volgende restricties:
- de geldswaarde van een arbeidsuur, een vakantie-uur of een langdurig verlof uur van de werknemer is gelijk aan het op het moment van omruilen voor hem geldende uurloon;
 - een werknemer die een arbeidscontract heeft van minder dan 19 uur kan niet kiezen voor keuze K1
 - indien de werknemer van 1 of meer van de keuzen K1 en K2 gebruik maakt, mag de totale waarde van de bron maximaal 104 x het direct voor het omruilen geldende individuele uurloon bedragen;
 - indien de werknemer tegelijkertijd gebruik maakt van keuzen K2 en K4, mag de totale waarde van de bronnen maximaal 10% van zijn direct voor de omruil geldende individuele salaris bedragen;
 - indien de werknemer gebruik maakt van keuze K5, geschiedt dit met inachtneming van de wettelijke fiscale richtlijnen;
 - indien de werknemer gebruik maakt van keuze K7, K8 of K9 is de bron de feitelijk uit te betalen variabele beloning.

Hoofdstuk 5. Pensioen (toezegging)

1. Werknemers in dienst gekomen na 1 januari 2009

Werknemers die in dienst zijn gekomen op of na 1 januari 2009 worden door de werkgever aangemeld bij een verzekeraar die een beschikbare premiereregeling uitvoert. Deelname is verplicht. Het geldende pensioenreglement is van toepassing.

2. In dienst gekomen voor 1 januari 2009

Stichting Pensioenfonds Atradius Nederland (SPAN) voert een pensioenregeling uit voor werknemers die in dienst zijn gekomen voor 1 januari 2009 en die door de werkgever zijn aangemeld bij SPAN. Het geldende pensioenreglement is van toepassing.

3. 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 wordt bepaald door de CAO partijen en bedraagt

7% van pensioengrondslag (deelnemers SPAN geboren na 1 januari 1950),

8% van pensioengrondslag (deelnemers SPAN geboren voor 1 januari 1950),

5% van pensioengrondslag (deelnemers beschikbare premiereregeling)

4. Vrijwillig pensioensparen

Om extra pensioen op te bouwen over bepaalde salariselementen die in de van toepassing zijnde basispensioenregeling niet pensioengevend zijn, kunnen werknemers vrijwillig deelnemen aan een pensioen bijspaarregeling. De bijspaarregeling is een beschikbare premiereregeling die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Het geldende pensioenreglement is van toepassing.

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. Via het uitruilmenu dan wel verrekening met arbeidsvoorwaarden 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 zinvol 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.
4. 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.
5. Ingeval er een sociaal plan totstandkomt, 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 Personeelsontwikkeling 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 mede bepalend 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, jobrotatie 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 Werken en AOW leeftijd.

Werkgever stelt werknemers in staat door te werken tot het moment dat zij recht hebben op AOW.

Artikel 6.8 Studies.

Tijdens de looptijd van deze CAO zal studie worden verricht naar

- Aanpassing van de salarisschalen (inclusief de jeugdschalen) op het huidige job classificatiesysteem.
- Vervangende regeling voor verlof / sabbatical, ter vervanging van de levensloopregeling.

Ondertekening

Atradius Nederland,

de heer G. Bruning
Country Director NL

de heer J.M. van den Brandeler
Head of HR NL

FNV Bondgenoten, Bedrijfsgroep diensten,

mevrouw K. Heynsdijk,
Bestuurder Diensten

Ten bewijze van zijn instemming:
Ondernemingsraad Atradius Nederland,

de heer S. Windhorst
Voorzitter

Amsterdam, 28 maart 2013

Bijlage I Begripsomschrijvingen

In deze CAO wordt verstaan onder

Atradius Nederland

Atradius Credit Insurance NV (ACI) en Atradius Collections BV (AC).

Atradius Groep

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

Basis inkomen

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

Basis salaris

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 basis salaris 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.