

**Overenskomst mellem
Tryg Forsikring A/S
og
Assurandør og Kundechef-
foreningen i Tryg**

1. april 2018 – 31. december 2020

Lokalaftale mellem Tryg Forsikring A/S og Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg.

Kapitel 1

ANSÆTTELSEN

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1 Overenskomsten omfatter følgende assurandørprofiler:

Chefrådgivere
Erhvervskundechefer
FDM Assurandører
Industrikundechefer
Partnerkundechefer
Pensionskundechefer
Privatassurandører
Producentassurandører

Assurandøren har enten:

- gennemført – og bestået – uddannelsen som "Exam. Assurandør" på Forsikringsakademiet (FOAK) eller
- er i gang med uddannelsen som "Exam. Assurandør" eller
- gennemfører den med selskabet aftalte uddannelse på niveau 5, for så vidt angår Industri- og Pensionskundechefer

Stk. 2. I det omfang nærværende overenskomst ikke omfatter betingelserne i eller modifikationer til Rammeoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om løn- og ansættelsesvilkår for assurandører, vil Rammeoverenskomsten være gældende.

§ 2 Prøvetid

Der er aftalt en prøvetid på 6 måneder. De første 3 måneder er med et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

Tidsrammen for lønudsættelser i henhold til § 19 – individuel lønregulering, er ikke gældende for så vidt angår:

- assurandører på garantiløn

Her vil lønreguleringen ske i henhold til § 25 Garantilønnere.

§ 3 Nyansatte assurandører og overflytning til ny assurandørprofil

Ved ansættelse som assurandør fastsættes lønnen ud fra forventede indsats og resultater. Vejledende tabel indgår som en del af vurderingsgrundlaget.

Tilsvarende gælder ved overflytning til anden assurandørprofil. Såfremt en omplacering medfører en lønreduktion, vil dette ske med et varsel på 6 måneder.

§ 4 Arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse

Den årlige normtid er 1.925 timer, svarende til 37 timer pr. uge. Assurandøren har som følge af sin jobfunktion medbestemmelse på arbejdets udførelse. Det bør tilstræbes, at den effektive arbejdstid ikke overstiger årsnormen.

Hvis den effektive arbejdstid overskrides væsentligt i en periode, skal nærmeste leder indgå i en dialog med assurandøren for at drøfte årsagen og i fællesskab drøfte mulighederne for en fremadrettet bedre planlægning af arbejdsopgaverne.

Stk 1. Fleksibelt arbejdsliv

Assurandøren har mulighed for at ansøge om at få nedsat tid med tilsvarende nedsatte mål og løn. Stillingtagen til ansøgningen sker centralt i selskabets salgsledelse og evt. afslag begrundes. AKF orienteres om ansøgningerne og evt. begrundelser for afslag. Selskabet giver ikke garanti for, at assurandøren på et senere tidspunkt kan komme på fuld tid igen.

Her henvises til særlige regler omkring mulighed for seniordeltid, jf. § 26 stk. 1.

Stk. 2 Friaftener

For at sikre hele mennesker, er det vigtigt med gensidig respekt. Assurandøren har et privatliv, samtidig med at stillingen, som assurandør rummer såvel dag- som aftenarbejde. Det skal sikres, at arbejdsugen indeholder friaftener. Dette gør sig især gældende for Privatassurandørerne og FDM assurandører.

§ 5 Ferie

Stk. 1 Feriedage

Assurandøren er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Medarbejderen gives 5 ekstra feriedage, således at ferien udgør i alt 30 feriedage.

Feriedage udover Ferielovens bestemmelser gives fra det følgende ferieår (1. maj) efter ansættelse i Tryg.

Ferie udover Ferielovens bestemmelser kan først afholdes, når assurandøren har afholdt sin normale ferie (5 uger) og kun under ansættelse under nærværende overenskomst. Der udstedes således kun feriekort for op til 5 ugers ferie. De 5 ekstra feriedage bortfalder ved fratrædelse, hvis de ikke er afholdt.

Fredag efter Kr. himmelfartsdag, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er betalte fridage.

Stk. 2 Tilkøb af feriedage

Assurandøren kan tilkøbe op til 5 yderligere feriedage, mod løntræk.

Assurandøren sender sit ferieønske til HR, efter orientering af nærmeste leder. Løntrækket sker i den måned, hvor assurandøren afholder de ekstra feriedage. Løntrækket er 0,384% pr. feriedag. Assurandøren registrerer ferien i Tryg Time, hvorefter der kompenseres med sygelønskompensation.

Stk. 3 Overførsel af ferie

Assurandøren kan efter aftale med selskabet overføre feriedage udover 20 dage til efterfølgende ferieår.

Aftalen skal være skriftlig og indgået inden ferieårets udløb den 30. april.

Stk. 4 Ferietillæg

Udover ferietillægget, jf. Ferielovens § 23, stk. 2, ydes et ekstra ferietillæg på 1,5 % af den løn, der er indtjent i optjeningsåret. Ferietillægget udgør i alt 2,5 %.

Ferietillægget beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår fratrukket udbetalt ferietillæg (1 %).

Det ekstra ferietillæg på 1,5 % udbetales dog kun, hvis assurandøren er ansat i selskabet den 1. maj.

Ferietillæg udbetales med lønnen ultimo april.

§ 6 Omsorgsdage

Der henvises til Rammeoverenskomstens bestemmelser. Assurandøren betaler selv eventuelle omsorgsdage. Omsorgsdagene skal i givet fald placeres under hensyn til selskabets drift og efter aftale.

2 omsorgsdage betales med et løntræk pr. dag på 0,192% af årslønnen inkl. selskabets pensionsbidrag.
3 omsorgsdage betales med et løntræk pr. dag på 0,384% af årslønnen inkl. selskabets pensionsbidrag.

Når assurandøren afholder sine omsorgsdage, skal det registreres i Tryg Time, hvorved der kompenseres med sygelønskompensation.

§ 7 Pensionsbidrag

Assurandøren indtræder i selskabets firmapensionsordning fra tiltrædelsen.

Stk. 1 Pensionsbidragets størrelse

Selskabet betaler et bidrag på 15,75 % af lønnen til nyansatte assurandører. Ved intern rotation mellem assurandørtyperne, bibeholder assurandøren den selskabsbetalte pensionsprocent vedkommende havde inden skiftet.

Assurandøren betaler et eget bidrag på 1,50 % af lønnen.

Der henvises i øvrigt til pensionsaftalen for medarbejdere ansat i Tryg.

Stk. 2 Pensionsbidrag ved fratrædelse

Der henvises til Rammeoverenskomstens § 9 Seniorpolitik, stk. 5.

Opsiges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år i selskabet og på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år, henholdsvis 55 år, skal selskabet betale 12, hhv. 18 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag. Beløbet indbetales på assurandørens hidtidige pensionsordning eller til anden pensionsordning.

Det er aftalt, at selskabet og AKF én gang om året sammen gennemgår statistik over assurandører over 55 år, der er opsagt grundet selskabets forhold.

§ 8 Gruppeliv, Tandforsikring og Sundhedsforsikring

Medarbejderne er omfattet af en gruppelivsordning (ordning nr. 98312), en Sundhedsforsikring og en tandforsikring.

§ 9 Orlovsordninger (graviditet, barsel, pasning af syge mv.)

Der henvises til bestemmelserne i Rammeoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

§ 10 Kørselsordning

Assurandøren stiller selv bil til rådighed til tjenstlig kørsel.

Selskabet betaler kørselsgodtgørelse ud fra den hurtigste kørte strækning mellem to destinationer.

Det er assurandørens ansvar, at taste de korrekte besøgte adresser ind i systemet og vurdere om det stemmer med de faktiske kørte kilometer.

Ved erhvervsmæssig kørsel i egen bil, godskrives de kørte kilometer som skattefribefordringsgodtgørelse med skatterådets satser for udgifter pr. km. Følgende er eksempler på, hvordan erhvervskørsel defineres pr. 1. april 2018 for assurandører, som følger de nuværende Skatteregler og som kan ændres, hvis disse forandres:

Hvad er Erhvervsmæssig kørsel i Trygs tjeneste?

Arbejdsplads -> kunde/forretningsforbindelse -> arbejdsplads:

Ved kørsel fra arbejdsplads til kunde/forretningsforbindelse eller andet kontor og retur er hele distancen erhvervskørsel.

Arbejdsplads -> kunde/forretningsforbindelse -> hjem:

Ved kørsel fra arbejdsplads til kunde/forretningsforbindelse eller andet kontor og derefter hjem er hele distancen erhvervskørsel.

Hjem -> kunde/forretningsforbindelse -> arbejdsplads:

Ved kørsel fra hjem til kunde/forretningsforbindelse eller andet kontor og derefter arbejdsplads er hele distancen erhvervskørsel.

Hjem -> kunde/forretningsforbindelse -> hjem:

Ved kørsel fra hjem til kunde/forretningsforbindelse og hjem er hele distancen erhvervskørsel.

Hjem -> arbejdsplads -> hjem:

Hele distancen er privatkørsel.

Kørsel til møder:

Kørsel til møder, der er indkaldt af selskabet, betragtes som erhvervskørsel – dog ikke hvis der er tale om møder på den sædvanlige arbejdspladsadresse.

§ 11 Mobiltelefon, Internet adgang samt Mobil datakort til PC

Mobiltelefon til erhvervsmæssig og privat brug indenfor Norden og EU.

Selskabet stiller mobiltelefon til rådighed, inden for følgende rammer:

1. Mobiltelefonen er til personligt brug.
2. Den må alene bruges til samtaler, SMS- og MMS-beskeder til normal takst samt dataoverførsler til ikke-overtakserede ydelser inden for Danmark, Norge og Sverige.
3. Den må ikke benyttes til særtjenester jævnfør retningslinjerne på intranettet.
4. Mobiltelefonen må anvendes til fri tale og 10 GB pr. måned i EU. For områder udenfor EU er forbrug inden for en grænse på kr. 1500 pr. år gældende.
5. Hvis en telefon skal udskiftes kan selskabet frit vælge telefon/funktionalitet.

Retningslinjer og leveregler for brug af mobiltelefon findes på intranettet. Anvender assurandøren telefonen i strid med ovennævnte regler, og derved pådrager Tryg omkostninger, kan Tryg modregne udgifterne i assurandørens løn, ligesom overtrædelser kan have ansættelsesretlige konsekvenser.

Det er ikke muligt at overtage mobilnummeret ved fratræden.

Internet adgang

Assurandøren får installeret en stabil forbindelse, som er funktionsdygtig på privatadressen, betalt af selskabet. Installationen er under forudsætning af, at det er teknisk muligt.

Mobil Datakort til PC

Assurandøren får stillet Mobil Datakort til rådighed. Kortet må ikke anvendes i udlandet.

§ 12 Repræsentation

Udgifter til repræsentation i forbindelse med akquisition og omkostninger til gaver m.v. til kunder, afholdes af selskabet efter aftale med nærmeste leder.

§ 13 **Advarsel og opsigelse**

Selskabets forretningsgang i forbindelse med advarsler og opsigelser tager udgangspunkt i FUL, rammeoverenskomsten, samt i vore værdier og retningslinjerne for "Adfærd i Tryg", jf. intranettet.

Det betyder, at lederen er i løbende dialog med assurandøren om forhold af betydning for assurandørens arbejdssituation, herunder eksempelvis sygdom samt forhold, der kræver en ændret adfærd.

Påtale, advarsel og opsigelse

Stk. 1. Foranstaltninger ved manglende opfyldelse af overenskomstens succeskriterier og tegningsmål (gennemsnitstegningsmål)

Det er et krav, at assurandøren ved en **helhedsvurdering** lever op til overenskomstens succeskriterier og forretningsrådets mål, herunder tages hensyn til selskabets eventuelle manglende leverancer af kundebesøg etc. Målene i sanktionsperioden skal være opnåelige inden for assurandørens marked.

Såfremt assurandørens ud fra denne helhedsvurdering i væsentligt omfang ikke lever op til overenskomstens succeskriterier, vil assurandøren under samtale med dennes leder modtage en påtale. Der aftales en periode på 2 måneder til at rette op. Der udarbejdes en handlingsplan, der underskrives af begge parter. Alternativt modtager assurandøren handlingsplanen via mail.

Hvis påtaleperioden på 2 måneder ud fra helhedsvurderingen ikke fører til de ønskede ændringer, vil assurandøren modtage en skriftlig advarsel, der er udarbejdet af HR. Advarslen skal afleveres personligt i forbindelse med et møde.

Advarslen skal indeholde de krav, assurandøren skal opfylde i perioden, de tiltag som skal hjælpe til opfyldelse, samt konsekvensen (opsigelse) hvis kravene ud fra helhedsvurderingen ikke opfyldes. Det er aftalt, at advarselsperiodens længde skal være 3 måneder.

Det er et krav, at selskabet i påtale- og /eller advarselsperioden er assurandøren behjælpelig med at målene kan opnås fx ved hjælp til planlægning, administration og mødeleverance.

AKF får tilsendt kopi af advarslen.

Opsigelse finder sted hvis assurandøren ikke lever op til sit lønmål, og samtidig har leveret mindre end gennemsnitstegningsmålet for sektoren

Såfremt assurandøren ønsker det, skal den lokale tillidsmand deltage i møderne omkring både påtale og advarsel. Hvis den lokale tillidsmand er forhindret, kan en anden repræsentant fra AKF deltage.

Stk. 2 Mulighed for lønnedsættelse

Hvis assurandøren ikke opfylder sit eget lønmål, men opfylder gennemsnitstegningsmålet, er sanktionen ikke en opsigelse men en forlænget advarsel på yderligere 3 måneder.

Hvis assurandøren på den forlængede advarsel ikke opfylder sit eget lønmål, er sanktionen ikke en opsigelse men en lønnedgang til den løn, produktionen berettiger til, dog max. 10 %. Lønnedgangen varsles med 6 mdr.

Der kan som udgangspunkt tidligst påbegyndes en ny sanktionsperiode 12 mdr. efter sanktionerede lønnedgang er effektueret.

Stk. 3 Frivillig lønnedsættelse

Assurandøren kan på et hvilket som helst tidspunkt i processen, beskrevet i stk. 1, vælge at afbryde forløbet og bede om en frivillig lønnedsættelse. Lønnedgangen vil svare til den lønnedgang der kunne forventes jf. stk. 2.

Assurandørens lønnedgang i kr. pr. måned, tilføres den pågældende assurandørs lønpulje ved næstkommende lønregulering.

Den aftalte lønnedsættelse vil ske med et varsel på 5 måneder, dog fratrækkes perioden som assurandøren har været omfattet af stk. 1.

Stk. 4 Andre situationer

I alle andre situationer end nævnt i stk. 1. følges retningslinjerne for "Adfærd i Tryg", jf. intranettet.

Stk. 5 Opsigelse

Der henvises til gældende retningslinjer for "Trygs opsigelse af medarbejder", jf. intranettet.

LØNAFTALEN

§ 14 Udbetaling af løn

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Tidligere indgåede, individuelle aftaler om lønudbetaling forud fortsætter uændret.

§ 15 Lønpuljer

For assurandørerne med lønpulje er der følgende opdeling:

- Chefrådgivere
- Erhvervskundechefer
- FDM assurandører
- Pensionskundechefer
- Privatassurandører
- Producentassurandører

§ 16 Lønregulering

Stk. 1 Ved helårlige lønopgørelser

Lønnen reguleres pr. 1.april 2018, 2019 og 2020.

Lønreguleringen pr. 1. april 2021 er en del af overenskomsten, der skal forhandles til ikrafttrædelse 1. januar 2021.

Lønreguleringen fordeler sig som følger:

- En generel regulering
- En individuel lønregulering på baggrund af resultatsamtalen – jf. § 18

En lønudsættelse som følge af resultatsamtalen vil finde sted med 3 måneders varsel, tidligst 1. juli.

AKF kan ad fagretlig vej rejse sag om, hvorvidt en lønudsættelse er berettiget.

Stk. 2 Månedssandel for Privatassurandørerne og FDM assurandører

Månedssandelen opgøres med baggrund i konkret performance på tre parametre. Udbetalingen sker med to måneders forskydning, således at beløb optjent i juni udbetales ultimo august.

Månedssandelens satser reguleres med 1% pr 1. januar 2019 og 2020.

AKF kan ad fagretlig vej rejse sag om, hvorvidt en lønopgørelse er forkert.

§ 17 Generel lønregulering

1. april 2018	1. april 2019	1. april 2020
1 %	1 %	1 %

Der henvises til særlig regulering vedr. Industrikundecheferne jf. delkapitlet.

§ 18 Resultatsamtalen

Der gennemføres resultatsamtale med alle assurandører efter resultatperiodens afslutning (1. januar – 31. december), til brug for lønfastsættelsen for den kommende periode, jf. § 19 Individuel lønregulering. Resultatopgørelserne for 2018 gælder fra 1. januar 2018.

Der afholdes ikke samtaler i forbindelse med den månedlige udbetaling hos Privatassurandørerne og FDM assurandørerne, men assurandørerne kan løbende følge deres resultater.

Formålet med resultatsamtalen er at foretage en objektiv vurdering af assurandørens resultater, jf. succeskriterierne, der fremgår af § 1 Succeskriterier under hvert enkelt afsnit, der beskriver assurandørprofilerne.

Fordeling af lønpuljens midler sker ud fra en samlet oversigt over assurandørernes resultater i den pågældende lønpulje.

Såfremt den gennemsnitlige totalscore for assurandørerne i lønpuljen er under 4, opreguleres den enkelte assurandørs totalscore i den pågældende gruppe med forskellen mellem karakteren 4 og den opnåede gennemsnitlige resultatscore. Se dog § 23 stk. 3, kompensation ved lønopgørelse.

Ex.

Den gennemsnitlige totalscore er 3,75. Alle assurandørers totalscore opreguleres med 0,25. (4 minus 3,75).

En assurandør kan ikke med baggrund i en opregulering af totalscoren opnå en højere karakter end den maksimale karakter, jf. assurandørtypen.

Uenighed om bedømmelse i forbindelse med resultatsamtalen og/eller ved variabel opgørelse

Den enkelte medarbejder kan ved uenighed om den individuelle bedømmelse inddrage tillidsrepræsentanten.

Fortsat uenighed forhandles mellem selskabet og AKF. Såfremt der ikke kan opnås enighed, er det selskabets bedømmelse, der gør sig gældende.

§ 19 Individuel lønregulering

Individuel lønregulering på baggrund af den årlige resultatsamtale.

Lønpulje

På baggrund af lønsummen afsættes der hvert år en pulje på 1 % inden for hver enkelt assurandørprofil, som reguleres helårlig.

Puljen anvendes til individuelle lønreguleringer, jf. Resultatsamtalen.

Puljen beregnes på grundlag af lønsummen pr. 1. januar samme år. Løn defineres som den faste månedsløn ekskl. pensionsbidrag og ferietillæg. Assurandører på garantiløn indgår i beregningsgrundlaget.

Udover 1 % indgår besparelser ved lønnedsættelser i lønpuljen med 75 % i den regulering, lønnedsættelsen finder sted og 25 % i den efterfølgende regulering.

Lønpuljefordeling

En lønstigning finder sted den 1. april, og en lønnedsættelse finder sted med 3 måneders varsel.

Såfremt lønpuljen ikke er tilstrækkelig stor til at dække de individuelle lønstigninger, sker der en forholdsmæssig reduktion.

Såfremt der er overskud i lønpuljen, efter at alle individuelle lønreguleringer er gennemført, vil overskuddet gå til en ekstraordinær generel lønregulering for hele gruppen.

AKF's bestyrelse orienteres om de individuelle lønreguleringer. Al dokumentation vil være tilgængelig for AKF's bestyrelse.

Individuel lønregulering for assurandører uden lønpulje

Til individuel lønregulering indenfor en given assurandørprofil Partnerkundechef, afsættes der hvert år en pulje på 1 % af lønsummen i det pågældende område.

Lønregulering på 1 % af lønsummen, tildeles en eller flere assurandører ud fra en vurdering af den enkelte assurandørs resultater i forhold til løn.

Puljen er ikke tiltænkt som regulering i forhold til markedsløn.

Efter ledelsens indstilling og godkendelse af individuelle lønreguleringer får AKF fuld indsigt i tildeling af lønreguleringer fra puljen.

§ 20 Mulighed for ekstra lønstigning

For at fastholde og motivere gode medarbejdere, der overperformer ekstraordinært og hvis løn derfor ikke svarer til de leverede resultater, kan indstilling af en ekstraordinær lønregulering finde sted.

§ 21 Frivillig lønnedgang

Hvis en assurandør ønsker at gå ned i løn, kan dette skriftligt ønskes via HR, som herefter skriftligt godkender/afviser assurandørens ønske.

Antal kroner som assurandøren får godkendt, at gå ned i løn pr. måned, tilføres den pågældende assurandørs lønpulje ved næstkommende lønregulering.

Denne proces i lønbasen er manuel og sikres af HR.

§ 22 Frivilligt frikøb af lønstigning

Hvis en assurandør ønsker at frikøbe en lønstigning, kan dette ske ved at assurandøren senest 4 dage efter korrektionsfaktorerne er beregnet, skriftligt meddeler HR, at frikøb af lønstigningen ønskes.

Engangsvederlaget som assurandøren vil modtage, svarer til den lønstigning assurandøren ville kunne modtage X 12 (efter evt. puljekorrektion). Beløbet er ikke pensionsberettiget og udbetales sammen med den almindelige lønregulering.

Beløbet som assurandøren ønsker at frikøbe, reduceres lønpuljen med, men tilføres igen ved førstkomende lønregulering.

§ 23 Løn under sygdom, teknisk svigt og andet fravær, der er kompensationsgivende

Kompensation tager udgangspunkt i 220 arbejdsdage pr. år.

Der udbetales normal løn under sygdom og andet fravær, der er kompensationsgivende.

Kompensationen beregnes med udgangspunkt i assurandørens budget (indløsning og 3+ helårlig) ved opregulering af resultatet for det pågældende succeskriterium.

Ex.

Nedenstående eksempel er baseret på kompensation af indløsningsmålet:

Indløsningsmål	10.000.000
Antal sygedage 15 (220 arbejdsdage)	681.818
Resultat	12.000.000
Plus kompensation	681.818
I alt	12.681.818
Indløsningsprocent	126,82

Porteføljewedvikling

Kompensation for porteføljewedvikling sker ved at forøge den realiserede vækst med 1/220 del af assurandørens udviklingsmål, pr. sygedag.

Ex.

Nedenstående eksempel er baseret på kompensation af porteføljewedviklingsmålet:

Vækstmål =	360.000 kr.
Antal sygedage	10
Kompensation = (360.000/ 220 arb dage x10)	16.363 kr.

Der gives kompensation for følgende:

1. Hele sygedage
2. Deltidssygdom – omregnet til hele dage
3. Tilstedeværelsesdage på Forsikringsakademiet (FOAK) i forbindelse med kompetencegivende uddannelse til exam. Assurandør, samt niv 5 for IKC og PKC
4. TR-arbejde, hvor selskabet indkalder
5. Fagligt organisationsarbejde jf. Rammeoverenskomsten
6. Teknisk svigt
7. Borgerligt ombud jf. intranettet
8. Mindreårigt barns sygdom, op til 2 dage pr. sygeperiode.
9. Tilkøbte omsorgsdage § 6
10. Tilkøbte feriedage jf. § 5 stk. 2

Stk. 2 Langtidsfravær

Hvis en assurandør er sammenhængende fuldtidsfraværende i 8 uger eller mere, vil assurandørens indløsning i sygeperioden blive forskudt fra sygeperioden til perioden efter sygeperioden.

Indløsningen bliver forskudt månedsvis, således at den første måned af fraværet forskydes til den første måned hvor assurandøren er tilbage igen. Den anden måned af fraværet forskydes til den anden måned, hvor assurandøren er tilbage igen. Øvrige måneder forskydes efter samme princip.

Det bliver manuelt håndteret i den årlige lønbase. Dog gøres dette kun i praksis hvis forskydelserne går hen over et årsskifte og dermed to lønoppørelsesperioder.

Indløsningen forskydes for de måneder, hvor fraværet har været på mere end halvdelen af dagene.

Ex.

En assurandør er fuldtidssygemeldt fra 13. januar til og med 12. august

Assurandøren vil modtage sygelønskompensation for alle dagene.

Al indløsning for januar til og med juli, bliver rykket da der er tale om mere end halvdelen af måneden.

Al indløsning for august bliver ikke rykket, da der er tale om mindre end halvdelen af måneden.

Stk. 3 Kompensation ved lønoppørelse

Hvis assurandøren tilhører en gruppe, som ved lønreguleringen, skal opjusteres til karakter 4 på samlet karakter, så vil der blive foretaget følgende beregning:

Antallet af kompensationsdage/ antallet af arbejdsdag (220 pr år). Denne tilstedeværelsesprocent ganges med gruppens korrektionsfaktor, hvorved den nye faktor for assurandøren fremkommer.

Ex.

Producentassurandørerne lander på en samlet karakter på 3,7. Det betyder, at hele gruppen skal korrigeres op med 0,3, for at opnå et samlet 4 tal.

Hvis en Producentassurandør har været syg i 10 dage og været på FOAK i 5 dage, så skal denne assurandør have en korrektion på $(1 - (15/220)) * 0,3 = 0,28$.

Der tillægges 0,28 til denne assurandørs øvrige samlede karakter.

Stk. 4 Kompensation vedr. variable løn hos Privatassurandørerne og FDM assurandørerne

Der gælder særlige regler vedrørende kompensation for den variable lønudbetaling for Privatassurandørerne og FDM assurandørerne.

Ferie:

Feriedage er kompensationsgivende på den månedlige andel for Privatassurandøren.

Opgørelse:

I lønbasen beregnes kompensationen på baggrund af de sidste 12 måneders godkendte resultater. På den baggrund, vil en assurandør modtage kompensation ud fra egne leverede resultater 12 måneder tilbage.

Er der ikke 12 godkendte opgørelser, beregnes ud fra de opgørelser der er godkendte, dog minimum 3.

For "3+" og "Aktivitet" gives den beregnede kompensation i den opgørelsesmåned, hvor fraværet er.

For "Indløsning" rykkes den beregnede kompensation to opgørelser/måneder frem.

Ex.

Indløsningsresultatet, sidste 12 måneder	2.100.000 kr.
Arbejdsdage i perioden	220
Forventet indløsning pr dag	9.545 kr
Fravær i 3 dage i februar	
Kompensation der rykkes til april	28.636 kr.

Assurandøren er selv ansvarlig for Tryg time registreringerne, som godkendes hver måned, hvorefter registreringerne overføres til basen.

§ 24 Øvrige kompensationer

Stk. 1 Projektarbejde indenfor lønpuljen

Tryg kan have behov for at bruge assurandører til projekter i forskellige øjemed.

Det er udelukkende projekter der har været på FU eller drøftet mellem HR chefen og Formanden for AKF, som kan starte op.

Som udgangspunkt udpeges faglige repræsentanter til projektarbejde. Der skal ligeledes som udgangspunkt udvælges sektorvis.

Hvis enkelte forhold taler for at ovenstående ikke er i selskabets interesse, kan afvigelser drøftes på FU eller ved akutte projekter via en dialog, HR chefen og AKF formanden imellem. FU vil blive orienteret ved først kommende møde.

Stk. 2 Ad hoc opgaver udenfor lønpuljen

Særlige indsatser udenfor lønpuljen

Assurandørerne følger den almindelige personalepolitiske vejledning omkring "Honorering af særlige indsatser", som findes på ASK.

Tryg kan derudover have behov for at bruge assurandører til ad hoc opgaver.

Inden assurandøren påbegynder opgaven, skal der være en dialog opgavestiller, leder og assurandør imellem. I denne dialog, skal vilkårene for opgaven drøftes. Det kunne for eksempel være periode, forventninger til ekstra tid og muligheden for et engangsvederlag for indsatsen, herunder størrelsen af vederlaget.

Salgsudvalgene orienteres skriftligt om alle ad hoc opgaver/aftaler inden de træder i kraft.

Ad hoc opgaver på timebasis udenfor lønpuljen

Selskabet kan udvælge assurandører der udfører små specifikke opgaver, som f.eks. opgørelse af haglskader.

Assurandørerne kan trækkes på efter behov, når situationen kræver det.

Omfanget af forbrugt tid excl. kørselstid dokumenteres og honoreres (uden for lønpuljen) med en timepris på kr. 800,00

Der betales kørselsgodtgørelse efter statens takster.

Assurandørerne kompenseres ikke på deres daglige salgsbudget, ej heller ved lønsamtalerne.

Stk. 3 Teknisk Svigt

Der kompenseres for teknisk svigt.

Teknisk Svigt defineres som:

- a) Telefon nedbrud/bortkomst, hvor citrix passcode derved ikke kan modtages
- b) Total nedbrud/bortkomst af PC
- c) Nedbrud af Dynamic Desktop, Rumba og/eller Tryg Nøglen.
- d) For Pension: Nordea systemet

Personlig fejlhåndtering af systemerne betragtes ikke som teknisk svigt.

Assurandøren kompenseres med sygelønsberegning pr. påbegyndte halve dag (4 timer). Det er dog en forudsætning, at det tekniske svigt har haft en varighed på minimum 4 timer pr. svigt. Tryg Time koder for halv og hel dag benyttes.

Teknisk svigt skal straks rapporteres til Helpdesk (IT) og/eller teleleverandøren (Telefon) kvittering for både anmeldelse og afslutning af fejlmeldingen skal gemmes som dokumentation til lønsamtalen, men sendes løbende til lederen.

Kompensation sker i forbindelse med resultatsamtalen, når kvittering er vedhæftet i Lønprocessen.

Efter hvert års opgørelse, drøftes omfanget af Teknisk svigt på FU.

§ 25 Garantiløn

Ved nyansættelse og overflytning til ny assurandørprofil gælder følgende regler, for den samlede løn, dog undtages Industrikundechefer og Partnerkundechefer af denne paragraf:

Assurandøren er omfattet af den generelle lønregulering for lønpuljen jf. § 17.

Assurandøren er dog ikke omfattet af § 19 Individuel lønregulering.

Lønnen kan maksimalt nedjusteres med den sats sektoren har, f.eks -10% i Erhverv, i perioden.

Ved ansættelse	Ansættelse/overførsel til ny assurandørprofil. Garantiløn fastsættes.
Efter 12 måneders ansættelse	Lønvurdering (subjektiv/objektiv) (Lederen vurderer lønindplaceringen ud fra aktivitetsniveauet i de forløbne 12 måneder kombineret med de opnåede resultater)
Førstkommende 01.01. efter 12 måneders ansættelse	Ny lønvurdering (subjektiv/objektiv) (Lederen vurderer lønindplaceringen ud fra aktivitetsniveauet siden sidste samtale kombineret med de opnåede resultater, dog minimum 6 måneder tilbage)
Efterfølgende 01.01.	Resultatsamtale iht. scoresystem

En lønstigning skal mindst udgøre det samme som hvis assurandørens resultater var opgjort i puljen uden faktor, medmindre der er åbenlyse subjektive forhold der taler for andet.

Kollegaernes evt. korrektionsfaktor indgår ikke i lederens vurdering af en garantilønner.

Assurandøren indtræder i lønpuljen, når assurandøren første gang skal lønvurderes iht. scoresystemet.

§ 26 Senioraftaler

Stk. 1 Seniordeltid

Assurandører, der er fyldt 60 år kan vælge at overgå til seniordeltid i max. 3 år. Ordningen betyder nedsat tid, mål og løn jf. nedenstående tabel. I seniordeltidsperioden er man på fast løn, og man er ikke i betragtning til bonus.

År 1 – 90% løn (fast), 80% mål og arbejdstid – 100% pensionsbidrag

År 2 – 80% løn (fast), 70% mål og arbejdstid – 100% pensionsbidrag

År 3 – 70% løn (fast), 60% mål og arbejdstid – 100% pensionsbidrag

Hvis assurandørens ansættelse fortsætter efter år 3, skal der forhandles nye vilkår, dog kan man kun vælge seniordeltid en gang.

Stk. 2 Seniorfridage

I begyndelsen af det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 60 år tildeles medarbejderen 2 selskabsbetalte seniorfridage om året.

Alle seniorfridage skal afholdes i det kalenderår, hvor de tildeles. Seniorfridage, der ikke er afholdt ved kalenderårets udløb, bortfalder.

Seniorfridage, der ikke er afholdt ved fratræden, godtgøres ikke. Der beregnes derfor ikke feriegodtgørelse af seniorfridage ved fratræden.

§ 27 Frikøb

Selskabet eller assurandøren kan vælge at frikøbe (en) enkeltstående ordning(er).

Frikøb aftales ifm. resultatsamtalen og udbetales som en pensionsberettiget éngangshonorering i forbindelse med lønreguleringerne pr. 1. april.

Selskabets eller assurandørens beslutning om at frikøbe en enkeltstående ordning sker ud fra følgende:

- Den pågældende ordning udgør min. 25 % af assurandørens indløsningsmål det pågældende år.
- Frikøb af en ordning må ikke betyde, at assurandøren får en samlet indløsningsprocent for året på under 100
- Frikøb sker efter beregning af eventuel bonus men før beregning af lønstigning

Honorering af frikøb

P & E

Beregningen sker ud fra den vejledende tabel. Værdien af frikøbet er lig den lønstigning på årsbasis, som ordningen ville have givet assurandøren.

Den maksimale værdi af frikøb er kr. 350.000 pr. ordning.

§28 Definition af indløsning

Stk. 1 Indløsning på Skade:

Nytegning og ændringer i dækninger af forsikring er at betragte som salg. Forhøjelser som følge af flere biler eller medarbejdere betragtes også som salg. Ved konvertering af portefølje til nyt produkt med højere præmie og ved prisstigninger på produkterne betragtes forhøjelsen som salg.

På sundhed og fællespolicer auto gives indløsning på positiv vækst. Tegning af kreditforsikring til Tryg Garanti og Cigna betragtes som salg.

Al tegning på en kunde i assurandørens portefølje giver indløsning til assurandøren.

Indløsningsberegningen ud fra forsikringens basispræmie. Der tages i basispræmien ikke hensyn til rabatter/tillæg for flerårig tegning samt antallet af betalingsterminer. Indløsningsstidspunktet for skade er, når første præmie er betalt.

Genoptages en autoforsikring efter at have været ude af kraft i 12 måneder, anses det som nyttegning. Perioden regnes fra afgangsdato til i kraft dato.

Nyt CVR nummer defineres som ny kunde og betragtes som salg. For industri gælder dog, at kunden skal have været i udbud.

Formkrav:

- Aftalerapporten skal dokumentere udbuddet
- Korrespondance ex i form af mails/tilbud og lign. Skal kunne fremvises på forlangende

Følgende er ikke salg:

- Maskinelle reguleringer af omsætning på fgr 670
- Ændring af betalingsterminer
- Fjernelse af selvrisko
- Ved konvertering af porteføljen til et nyt produkt med højere præmie undtages det, hvis den får nyt produkt nr.
- På forhøjelser undtages alle indeks reguleringer, lovgivningsmæssige forhøjelser, og alm forhøjelser under 5%
- Genindløsning på fgr 611

Ekstraordinær involvering af assurandør:

Når en sag kræver, at en assurandør må involveres enten pga. kompleksitet eller forsikringsbehov, der ikke kan løses af en kunderådgiver selv, eller når kunden insisterer på et assurandørbesøg, så tilfalder tegningen assurandøren.

Stk. 2 Indløsning på Liv & Pension:

Nytegning og forhøjelse af pension er at betragte som salg.

Salg af individuel pension foretaget af skadeassurandøren selv, og salg af firmapension foretaget af PKC efter emnehenviisning fra skadeassurandøren giver indløsning.

Indløsningstidspunktet er når afregning er modtaget fra Nordea.

Bestandspræmie fra CVR-skifte er at betragte som salg, men giver ikke automatisk indløsning og håndteres derfor manuelt til lønsamtalen.

Ved nyttegning af firmapension på en kunde i assurandørens portefølje gives indløsning til assurandøren i de første 12 måneder. Efter 12 måneder gives indløsning for positiv bestandsvækst. Der er tale om positiv bestandsvækst såfremt bestandspræmien pr. 31.12 er større end ved årets start pr. 01.01, fratrukket nyttegning indenfor 12 måneder.

Oplysninger om bestandspræmie pr. firmapensionskontrakt modtages, når selskabet har modtaget månedlig oversigt fra Nordea

Primær skadesansvarlig og LOP-medansvarlig på firmapension:

Primær skadesansvarlig modtager indløsning/positiv bestandsvækst på de firmapensionskontrakter, hvor assurandøren er indsat som betjener. Er der en LOP- medansvarlig betjener på ordningen tilfalder indløsning dog LOP medansvarlig.

Stk. 3 Overgang

Ændringerne i § 28 i kraft sættes pr. 1. juni 2018, indtil da, gælder OK 2014 reglerne.

§ 29 Henvisning og deletegning

For at kunne få delingsindløsning og/eller deleporteføljeudvikling på en kunde i og uden for eget segment/område jf. selskabets regler herom, skal der foreligge en aftale med kunden omkring et fremtidigt besøg. Der skal endvidere oprettes en aktivitet på kunden i Trygnøglen, hvoraf det fremgår hvem emnet er henvist til jf. regler om postnr. fordelingen.

Henvisning:

Ved henvisning af kunder til anden assurandør deles indløsning 50/50 og kundeforholdet placeres hos den fremtidige betjeningsansvarlige assurandør, jf. i øvrigt § 30 porteføljens placering. Det samme gør sig gældende for brancheaftaler.

Deletegning:

Ved indtegning af kunder via sambesøg, deles både indløsning og porteføljeudvikling 50/50 (hvis man bliver målt på porteføljen) og kundeforholdet placeres hos den fremtidige betjeningsansvarlige assurandør, jf. i øvrigt § 30 porteføljens placering. Det samme gør sig gældende for brancheaftaler.

§ 30 Porteføljens placering

Porteføljen tilhører selskabet. Nyindtegnede kunder placeres forretningsmæssigt korrekt iht. de til enhver tid gældende grænsesnit mellem forretningsområderne, jf. intranettet.

Pr. 1. april 2018 er grænsesnippet som Hovedregel for porteføljen placering:

Sniv 0	=	IKC
Sniv 1-4	=	EKC/PRO
Sniv 5-6	=	EKC/PRO/KC

Hvis kunden ved indtegning er på vej til at vokse placeres denne ved assurandør med udgangspunkt i det serviceniveau kunden vil have, når alle forsikringer er i kraft.

Tryg kan ændre placeringen, men selskabet er forpligtet til at indgå forhandlinger med AKF om kompensation, hvis det betyder ændrede forudsætninger.

Flytning af kunder foretages, når:

- assurandøren fratræder
- assurandøren får anden stilling i selskabet
- assurandøren ikke lever op til de stillede krav

Derudover foretages der af forretningsmæssige/strategiske årsager fra tid til anden en "oprydning" forretningsområderne og assurandørprofilerne imellem.

Clearing mellem forretningsområderne er en ledelsesbeslutning. AKF orienteres om en sådan beslutning.

Brancheaftaler

Der er mellem selskabet og AKF enighed om, at kunder under brancheaftaler skal fordeles ligeligt ud fra objektive kriterier og under skyldig hensyntagen til den enkelte assurandørs kompetencer.

Indgåelse af nye branche/partneraftaler

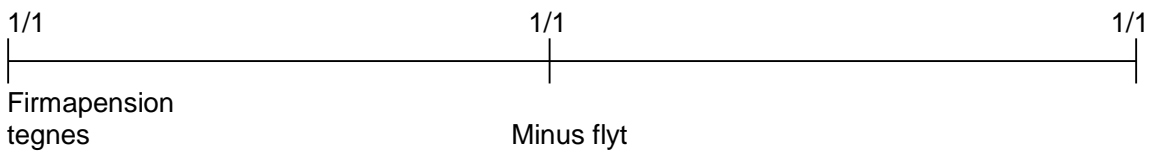
Aktiv medvirken ved indgåelse af branche/partneraftaler vurderes fra sag til sag i områderne. Hver enkelt sag medtages på FU-møde for stillingtagen til honorering. For Erhverv gælder særlige regler jf. kapitlet om Erhvervskundechefer.

§ 31 Firmapension

I forbindelse med flyt af skadesforretningen til anden assurandør vil følgende gøre sig gældende.

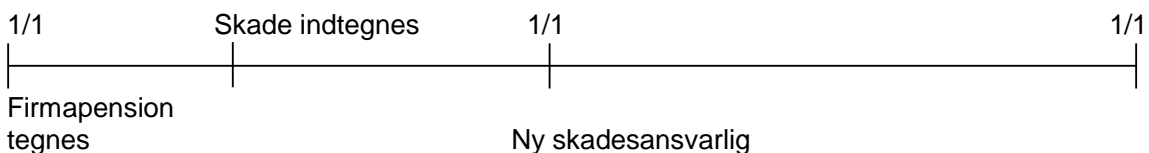
Ex. 1

Firmapension indtegnes hos ny kunde, der forretningsmæssigt hører hjemme i andet forretningsområde:



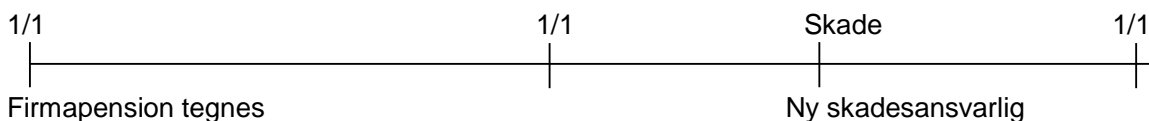
Ex. 2

Firmapension indtegnes hos ny kunde, der forretningsmæssigt hører hjemme i andet forretningsområde. Der indtegnes skadeforretning. Assurandøren, der har indtegnet firmapensionsordningen, beholder kunden i 12 måneder, inden kunden flyttes til korrekt forretningsområde. Dvs. assurandøren, der har etableret firmapensionsordningen oppebærer retten til indløsning på ordningen i 12 måneder, uafhængig af indtegning af skade på et tidligere tidspunkt.



Ex. 3

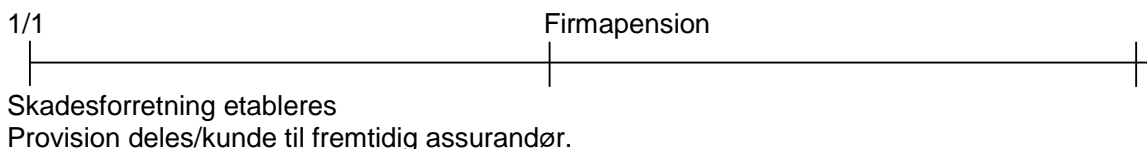
Firmapension indtegnes hos ny kunde, der forretningsmæssigt hører hjemme i andet forretningsområde. Kunden forbliver hos indtegnende assurandør, indtil kundens skadesforsikring indtegnes.



Ex. 4

Assurandør henviser kunde til kollega, der indtegner skadesforretningen. Indløsning deles, og kunden placeres ved fremtidig betjenende assurandør.

Hvis der i forbindelse med indtegnning af skadesforretningen også afgives tilbud/oplæg på firmapensions, deles indløsningen for firmapension i 12 måneder.



§ 32 Pasning af porteføljer ved sygdom eller ubesat agentur

For en medarbejder, der passer en portefølje og tegner på bestående kunder eller registrerede emner, registreres salget i eget agenturnr. Porteføljen registreres i agenturet der passes.

Inden assurandøren påbegynder pasning af en kollegas portefølje, skal der være en dialog leder og medarbejder imellem. I denne dialog, skal omfanget af pasningen aftales.

Assurandøren aflønnes med kr. 1.000 pr. måned for hver kr. 1.500.000 portefølje der passes. Der kan maksimalt udbetales kr. 15.000 pr. måned i pensionsberettiget funktionstillæg.

Overførsel af kunder til eget agentur kan normalt ikke finde sted.

FU orienteres om alle pasninger og om aftalerne inden de træder ikraft.

§ 33 Samspil med andre distributionskanaler

Assurandøren skal arbejde side om side med andre distributionskanaler, som selskabets ledelse beslutter sig for at samarbejde med.

§ 34 Agilitet

For at sikre at overenskomsten afspejler hverdagen, er begge parter enige om, at hvis forudsætningerne i perioden ændrer sig væsentligt, så succeskriterier/måleparametre i et område ikke længere virker efter hensigten, kan en genforhandling af overenskomstteksten for det berørte område finde sted.

§ 35 Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Assurandørerne bør ligge på niveau med resten af Tryg, når der måles trivsel og arbejdsglæde. Ledere, medarbejdere og forening, har gensidigt forpligtet sig til at have fokus på forbedringer af dette område og vil følge udviklingen i Forhandlingsudvalget og salgsudvalgene. Tryg vil arbejde for, at de tiltag der bliver drøftet i udvalgene, bliver forankret lokalt.

§ 36 Bloktilskud

Der er aftalt et bloktilskud på kr. 637.500 i år 2018, kr. 650.250 i år 2019 og kr. 663.255 i år 2020.

Assurandørerne har i Overenskomst 2003 - 2005 selv betalt kr. 1 mio. pr. år til bloktilskuddet. Dette Bloktilskud er løbende øget til pr. 1. januar 2018 kr. 1.501.612

Beløbet på kr.1.501.612 reguleres i denne overenskomstperiode med lønrammen (2,00%) og betales med ¼ pr. kvartal, svarende til kr. 382.911 (1.531.644). I år 2019 betales kr. 1.562.276 svarende til kr. 390.569 pr. kvartal. I år 2020 betales kr. 1.593.521 svarende til kr. 398.380 pr. kvartal.

§ 37 Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten, inklusive alle vedhæftede aftaler, træder i kraft den 1. april 2018 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udløb den 31. december 2020.

Såfremt der i overenskomstperioden opstår situationer, som man ikke har kunnet tage højde for i nærværende overenskomst, kan én af parterne begære overenskomsten eller dele her af genforhandlet.

Det samme gør sig gældende, såfremt ét eller flere af overenskomstens succeskriterier giver en utilsigtet indflydelse på lønudviklingen i op eller nedadgående retning, eller hvis ét eller flere af overenskomstens succeskriterier styrer medarbejderens adfærd i en for selskabets forretningsmål u hensigtsmæssig retning.

Når overenskomsten er opsagt, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger om forlængelse eller indgåelse af ny overenskomst. Indholdet i nærværende overenskomst er fortsat gældende efter udløb, indtil ny overenskomst foreligger, eller parterne har frigjort sig ved konflikt, jf. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet for assurandørområdet.

Den 2018

For Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg

Lone Hansen

Jesper Luddahl Andresen

For Tryg Forsikring A/S

Bo Romme

Maria Rosenbæk

Aftale mellem Tryg og AKF vedrørende hvervet som tillidsrepræsentant

Medlemmer af AKF's bestyrelse, bestyrelsessuppleanter og tillidsrepræsentanter er omfattet af den afskedigelsesbeskyttelse, der følger af Rammeoverenskomstens bestemmelser. Selskabet kan optage forhandlinger med AKF om en begrænsning af antallet af afskedigelsesbeskyttede, jf. aftale om tjenestefrihed mellem FA og Finansforbundet.

AKF's bestyrelse, bestyrelsessuppleanter og tillidsrepræsentanter kompenseres i den årlige lønsamtale for de af AKF- og Trygindkaldte møder.

Yderligere kompenseres AKF's bestyrelse, bestyrelsessuppleanter og tillidsrepræsentanter med 116 arbejdsdage om året, ud over de førnævnte indkaldte møder. Disse fordeles af AKF og HR orienteres omkring fordelingen i foråret.

Udover ovennævnte medarbejdergrupper anvendes en række forhåndsudvalgte assurandører i de enkelte lønpuljers Fagudvalg. Medlemmer af Fagudvalg er ikke omfattet af afskedigelsesbeskyttelsen, men kompenseres i den årlige lønsamtale for de af AKF- og Trygindkaldte møder.

Alle kompensationer gives efter reglerne for sygelønsberegning.

Alle møder noteres i Tryg Time .

Den 2018

For Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg

Lone Hansen

Jesper Lunddahl Andresen

For Tryg Forsikring A/S

Bo Romme

Maria Rosenbæk

Aftale mellem Tryg og Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg vedrørende udtrædelse af bestyrelsesarbejde

Når en assurandør udtræder af bestyrelsen, vil der pågå en længere periode, inden vedkommende kan vurderes ud fra samme kriterier som selskabets øvrige assurandører.

Et fratrædende bestyrelsesmedlem kan vælge, at indgå i et forløb med sin månedsløn i en periode på løbende år plus 12 måneder. Herefter indtræder assurandøren med sin løn i sin respektive pulje fra 1/1 og følger sektorens aftaler på lige vilkår med sine kollegaer indenfor puljen.

For formands og næstformands vedkommende kan der ved høj anciennitet i funktionen drøftes/forhandles særlig aftale.

I tilbagevendingsperioden reguleres assurandørens løn alene med den generelle regulering og den individuelle regulering.

01.04.18	01.01.19	01.01.20	01.01.21	
Udtræder	- året ud -	- 12 mdr. -	Ind i lønpuljen	Resultatopgørelse

Den 2018

For Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg

Lone Hansen

Jesper Lunddahl Andresen

For Tryg Forsikring A/S

Bo Romme

Maria Rosenbæk

Aftale mellem Tryg og Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg vedrørende Karriereforløb

Det er aftalt mellem Tryg og AKF, at assurandørens karriereforløb i Tryg søges gennemført gennem nedenstående model.

Modellen skal til enhver tid opfylde Trygs personalepolitikker. Ændringer i disse politikker vil/kan samtidig medføre ændringer i nedenstående karriereforløb.

Assurandøren kan indtræde i modellen på forskellige tidspunkter af sit karriereforløb, afhængig af på hvilket trin assurandøren befinder sig i på et aktuelt tidspunkt.

Rekruttering

a. Rekruttering direkte til stilling som assurandør

Forud for en rekruttering vurderes det, hvorvidt besættelsen af en stilling skal ske gennem rekruttering af en

1. en assurandør
2. en exam. assurandør

Ansættelse af ny assurandør tager udgangspunkt i Trygs til enhver tid gældende rekrutteringspolitik, som skal sikre, at den nye medarbejder både fagligt og menneskeligt vil kunne leve op til de udfordringer, man som medarbejder møder i Tryg.

For nye medarbejdere, der endnu ikke har påbegyndt sælgeruddannelsen eller er midt i forløbet, skal det sikres, at assurandøren før ansættelsen er blevet gjort bekendt med uddannelseskravene – herunder det obligatoriske uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet (FOAK). I den forbindelse er det også vigtigt, at assurandøren har erkendt og accepteret tidsforbruget i forbindelse med uddannelsen.

Assurandør

Tryg kan rekruttere en assurandør, der ikke har gennemført det obligatoriske uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet, eller en assurandør der endnu ikke har færdiggjort uddannelsen.

Assurandøren skal indgå i et planlagt forløb af uddannelse til exam. assurandør på Forsikringsakademiet, jfr. FOAK's til enhver tid gældende regler for sælgeruddannelsen og Trygs interne retningslinier.

Beståelsespolitik

- Hvis assurandøren ved et modul ikke gennemfører med en karakter på mindst 2, vil det blive vurderet, hvorvidt vedkommende skal gennemføre en ny prøve, eller om hele modulet skal tages om. Vurderingen sker i henhold til de til enhver tid gældende regler for omprøve/ny gennemførelse af modul.
- Hvis assurandøren ikke gennemfører med en karakter på mindst 2 anden gang, vil assurandørens fortsatte ansættelse blive taget op til vurdering. Vurderingen vil tage udgangspunkt i assurandørens holdninger til arbejdet og mulighed for at gennemføre hele uddannelsesforløbet.

Assurandøren vil dog blive opsagt, såfremt der ikke længere er mulighed for at følge FOAK uddannelse til exam. Assurandør, jf. FOAK's retningslinjer for, hvor mange gange en assurandør kan gå op til eksamen på de enkelte moduler i tilfælde af ikke bestået.

Øvrige Tryg-medarbejderes adgang til stilling som assurandør

Det er aftalt med AKF, at andre medarbejdergrupper har mulighed for at prøve kræfter med en stilling som assurandør over en periode (i det følgende omtalt som praktikant). Aftalen er betinget af, at såvel Tryg som praktikanten er indstillet herpå.

Betingelserne for en praktikperiode er aftalt med AKF.

Udgangspunktet er, at praktikantperioden skal afløses af en ansættelse som assurandør.

Perioden er på 3 måneder. Såvel Tryg som praktikanten kan i perioden beslutte, at aftalen skal ophøre, hvorefter praktikanten vender tilbage til sit tidligere arbejde.

Praktikanten er i praktikperioden fortsat indplaceret og aflønnet iht. sin ansættelsesaftale, men vil skulle arbejde som "almindelig assurandør".

Assurandørprofiler og uddannelseskrav

En assurandør vil typisk starte som Privatassurandør og opnå spidskompetence inden for dette område.

Der skal i forbindelse med den årlige MUS-samtale ske en drøftelse af assurandørens videre kompetenceudvikling – herunder en gennemgang af den eksisterende uddannelsesplan og forventninger til fremtiden.

Tryg ser positivt på assurandørens ønske om uddannelse, som er til gavn for både medarbejder og selskab. Individuelle aftaler om uddannelse indgår i den enkeltes udviklingsplan, som typisk drøftes i forbindelse med MUS.

Ved overgang til anden assurandørprofil udarbejdes uddannelsesplan i henhold til stillingsbeskrivelse for det pågældende område.

Insurance Distribution Directive - i daglig tale IDD

IDD skal beskytte forbrugerne på forsikringsområdet, så en forbruger er sikret samme beskyttelse, uanset gennem hvilken kanal de køber forsikringer.

Alle assurandører, er derfor omfattet af IDD direktivet, og skal til enhver tid leve op til, de gældende regler på området.

For at sikre forbrugerne den bedste beskyttelse skal alle assurandører, fremover bestå en faglig test hvert 3. år, inden for de produktområder/jobfunktioner som den enkelte assurandør sælger.

Ny stilling i Tryg

Tryg støtter assurandørens ønske om overgang til anden beskæftigelse uden for overenskomsten mellem Tryg og AKF.

En anden stilling vil betyde en lønmæssig indplacering svarende til den løn, der gør sig gældende, for det pågældende overenskomstområde.

Personlig planlægning

Et virke som assurandør rummer udfordringer på såvel det arbejdsmæssige som det personlige plan.

For at få disse to ender til at mødes og for at sikre hele mennesker, er det vigtigt med gensidig respekt. Assurandøren har et privatliv, samtidig med at stillingen som assurandør rummer såvel dag- som aftenarbejde. Det skal sikres, at arbejdsugen indeholder friaftener. Dette gør sig især gældende for Privatassurandører.

Det anbefales, at problematikken inddrages i den årlige MUS-samtale.

Kompetenceudvikling i Rammeoverenskomsten:

Parterne er enige om, at drøfte principper for kompetenceudvikling, jf. bestemmelsen i Rammeoverenskomsten.

Den 2018

For Assurandør- og Kundechefforeningen i Tryg

Lone Hansen

Jesper Luddahl Andresen

For Tryg Forsikring A/S

Bo Romme

Maria Rosenbæk

Kapitel 2 Erhvervskundechefer og Producentassurandører

Assurandøren i Erhverv skal sikre lønsom vækst på det danske erhvervsmarked op til 100 ansatte og under kr. 100 mio. i omsætning – samt det øvre landbrugsmarked

Assurandørens hovedopgave er salg og service af landbrugs- og erhvervsforsikringer samt personforsikringer til nye og bestående kunder, i samarbejde med blandt andet pensionskundechefer.

Erhvervskundechefer og Producentassurandører opgøres i selvstændige lønpuljer.

§ 1 SUCCESKRITERIER

Assurandøren resultatvurderes i januar/februar måned for det foregående kalenderår.

Assurandøren vurderes ud fra nedenstående objektive mål:

Mål	Vægt	Karaktergivning
Indløsning Der henvises til § 2	35 %	1 – 7
Porteføljeudvikling Der henvises til § 3	35 %	1 – 7
Service Der henvises til § 4	15 %	1 – 7
Lønsomhed Der henvises til § 5	15 %	1 – 7

Vægtningerne kan efter forhandling mellem selskabet og AKF ændres i kontraktperioden til ikrafttræden ved et årsskifte, dog med max. plus/minus 10 % - point pr. parameter.

Assurandører med en primo portefølje under kr. 5 mio. her vægter indløsning med 50 % og porteføljeudvikling holdes neutrale med karakteren 4.

§ 2 Vejledende tabel og vægtning af brancher

Vejledende tabel og vægtning – Erhvervskundechefer

Individuelt indløsningsmål beregnes ud fra aktuelt mål i vejledende tabel.

Indløsning		Månedsløn	Points - vægtede tal 2018	Points - vægtede tal 2019	Points - vægtede tal 2020
kr	1.700.000,00	kr 35.000,00	8.291.545	8.374.460	8.458.205
kr	2.075.000,00	kr 40.000,00	9.570.069	9.665.770	9.762.428
kr	2.450.000,00	kr 45.000,00	10.848.594	10.957.080	11.066.651
kr	2.825.000,00	kr 50.000,00	12.127.119	12.248.390	12.370.874
kr	3.200.000,00	kr 55.000,00	13.405.643	13.539.700	13.675.097
kr	3.575.000,00	kr 60.000,00	14.684.168	14.831.010	14.979.320
kr	3.950.000,00	kr 65.000,00	15.962.693	16.122.320	16.283.543
kr	4.325.000,00	kr 70.000,00	17.241.217	17.413.630	17.587.766
kr	4.700.000,00	kr 75.000,00	18.519.742	18.704.940	18.891.989
kr	5.075.000,00	kr 80.000,00	19.798.267	19.996.249	20.196.212
kr	5.450.000,00	kr 85.000,00	21.076.791	21.287.559	21.500.435

Vejledende tabel og vægtning – Producentassurandører

Individuelt indløsningsmål beregnes ud fra aktuelt mål i vejledende tabel.

Indløsning		Månedsløn	Points - vægtede tal 2018	Points - vægtede tal 2019	Points - vægtede tal 2020
kr	1.700.000,00	kr 35.000,00	10.178.431	10.280.216	10.383.018
kr	2.075.000,00	kr 40.000,00	11.747.907	11.865.386	11.984.040
kr	2.450.000,00	kr 45.000,00	13.317.382	13.450.556	13.585.062
kr	2.825.000,00	kr 50.000,00	14.886.858	15.035.726	15.186.084
kr	3.200.000,00	kr 55.000,00	16.456.333	16.620.896	16.787.105
kr	3.575.000,00	kr 60.000,00	18.025.809	18.206.067	18.388.127
kr	3.950.000,00	kr 65.000,00	19.595.284	19.791.237	19.989.149
kr	4.325.000,00	kr 70.000,00	21.164.760	21.376.407	21.590.171
kr	4.700.000,00	kr 75.000,00	22.734.235	22.961.577	23.191.193
kr	5.075.000,00	kr 80.000,00	24.303.710	24.546.748	24.792.215
kr	5.450.000,00	kr 85.000,00	25.873.186	26.131.918	26.393.237

Pointgivning Branche Points pr. Indløsningskrone	
Auto	3
Transport	5
Firmapension/kollektiv ulykke Indskud vægter med 1/10	3
Individuel Liv og Pension, Indskud vægter med 1/10	4
Erhvervsskade	5
Rejse-/sundhed/gruppeliv/sygedrifttab/tandforsikring	5
Privatskade	7
Landbrugsskade	7
Kreditforsikring	1,5
Cigna	5

Karaktergivning – indløsning

Indløsning i %	≤ 80	80 - 89,99	90 - 99,99	100 - 109,99	110 - 119,99	120 - 129,99	≥ 130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 3 Porteføljעדviking

Porteføljעדvikingens mål udregnes med udgangspunkt i selskabets bestandsudviklingsmål. Den enkelte assurandørs porteføljעדvikingens mål udregnes herefter i kroner på baggrund af assurandørens primo portefølje. Assurandøren korrigeres automatisk ved resultatopgørelsen for clearinger sket i kalenderåret. Ligeledes korrigeres for afgang af kunder, der er modtaget inden for de seneste 12 kalendermåneder. Såfremt man modtager en kunde, som allerede er noteret til afgang på clearings tidspunktet, korrigeres porteføljen i afgangsåret. Korrektionen foretages manuelt på baggrund af relevant dokumentation.

Karaktergivning – porteføljעדviking

Porteføljעדviking (i kr. ift. % mål)	÷1.100.000 1	÷ 550.001 – ÷1.100.000	÷1 – ÷550.000	Målopfyldelse	+ 550.000 – + 1.099.999	+ 1.100.000 – + 1.649.999	+ 1.650.000
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 4 Service

Service mål

Alle firmakunder i assurandørens portefølje pr. 1. januar skal have en årlig servicekontakt. Servicekontakten skal som udgangspunkt være et servicebesøg, men kan på udvalgte kunder gennemføres pr. telefon (max 20% af kunderne)

For at en servicekontakt kan tælle med skal følgende være opfyldt:

- Der skal foreligge et gennemført besøg eller telefonmøde i Tryg nøglen med en serviceplan
- Der skal foreligge en udfyldt aftalerapport i Tryg nøglen for hhv. besøg/telefonmøde
- Der kan max. tælles to kontakter pr. kunde pr. år
- Afgangsførte kunder og kunder med mæglermandat skal ikke besøges, men afsluttes med en "dummy-rapport" i Trygnøglen

Karaktergivning – Service på porteføljen

Servicebesøg (antal)	< ÷45	÷30-44	÷15-29	100%	+15-29	+30-44	≥ +45
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 5 Lønsomhed

Lønsomhedsmålet er den gennemsnitlige skadesprocent på Erhvervskundechefer og Producentassurandørers samlede portefølje.

Den enkelte assurandør måles på skadesprocenten i egen portefølje set i forhold til lønsomhedsmålet.

I lønsomhedsberegningen indgår småskader samt mellem- og storskader med op til 1 mio. kr. Vejrskader tæller ikke med.

Opgørelsen sker bagud over en 3-årig periode. Indeværende år vægter med 50%. Året forinden vægter med 30% og året før igen vægter med 20%.

Kunder, der er tilclearat indenfor de sidste 12 mdr. tælles ikke med i opgørelsen.

Karaktergivning – Lønsomhed på porteføljen

Skadeprocent point	≥30	20 - 29	10 – 19	Mål %	÷10 - ÷19	÷20 - ÷29	≤ ÷30
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Eksempel:

Den gennemsnitlige skadesprocent pr. 31.12.2019 på Erhvervskundechefer og Producentassurandørers samlede portefølje er 50.

Assurandør A har en gennemsnitlig skadesprocent i sin portefølje på 39 over de sidste 3 år 2019 vægter 50%, 2018 vægter 30% og 2017 vægter 20%

Assurandør A vil for år 2019 score 5 i lønsomhed (11% point bedre end målet)

Assurandør B har en gennemsnitlig skadesprocent i sin portefølje på 55 over de sidste 3 år. 2019 vægter 50%, 2018 vægter 30% og 2017 vægter 20%

Assurandør B vil score 4 i lønsomhed (5% point dårligere end målet)

I 2018 får alle assurandører karakteren 4. Denne periode forlænges, hvis systemet ikke er færdig implementeret.

§ 6 Lønregulering i Procent pr. år.

EKC og Producenter 2018				
Sml. Karakter	Lønnedgang		Sml. karakter	Lønstigning
1,00 - 1,27	-10%		4,25 – 4,47	1,5%
1,28 - 1,54	-9%		4,48 – 4,70	3%
1,55 – 1,82	-8%		4,71 - 4,93	4,5%
1,83 - 2,09	-7%		4,94 - 5,16	6%
2,10 - 2,37	-6%		5,17 - 5,39	7,5%
2,38 - 2,64	-5%		5,40 - 5,62	9%
2,65 – 2,92	-4%		5,63 - 5,85	10,5%
2,93 - 3,19	-3%		5,86 – 6,08	12%
3,20 - 3,47	-2%		6,09 - 6,31	13,5%
3,48 - 3,74	-1%		6,32 – 6,55	15%
3,75 - 4,24	0%			

EKC og Producenter 2019 og 2020				
Sml. Karakter	Lønnedgang		Sml. karakter	Lønstigning
1,00 - 1,27	-10%		4,25 – 4,52	1,5%
1,28 - 1,54	-9%		4,53 – 4,79	3%
1,55 – 1,82	-8%		4,80 – 5,07	4,5%
1,83 - 2,09	-7%		5,08 - 5,34	6%
2,10 - 2,37	-6%		5,35 - 5,62	7,5%
2,38 - 2,64	-5%		5,63 - 5,89	9%
2,65 – 2,92	-4%		5,90 – 6,17	10,5%
2,93 - 3,19	-3%		6,18 – 6,44	12%
3,20 - 3,47	-2%		6,45 - 6,72	13,5%
3,48 - 3,74	-1%		6,73 – 7,00	15%
3,75 - 4,24	0%			

2018 tabel følges så længe lønsomhed er et fast 4 tal.

Årlig regulering sker med faktor 0,5 til assurandører med en månedsløn på mere end kr. 100.000,-
 Årlig regulering sker med faktor 1,5 til assurandører med en månedsløn på under kr. 60.000,-
 Reguleringen sker inden korrektionsfaktoren beregnes.

§ 7 Honorering af partner-, kæde- og konceptaftaler

Assurandøren opfordres til at melde ind med nye potentielle partner-, kæde- og koncepter aftaler, jf. den til enhver tid gældende ramme og forretningsgang for selskabets indgåelse af nye aftaler.

Som en del af processen fastlægges bl.a.

- Distributionsstrategien, herunder lead-assurandørens rolle ifm. indtegningen, hvor vurderingen foretages ud fra geografi, kundens præferencer, kompleksitet, præmiepotentiale mm.
- Placering af porteføljeansvar
- Evt. beslutning om honorering for partneraftaler

Såfremt assurandørens lead resulterer i indgåelse af ny partner-, kæde- eller konceptaftaler, gælder følgende i forhold til assurandørens honorering:

Nye kæde-/konceptaftaler

Ved kædeaftaler forstås butikskæder og andre grupper af virksomheder med fælles karakteristika, fx franchise, foreninger, sammenslutninger samt nye markedskoncepter fx pay-per-use, PPI mv.

Lead-assurandøren honoreres med en af følgende:

- Egen indtegning 100%
- 50% af indtegning (delelægning) via andre assurandører og øvrige salgskanaler - i op til 24 mdr. fra kæde-/konceptaftalens ikrafttræden

Nye partneraftaler med portefølje

Ved partneraftaler med portefølje forstås indgåelse af aftaler med en partner, som har bestående portefølje som overtages af Tryg ifm. aftaleindgåelsen.

Lead-assurandøren honoreres efter følgende

- Egen tegning 100%. Med dette menes der at al tegning som ordningen indbringer registres

Ordningen skal frikøbes såfremt selskabet eller assurandøren ønsker det. Der gælder dog følgende:

- Frikøb må ikke betyde at assurandøren får samlet indløsningsprocent for året på under 100.
- Den pågældende ordning udgør min 25% af assurandørens indløsningsmål det pågældende år.
- Frikøb sker efter beregning af eventuel bonus men før beregning af lønstigning.
- Der gives 3% af aftalen – dog max udbetaling på 350.000 kr.

§ 8 Reguleringspulje på Erhverv

Reguleringspuljen kommer til udbetaling efter den almindelige individuelle puljeberegning (jf. Kapitel 1 § 19) er lavet, såfremt faktoren er under 1. Puljens formål er at sikre, at assurandørens lønstigning sker med faktor 1.

Puljen kommer til udbetaling, såfremt Erhvervskundechefer og Producenters samlede porteføljeudvikling i kroner er positiv (excl. flytninger og kompensationer)

Puljen kan maksimalt udgøre 2% af lønsummen for erhvervskundechefer og producenter. Den beregnes på grundlag af lønsummen pr. 01 januar i henholdsvis 2019, 2020 og 2021 til brug i den efterfølgende lønregulering pr. 1. april i henholdsvis 2019, 2020 og 2021. Løn defineres som fast løn excl. pensionsbidrag og ferietillæg.

§ 9 Bonus for assurandørerne i Erhverv

Følgende skal være opfyldt for at få udbetalt bonus:

Assurandøren skal have været ansat i 6 måneder i området i optjeningsåret for at være berettiget til bonus. Endvidere skal der være et gennemsnit på minimum 4 på alle succeskriterier.

Der optjenes bonus for skade indløsning og porteføljeudvikling hver for sig.

Performance bonus for indløsning

Beregning af eventuel bonus for skade indløsning sker ud fra skadeindløsningsmålet, som er 80% af det samlede indløsningsmål (fremgår af PORT).

Skade Indløsningsprocent	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%
Antal bonusudbetalinger	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,63

Performance bonus for porteføljeudvikling

Beregning af eventuel bonus for porteføljeudvikling sker ud fra performance på egen porteføljeudvikling (fremgår af PORT).

Pf.udv.i 1.000 kr over eget mål	> 550	> 825	>1.100	>1.375	>1.650	>1.925	>2.200
Antal bonusudbetalinger	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,63

Erhvervsfaktorbonus

Bonusportionerne i overenskomstperioden på performancebonus kan blive forhøjet, hvis Erhvervs overordnede performance i optjeningsåret, målt i Combined Ratio før afløb, jf. Trygs årsregnskab (88,5% i 2017), er min.1 % point bedre end forrige års resultat.

0,5% af lønsummen i området for henholdsvis Partnerkundechefer/Producent/EKC kommer til udbetaling, hvis Erhvervs overordnede CR er min. 1% point bedre end forrige års resultat.

Yderligere 0,5% af lønsummen i området for henholdsvis Partnerkundechefer/Producent/EKC kommer til udbetaling (i alt 1%), hvis Erhvervs overordnede CR er min. 1,5% point bedre end forrige års resultat.

Udbetalingen sker forholdsmæssigt ud fra allerede tildelt performancebonus.

Finansiering af bonus:

Tryg finansierer en performance bonus svarende til minimum 2 % af lønsummen pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021.

Tryg finansierer derudover en erhvervs faktor bonus svarende til maximum 1% af lønsummen pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021. Såfremt den samlede Erhvervsfaktorbonus overstiger puljen på 1% af lønsummen, reduceres den forholdsmæssigt. Såfremt Combined Ratio ligger under målet for faktor 1 udbetales ingen Erhvervsfaktorbonus.

Lønsummen defineres som den faste månedsløn (excl. pension og feriepenge) for de assurandører, der opfylder kriteriet om min. 6 måneders ansættelse i området.

Bonus udbetales ultimo april måned i henholdsvis 2019, 2020 og 2021 som et ikke pensionsberettiget engangsvederlag Udbetalingen sker på baggrund af resultaterne opnået året før (optjeningsåret).

Såfremt en assurandør fratræder eller skifter job i optjeningsåret, vil vedkommende få udbetalt en forholdsmæssig del af den bonus, vedkommende ville have været berettiget til.

Anvendelse af uudnyttet bonuspulje det enkelte år

Hvis bonuspuljen på de minimum 2% af lønsummen ikke udnyttes fuldt ud, overføres det resterende beløb til næste års udlodning, hvis der er under 0,5 % tilbage.

Hvis der er 0,5 % eller mere tilbage, så udbetales differencen ned til de 0,5 %, til de 20 % bedst performende assurandører, på indløsning skade (eget budget) og egen porteføljeudvikling. Her tages ikke hensyn til karaktererne på de øvrige parametre. Der benyttes almindelige afrundingsregler.

Udbetalingen fordeles forholdsmæssigt efter de kvalificeredes egen skadeindløsning, porteføljeudvikling og iht. den enkelte assurandørs løn.

Ved overenskomstens afslutning udbetales et evt. overskud forholdsmæssigt iht. den enkelte assurandørs løn.

Den samme assurandør kan modtage flere udbetalinger ved denne bonus, da assurandøren både kan modtage bonus ved at opfylde kriterierne og ved at være blandt de 20 % bedst performende.

Kapitel 3 – Partnerkundechefer

Succeskriterier for Partnerkundechefer

Partnerkundechefen skal sikre lønsom vækst via partnerskaber, som organiserer og/eller giver adgang til det danske erhvervsmarked (grænsesnit til Industri)
Partnerkundechefens hovedopgave er salg og service til nye og bestående partneraftaler via eget salg og via generering af leads til andre assurandører og øvrige salgskanaler.

§ 1 Lønmodel – fast løn

Partnerkundechefens lønmodel består af en fast løn, suppleret med en mulighed for en individuel årlig regulering jf Kapitel 1 § 19 og en kontant bonus på op til 3,5 månedslønninger.
Partnerkundechefen resultatvurderes i januar/februar måned for det foregående kalenderår.

Partnerkundechefen vurderes på den samlede partnerportefølje tilknyttet Partnerchefen ud fra nedenstående objektive mål:

- Porteføljeudvikling
- Lønsomhed
- Indløsning

Der skal foreligge tal minimum 4 gange om året på succeskriterierne. Opgørelserne vil være manuelle.

§ 2 Bonus

Den kontante årlige bonusudbetaling beregnes på baggrund af den samlede vægtede karakter på nedenstående 3 måleparametre ganget med en Trygfaktor, som afhænger af Trygs overordnede performance (teknisk resultat)

Mål	Vægt	Karaktergivning
PORTEFØLJEUDVIKLING Der henvises til § 3	40 %	1 – 7
LØNSOMHED Der henvises til § 4	30 %	1 – 7
INDLØSNING Der henvises til § 5	30 %	1 – 7

Den samlede karakter bestemmer størrelsen af bonusudbetalingen, jf. afsnittes nedenfor om bonus.

Samlet vægtet karakter:

Samlet vægtet karakter	4,5	5	5,5	6	6,5	7
Antal månedsløn	1	1,5	2	2,5	3	3,50

Faktor bonus for Partnerkundechef

Bonusportionerne i overenskomstperioden på bonus kan blive forhøjet, hvis Erhvervs overordnede performance i optjeningsåret, målt i Combined Ratio før afløb, jf. Trygs årsregnskab (88,5% i 2017), er min. 1 % point bedre end forrige års resultat.

0,5% af lønsummen i området for henholdsvis Partnerkundechefer/Producent/EKC kommer til udbetaling, hvis Erhvervs overordnede CR er min. 1% point bedre end forrige års resultat.

Yderligere 0,5% af lønsummen i området for henholdsvis Partnerkundechefer/Producent/EKC kommer til udbetaling (i alt 1%), hvis Erhvervs overordnede CR er min. 1,5% point bedre end forrige års resultat.

Udbetalingen sker forholdsmæssigt ud fra allerede tildelt bonus.

§ 3 Porteføljעדvikling

Partnerkundechefen måles på porteføljעדvikling for den samlede partnerportefølje tilknyttet Partnerkundechefen. Porteføljעדviklingsmålet udregnes med udgangspunkt i Erhvervs bestandsudviklingsmål.

Den enkelte Partnerkundechefs porteføljעדviklingsmål fastsættes herefter i kroner på baggrund af Partnerkundechefens primo portefølje. Karakteren fastsættes som procentafvigelse ift. det nominelle mål.

Karaktergivning – porteføljעדvikling

Porteføljעדvikling (i kr. ift. mål)	÷1.100.001	÷ 550.001 - ÷1.100.000	÷1 - ÷550.000	Målopfylldelse	+ 550.000 - 1.099.999	+ 1.100.000 - 1.649.999	+ 1.650.000
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Partnerkundechefer med en primo portefølje under kr. 5 mio. her vægter indløsning og lønsomhed i stedet med 50 %

§ 4 Lønsomhed

Partnerkundechefen måles på lønsomhed på egen portefølje set i forhold til den gennemsnitlige lønsomhed i den samlede portefølje for Erhvervs kundechefer, Producentassurandører samt Partnerkundechefer.

Lønsomhedsmålet er den gennemsnitlige skadesprocent på Erhvervs kundechefer, Producentassurandører samt Partnerkundechefernes samlede portefølje. I

lønsomhedsberegningen indgår småskader samt mellem- og storskader med op til 1 mio. kr. Vejrskader tæller ikke med.

Opgørelsen sker bagud over en 3-årig periode. Indeværende år vægter med 50%. Året inden vægter med 30% og året før det vægter med 20%.

Kunder, der er modtaget fra anden portefølje indenfor de sidste 12 mdr. tælles ikke med i opgørelsen.

Karaktergivning – lønsomhed

Skadeprocent point	≥ 30	20 - 29	10 - 19	Mål %	$\div 10 - \div 19$	$\div 20 - \div 29$	$\leq \div 30$
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 5 Indløsning

Partnerkundeførelsen bliver målt på alt salg på aftalenumre, der er tilknyttet den enkelte.

Indløsningsmålet til brug for beregning af bonus, aftales hvert år med AKF.

Karaktergivning – indløsning

Indløsning i %	≤ 80	80 - 89,99	90 - 99,99	100 - 109,99	110 - 119,99	120 - 129,99	≥ 130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Afsnit 4 - Pensionskundechefer

Succeskriterier for Pensionskundechefer

Pensionskundecheferne er en af Tryg's distributionskanaler på det danske firmapensionsmarked. Pensionskundechefernes primære markedsfokus er erhvervsvirksomheder fra 10 ansatte.

Pensionskundechefernes hovedopgave er at udleve Tryg's vision om at være tryghedsleverandør på det danske firmapensionsmarked. Pensionskundechefernes hovedfokus er nysalg og implementering af nye firmapensionsaftaler i samarbejde med selskabets øvrige salgskorps.

§ 1 SUCCESKRITERIER

Pensionskundechefen resultatvurderes i januar/februar måned for det foregående kalenderår. Pensionskundechefen vurderes ud fra nedenstående objektive mål:

Mål	Vægt	Karaktergivning
INDLØST SALG Der henvises til § 2	50%	1 – 7
ANTAL NYE KONTRAKTER Der henvises til § 3	30%	1 – 7
ANTAL FØRSTEGANGSBESØG Der henvises til § 4	20%	1 – 7

Vægtningerne kan efter forhandling mellem selskabet og AKF ændres i kontraktperioden til ikrafttræden ved et årsskifte, dog med max. plus/minus 10 %-point pr. parameter.

MÅLFASTSÆTTELSE

§ 2 Salg nye kontrakter

Pensionskundechefen måles på indtegnning af pensionspræmie (inkl. sundhed) i implementeringsperioden på nye firmapensionskontrakter med min. 5 forsikrede (eller rammeaftaler som tillader færre end 5 forsikrede), som Pensionskundechefen har solgt. Implementeringsperioden er som udgangspunkt 6 måneder fra aftalens ikrafttræden, men kan i særlige tilfælde forlænges med ledergodkendelse, hvis en eller flere medarbejdergrupper tiltræder senere.

Individuelt indløsningsmål beregnes ud fra aktuel løn i vejledende tabel.

Vejledende tabel:

Månedsløn	Salg 2018	Salg 2019	Salg 2020
75.000	10.694.396	10.694.396	10.801.340
79.167	11.288.533	11.288.533	11.401.418
83.334	11.882.669	11.882.669	12.001.496
87.500	12.476.805	12.476.805	12.601.573
91.667	13.070.941	13.070.941	13.201.651
95.834	13.665.078	13.665.078	13.801.729
100.000	14.259.214	14.259.214	14.401.806
104.167	14.853.350	14.853.350	15.001.884
108.334	15.447.487	15.447.487	15.601.962
112.501	16.041.623	16.041.623	16.202.039
116.667	16.635.759	16.635.759	16.802.117
120.834	17.229.896	17.229.896	17.402.195
125.001	17.824.032	17.824.032	18.002.272
129.167	18.418.168	18.418.168	18.602.350
133.334	19.012.304	19.012.304	19.202.428
137.501	19.606.441	19.606.441	19.802.505
141.667	20.200.577	20.200.577	20.402.583

Den vejledende tabel reguleres i perioden med den aftalte generelle lønreguleringsprocent. Dette gælder dog ikke det første år.

Karaktergivning – Indløst salg

Indløst salg i %	< 80	80 – 89,99	90 – 99,99	100 – 109,99	110 – 119,99	120 – 129,99	≥ 130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 3 Nye kontrakter

Pensionskundechefen måles på salget af nye firmapensionskontrakter med min. 5 forsikrede (samt rammeaftaler som tillader færre end 5 forsikrede).

Karaktergivning:

Antal nye kontrakter	<14	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	>33
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 4 Antal førstegangsbesøg

Pensionskundechefen måles på antallet af afholdte førstegangsbesøg. Pensionskundechefen er forpligtet til via Tryknøglen, at dokumentere de afholdte møder med en gennemført aftalerapport.

Karaktergivning:

Antal første-gangsbesøg	0-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>69
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 5 Lønregulering

Pensionskundechefer				
Sml. Karakter	Lønnedgang		Sml. karakter	Lønstigning
1,00 - 1,49	-25%		4,26 – 4,45	2,5%
1,50 - 1,74	-22,5%		4,46 – 4,65	5%
1,75 – 1,99	-20%		4,66 - 4,85	7,5%
2,00 - 2,24	-17,5%		4,86 - 5,05	10%
2,25 - 2,49	-15%		5,06 - 5,25	12,5%
2,50 - 2,74	-12,5%		5,26 - 5,45	15%
2,75 – 2,99	-10%		5,46 - 5,65	17,5%
3,00 - 3,24	-7,5%		5,66 – 5,85	20%
3,25 - 3,49	-5%		5,86 - 6,05	22,5%
3,50 - 3,74	-2,5%		6,06 -	25%
3,75 - 4,25	0%			

§ 6 Bonus

Stk. 1. Performance bonus

Følgende skal være opfyldt for at få udbetalt Performance bonus:

Pensionskundechefen skal have

- en indløsningsprocent på min. 110 %
- en gennemsnitskarakter på de øvrige parametre på min. 4,0

Der udbetales performance bonus i portioner af 0,14 månedsløn op til 1,65 månedslønninger. Der er ingen faktor på udbetalingen.

Indløsningsprocent	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%	145%	150%	155%	160%	175%
Antal bonusudbetalinger	0,14	0,28	0,41	0,55	0,69	0,83	0,96	1,10	1,24	1,38	1,51	1,65

Finansiering:

Tryk opretter en performance bonus, svarende til minimum 2 % af den samlede lønsum for Pensionskundecheferne pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021.

Performance bonus udbetales som et engangsvederlag, der ikke er pensionsberettiget, ultimo april måned.

Første udbetaling sker ultimo april 2019 på baggrund af resultaterne i år 2018. Næste udbetaling sker ultimo april 2020 på baggrund af resultaterne i år 2019. Sidste udbetaling sker ultimo april 2021 på baggrund af resultaterne i år 2020.

Pensionskundechefen skal være ansat i 6 måneder i optjeningsåret, dvs. hhv. 2018, 2019 og 2020, for at være omfattet af bonusordningen. Eksempelvis er en Pensionskundechef der først tiltræder den 1. august 2018 ikke omfattet af bonusordningen i det første optjeningsår.

Såfremt en Pensionskundechef fratræder i optjeningsåret, vil vedkommende få udbetalt en forholdsmæssig del af den bonus, vedkommende ville have været berettiget til, medmindre denne ikke har været ansat i 6 måneder i optjeningsåret.

Den samlede puljes anvendelse det enkelte år

Hvis puljen ikke udnyttes fuldt ud, overføres det resterende beløb til næste års udlodning, hvis der er under 0,5 % tilbage.

Hvis der er 0,5 % eller mere tilbage, så udbetales differencen ned til de 0,5 %, til de 20 % bedst performende Pensionskundechefer. Her tages ikke hensyn til karaktererne på de øvrige parametre. Der benyttes almindelige afrundingsregler.

Udbetalingen fordeles forholdsmæssigt efter de kvalificeredes egen indløsning og iht. den enkelte Pensionskundechefs løn.

Ved overenskomstens afslutning udbetales et evt. overskud forholdsmæssigt iht. den enkelte Pensionskundechefs lønindplacering.

Den samme Pensionskundechef, kan modtage flere udbetalinger ved denne Performance bonus, da Pensionskundechefen både kan modtage ved at opfylde kriterierne og ved at være blandt de 20 % bedst performende.

Stk. 2. Team bonus

Følgende kriterium skal være opfyldt for at udløse bonussen:

For Pensionskundechefer og Chefrådgivere i Pension gælder, at forretningsområdet når et firmapensionssalg på over 200 mio. kr. i indløst præmiesalg (gælder alt firma-nysalg inkl. medarbejderudskiftninger).

Finansiering og udbetaling

Tryg finansierer maksimalt 1 % af lønsummen for assurandørerne pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021 til en team bonus.

Team bonus udbetales som et engangsvederlag, der ikke er pensionsberettiget, ultimo april måned.

Udbetalingen fordeles forholdsmæssigt til alle Pensionskundechefer og Chefrådgivere iht. den enkeltes lønindplacering.

Første udbetaling sker ultimo april 2019 på baggrund af resultaterne i år 2018. Næste udbetaling sker ultimo april 2020 på baggrund af resultaterne i år 2019. Sidste udbetaling sker ultimo april 2021 på baggrund af resultaterne i år 2020.

Pensionskundechefen eller Chefrådgiveren skal være ansat i 6 måneder i optjeningsåret, dvs. hhv. 2018, 2019 og 2020, for at være omfattet af bonusordningen. Eksempelvis er en Pensionskundechef eller Chefrådgiver der først tiltræder den 1. august 2018 ikke omfattet af bonusordningen i det første optjeningsår.

Såfremt en Pensionskundechef eller Chefrådgiver fratræder i optjeningsåret, vil vedkommende få udbetalt en forholdsmæssig del af den bonus, vedkommende ville have været berettiget til, medmindre denne ikke har været ansat i 6 måneder i optjeningsåret.

Opnår forretningsområdet ikke de 200 mio. kr. i firmapræmie, udbetales teambonus ikke.

Afsnit 5 – Chefrådgivere

Succeskriterier for Chefrådgivere

Chefrådgiverne er en af Tryg's distributionskanaler på det danske firmapensionsmarked.

Chefrådgivernes hovedopgave er, at udleve Tryg's vision om at være tryghedsleverandør på det danske firmapensionsmarked. Chefrådgivernes hovedfokus er servicering af firmakunder og rådgivning af VIP-medarbejdere. Det tilstræbes, at alle har mellem 40-50 firmakunder til betjening. Derudover indtegning af de medarbejdere i nye og bestående firmaaftaler, som ikke sker via Tryg's Pensionscenter.

§ 1 SUCCESKRITERIER

Chefrådgiveren resultatvurderes i januar/februar måned for det foregående kalenderår. Chefrådgiveren vurderes ud fra nedenstående objektive mål:

Mål	Vægt	Karaktergivning
ANTAL OPSIGELSER Der henvises til § 2	15 %	1 – 7
OPSAGT PRÆMIE Der henvises til § 3	15 %	1 - 7
SERVICEBESØG Der henvises til § 4	30 %	1 – 7
TOTALT MERSALG Der henvises til § 5	30 %	1 - 7
EMNEHENVISNING TIL TRYG Der henvises til § 6	10 %	1 - 7

Vægtningerne kan efter forhandling mellem selskabet og AKF ændres i kontraktperioden til ikrafttræden ved et årsskifte, dog med max. plus/minus 10 %-point pr. parameter.

MÅLFASTSÆTTELSE

§ 2 Antal opsigelser

Chefrådgiveren måles på evnen til at fastholde alle firmapensionskontrakter i sin portefølje, hvor Chefrådgiveren har haft betjeningsansvaret i min. 12 måneder Dette gælder både nye firmaaftaler og bestående aftaler, hvor betjeningsansvaret flyttes til Chefrådgiveren.

Antallet af opsagte firmapensionsaftaler tæller pr. opsigelsesdatoen (og ikke den dato hvor opsigelsen er modtaget). Som en opsagt firmapensionsaftale tæller også hvis firmakunden anmoder om at blive betjent af en anden Chefrådgiver

Under opsagte firmapensionskontrakter medregnes ikke konkurser, ophørte firmaer og firmaer som ikke længere opfylder betingelserne for at blive betjent af Chefrådgiveren.

Karaktergivning:

Antal opsigelser	>6	6	5	4	2-3	1	0
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 3 Opsagt præmie

Den opsagte præmie beregnes som bestandspræmien pr. opsigelsesdatoen på de opsagte firmapensionskontrakter jfr. § 2.

Karaktergivning:

Opsagt præmie i mio. kr.	>4,0	3,01-4,0	2,01-3,0	1,501-2,0	1,01-1,5	0,501-1,0	0-0,5
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Hvis den opsagte præmie mod forventning skulle ramme præcist ned mellem to karakterer anvendes den højeste karakter.

§ 4 Servicebesøg

Chefrådgiveren skal servicere alle firmakunder i sin portefølje i henhold til gældende servicekoncept.

Chefrådgiveren måles på antal gennemførte servicemøder på firmakunder i sin portefølje (der kan max. gives tælling for 2 servicemøder pr. kunde pr. år).

Chefrådgiveren er forpligtet til via Tryknøglen, at dokumentere de afholdte møder med en gennemført aftalerapport.

Karaktergivning:

Antal servicebesøg	<30	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 -
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 5 Totalt mersalg

Chefrådgiveren måles på det totale mersalg på alle sine afholdte kundemøder med CPR-kunder.

Det totale mersalg beregnes som det tegningsregistrerede salg af frivilligt bidrag og indskud (1/10).

Individuelt indløsningsmål beregnes ud fra aktuel løn i vejledende tabel.

Vejledende tabel for indløsningsmål:

Månedsløn	Salg år 2018	Salg år 2019	Salg år 2020
40.000	5.640.000	5.640.000	5.696.400
45.000	6.345.000	6.345.000	6.408.450
50.000	7.050.000	7.050.000	7.120.500
55.000	7.755.000	7.755.000	7.832.550
60.000	8.460.000	8.460.000	8.544.600
65.000	9.165.000	9.165.000	9.256.650
70.000	9.870.000	9.870.000	9.968.700
75.000	10.575.000	10.575.000	10.680.750
80.000	11.280.000	11.280.000	11.392.800
85.000	11.985.000	11.985.000	12.104.850
90.000	12.690.000	12.690.000	12.816.900

Den vejledende tabel reguleres i perioden med den aftalte generelle lønreguleringsprocent. Dette gælder dog ikke det første år.

Hensigten er, at emner fordeles ligeligt blandt Chefrådgiverne. For at skabe max. synlighed over tildelingen af nye firmakunder er det aftalt, at pensionsledelsen min. én gang i kvartalet sender en mail til alle Chefrådgivere med en opgørelse over alle nye firmakunder indeholdende følgende:

- Navn på tildelt Chefrådgiver
- Firmanavn og CVR-nummer
- Antal medarbejdere med pension
- Obligatorisk bidragsprocent

Karaktergivning – indløst salg:

Budgetopnåelse I %	< 80	80 – 89,99	90 – 99,99	100 – 109,99	110 – 119,99	120 – 129,99	> 130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 6 Emnehenvi sning

Chefrådgiveren måles på antal henvisninger af nye privatemner (ikke kunder i Tryg koncernen) og indgåelse af Firmapension Plus aftaler. De tæller som følger:

Privatemner tæller som 1 og Firmapension Plus aftaler tæller som 10. Chefrådgiveren skal dokumentere emnehenvi sningen via aktivitet i Trygnøglen.

Karaktergivning:

Emne- henvisning	< 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70 -
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 7 Lønregulering

Chefrådgiver			
Sml. karakter	Lønnedgang	Sml. karakter	Lønstigning
1,00 – 1,49	-25,00 %	4,25 - 4,49	2,50 %
1,50 – 1,74	-22,50 %	4,50 - 4,74	5,00 %
1,75 – 1,99	-20,00 %	4,75 - 4,99	7,50 %
2,00 – 2,24	-17,50 %	5,00 - 5,24	10,00 %
2,25 – 2,49	-15,00 %	5,25 - 5,49	12,50 %
2,50 – 2,74	-12,50 %	5,50 - 5,74	15,00 %
2,75 – 2,99	-10,00 %	5,75 - 5,99	17,50 %
3,00 – 3,24	-7,50 %	6,00 - 6,24	20,00 %
3,25 – 3,49	-5,00 %	6,25 - 6,49	22,50 %
3,50 – 3,74	-2,50 %	6,50 – 7,00	25,00 %
3,75 – 4,24	0 %		

§ 8 Bonus

Stk. 1. Performance bonus

Følgende skal være opfyldt for at få udbetalt Performance bonus:

Chefrådgiveren skal have

- en indløsningsprocent på min. 110 %
- en gennemsnitskarakter på de øvrige parametre på min. 4,0

Der udbetales performance bonus i portioner af 0,14 månedsløn op til 1,65 månedslønninger. Der er ingen faktor på udbetalingen.

Indløsningsprocent	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%	145%	150%	155%	160%	175%
Antal bonusudbetalinger	0,14	0,28	0,41	0,55	0,69	0,83	0,96	1,10	1,24	1,38	1,51	1,65

Finansiering:

Tryg opretter en performance bonus, svarende til minimum 2 % af den samlede lønsum for Chefrådgiverne pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021.

Performance bonus udbetales som et engangsvederlag, der ikke er pensionsberettiget, ultimo april måned.

Første udbetaling sker ultimo april 2019 på baggrund af resultaterne i år 2018. Næste udbetaling sker ultimo april 2020 på baggrund af resultaterne i år 2019. Sidste udbetaling sker ultimo april 2021 på baggrund af resultaterne i år 2020.

Chefrådgiveren skal være ansat i 6 måneder i optjeningsåret, dvs. hhv. 2018, 2019 og 2020, for at være omfattet af bonusordningen. Eksempelvis er en Chefrådgiver der først tiltræder den 1. august 2018 ikke omfattet af bonusordningen i det første optjeningsår.

Såfremt en Chefrådgiver fratræder i optjeningsåret, vil vedkommende få udbetalt en forholdsmæssig del af den bonus, vedkommende ville have været berettiget til, medmindre denne ikke har været ansat i 6 måneder i optjeningsåret.

Den samlede puljes anvendelse det enkelte år

Hvis puljen ikke udnyttes fuldt ud, overføres det resterende beløb til næste års udlodning, hvis der er under 0,5 % tilbage.

Hvis der er 0,5 % eller mere tilbage, så udbetales differencen ned til de 0,5 %, til de 20 % bedst performende Chefrådgivere. Her tages ikke hensyn til karaktererne på de øvrige parametre. Der benyttes almindelige afrundingsregler.

Udbetalingen fordeles forholdsmæssigt efter de kvalificeredes egen indløsning og iht. den enkelte Chefrådgivers løn.

Ved overenskomstens afslutning udbetales et evt. overskud forholdsmæssigt iht. den enkelte Chefrådgivers lønindplacering.

Den samme Chefrådgiver, kan modtage flere udbetalinger ved denne Performance bonus, da Chefrådgiveren både kan modtage ved at opfylde kriterierne og ved at være blandt de 20 % bedst performende.

Stk. 2. Team bonus

Følgende kriterium skal være opfyldt for at udløse bonus:

For Pensionskundechefer og Chefrådgivere i Pension gælder, at forretningsområdet når et firmapensionssalg på over 200 mio. kr. i indløst præmiesalg (gælder alt firma-nysalg inkl. medarbejderudskiftninger).

Finansiering og udbetaling

Tryg finansierer maksimalt 1 % af lønsummen for assurandørerne pr. 1. januar 2019, 2020 og 2021 til en team bonus.

Team bonus udbetales som et engangsvederlag, der ikke er pensionsberettiget, ultimo april måned.

Udbetalingen fordeles forholdsmæssigt til alle Pensionskundechefer og Chefrådgivere iht. den enkeltes lønindplacering.

Første udbetaling sker ultimo april 2019 på baggrund af resultaterne i år 2018. Næste udbetaling sker ultimo april 2020 på baggrund af resultaterne i år 2019. Sidste udbetaling sker ultimo april 2021 på baggrund af resultaterne i år 2020.

Pensionskundechefen eller Chefrådgiveren skal være ansat i 6 måneder i optjeningsåret, dvs. hhv. 2018, 2019 og 2020, for at være omfattet af bonusordningen. Eksempelvis er en Pensionskundechef eller Chefrådgiver der først tiltræder den 1. august 2018 ikke omfattet af bonusordningen i det første optjeningsår.

Såfremt en Pensionskundechef eller Chefrådgiver fratræder i optjeningsåret, vil vedkommende få udbetalt en forholdsmæssig del af den bonus, vedkommende ville have været berettiget til, medmindre denne ikke har været ansat i 6 måneder i optjeningsåret.

Opnår forretningsområdet ikke de 200 mio. kr. i firmapræmie, udbetales team bonus ikke.

Kapitel 6 Industrikundechefer

Succeskriterier for Industri

Industri er en af Trygs distributionskanaler, som bl.a. skal sikre lønsom vækst på det øvre danske erhvervsmarked. Dette marked defineres primært som erhvervsvirksomheder over 100 ansatte og over 100 mio. DKK i omsætning.

Industrikundechefens hovedopgave er at være risikorådgiver på det definerede industrimarked. Industrikundechefens hovedfokus er lønsomhed og porteføljeudvikling.

Lønnen består af en fast løn, en bonusløn og en performance bonus.

§ 1 Fastløn

Den faste løn reguleres årligt med 2%

De 3 højst lønnede reguleres med $2\% \times 0,25$.

Det resterende beløb af ovenstående $2\% \times 0,75$ omregnes til kroner og fordeles i forhold til fastløn til de 3 lavest lønnede.

I år 1 udtages 1% af bonusløn, således at denne fremover udgør 7%. Det samlede kronebeløb fordeles ligeligt til forhøjelse af Industrikundechefernes faste løn, dog ikke til de 3 højst lønnede.

§ 2 Bonusløn

Bonusløn er baseret på en lønpulje, der udgør 7,0% af den samlede lønsum inkl. pension og excl. garantilønnere, hvert år pr. 1. januar. De 7,0% er en fast sats i perioden.

Bonusløn udbetales ud fra følgende kriterie:

Porteføljeudviklingen defineres, som forskellen mellem primo- og ultimoporteføljen for den enkelte Industrikundechef.

Porteføljeudviklingsmål udregnes med udgangspunkt i selskabets bestandsudviklingsmål. Den enkelte industrikundechefs porteføljeudviklingsmål udregnes herefter i kroner på baggrund af industrikundechefens primoportefølje.

1. Industrikundechefen korrigeres i forbindelse med resultatsamtalen for afgang af kunder, der er modtaget inden for de seneste 12 kalendermåneder.
2. En kunde kan max. tælle med kr.10 mio. i porteføljeudvikling.

Bonusløn opgøres i 2018 til 2020 jf. nedenstående skala.

Mål	
+ 1.000.000	kr. 20.000,00
+ 2.000.000	kr. 40.000,00
+ 3.000.000	kr. 60.000,00
+ 4.000.000	kr. 80.000,00
+ 5.000.000	kr. 100.000,00
+ 6.000.000	kr. 120.000,00
+ 7.000.000	kr. 140.000,00
+ 8.000.000	kr. 160.000,00
+ 9.000.000	kr. 180.000,00
+10.000.000	kr. 200.000,00

En bonusudbetaling er et kronebeløb uafhængig af månedsløn. Såfremt der er overskydende penge i bonuspuljen deles de ligeligt til alle Industrikudefcheferne i et ens kronebeløb.

Såfremt bonusløn-puljen ikke er tilstrækkelig til at dække bonusudbetalingerne, sker der en forholdsmæssig reduktion.

Al dokumentation vedr. bonusudbetalingerne vil være tilgængelig for AKF's bestyrelse.

§ 3 Performance bonus

Performancebonus udgør garanteret 1% af lønsummen og udbetalingen kan max udgøre 1,65 månedsløn. Performance bonus opgøres efter nedenstående tabel:

2018													
Indløsnings-%	Vægt 60%	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%	145%	150%	155%	160%	175%
antal månedsløn		0,14	0,28	0,41	0,55	0,69	0,83	0,96	1,10	1,24	1,38	1,51	1,65
Lønsomhed FT resultat før afløb	Vægt 40%						-26,5m / 100%	22m / 117%	17,5m / 134%	13m / 151%	8,5m / 168%	4m / 185%	0,6m / 202%
antal månedsløn							0,14	0,39	0,64	0,89	1,14	1,39	1,65
2019													
Indløsnings-%	Vægt 50%	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%	145%	150%	155%	160%	175%
antal månedsløn		0,14	0,28	0,41	0,55	0,69	0,83	0,96	1,10	1,24	1,38	1,51	1,65
Lønsomhed FT resultat før afløb	Vægt 50%						100,00%	117,00%	134,00%	151,00%	168,00%	185,00%	202,00%
antal månedsløn							0,14	0,39	0,64	0,89	1,14	1,39	1,65
2020													
Indløsnings-%	Vægt 40%	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%	145%	150%	155%	160%	175%
antal månedsløn		0,14	0,28	0,41	0,55	0,69	0,83	0,96	1,10	1,24	1,38	1,51	1,65
Lønsomhed FT resultat før afløb	Vægt 60%						100,00%	117,00%	134,00%	151,00%	168,00%	185,00%	202,00%
antal månedsløn							0,14	0,39	0,64	0,89	1,14	1,39	1,65

Indløsningsprocent vægter henholdsvis 60%, 50%, 40% i 2018, 2019 og 2020. Indløsningsprocenten opgøres efter vejledende tabel for indløsning.

Lønsomhedsscoren vægter henholdsvis 40%, 50%, 60% i 2018, 2019 og 2020.

Lønsomhedsmålet er fælles for samtlige Industrikundechefer, og det fastsættes for det enkelte år ud fra forretningsområdet Industris samlede forsikringstekniske resultat før afløb i P40 året før (4. prognose - klar medio december i det enkelte år). Industrikundechefernes mål fastsættes på baggrund af den direkte betjente porteføljes procentvise resultat af det samlede resultat. Målet i 2018 er -26,5 million kr. før afløb. Lønsomhedsmålet for 2019 og 2020 meldes ud ultimo året før.

Eksempel:

Industrikundechefernes mål fastsættes til 60% af Industris samlede tekniske resultat, hvis den direkte portefølje udgør 60% af den samlede portefølje i Industri.

Den samlede performancebonus er de vægtede antal månedslønninger fra indløsning og lønsomhed.

Vægtningerne kan efter forhandling mellem selskabet og AKF ændres i kontraktperioden til ikrafttræden ved et årsskifte, dog med max. plus/minus 10%-point pr. parameter.

Det er aftalt, parterne imellem, at nyt lønsomhedsparameter følger den til enhver tids gældende målemetode der anvendes i bonusafbetaling (INP) for nærmeste leder. Ændres målemetoden i perioden for Industri DK, skal fremtidig målemetode aftales med AKF.

Hvis selskabet vælger ikke at måle nærmeste leder på lønsomhed skal nyt parameter forhandles mellem selskabet og AKF.

§ 2 Indløsning

Indløsning opgøres individuelt som indløst præmie i kalenderåret

Pointgivning	
Branche Points pr. Indløsningskrone	
Auto	3
Transport	5
Firmapension/kollektiv ulykke	
Indskud vægter med 1/10	3
Individuel Liv og Pension, Indskud vægter med 1/10	4
Erhvervsskade	5
Rejse-/sundhed/gruppeliv/sygedrifttab/tandforsikring	5
Privatskade	7
Landbrugsskade	7
Kreditforsikring	1,5
Cigna	5

Kunder landet via mægler giver 50% i indløsning
 Indløsningen opgøres individuelt som indløst præmie i kalenderåret.

Vejledende tabel

Månedsløn	Points - vægtede tal 2018	Points - vægtede tal 2019	Points - vægtede tal 2020
kr 70.000,00	29.701.027	30.295.047	30.900.948
kr 75.000,00	31.903.510	32.541.581	33.192.412
kr 80.000,00	34.105.994	34.788.114	35.483.876
kr 85.000,00	36.308.477	37.034.647	37.775.340
kr 90.000,00	38.510.961	39.281.180	40.066.804
kr 95.000,00	40.713.444	41.527.713	42.358.267
kr 100.000,00	42.915.928	43.774.246	44.649.731
kr 105.000,00	45.118.411	46.020.779	46.941.195
kr 110.000,00	47.320.895	48.267.312	49.232.659
kr 115.000,00	49.523.378	50.513.846	51.524.123
kr 120.000,00	51.725.862	52.760.379	53.815.586
kr 125.000,00	53.928.345	55.006.912	56.107.050
kr 130.000,00	56.130.828	57.253.445	58.398.514
kr 135.000,00	58.333.312	59.499.978	60.689.978
kr 140.000,00	60.535.795	61.746.511	62.981.442
kr 145.000,00	62.738.279	63.993.044	65.272.905
kr 150.000,00	64.940.762	66.239.578	67.564.369
kr 155.000,00	67.143.246	68.486.111	69.855.833
kr 160.000,00	69.345.729	70.732.644	72.147.297
kr 165.000,00	71.548.213	72.979.177	74.438.760
kr 170.000,00	73.750.696	75.225.710	76.730.224

Kapitel 7 Privatassurandører

Succeskriterier for Privatassurandører

Privatassurandøren er en af Tryg distributionskanaler til at sikre vækst på det danske privatmarked. Privatassurandørens hovedfokus er salg af private skadeforsikringer til nye kunder. I mindre omfang kan Privatassurandøren også sælge pension- og erhvervsforsikringer. Erhvervsforsikringer defineres som erhvervskunder med under fem ansatte.

Privatassurandørens løn består af to komponenter, en variabel månedsandel og en årsandel. Vedr. overgangen fra tidligere overenskomst henvises til § 15.

§ 1 Månedsandelen

Månedsandelen opgøres med baggrund i konkret performance på tre parametre. Udbetalingen sker med to måneders forskydning, således at beløb optjent i juni udbetales ultimo august.

Månedsandelen opgøres efter nedenstående objektive parametre:

Mål
Indløsning: Privat Skade + motor Der henvises til § 2
Antal 3+ kunder Der henvises til § 3
Antal gennemførte nysalgsmøder Der henvises til § 4

§ 2 Indløsning Privat Skade og Motor

Indløsning på Privat og Motor som det fremgår af PORT danner grundlag for honoreringen. Indløsning i kroner udløser honorar i kroner.

Privat- & Motorindløsningsmålet er 95% af det samlede indløsningsmål delt med 12 (måneder).

Den samlede indløsning pr. måned på Privat og Motor honoreres efter følgende skala:

Indløsning kr.	0-99.999	100.000	115.000	130.000	145.000	160.000	175.000	190.000	205.000
Løntillæg kr.	0	1.615	2.030	2.445	2.860	3.275	3.690	4.105	4.520

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (415 kr. pr. 15.000 kr. i indløsning i 2018). Løntillægget reguleres med 1 % om året.

Hertil kommer to yderligere to trinvis løntillæg:

Første gang kr. 180 pr. trin ved det første trin efter assurandørens skadesindløsningsmål pr måned.

Anden gang yderligere kr. 170 pr. trin (samlet kr. 350) ved det andet trin efter skadesindløsningsmål pr måned.

Eksempel 1:

Hvis assurandøren indløser kr. 204.000 giver det et løntillæg på kr. 4.105

Såfremt den samme assurandør har et månedligt indløsningsmål på kr. 130.000 vil der yderligere blevet givet trinstigninger som følger:

Indløsning kr.	0-99.999	100.000	115.000	130.000	145.000	160.000	175.000	190.000	205.000
Løntillæg kr.	0	1.615	2.030	2.445	2.860	3.275	3.690	4.105	
Tillæg trin 1					180	180	180	180	
Tillæg trin 2						170	170	170	

Det samlede løntillæg bliver således kr. 5.335

Eksempel 2:

Hvis en assurandør med et indløsningsbudget på kr. 130.000,- indløser 440.000 svarende til 20 trin over budget bliver det samlede løntillæg:
kr. 2.445 for at nå budgettet + (20 x 415 + 20 x 180 + 19 x 170) for overperformance = kr. 17.575,-

Force majeure ved svigt i indløsningstal i PORT

Såfremt der måtte opstå en situation hvor PORT-tal ikke opdateres i en måned (fx systemnedbrud ell. lign.) kommer indløsningen ved næste opdatering.

§ 3 Antal 3+ kunder

Antallet af nye 3+ kunder (nysalg og opsalg) som fremgår af den månedlige selskabsrapportering danner grundlag for honoreringen. 3+ kunden er defineret ved en kunde med 3 produkter eller mere.

Det månedlige antal 3 + kunder indlæses i Port og overføres til en månedlig løndatabase, hvorfra den synliggøres for den enkelte assurandør.

Antal 3+ kunder pr. måned honoreres efter følgende skala:

Antal 3+ kunder	0-9	10	11	12	13	14	15	16
Løntillæg kr.	kr. 0	kr. 700	kr. 900	kr. 1.100	kr. 1.300	kr. 1.500	kr. 1.700	kr. 1.900

Løntillægget reguleres med 1% om året

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (200 kr. pr. trin)

Regel: 3+ kunder registreres samme måned som acceptdato

§ 4 Antal gennemførte nysalgsmøder

Antal gennemførte nysalgsmøder pr. måned honoreres efter følgende skala:

Antal gennemførte nysalgsmøder	0-22	23	24	25	26	27	28	29
Løntillæg	kr. 0	kr. 710	kr. 820	kr. 930	kr. 1.040	kr. 1.150	kr. 1.260	kr. 1.370

Løntillægget reguleres med 1% om året

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (110 kr. pr. trin)

Et nysalgsmøde er:

1. Fysisk kundebesøg
2. Onlinemøde med salg >kr. 5000
3. Telefonmøde med salg > kr. 5000

som kommer til assurandøren fra forskellige kanaler.

Møderne skal registreres i Tryknøglen under aktiviteter og de skal altid indeholde en "kilde" før de kan defineres som nysalgsmøde i lønparameteret.

§ 5 Årsandelen

På årsandelen resultatvurderes Privatassurandøren en gang årligt ifm. resultatsamtalen.

Årsandelen udgør minimumslønnen, jf. Rammeoverenskomsten.

Årsandelen opgøres efter følgende objektive parametre:

Mål	Vægt	Karaktergivning
Indløsning i alt Der henvises til § 6	55 %	1 – 7
Antal 3+kunder Der henvises til § 7	20 %	1 - 7
Fornyelsesprocent Der henvises til § 8	25 %	1 - 7

Lønparametre på årsandelen

§ 6 Vejledende tabel og vægtning af brancher

Indeksring 2019 + 2020 udgør 1% pr. år

Indløsningsmål	Vejledende tabel	Vejledende tabel - Årsandel
6.175.860	Kr. 30.000,00	Kr. 26.400
7.301.765	Kr. 35.000,00	Kr. 30.800
8.427.669	Kr. 40.000,00	Kr. 35.200
9.553.573	Kr. 45.000,00	Kr. 39.600
10.679.478	Kr. 50.000,00	Kr. 44.000
11.805.382	Kr. 55.000,00	Kr. 48.400
12.931.286	Kr. 60.000,00	Kr. 52.800
14.057.191	Kr. 65.000,00	Kr. 57.200
15.183.095	Kr. 70.000,00	Kr. 61.600
16.309.000	Kr. 75.000,00	Kr. 66.000

Karaktergivning – indløsning – Privatassurandør

Indløsning i %	< 80	80-89,99	90-99,99	100-109,99	110-119,99	120-129,99	>130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Brancher	Point pr. indløsningskr.
Privat & Auto	6
Erhverv skade, Landbrug skade, transport, E-rejse og E-Sundhed	2
Liv, pension & gruppeliv Indskud vægter med 1/10	1

§ 7 Antal 3+ kunder

Antallet af nye 3+ kunder (nysalg og opsalg) som fremgår af den månedlige selskabsrapportering danner grundlag for honoreringen. 3+ kunden er defineret ved en kunde med 3 produkter eller mere.

Det månedlige antal 3 + kunder indlæses i Port og overføres til en månedlig løndatabase, hvorfra den synliggøres for den enkelte assurandør.

Karaktergivning for antal 3+ kunder pr. år, fastsættes ud fra den enkelte assurandørs performance i forhold til vejledende tabel for 3 +kunder.

Antal 3 + kunder	Løn	Løn - Årsandel
85	Kr. 25.000,00	Kr. 22.000
100	Kr. 30.000,00	Kr. 26.400
115	Kr. 35.000,00	Kr. 30.800
130	Kr. 40.000,00	Kr. 35.200
145	Kr. 45.000,00	Kr. 39.600
159	Kr. 50.000,00	Kr. 44.000
173	Kr. 55.000,00	Kr. 48.400
187	Kr. 60.000,00	Kr. 52.800
200	Kr. 65.000,00	Kr. 57.200
213	Kr. 70.000,00	Kr. 61.600
226	Kr. 75.000,00	Kr. 66.000
238	Kr. 80.000,00	Kr. 70.400
250	Kr. 85.000,00	Kr. 74.800
262	Kr. 90.000,00	Kr. 79.200
274	Kr. 95.000,00	Kr. 83.600

Karaktergivning – 3+ kunder – Privatassurandør

3+ kunder i %	< 80	80-89,99	90-99,99	100-109,99	110-119,99	120-129,99	>130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 8 Fornyelsesprocent

Fornyelsesprocenten måles på følgende måde:

I kraftsatte policer af typen 656 (indbo).

Opgørelsen indeholder ikke rejseforsikring.

Kun policer, der er gået til andet eksternt selskab eller afgang med restance tæller som afgang.

Dødsfald, konkurs, skift af selskabsform og lign. tæller ikke som afgang, men tæller som i kraft.

Alle policerne indgår med deres status efter 12 måneders i kraft.

I kraftsatte policer i perioden fra 1.1. til 31.12 lønvurderes den efterfølgende 1.1. forskudt med 12 mdr. – se periode 1

Periode 1

1/1 31/12 2017 1/1 31/12 2018

Opgørelse

Lønopgørelse

Ved mindre end 50 i kraftsatte policer ved en lønopgørelse neutraliseres karakteren til 4

Karaktergivning – Fornyelsesprocent efter 12 måneder:

Fornyelsesprocent	< 87,50	87,50– 89,00	89,01 – 90,00	91,01 – 93,00	93,01 – 94,00	94,01 – 95,00	>95,00
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Eksempel:

Ved lønopgørelsen 1.1.2019 måles der på i kraftsatte policer fra 1.1.2017 til 31.12.2017

Antal i kraftsatte policer i perioden = 150 stk.

Policer med status i kraft pr. opgørelses dato 31.12.2018 = 138

Fornyelsesprocenten er = $138 \times 100 / 150 = 92 \%$

Hvilket giver karakteren 4

Andre lønforudsætninger

§ 9 Garanti for leverede møder

Selskabet sikrer assurandøren en gennemsnitlig leverance af salgsbesøg i 44 uger pr. år.

Leverancegarantien pr. Privatassurandør er 6 salgsbesøg pr. uge – i alt 264 møder pr. år.

Det tilstræbes at de 264 leverede møder leveres jævnt over året.

Møderne skal som minimum indeholde mulighed for tegning af minimum 3+ kunde.

Stk. 1 Månedsandelen

Såfremt de selskabsleverede møder for den enkelte måned ikke resulterer i minimum 16 gennemførte møder (ud over egen indsats) for den enkelte assurandør, kompenseres der på følgende måde:

Aktivitet:

Der udbetales kr. 710,- ud over hvad månedsandelen i øvrigt er opgjort til.

3+:

Der kompenseres med ½ 3+ kunde for hvert manglende møde.

Indløsning:

Der kompenseres med kr. 7.500 indløsningskroner for hvert møde der mangler op til de 16 pr. måned.

For månedsadelen reduceres mødegarantien med forholdet mellem fraværsdage og arbejdsdage.

Stk. 2 Årsandelen

Den endelige opgørelse finder sted årligt ved lønindplaceringen. Såfremt det her konstateres, at selskabet ikke har opfyldt sin samlede leverancegaranti til Privatassurandøren, kompenseres assurandøren for hvert enkelt manglende salgsbesøg som følger:

- 25.000 indløsningspoint
- ½ 3+ kunde

Mødegarantien omfatter ikke perioder med længerevarende lovligt fravær.

Eks.: Ved 3 måneders forældreorlov i et kalenderår bliver garantien gældende for de resterende ni måneder af året. Altså 75% af 264 møder. Garantien bliver således 198 møder for året.

§ 10 Egne bookede møder med salg

Privatassurandøren har mulighed for at booke egne møder

Hvert eget booket møde (Kilde: egen indsats) der er gennemført ved fysisk møde hos kunden med salg, honoreres med kr. 400 pr. stk.

Opgørelsen trækkes af Tryg hver den 10. i måneden, og udbetales som engangshonorering ved førstkommende lønkørsel.

Eks. 1:

Periode fra 1. september – 30. september opgøres senest den 10. oktober og udbetales ultimo oktober.

Der foretages løbende revision af Tryg.

§ 11 Kompensation ved servicering af Privatkunder

Selskabet yder kompensation, såfremt nærmeste leder ønsker at Privatassurandøren servicerer en privatkunde.

Stk. 1 Månedssandelen

- 7.500 indløsningskroner (forskydes to måneder som ved almindelig kompensation)
- 1 nysalgsbesøg
- ½ 3+ kunde

Stk. 2 Årsandelen

- 25.000 indløsningspoint
- ½ 3+ kunde

§ 12 Lønregulering i procent pr. år

Privatassurandører			
Sml. karakter	Lønnedgang	Sml. karakter	Lønstigning
1,00 – 1,49	--15,00%	4,25 - 4,49	1,50 %
1,50 – 1,74	-13,50%	4,50 - 4,74	3,00 %
1,75 – 1,99	-12,00%	4,75 - 4,99	4,50 %
2,00 – 2,24	-10,50%	5,00 - 5,24	6,00 %
2,25 – 2,49	-9,00 %	5,25 - 5,49	7,50 %
2,50 – 2,74	-7,50 %	5,50 - 5,74	9,00 %
2,75 – 2,99	-6,00 %	5,75 - 5,99	10,50 %
3,00 – 3,24	-4,50 %	6,00 - 6,24	12,00 %
3,25 – 3,49	-3,00 %	6,25 - 6,49	13,50 %
3,50 – 3,74	-1,50 %	6,50 – 7,00	15,00 %
3,75 – 4,24	0 %		

Privat assurandøren kan maksimalt lønnedsettelses 25% på et år, når man ser totalt set på månedsandel og årsandel.

§ 13 Garanti for udbetaling af den samlede lønsum

Den samlede lønsum garanteres udbetalt incl. årlige reguleringer. Altså både årsandelen der udgør 88 procent af den "gamle løn" samt de 15% der udgør månedsandelen. Såfremt der udløses betaling under denne paragraf fordeles beløbet forholdsmæssigt efter den enkelte assurandørers optjente andel af den årsakkumulerede månedsandel.

§ 14 Kompensationspulje til forøgelse af korrektionsfaktor

Såfremt Privatassurandørkanalens samlede performance på tegningsregistrering på Privat og Motor pr. kalenderår overstiger målsætningen (assurandørkanalens samlede budget- for 2018 udgør det 113 mill.) kan ekstraudbetaling udløses.

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 105 udløses 0,5% af lønsummen

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 110 udløses 1,0% af lønsummen

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 115 udløses 1,5% af lønsummen

(Der udløses kun et af trinene)

Beløbet udbetales som et engangsvederlag

Såfremt indløsningsprocenten har ændret sig i forhold til året før korrigeres udbetalingsprocenten forholdsmæssigt i både opadgående og nedadgående retning.

Beløbet anvendes til at løfte korrektionsfaktoren det pågældende år.

§ 15 Beregning af lønelementer ved overgang fra gammel til ny overenskomst:

1. Den varslede løn efter resultaterne af andet halvår 2017 splittes i to, efter generel regulering (1%) og puljeregulering (1%).
2. Årsandelen udgør herefter 88% af den varslede løn og til månedsandelen investeres 12% af tidligere løn.
3. Månedsandelen udbetales som fast funktionstillæg indtil månedsandelssystemet er på plads.
4. Funktionstillægget udgør de 12% af assurandørens gamle løn plus 3% fra bonus og lign. 15% i alt
5. Opsamling af data sker fra 1. maj af hensyn til historikopbygning til beregning af kompensationer.
6. Den variable månedsandel bliver først effektueret når IT-systemet er på plads
7. Nedsættelsen af point på LOP/Erhverv sker først pr. 01.07.18. Eventuelle manglende point tillægges manuelt inden lønsamtalen. Tal aflæses i PORT 10. juli 2018.

Kapitel 8 FDM assurandører

Succeskriterier for FDM assurandører

FDM assurandøren er en af Tryg distributionskanaler til at sikre vækst på det danske privatmarked. FDM assurandørens hovedfokus er salg af private skadeforsikringer til FDM kunder. I mindre omfang kan FDM assurandøren også sælge pension- og erhvervsforsikringer. Erhvervsforsikringer defineres som erhvervskunder med under fem ansatte.

FDM assurandørens løn består af en variabel månedsandel og en årsandel.

§ 1 Månedsandelen

Månedsandelen opgøres med baggrund i konkret performance på tre parametre. Udbetalingen sker med to måneders forskydning, således at beløb optjent i juni udbetales ultimo august.

Månedsandelen opgøres efter nedenstående objektive parametre:

Mål
Indløsning: Privat Skade + motor Der henvises til § 2
Antal 3+ kunder Der henvises til § 3
Antal gennemførte nysalgsmøder Der henvises til § 4

§ 2 Indløsning Privat Skade og Motor

Indløsning på Privat og Motor som det fremgår af PORT danner grundlag for honoreringen. Indløsning i kroner udløser honorar i kroner.

Privat- og Motorindløsningsmålet er 95% af det samlede indløsningsmål delt med 12 (måneder).

Den samlede indløsning pr. måned på Privat og Motor honoreres efter følgende skala:

Indløsning kr.	<130.000	130.000	149.500	169.000	188.500	208.000	227.500	247.000	266.500
Løntillæg kr.	0	1.615	2.030	2.445	2.860	3.275	3.690	4.105	4.520

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (415 kr. pr. 19.500 kr. i indløsning i 2018). Løntillægget reguleres med 1% om året.

Hertil kommer to yderligere to trinvis løntillæg:

Første gang kr. 180 pr. trin ved det første trin efter assurandørens skadesindløsningsmål pr måned.

Anden gang yderligere kr. 170 pr. trin (samlet kr. 350) ved det andet trin efter skadesindløsningsmål pr måned.

Eksempel 1:

Hvis assurandøren indløser kr. 207.000 giver det et løntillæg på kr. 2.860

Såfremt den samme assurandør har et månedligt indløsningsmål på kr. 130.000 vil der yderligere blevet givet trinstigninger som følger:

Indløsning kr.	<130.000	130.000	149.500	169.000	188.500	208.000	227.500	247.000	265.500
Løntillæg kr.	0	1.615	2.030	2.445	2.860	3.275			
Tillæg trin 1			180	180	180				
Tillæg trin 2				170	170				

Det samlede løntillæg bliver således kr. 3.740 (2.860 + 3x180 + 2x170)

Eksempel 2:

Hvis en assurandør med et indløsningsbudget på kr. 130.000,- indløser kr. 530.000 svarende til 20 trin over budget, bliver det samlede løntillæg:
kr. 1.615 for at nå budgettet + (20 x 415 + 20 x 180 + 19 x 170) for overperformance = kr. 16.745,-

Force majeure ved svigt i indløsningstal i PORT

Såfremt der måtte opstå en situation hvor PORT-tal ikke opdateres i en måned (fx systemnedbrud ell. lign.) kommer indløsningen ved næste opdatering.

§ 3 Antal 3+ kunder

Antallet af nye 3+ kunder (nysalg og opsalg) som fremgår af den månedlige selskabsrapportering danner grundlag for honoreringen. 3+ kunden er defineret ved en kunde med 3 produkter eller mere.

Det månedlige antal 3 + kunder indlæses i Port og overføres til en månedlig løndatabase, hvorfra den synliggøres for den enkelte assurandør.

Antal 3+ kunder pr. måned honoreres efter følgende skala:

Antal 3+ kunder	0-12	13	14	15	16	17	18	19
Løntillæg kr.	kr. 0	kr. 700	kr. 860	kr. 1.020	kr. 1.180	kr. 1.340	kr. 1.500	kr. 1.660

Løntillægget reguleres med 1% om året

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (160 kr. pr. trin)

Regel: 3+ kunder registreres samme måned som acceptdato

§ 4 Antal gennemførte nysalgsmøder

Antal gennemførte nysalgsmøder pr. måned honoreres efter følgende skala:

Antal	<29	29	30	31	32	33	34	35
Løntillæg i kr.	0	710	800	890	980	1.070	1.160	1.250

Løntillægget reguleres med 1% om året

Skalaen er kontinuerligt fortløbende efter samme principper (90 kr. pr. trin)

Et nysalgsmøde er:

4. Fysisk kundebesøg
5. Onlinemøde med salg >kr. 5000
6. Telefonmøde med salg > kr. 5000

som kommer til assurandøren fra forskellige kanaler.

Møderne skal registreres i Tryknøglen under aktiviteter og de skal altid indeholde en "kilde" før de kan defineres som nysalgsmøde i lønparameteret.

§ 5 Årsandelen

På årsandelen resultatvurderes FDM assurandøren en gang årligt ifm. resultatsamtalen.

Årsandelen opgøres efter følgende objektive parametre:

Mål	Vægt	Karaktergivning
Indløsning i alt Der henvises til § 6	55 %	1 – 7
Antal 3+kunder Der henvises til § 7	20 %	1 - 7
Fornyelsesprocent Der henvises til § 8	25 %	1 - 7

Lønparametre på årsandelen

§ 6 Vejledende tabel og vægtning af brancher

Indeksring 2019 + 2020 udgør 1% pr. år.

Indløsningsmål	Vejledende tabel	Vejledende tabel - Årsandel
6.175.860	Kr. 30.000,00	Kr. 26.400
7.301.765	Kr. 35.000,00	Kr. 30.800
8.427.669	Kr. 40.000,00	Kr. 35.200
9.553.573	Kr. 45.000,00	Kr. 39.600
10.679.478	Kr. 50.000,00	Kr. 44.000
11.805.382	Kr. 55.000,00	Kr. 48.400
12.931.286	Kr. 60.000,00	Kr. 52.800
14.057.191	Kr. 65.000,00	Kr. 57.200
15.183.095	Kr. 70.000,00	Kr. 61.600
16.309.000	Kr. 75.000,00	Kr. 66.000

Brancher	Point pr. indløsningskr.
Privat & Auto - FDM	4,5
Erhverv skade, Landbrug skade, transport, E-rejse og sundhed	2
Liv, pension & gruppeliv Indskud vægter med 1/10	1

Karaktergivning – indløsning – FDM assurandør

Indløsning i %	< 80	80-89,99	90-99,99	100- 109,99	110- 119,99	120- 129,99	>130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 7 Antal 3+ kunder

Antallet af nye 3+ kunder (nysalg og opsalg) som fremgår af den månedlige selskabsrapportering danner grundlag for honoreringen. 3+ kunden er defineret ved en kunde med 3 produkter eller mere.

Det månedlige antal 3 + kunder indlæses i Port og overføres til en månedlig løndatabase, hvorfra den synliggøres for den enkelte assurandør.

Karaktergivning for antal 3+ kunder pr. år, fastsættes ud fra den enkelte assurandørs performance i forhold til vejledende tabel for 3 +kunder.

Antal 3 + kunder	Løn (Årsandel/88x100)	Løn - Årsandel
130	Kr. 30.000,00	Kr. 26.400
149	Kr. 35.000,00	Kr. 30.800
169	Kr. 40.000,00	Kr. 35.200
188	Kr. 45.000,00	Kr. 39.600
206	Kr. 50.000,00	Kr. 44.000
224	Kr. 55.000,00	Kr. 48.400
243	Kr. 60.000,00	Kr. 52.800
260	Kr. 65.000,00	Kr. 57.200
276	Kr. 70.000,00	Kr. 61.600
293	Kr. 75.000,00	Kr. 66.000
309	Kr. 80.000,00	Kr. 70.400
325	Kr. 85.000,00	Kr. 74.800
340	Kr. 90.000,00	Kr. 79.200
356	Kr. 95.000,00	Kr. 83.600

Karaktergivning – 3+ kunder – FDM assurandør

3+ kunder i %	<80	80-89,99	90 – 99,99	100-109,99	110-119,99	120 – 129,99	> 130
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

§ 8 Fornyelsesprocent

Fornyelsesprocenten måles på følgende måde:

I kraftsatte policer af typen 856(indbo)

Opgørelsen indeholder ikke rejseforsikring.

Kun policer, der er gået til andet eksternt selskab eller afgang med restance tæller som afgang.

Dødsfald, konkurs, skift af selskabsform og. lign. tæller ikke som afgang, men tæller som i kraft.

Alle policerne indgår med deres status efter 12 måneders i kraft.

I kraftsatte policer i perioden fra 1.1. til 31.12 lønvurderes den efterfølgende 1.1. forskudt med 12 mdr. – se periode 1

Periode 1

1/1 31/12 2017 1/1 31/12 2018

Opgørelse

Lønopgørelse

Ved mindre end 50 i kraftsatte policer ved en lønopgørelse neutraliseres karakteren til 4.

Karaktergivning – Fornyelsesprocent efter 12 måneder:

Fornyelsesprocent	< 87,50	87,50– 89,00	89,01 – 90,00	91,01 – 93,00	93,01 – 94,00	94,01 – 95,00	>95,00
Karakter	1	2	3	4	5	6	7

Eksempel:

Ved lønopgørelsen 1.1.2019 måles der på i kraftsatte policer fra 1.1.2017 til 31.12.2017

Antal i kraftsatte policer i perioden = 150 stk.

Policer med status i kraft pr. opgørelses dato 31.12.2018 = 138

Fornyelsesprocenten er = $138 \times 100 / 150 = 92 \%$

Hvilket giver karakteren 4

Andre lønforudsætninger

§ 9 Garanti for leverede møder

Selskabet sikrer assurandøren en gennemsnitlig leverance af salgsbesøg i 44 uger pr. år.

Leverancegarantien pr. FDM assurandør er 8 salgsbesøg pr. uge – i alt 352 møder pr. år.

Det tilstræbes at de 352 leverede møder leveres jævnt over året.

Møderne skal som minimum indeholde mulighed for tegning af en 3+kunde.

Stk. 1 Månedsandelen

Såfremt de selskabsleverede møder for den enkelte måned ikke resulterer i minimum 21 gennemførte møder (ud over egen indsats) for den enkelte assurandør, kompenseres der på følgende måde:

Aktivitet:

Der udbetales kr. 710,- ud over hvad månedsandelen i øvrigt er opgjort til.

3+:

Der kompenseres med $\frac{1}{2}$ 3+ kunde for hvert manglende møde.

Indløsning:

Der kompenseres med kr. 7.500 indløsningskroner for hvert møde der mangler op til de 21 pr. måned.

For månedsadelen reduceres mødegarantien med forholdet mellem fraværsdage og arbejdsdage.

Stk. 2 Årsandelen

Den endelige opgørelse finder sted årligt ved lønindplaceringen. Såfremt det her konstateres, at selskabet ikke har opfyldt sin samlede leverancegaranti til FDM assurandøren, kompenseres assurandøren for hvert enkelt manglende salgsbesøg som følger:

- 25.000 indløsningspoint
- ½ 3+ kunde

Mødegarantien omfatter ikke perioder med længerevarende lovligt fravær.

Eks.: Ved 3 måneders forældreorlov i et kalenderår bliver garantien gældende for de resterende ni måneder af året. Altså 75% af 352 møder. Garantien bliver således 264 møder for året.

§ 10 Egne bookedede møder med salg

FDM assurandøren har mulighed for at booke egne møder

Hvert eget booket møde (Kilde: egen indsats) der er gennemført ved fysisk møde hos kunden med salg, honoreres med kr. 400 pr. stk.

Opgørelsen trækkes af Tryk hver den 10. i måneden, og udbetales som engangshonorering ved førstkommende lønkørsel.

Eks. 1:

Periode fra 1. september – 30. september opgøres senest den 10. oktober og udbetales ultimo oktober.

Der foretages løbende revision af Tryk.

§ 11 Kompensation ved servicering af FDM kunder

Selskabet yder kompensation, såfremt nærmeste leder ønsker at FDM assurandøren servicerer en FDM kunde.

Stk. 1 Månedsandelen

- 7.500 indløsningskroner (forskydes to måneder som ved almindelig kompensation)
- 1 nysalgsbesøg
- ½ 3+ kunde

Stk. 2 Årsandelen

- 25.000 indløsningspoint
- ½ 3+ kunde

§ 12 Lønregulering i procent pr. år

FDM-assurandører			
Sml. karakter	Lønnedgang	Sml. karakter	Lønstigning
1,00 – 1,49	--15,00%	4,25 - 4,49	1,50 %
1,50 – 1,74	-13,50%	4,50 - 4,74	3,00 %
1,75 – 1,99	-12,00%	4,75 - 4,99	4,50 %
2,00 – 2,24	-10,50%	5,00 - 5,24	6,00 %
2,25 – 2,49	-9,00 %	5,25 - 5,49	7,50 %
2,50 – 2,74	-7,50 %	5,50 - 5,74	9,00 %
2,75 – 2,99	-6,00 %	5,75 - 5,99	10,50 %
3,00 – 3,24	-4,50 %	6,00 - 6,24	12,00 %
3,25 – 3,49	-3,00 %	6,25 - 6,49	13,50 %
3,50 – 3,74	-1,50 %	6,50 – 7,00	15,00 %
3,75 – 4,24	0 %		

FDM assurandøren kan maksimalt lønnesættelses 25% på et år, når man ser totalt set på månedsandel og årsandel.

§ 13 Garanti for udbetaling af den samlede lønsum

Den samlede lønsum garanteres udbetalt incl. årlige reguleringer. Altså både årsandelen der udgør 88 procent af den "gamle løn" samt de 15% der udgør månedsandelen. Såfremt der udløses

betaling under denne paragraf fordeles beløbet forholdsmæssigt efter den enkelte assurandørers optjente andel af den årsakkumulerede månedsandel.

§ 14 Kompensationspulje til forøgelse af korrektionsfaktor

Såfremt FDM assurandørkanalens samlede performance på tegningsregistrering på Privat og Motor pr. kalenderår overstiger målsætningen (assurandørkanalens samlede budget 30 mill.) kan ekstraudbetaling udløses.

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 105 udløses 0,5% af lønsummen

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 110 udløses 1,0% af lønsummen

Ved målopfyldelse på salgsbudgettet på 115 udløses 1,5% af lønsummen

(Der udløses kun et af trinene)

Beløbet udbetales som et engangsvederlag

Såfremt indløsningsprocenten har ændret sig i forhold til året før korrigeres udbetalingsprocenten forholdsmæssigt i både opadgående og nedadgående retning.

Beløbet anvendes til at løfte korrektionsfaktoren det pågældende år.

Overgang fra gammel til ny overenskomst

1. Ved udløb af garantilønnen, fastsættes ny årsandel til 88% af den ny fastsatte løn.
2. Månedsandelen udbetales som funktionstillæg indtil månedsandelssystemet er på plads.
3. Funktionstillægget udgør de 12% af assurandørens gamle løn plus 3% fra bonus og lign. 15% i alt
4. Opsamling af data sker fra 1. maj af hensyn til historikopbygning til beregning af kompensationer.
5. Den variable månedsandel bliver først effektueret når IT-systemet er på plads
6. Uanset teksten i nærværende overenskomst, er det gældende at ved udløb af FDM-assurandørernes garantiperiode overføres de til ny selvstændig lønpulje med baggrund i performance i de foregående 12 måneder. Dette beregnes ved at pointsætningen på Privat og Auto (FDM) fastsættes således at den samlede produktion svarer til en gennemsnitsløn på kr. 50.000,- Assurandørerne overføres dermed til lønpuljen med en gennemsnitlig løn på kr. 50.000,- pr. måned (årsandel og månedsandel tilsammen). For 2020 er gældende at såfremt assurandørernes salg af 3+kunder, korrigeret for gennemsnitligt antal assurandører, udgør indeks 105 af den verificerede 2019-præstation, forhøjes lønpuljen ekstraordinært med 6%.
7. Nedsættelsen af point på LOP/Erhverv sker først pr. 01.07.18. Eventuelle manglende point tillægges manuelt inden lønsamtalen. Tal aflæses i PORT 10. juli 2018.

