

Bilag 1

Overenskomst mellem Danica Pension og Assurandørforeningen i Danica Pension

Indplaceringsmodeller

§ 1 Generelt om Indplaceringsmodeller.

Stk. 1. For alle indplaceringsmodeller der indeholder bonus gælder, at bonus beregnes som månedsløn af den aktuelle faste løn. Der henvises i øvrigt til overenskomstens: kapitel 5 (løn, bonus og pension) og kapitel 9 (generelle samspilsregler for salgskorpset).

Stk. 2. Den nye lønmodel indeholder bonusmål på selskabs- og individniveau. Formålet med bonusmålene er at fastlægge konkrete målsætninger, som understøtter selskabets overordnede mål og strategiske retning. Det gælder både selskabs- og individuelle mål. Opfyldelsen af bonusmålene vil danne grundlag for fastsættelse af den konkrete bonusudbetaling for den enkelte sælger/rådgiver.

Bonusmålene på selskabsniveau fastsættes med afsæt i Danicas overordnede forretningsmæssige målsætninger, som er fastsat i CEO performance aftale med Danske Bank. Det kunne eksempelvis være kundetilfredshed målt via Aalund - med et target lig det overordnede Danica mål.

Bonusmålene på individniveau fastsættes med afsæt i den samlede målsætning for det område, som den enkelte sælger/rådgiver arbejder i, og nedbrydes så det passer til den enkelte sælger/rådgiver og hans/hendes andel af den samlede målopfyldelse. Det vil eksempelvis betyde, at en "hunter" profil i den høje ende af fastlønskalaen forventes at hjemtage et større samlet nysalg end en "hunter" profil i den lavere ende af fastlønskalaen.

Stk. 3. Bonus på selskabs- og individniveau starter ved en 70% opfyldelse af fastsatte bonusmål og stiger lineært til 100% svarende til én månedsløn.

§ 2 Indplaceringsmodeller pr. profil.

Modellerne er opbygget som følger:

Stk. 1. 0/12 profil – Pensionsrådgiver & Kundechef

Medarbejdere som indplaceres i denne model skal bestride en stilling i Erhverv, Storkunde eller Privat

- Pensionsrådgivere yder rådgivning til CPR kunder.
- Kundechefer yder rådgivning til CVR kunder.

Den enkelte er ansat på 12/12 fastløn og vil derfor ikke kunne opnå bonus relateret til selskabsmål, teammål eller individuelle mål.

Modellen implementeres tidligst den 1. juli 2017 og senest den 1. september 2017. Ved implementeringen konverteres gældende bonustarget for eksisterende medarbejdere placeret i modellen til fastløn og pensionsbidrag efter en 1:1 model.

I perioden frem til implementering af den tilpassede model, vil modellen fra AiD Overenskomsten 2015-17 være gældende for medarbejdere indplaceret i modellen for Pensionsrådgivere og Kundechefer.

Bilag til overenskomst for ansatte under overenskomst med Assurandørforeningen i Danica Pension for perioden 1. juli 2017 til 30. juni 2019.

Stk. 2 2/12 profil - Chefrådgiver

Medarbejdere som indplaceres i denne model skal bestride en stilling i Erhverv eller Privat med salg og rådgivning til VIP og PFS kunder

Den enkelte kan opnå en samlet bonus på op til 2 måneders løn for det pågældende år:

- Bonus på op til én månedsløn relateres til selskabs-/teammål
- Bonus på op til én månedsløn relateres til individuelle bonusmål

Stk. 3 3/12 profil - Chefkonsulent

Medarbejdere som indplaceres i denne model skal bestride en stilling i Erhverv/Storkunde med nysalg på firmapensionsmarkedet.

Den enkelte kan opnå en samlet bonus på op til 3 måneders løn for det pågældende år:

- Bonus på op til én månedsløn relateres til selskabs-/teammål
- Bonus på op til én månedsløn relateres til individuelle bonusmål
- Bonus på op til én månedsløn relateres til en budgetopnåelse på op til 125% af det individuelle salgsbudget.

§ 3 Særlige forhold

Ved helt særlige forhold kan der tildeles en særlig engangsbonus. Dette skal godkendes af respektivt Chefen for Erhverv, Privat eller Storkunde samt Chief Commercial Officer (CCO) - eller det til enhver tid tilsvarende organisationsniveau.

§ 4 Indplacering i model

Ved oprettelsen af nye jobprofiler indplaceres disse i samråd mellem Danica Pension og AiD.