



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

VARIABELE BELONING ACCOUNTMANAGEMENT

INLEIDING

Om de effectiviteit van de salesforce te verhogen is de systematiek voor variabele beloning gebaseerd op versterking van het stimulans-effect ('pay-for-performance') en strikt gekoppeld aan het realiseren van specifieke, individueel direct beïnvloedbare doelen.

De afrekening (waardering) van de behaalde resultaten op de gestelde doelstellingen sluit dichterbij aan op de directe invloedssfeer van de betreffende medewerker en op het ontstaansmoment van de gerealiseerde prestatie.

Deze regeling variabele beloning geldt voor de Horeca accountmanagers, de Field Salesforce en de Vertegenwoordigers van De Klok Dranken.

UITWERKING

PRINCIPE

Voorafgaand aan een nieuw fiscaal jaar worden op basis van het jaarplan (IAP) de resultaatgebieden vastgesteld voor het betreffende jaar. De resultaatgebieden worden opgedeeld in concrete doelstellingen per sector en specifiek per individuele medewerker. De doelstellingen worden op kwartaalbasis vastgesteld binnen de aangegeven resultaatgebieden. Dit beantwoordt goed aan het principe 'boter bij de vis'.

Alleen in het geval het ondernemingsresultaat een component vormt van de variabele beloning, wordt deze component op jaarbasis afgerekend.

INZICHT IN DE ONTWIKKELING VAN DE RESULTATEN

Het is van belang om tijdig inzicht te hebben in de resultaten van het lopende kwartaal, om de doelstellingen voor het nieuwe kwartaal te zetten. Daarnaast is het belangrijk om 'kort-op-de-bal' de ontwikkeling van resultaten op de afgesproken doelstellingen te volgen om in het lopende kwartaal de nodige acties te kunnen nemen om de doelstellingen (alsnog) te realiseren.

Het is wenselijk om de opdeling van de doelstellingen dicht te laten aansluiten bij de directe invloedssfeer.

Essentieel is dat de informatievoorziening (vanuit Commercial Finance) tijdig betrouwbare prestatie-informatie oplevert, op basis waarvan de periodieke afrekening kan plaatsvinden en targets voor het komende kwartaal nader kunnen worden gedefinieerd.

VASTSTELLEN VAN DE MATE WAARIN VARIABELE BELONING IS BEHAALD

Het bepalen in welke mate variabele beloning is behaald gebeurt op basis van tevoren vastgestelde doelstellingen. Deze doelstellingen worden overeengekomen met de direct leidinggevende en geaccordeerd door de betreffende sector directeur en de betreffende controller.

De Finance Director is de eigenaar van het toepassen van het systeem van variabele beloning. De Directeur HR is verantwoordelijk voor het vaststellen van de systematiek van variabele beloning.

De variabele beloningsafspraken is samengesteld uit:

- Ondernemingsdoelstelling(en),
- Afdelings-, resp. groepsdoelstelling(en) en
- Individuele doelstellingen (maximaal 3).



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

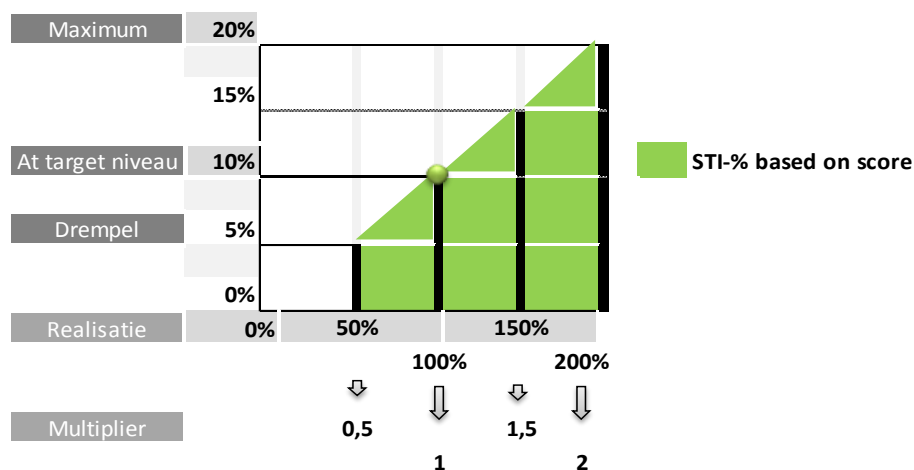
De betreffende doelstellingen dienen zo concreet en meetbaar mogelijk te worden geformuleerd en vastgelegd. De weging tussen de diverse niveaus wordt jaarlijks vastgesteld. Kwalitatieve doelstellingen moeten zo mogelijk worden vermeden.

Bij de *realisatie* van de gestelde doelstellingen worden drie niveaus onderkend:

- De drempel, zijnde het minimaal te behalen resultaat,
- Het at-target niveau, zijnde het streefniveau en
- Het plafond, zijnde het maximum niveau waarop de mate van variabel inkomen wordt gebaseerd.

MULTIPLIER

De mate van behaald variabel inkomen wordt berekend met een vermenigvuldigingsfactor, de zgn. multiplier. Komt het behaalde resultaat tussen twee niveaus uit, dan wordt de vermenigvuldigingsfactor lineair bepaald tussen beide niveaus. De vermenigvuldigingsfactoren zijn:



Variable Income 2013 tbv AVW juli2014

Per afgesproken doelstelling wordt per kwartaal de mate bepaald waarin deze is behaald en wordt de vermenigvuldigingsfactor (de multiplier) bepaald. De totaal behaalde kwartaal variabele beloning wordt berekend vanuit de optelling van de realisatie van de onderliggende doelstellingen. Deze systematiek wordt aangeduid als 'STI' (short term incentive).

OPMERKING:

Als er een of meer ondernemingsgerichte doelstellingen worden opgenomen, vindt afrekening plaats op jaarbasis. Dit geldt met name voor de variabele beloning die bij Cao is bepaald. Deze is additioneel voor de buitendienst medewerkers binnen de werkingsfeer van de Cao van Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

REFERENTIES

CAO van de Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.