



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

VARIABELE BELONING

INLEIDING

In deze regeling wordt het systeem van variabele beloning uitgewerkt. De regeling Variabele Beloning is bedoeld om de prestatiecultuur binnen Grolsch te bevorderen. De basis ligt in de CAO Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. en de regeling is van toepassing op alle medewerkers die onder de werkingssfeer van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. vallen.

Daarnaast kan een individuele variabele beloning worden toegekend op basis van Performance Management. De regelingen worden, hoewel grotendeels overeenkomstig, apart van elkaar beschreven.

INHOUD VARIABELE BELONING VOLGENS CAO

STRUCTUUR

Het systeem van Variabele Beloning is gebaseerd op twee pijlers:

- De mate waarin de organisatie in het betreffende jaar de vooraf bepaalde ondernemingsdoelstellingen heeft gerealiseerd.
- De mate waarin de medewerker er in is geslaagd om zijn vooraf bepaalde individuele of teamdoelstellingen in het betreffende jaar te realiseren.

UITGANGSPUNTEN

- De regeling dient mee te ademen met de gang van zaken binnen de onderneming.
- De regeling dient de verbondenheid van de medewerker met de ondernemingsdoelstellingen te bevorderen (“Pay-for-Performance”).

VOORWAARDEN

- De regeling Variabele Beloning Cao is onderdeel van de Cao en is daarmee onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst. Zowel de structuur, de aspiratieniveaus als de beoordeling van de resultaten worden jaarlijks door de Exco vastgesteld op advies van het financieel management van het betreffende bedrijfsonderdeel.
- De voortgang van de te realiseren doelstellingen wordt periodiek tussen de manager en medewerker(s)/team besproken in het periodiek overleg.
- De verantwoordelijke Directeur en/of Exco bepaalt de wegingsfactor tussen ondernemingsdoelstellingen individuele-, resp. teamdoelstellingen. De direct leidinggevende stemt met de medewerker de weging binnen de individuele- en/of team doelstellingen nader af.
- De ondernemingsdoelstelling maakt altijd deel uit van de set doelstellingen in het kader van variabele beloning.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

PRESTATIENIVEAUS

De doelstellingen worden vastgesteld en gemeten op basis van 3 prestatieniveaus;

- “threshold” (minimaal te behalen prestatie niveau)
- “at-target” (ten doel gestelde prestatie niveau)
- “outstanding” (excellent prestatie niveau)

Indien de score op een variabele beloningsdoelstelling tussen “threshold”, “target” en “outstanding” wordt vastgesteld zal naar rato, resp. (tussen) 50%, 100% en 200% op deze doelstelling worden uitgekeerd. Indien de threshold norm niet wordt gerealiseerd vervalt de variabele beloningsuitkering op deze doelstelling.

De Variabele Beloning wordt jaarlijks na afloop van het financieel jaar in de maand juli uitgekeerd.

Het financieel management van Grolsch beoordeelt per bedrijfsonderdeel jaarlijks voorafgaand aan het nieuwe fiscale jaar in een kalibratie-sessie de voorstellen voor variabele beloning om zo te borgen dat er binnen Grolsch op eenduidige wijze wordt omgegaan met de toekenning van Variabele Beloning voor Cao personeel.

OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST

De medewerker die gedurende het fiscale jaar op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt, zodanig dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende fiscale jaar eindigt, ziet daarmee af van de uitkering van Variabele Beloning.

De medewerker die gedurende het fiscale jaar op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt, zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt in het volgende fiscale jaar (op of na 1 april) maakt uitsluitend aanspraak op het gerealiseerde individuele deel van de Variabele Beloning.

De medewerker die de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief opzegt na afloop van fiscale jaar maakt aanspraak op reguliere afwikkeling van de Variabele Beloning voor zowel het gerealiseerde individuele, het team/afdelingsdeel, als voor het ondernemingsdeel.

INDIENSTTREDING

Voor de medewerker die gedurende het fiscale jaar in dienst treedt, geldt de Variabele Beloning naar rato van de duur van het dienstverband in het betreffende fiscale jaar, tenzij hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.

ZIEKTE, ZWANGERSCHAPSVERLOF, ADOPTIEVERLOF, OVERMACHT

Ingeval een medewerker in het betreffende jaar afwezig is door ziekte, zwangerschap-/bevallings-/adoptieverlof, onbetaald verlof, vakantie of een andere reden, aaneengesloten voor een periode van 4 weken of langer, wordt de Variabele Beloning ten aanzien van de gerealiseerde onderneming gerelateerde doelstellingen naar evenredigheid van de duur van de aanwezigheid vastgesteld en uitbetaald.

In onvoorziene omstandigheden beslist de Exco, op advies van het financieel management, over de hoogte c.q. toewijzing van de Variabele Beloning.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

INHOUD INDIVIDUELE VARIABELE BELONING

STRUCTUUR

Het systeem van variabele beloning is gebaseerd op drie pijlers, te weten:

- De mate waarin de organisatie in het betreffende jaar de vooraf bepaalde ondernemingsdoelstellingen heeft gerealiseerd.
- De mate waarin de werknemer er in is geslaagd om zijn vooraf bepaalde individuele doelstellingen in het betreffende jaar te realiseren.
- De waardering die wordt toegekend op de totale prestatie van de werknemer, de bijdrage die de werknemer heeft geleverd en de wijze waarop de werknemer binnen de organisatie heeft gefunctioneerd.

UITGANGSPUNTEN

- De regeling dient mee te ademen met de gang van zaken binnen de onderneming.
- De regeling dient de verbondenheid van de medewerker met de ondernemingsdoelstellingen te bevorderen ("Pay-for-Performance").

WERKINGSSFEER

De regeling is van toepassing op de door de Exco aangewezen werknemers. De regeling wordt jaarlijks vastgesteld door de Exco. Bij wijziging van de regeling zal iedere deelnemer in een persoonlijke brief op de hoogte worden gesteld van de voor het betreffende jaar geldende variabele beloningsregeling.

OVEREENKOMST EN VOORWAARDEN

De regeling variabele beloning geldt als aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst en wordt schriftelijk met de werknemer overeengekomen. Zowel de structuur, de aspiratieniveaus als de beoordeling van de resultaten worden jaarlijks door de Exco vastgesteld. De regeling is direct verbonden met het doelstellingenformulier dat jaarlijks aan het begin van het beoordelingsjaar wordt ingevuld en vastgelegd.

- De regeling Variabele Beloning Cao is onderdeel van de Cao en is daarmee onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst. Zowel de structuur, de aspiratieniveaus als de beoordeling van de resultaten worden jaarlijks door de Exco vastgesteld op advies van het financieel management van het betreffende bedrijfsonderdeel.
- De voortgang van de te realiseren doelstellingen wordt periodiek tussen de manager en medewerker(s)/team besproken in het periodiek overleg.
- De verantwoordelijke Directeur en/of Exco bepaalt de wegingsfactor tussen ondernemings-doelstellingen individuele-, resp. teamdoelstellingen. De direct leidinggevende stemt met de medewerker de weging binnen de individuele- en/of team doelstellingen nader af.
- De ondernemingsdoelstelling maakt altijd deel uit van de set doelstellingen in het kader van variabele beloning.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

PRESTATIENIVEAUS

De doelstellingen worden vastgesteld en gemeten op basis van 3 prestatieniveaus;

- “threshold” (minimaal te behalen prestatie niveau)
- “at-target” (ten doel gestelde prestatie niveau)
- “outstanding” (excellent prestatie niveau)

Indien de score op een variabele beloningsdoelstelling tussen “threshold”, “target” en “outstanding” wordt vastgesteld zal naar rato, resp. (tussen) 50%, 100% en 200% op deze doelstelling worden uitgekeerd. Indien de threshold norm niet wordt gerealiseerd vervalt de variabele beloningsuitkering op deze doelstelling.

De Variabele Beloning wordt jaarlijks na afloop van het financieel jaar in de maand juli uitgekeerd.

Het financieel management van Grolsch beoordeelt per bedrijfsonderdeel jaarlijks voorafgaand aan het nieuwe fiscale jaar in een kalibratie-sessie de voorstellen voor variabele beloning om zo te borgen dat er binnen Grolsch op eenduidige wijze wordt omgegaan met de toekenning van Variabele Beloning voor Cao personeel.

Indien de overall performance score 2 is verliest de werknemer het ondernemingsdeel van de variabele beloning. Werknemers die op hun overall performance een 1 scoren verliezen de aanspraak op een uitkering variabele beloning volledig.

Uit de voorbeelden in de bijlage blijkt hoe de systematiek zoals hierboven beschreven wordt toegepast.

De Directie van Grolsch beoordeelt jaarlijks achteraf alle voorstellen voor variabele beloning in een zogenaamde kalibratie-sessie om zo te borgen dat er binnen Grolsch op eenduidige wijze wordt omgegaan met de en toekenning van variabele beloning. De Directie kan van de berekeningsystematiek afwijken.

Variabele beloning wordt jaarlijks achteraf in de maand juli uitgekeerd.

OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer die gedurende het fiscale jaar op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst opzegt, ziet daarmee af van een uitkering variabele beloning. Wanneer opzegging plaatsvindt na afsluiting van het fiscale jaar en voor de uitbetaling zal de toekenning van de variabele beloning over het afgelopen fiscale jaar uitsluitend plaatsvinden over de individuele doelstellingen.

INDIENSTTREDING

De werknemer met een variabele beloningsregeling die gedurende het fiscale jaar indienst treedt ontvangt de variabele beloning naar rato van de duur van het dienstverband in het betreffende jaar, tenzij hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.

ZIEKTE / OVERMACHT

In geval van ziekte of overmacht beslist de Directie over de wijze waarop de regeling variabele beloning wordt uitgevoerd.

REFERENTIES

CAO van de Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.