

BELONINGSBELEID ALCREDIS FINANCE B.V.

Inleiding

Alcredis Finance B.V. is een gestaag groeiende automotieve financierings- en leasemaatschappij die zich onderscheidt in persoonlijke betrokkenheid. Onze activiteiten bestaan uit het verzorgen van dealerfinanciering, consumentenfinanciering, lease en assurantiën, onder eigen naam en diverse merklabeis.

In onze hoedanigheid van financiële dienstverlener voeren wij een integere en beheerste bedrijfsvoering. Een belangrijk onderdeel daarvan is ons beloningsbeleid, welk beleid in dit document is vastgelegd. Het is van toepassing op zowel Alcredis Finance B.V. als op dochtermaatschappijen Euregio Autolease Service B.V. en Incasso Combinatie Inca B.V. (hierna gezamenlijk: Alcredis).

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid. De verantwoordelijkheden met betrekking tot het personeelsbeleid zijn vastgelegd in de binnen Alcredis geldende RACcIS matrix.

Doelstelling, risico's en uitgangspunten

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is erop gericht om een aantrekkelijke werkgever te zijn en onze medewerkers een adequate beloning te geven. Wij koppelen een juiste beloning aan onze bedrijfsdoelstellingen, te weten het voeren van een solide onderneming, het beheersen van risico's en een zorgvuldige behandeling van klanten. Wij onderschrijven het maatschappelijk belang van een beheerst beloningsbeleid en voldoen aan de wet- en regelgeving op dit gebied.

Risico's

Een verkeerd beloningsbeleid kan leiden tot onvrede onder het personeel en ontevreden medewerkers op sleutelposities waardoor het risico bestaat dat zij de organisatie verlaten. Een verkeerd beloningsbeleid kan voorts de continuïteit van de onderneming in gevaar brengen. Zo kunnen onbeheersbare personeelskosten ontstaan. Daarnaast kan een verkeerd beloningsbeleid leiden tot een onzorgvuldige behandeling van klanten. Door een verkeerd gebruik van variabele beloningen kunnen immers perverse prikkels ontstaan waardoor het halen van de bonus centraal komt te staan in plaats van het klantbelang.

Tenslotte kan een verkeerd beloningsbeleid ertoe leiden dat maatschappelijke en/of wettelijke normen niet (correct) worden nageleefd. Reputatieschade, juridische schade, sancties van toezichthouders en financiële schade kunnen het gevolg zijn.

Uitgangspunten

Ter ondersteuning van onze doelstellingen en ter voorkoming van de door ons geïdentificeerde risico's liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag aan ons beloningsbeleid:

- de beloning moet marktconform zijn in verband met het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- het beloningssysteem mag niet leiden tot onbeheersbare personeelskosten waardoor de continuïteit van de onderneming in gevaar zou kunnen komen;
- om te waarborgen dat onze klanten zorgvuldig behandeld worden en het klantbelang te allen tijde centraal staat, is vaste beloning de regel en variabele beloning de uitzondering;
- het beloningssysteem moet voldoen aan maatschappelijke normen en aan de geldende regelgeving;
- het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn zodat zowel medewerkers als klanten weten wat zij van ons mogen verwachten.

Beloningssystematiek

Beschrijving functie (waardering)

- a. De binnen onze onderneming bestaande functies zijn onder te verdelen in:
 - managementfuncties;
 - staf/managementfuncties;
 - frontoffice functies;
 - backoffice functies;
 - ondersteunende functies.

Iedere medewerker heeft een functiebeschrijving waarin de benodigde kennis en vaardigheden voor de functie zijn omschreven.

- b. De zwaarte van de functies is beoordeeld aan de hand van onze functiewegingssysteem, een instrument waarmee de relatieve zwaarte van de functie bepaald wordt om de onderlinge verhouding in zwaarte tussen de functies vast te stellen en salarisschalen aan de functie te kunnen koppelen.
- c. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt. Aanvullende en secundaire arbeidsvoorwaarden staan beschreven in de Arbeidsovereenkomst Algemene Deel I en het Personeelshandboek van Alcredis. Zowel de Arbeidsovereenkomst Algemene Deel I als het Personeelshandboek zijn te raadplegen via Intranet.

- d. Onze medewerkers worden beoordeeld aan de hand van een beoordelingscyclus die de basis vormt voor eventuele promotie en salarisverhoging. Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Ieder jaar worden per medewerker persoonlijke doelstellingen vastgesteld en vastgelegd in een daarvoor bestemd formulier. De realisatie van deze doelstellingen wordt meegewogen in de beoordeling. Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemingsdoelen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris en vakantietoeslag. Onze medewerkers ontvangen een marktconform salaris. De hoogte van de salarissen wordt getoetst aan en, indien noodzakelijk, aangepast aan de marktomstandigheden en de voor de betreffende functie gangbare arbeidsvoorwaarden op de markt. Daarbij wordt rekening gehouden met verschillende factoren, zoals onze marktpositie en concurrentiepositie en indien de functie dit verlangt met de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van beloningen bij financiële instellingen. Jaarlijks ontvangt de medewerker 8% vakantietoeslag. Of een medewerker in aanmerking komt voor loonsverhoging wordt periodiek beoordeeld. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in Salarisverhogingssysteem niet-cao bedrijven Louwman Group.
2. Variabele beloning/bonus. Bepaalde medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een bonusuitkering. De voorwaarden en criteria zijn hieronder beschreven in de paragraaf 'Variabele beloning'.
3. Onkostenvergoedingen. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor reiskostenvergoeding. Aan bepaalde medewerkers kan een onkostenvergoeding worden toegewezen. De volgende functies kunnen hiervoor in aanmerking komen: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies.
4. Auto/telefoon van de zaak. Aan bepaalde medewerkers kan een auto en/of een telefoon van de zaak worden toegewezen. De volgende functies kunnen hiervoor in aanmerking komen: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies.
5. Medewerkers kunnen gebruik maken van personeelsaankoopregelingen. Deze regelingen zijn gebaseerd op de waarde van de aan te kopen producten in het economisch verkeer. Medewerkers kunnen de aangeboden producten in beginsel tegen dezelfde waarde op de markt verkrijgen.

Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid van het toekennen van een variabele beloning (bonus) aan bepaalde medewerkers. Variabele beloningen worden binnen Alcredis niet ingezet om medewerkers een financiële prikkel te geven om de klant een product te verkopen dat niet in het belang van de klant is. Om die reden is binnen Alcredis vaste beloning het uitgangspunt en variabele beloning de uitzondering. De volgende functiegroepen kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies. Discretionair kunnen eveneens bonussen worden toegekend aan back office en ondersteunende functies. De variabele beloning is gemaximeerd op 40% van het bruto jaarsalaris. Het toekennen van de bonus is een discretionaire bevoegdheid van de statutaire directie en is mede afhankelijk van het behaalde resultaat in het afgelopen jaar.

Bij toekenning van de bonus kan zowel rekening worden gehouden met financiële criteria als met niet-financiële criteria, (waarbij de criteria minimaal 50% bestaat uit niet-financiële criteria.)

De criteria op basis waarvan medewerkers worden beoordeeld zijn vastgelegd in het daarvoor bestemde doelstellingenformulier van Alcredis. De omschreven doelstellingen vormen een belangrijk onderdeel van de jaarlijkse beoordelingsgesprekken die gehouden worden in maart van elk kalenderjaar.

Per jaar worden doelstellingen vastgesteld, waarvan maximaal 50% financiële criteria bevat:

Niet financiële (kwalitatieve) criteria

Kwalitatieve doelstelling is het realiseren van een verbetering of verandering van het functioneren, stap in persoonlijke ontwikkeling, strategische doelen, klanttevredenheid, het naleven van beleid voor risicobeheersing, compliance met interne en externe regels, leiderschap, managementvaardigheden, samenwerken met andere personen en bedrijfsonderdelen, creativiteit, motivatie, duurzaamheid en maatschappelijk bewust handelen.

Financiële (kwantitatieve) criteria

Kwantitatieve doelstellingen zijn onder meer gebaseerd op aantallen, budget, prognoses (in cijfers en aantallen) zoals opgenomen in het Business Plan van Alcredis.

Omschrijving dienstverlening en beloningsmodel onderneming

Alcredis biedt dealerbedrijven financieringsmogelijkheden voor hun bedrijfsvoering door middel van financiering van bijvoorbeeld bedrijfsvoorraden. Alcredis kijkt als partner in business naar de financieringsbehoeften van de dealers en verstrekt op basis daarvan financiering. De opbrengsten bestaan voor Alcredis uit de rentemarge die zij op uitzettingen kan verdienen. Daarnaast is Alcredis actief op het gebied van consumentenfianciering, leasing en assurantiën onder eigen naam en via de diverse merklabls (Toyota, Lexus en Suzuki). Alcredis vervult een rol als aanbieder en onderhoudt voor consumptieve klanten relaties met Verbonden Bemiddelaars. In die hoedanigheid valt Alcredis onder de WFT met AFM als toezichthouder. Alcredis houdt zich in het verlengde van de WFT aan Gedragscode van de Vereniging van Financieringsmaatschappijen in Nederland (VFN). Verzekeringspolissen worden door Alcredis als bemiddelaar aangeboden via de aanbieder N.V. Schadeverzekering Maatschappij Bovemij. De beloning voor Alcredis bestaat uit rente, provisie en opbrengsten uit hoofde van Leasing (rente, verzekeringen, reparatie, onderhoud, banden en management fees).

Transparantie

Medewerkers willen weten waar zijn aan toe zijn. Daarom zijn wij transparant in ons beloningsbeleid. Wij maken inzichtelijk hoe onze medewerkers worden beloond en hoe het beloningsmodel van onze dienstverlening eruit ziet. Een en ander wordt gecommuniceerd in het Personeelshandboek van Alcredis en op onze intranetsite.

Evaluatie

Het beloningsbeleid zal periodiek geëvalueerd worden om te bepalen of het beleid nog voldoet aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten. De volgende aspecten zullen daarbij tegen het licht gehouden worden:

- Is Alcredis in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken en personeelsleden op sleutelposities te behouden?
- Zijn de personeelskosten conform begroting?
- Stellen klantmedewerkers het klantbelang centraal of zijn er prikkels aanwezig die kunnen leiden tot een onzorgvuldige behandeling van klanten?
- Is het beloningsbeleid maatschappelijk aanvaardbaar en voldoet het aan wet- en regelgeving?
- Is het beloningsbeleid inzichtelijk en begrijpelijk voor zowel medewerkers als klanten