

Beloningsbeleid Alpina Group

De Alpina Group, de fusiecombinatie van de Heilbron Groep en Voogd & Voogd Groep, is een organisatie in ontwikkeling. Onderdeel van die ontwikkeling is de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de individuele ondernemingen die inmiddels tot de groep behoren.

Het belangrijkste uitgangspunt binnen het nieuwe arbeidsvoorwaardenbeleid is, dat geen van de op te nemen beloningscomponenten prikkels mogen bevatten die er toe kunnen leiden dat het klantbelang wordt veronachtzaamd of die kunnen leiden tot onzorgvuldige klantbehandeling. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor eventuele variabele beloningscomponenten.

Voor bepaalde commerciële en managementfuncties wil de Alpina Group komen tot een uniforme, eenduidige (individuele) prestatiebeloningsregeling waarbij volledig wordt voldaan aan de criteria van het Beheerst Beloningsbeleid conform de Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen (Wbfo). D.w.z. dat de prestatiecriteria waarop de variabele beloning wordt gebaseerd haalbare doelen en maatregelen behelzen waarop de medewerker een zekere directe invloed heeft. Zij moedigen het nemen van (excessieve) risico's bij de verkoop van producten/diensten niet aan, houden rekening met de belangen van klanten en zijn in lijn met de ondernemingsstrategie en waarden van de organisatie. Om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen wordt rekening gehouden met zowel kwantitatieve als kwalitatieve aspecten. Daarbij mag de hoogte van de totale variabele beloning niet boven de 20% (bonus cap) van het vaste salaris uitkomen. Ook moet de variabele beloning voor minimaal 50% afhankelijk zijn van niet-financiële criteria.