

Beloningsbeleid

In dit document verschaffen wij duidelijkheid ten aanzien van het beloningsbeleid voor onze medewerkers. Het doel van het publiceren van het beloningsbeleid is duidelijkheid te geven aan klanten.

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Uitgangspunten Beloningsbeleid

Bij het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid zijn algemene uitgangspunten omschreven, waar het beloningsbeleid aan moet voldoen. Deze uitgangspunten zijn:

- Marktconforme beloning voor behoud en verkrijging gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Voorkomen perverse prikkels
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparantie
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Vooropstellen passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze organisatie:

1. Salaris. Een marktconforme beloning is voor ons het uitgangspunt. Inschaling is afhankelijk van onder meer leeftijd, kennis en ervaring. Er geldt een vakantietoeslag van 8% per jaar. Jaarlijks kan er op basis van persoonlijke en algemene ontwikkeling een loonsverhoging worden toegekend.
2. Onkostenvergoeding. We vergoeden bepaalde onkosten die verband houden met het werk, bijvoorbeeld reiskosten, zakelijke telefoonkosten en studiekosten.
3. Incidentele beloning. In bepaalde gevallen kunnen we een specifieke medewerker een eenmalige beloning toekennen, bijvoorbeeld bij een jubileum of bijzondere prestatie.
4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Transparantie

De transparantie van het beloningsbeleid wordt bewerkstelligd door publicatie op onze website. Op verzoek zijn we altijd bereid zijn nadere uitleg te geven over het gehanteerde beloningsbeleid.

Evaluatie

Ons beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd, hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan onze positie op de arbeidsmarkt, een risicoanalyse en de getroffen en/of te treffen maatregelen om deze risico's te beheersen.