

Beloningsbeleid Mekander

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beloningsbeleid en bewaakt dit proces als onderdeel van het personeelsbeleid. Het personeelsbeleid en daarmee het beloningsbeleid wordt uitgevoerd door de directie.

Doel beloningsbeleid:

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van voldoende goede gekwalificeerde, kundige en ervaren medewerkers (zie functieprofielen). Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we ons maximaal inspannen om te voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht en daarvoor ook oog hebben.

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

Het beloningsbeleid maakt integraal onderdeel uit van het personeelsbeleid.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in een procesbeschrijving.

Uitgangspunten beloningsbeleid:

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd. Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd, kundig en ervaren personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beloningsbeleid personeel:

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid als uitgangspunt marktconforme beloningen.

Variabelen van ons beloningsbeleid

1. Functiebeschrijving (inclusief inschaling).
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: (Vast salaris/onkostenvergoeding/auto van de zaak /bijzondere beloningen).
3. Plannings-/ functionerings- / beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus) met de directie.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris en vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke)loonsverhoging plaatsvinden.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
3. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover worden dan vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

De hoogte van de beloning (salaris en andere arbeidsvoorwaarden) van onze medewerkers is niet afhankelijk van de hoeveelheid of de soort financiële producten die hij of zij adviseert. Zij ontvangen uitsluitend een vast salaris. Een verhoging van het vaste salaris is evenmin afhankelijk van de hoeveelheid of de soort geadviseerde financiële producten.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de directie of leidinggevende een beoordelingsgesprek met het personeel. Tijdens het beoordelingsgesprek worden afspraken en doelen gesteld. De gestelde doelen zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Op onze website vermelden we de tekst van ons 'beheerst beloningsbeleid'

Evaluatie beloningsbeleid

Eens in de twee jaar vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?

- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor bijzondere extra uitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze beloningscomponenten gebaseerd?