

Beloningsbeleid

De beloning van onze medewerkers bestaat voor het grootste gedeelte uit een vast salaris. De vaste salarissen zijn bij ons bedrijf marktconform.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers aan op integer, solide en klantgericht handelen. Deze beoordeling bepaalt uiteindelijk de hoogte van het vaste salaris.

Beloningsbeleid voor directie

In 2011 is door de RvC een extern onderzoek gedaan of er sprake is van een marktconforme beloning voor de leden van de directie.

Het beloningsbeleid van de directie, is als volgt vastgesteld door de RvC.

- Voor de periode 2011- 2014 wordt de ontwikkeling van de honorering van de directie bepaald door de hun relatieve salarispositie (RSP) t.o.v. de mediaan van de benchmark. Er is gekozen voor een gematigde benadering.;
- De salarisverhoging in percentages van het huidige maandinkomen voor de komende drie jaar zal gebaseerd zijn op een vaste component bij goed functioneren van max. 6% voor de voorzitter en 4% voor het lid;
- Daarboven kan voor beiden tot een maximum van 4% een variabele component worden toegekend op basis van concrete doelafspraken welke niet omzetgerelateerd zijn.
- Dit betekent bij goed functioneren een salarisverhoging op maandbasis van maximaal 10% voor de voorzitter en maximaal 8% voor het lid. De verhoging zal worden medegedeeld in een zakelijk afgeronde verhoging van het maandsalaris in euro's;
- De verhogingen worden bepaald op grond van een beoordeling door de RvC. Deze taak is toegewezen aan de Voorzitter van de RvC.