

Inleiding

Dit document legt het beleid, de taken en de verantwoordelijkheid rond belonen bij Meijers vast.

Afspiegeling beleid

Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met onze kernwaarden en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het langetermijnbelang van klanten staat altijd centraal en het beloningsbeleid dient dat te stimuleren en te ondersteunen. De volgende zaken dienen als uitgangspunt voor het beloningsbeleid van Meijers:

- We hebben een gezonde balans tussen de intrinsieke motivatie en het vastleggen van heldere doelen, zodat we elkaar hierop kunnen beoordelen;
- De beloning is marktconform en is er op gericht om de juiste en goede mensen aan te kunnen trekken, zodat we onze klanten goed kunnen bedienen;
- Het beleid leidt niet tot het nemen van onaanvaardbare risico's;
- Het beleid stimuleert gedragingen die in lijn zijn met onze kernwaarden;
- We meten prestaties zowel op financiële als niet-financiële doelen;
- Het beleid is van toepassing op al onze;
- Het beleid is conform de toepasselijke wet- en regelgeving en wordt periodiek geëvalueerd door de OR en de directie van Meijers.

Beloningen medewerkers

De beloning van medewerkers kan worden onderverdeeld in een vaste en variabele beloning. Hierin zijn verschillende beloningsvormen mogelijk, die altijd onder één van deze type beloningen valt. Deze indeling is van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning aan restricties is gebonden.

De directie van Meijers neemt in goed overleg met HR alle beslissingen ten aanzien van de beloning van medewerkers. In voorkomende gevallen kan de directie ook beslissen om bij wijze van uitzondering af te wijken van de gebruikelijke systematiek, mocht daar aanleiding voor bestaan. Dit wordt dan vastgelegd.

Vaste beloning

Het uitgangspunt van de vaste beloning is voornamelijk een afspiegeling van relevante werkervaring en (organisatorische) verantwoordelijkheid die de betreffende medewerker heeft. De vaste beloning van medewerkers wordt toegekend op basis van: een vooraf vastgesteld functieprofiel; ervaring en senioriteit; transparantie: vooraf is de hoogte van de beloning duidelijk; onherroepelijkheid: de beloning staat vast en deze kan pas na goedkeuring van de betreffende medewerker en van Meijers worden aangepast. Minstens eenmaal per jaar beoordeelt de leidinggevende hoe een medewerker heeft gefunctioneerd o.a. in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor toekenning van een mogelijke verhoging.

13e maand en vakantietoelage

In beginsel keert Meijers aan haar medewerkers een 13e maand uit. Daarnaast keren we een jaarlijkse vakantietoelage uit, ter grootte van 8% van het jaarsalaris (exclusief 13e maand).

Jubileumviering

Van de medewerker die 20, 25, 30, 35 of 40 jaar in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst bij Meijers wordt het jubileum gevierd met een financiële bijdrage. Zie ook de Personeelshandboeken.

Variabele beloning

Uitgangspunt is dat het voor medewerkers duidelijk is, waarop de variabele beloning is gebaseerd. De variabele beloning moedigt het nemen van onaanvaardbare risico's niet aan. De kernwaarden en het langetermijn klantbelang staan altijd voorop. De kwaliteit van de dienstverlening dient gewaarborgd te blijven. De prestatiecriteria houden daarom zowel rekening met kwalitatieve als kwantitatieve criteria om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen en om ervoor te zorgen dat we de (lange termijn) belangen van klanten niet uit het oog verliezen.

Meijers kent geen andere variabele beloningen toe aan medewerkers, zoals een gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus of buy-out.

Meijers kent wel een reiskostenvergoeding. Conform de fiscale regelgeving verstrekt Meijers een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag.

Toeslagen

Meijers kent geen aanvullende toeslagen toe aan medewerkers, zoals toeslagen ten aanzien van gezondheidszorg, kinderopvang, evenredige reguliere pensioenbijdragen bovenop de verplichte pensioenbijdragen. Vergoeding aanvullende ziektekostenvergoeding

Vertrekvergoedingen

Meijers kent geen vooraf vastgestelde vertrekvergoedingen toe aan medewerkers. Een eventuele vergoeding bij ontslag zal moeten worden vastgesteld op basis van het geldende Nederlands recht.

Beloningen Bestuur en Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen stelt bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie vast. De directiebeloning wordt jaarlijks vastgesteld. De Raad van Commissarissen houdt daarbij rekening met het realiseren van doelstellingen en afspraken in de achterliggende periode, het inkomensniveau van vergelijkbare functies binnen de financiële sector en de verhouding tot het beloningsbeleid van de (overige) medewerkers. De bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie is in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

Publicatie

Dit document wordt op de websites van Meijers geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen. Op grond van art. 1:120 Wft dient expliciet te worden vermeld hoeveel onder haar verantwoordelijkheid werkzame personen een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen en welk bedrag de onderneming in totaal heeft uitgekeerd aan variabele beloningen. In het geval van Meijers zijn beiden niet van toepassing.