

Beloningsbeleid Kompaz Pensioen & Benefits

Inleiding

Dit document legt het beleid, de taken en de verantwoordelijkheid rond belonen bij Kompaz Pensioen & Benefits (verder te noemen "Kompaz", "wij", "ons" of "onze") vast.

Afspiegeling beleid

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

- Wij hebben een gezonde balans tussen de intrinsieke motivatie en het vastleggen van heldere doelen, zodat wij 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 conform de toepasselijke wet- en regelgeving en wordt periodiek geëvalueerd door de onze directie.

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 Kompaz neemt 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 schriftelijk 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 ervaring en senioriteit. Vooraf is de hoogte van de beloning duidelijk. De beloning staat vast en deze kan pas na goedkeuring van de betreffende medewerker en van Kompaz worden aangepast. Minstens eenmaal per jaar beoordeelt de directie van Kompaz hoe een medewerker heeft gefunctioneerd, onder andere in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor toekenning van een mogelijke verhoging.

13e maand en vakantietoeslag

Afhankelijk van het bedrijfsresultaat keert Kompaz aan haar medewerkers een 13e maand uit. De boordeling hiervan zal door de directie van Kompaz gebeuren. Daarnaast keren wij een jaarlijkse vakantietoeslag uit, ter grootte van 8% van het jaarsalaris (exclusief een eventuele 13e maand).

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 lange termijn 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. Kompaz kent geen andere variabele beloningen toe aan medewerkers, zoals bijvoorbeeld een gegarandeerde variabele beloning, een welkomstbonus of vertrekvergoeding.

Toeslagen

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