

Beloningsbeleid

Binnen Bongers & Lemmers Groep streven wij een transparant beloningsbeleid na. Hierin staat de kwaliteit van de bediening van onze klanten centraal. Ons beloningsbeleid heeft tot doel het gewenste gedrag en de ontwikkeling bij medewerkers te stimuleren en waardevolle en gekwalificeerde medewerkers aan ons te binden.

Wij zorgen ervoor dat onze medewerkers niet geprikkeld worden door een beloning die kan leiden tot het onzorgvuldig behandelen van klanten. Daarom ontvangen onze medewerkers uitsluitend een vast salaris. De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit ieder jaar aan de hand van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

In functieprofielen is vastgelegd wat we van onze medewerkers verwachten en welke kennis, opleidingen, vaardigheden en competenties hiervoor nodig zijn. De bevoegdheden van de medewerker zijn afgestemd op de functie, kennis, ervaring en kwalificaties van de medewerker. Aan de functies zijn salarisschalen gekoppeld die een minimum en maximum hebben. Deze salarisschalen vormen samen het salarishuis. Inschaling van medewerkers gebeurt op basis van de functie, ervaring, afgeronde opleidingen en relevante kennis.

De financiële beloning van medewerkers bestaat uit een vast salaris (12 maand salarissen) en 8% vakantietoeslag. Er worden doelstellingen geformuleerd waarin het klantbelang voorop staat. Hierbij worden medewerkers gestimuleerd in hun persoonlijke ontwikkeling, het up-to-date houden van hun vakkennis.

Binnen het beloningsbeleid van Bongers & Lemmers Groep is er geen variabele beloning van toepassing.