

Beloningsbeleid

Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid binnen Consyl en haar gelieerde ondernemingen is er op gericht om goed gekwalificeerde werknemers te behouden en aan te trekken. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de langere termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming voor de langere termijn. Er dient een gezonde, stimulerende werking vanuit ons beleggingsbeleid te gaan.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Wij hanteren de volgende uitgangspunten bij ons beloningsbeleid:

- Marktconform i.v.m. het behouden en aantrekken van medewerkers
- Het klantbelang dient centraal te staan
- Maatschappelijk verantwoord
- Lange termijn
- Eenvoudig
- Op basis van de wet- en regelgeving

Beschrijving beloning

De volgende beloningen komen voor binnen ons bedrijf:

1. Salaris (vakantiegeld, winstdeling). De salarissen zijn marktconform en afhankelijk van ervaring, kennis en functie. Jaarlijks wordt er 8 procent vakantietoeslag uitgekeerd. Op basis van bedrijfsresultaten kan er een winstdeling worden gedaan aan. Deze winstdeling is van toepassing op alle medewerkers. Jaarlijks kan het salaris worden geïndexeerd.
2. Onkostenvergoeding. Medewerker kan een vergoeding krijgen voor reiskosten, telefoonkosten, studiekosten. Deze kosten zijn op basis van de fiscaal toegestane bedragen en met goedkeuring van de directie.
3. Auto van de zaak. Er kan aan een medewerker een auto van de zaak ter beschikking worden gesteld. Dit alles met goedkeuring van de directie.