

Beloningsbeleid

Doelstelling beloningsbeleid

De doelstelling van het beloningsbeleid van Robidus is om medewerkers te belonen voor de gewenste kennis, ervaring, vaardigheden, gedrag en prestaties volgens een intern consistent systeem en op marktconforme wijze. Het beloningsbeleid waarborgt dat er geen prikkels uitgaan die afbreuk doen aan de belangen van de klanten en andere stakeholders. Het beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van de Robidus BV's.

Componenten beloningsbeleid

Alle medewerkers van Robidus komen in aanmerking voor vast inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor een aantal functies is de prestatiebeloningsregeling van toepassing.

Salaris

Robidus kent een salarishuis dat is gebaseerd op een indeling van generieke functies met bijbehorende salarisbandbreedtes. De marktconformiteit van de salarisbandbreedtes wordt periodiek gebenchmarkt. Vanuit deze toetsing wordt de overweging gemaakt of een aanpassing nodig is. Bij Robidus vindt de bepaling van individuele salarissen plaats naar aanleiding van functieniveau, functievereisten, relevante ervaringsjaren & opleidingen en de relatieve salarispositie (RSP) van de kandidaat en/of medewerker. De RSP geeft het actuele salaris weer als percentage ten opzichte van de bovengrens van de salarisbandbreedte.

Salarisverhogingen

Jaarlijks bepaalt de directie een salarisruimte ten behoeve van de salarisgroei van werknemers. Deze salarisruimte wordt vastgesteld op basis van de resultaten van het afgelopen jaar met inbegrip van de te verwachten resultaten voor het komende jaar. Salarisverhogingen vinden eenmaal per jaar plaats. De hoogte van de salarisverhoging hangt samen met de eindbeoordeling van de individuele doelen (als afgeleide van team- en organisatiedoelen) en de RSP.

Prestatiebeloningsregeling

Robidus kent voor een aantal functies een prestatiebeloningsregeling. De hoogte van deze beloning is afhankelijk van de gezamenlijke resultaten van Robidus Groep BV afgezet tegen een vooraf bepaald, gebudgetteerd, resultaat en de individuele bijdrage van de medewerker. Het gebudgetteerde groepsresultaat en de verwachte individuele bijdrage wordt vastgelegd in een zogenaamde 'targetletter'. In deze regeling zijn de (berekening van de) bonusruimte, de bonusgerechtigde functies (incl. aantal bonusmaanden), de opbouw van targets en de algemene bepalingen opgenomen. De variabele beloning is gemaximeerd op basis van de wettelijke regels conform de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo).