

BEHEERST BELONINGSBELEID

MERCER NEDERLAND

DOELSTELLING BELONINGSBELEID

De doelstelling achter het beloningsbeleid van Mercer is om medewerkers te belonen voor de gewenste kennis, ervaring, vaardigheden, gedrag en prestaties volgens een intern consistent systeem en op marktconforme wijze. Het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling is tevens een belangrijk doel van het beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid van Mercer is van toepassing op alle medewerkers van Mercer, inclusief freelancers en uitzendkrachten. Alle medewerkers van Mercer leggen bij indiensttreding een eed gelijkende de bankierseed af.

PERFORMANCE MANAGEMENT

Aan het begin van het fiscaal jaar worden de business-doelstellingen vertaald naar teamdoelstellingen en besproken met de medewerker. De direct leidinggevende besluit of de teamdoelstellingen verder vertaald worden naar individuele doelstellingen. Van de doelstellingen (ook wel de 3-2-1 goals genoemd) zijn 3 op basis van performance, 2 op basis van ontwikkeling en 1 op basis van een te volgen training. Slechts een van de performance doelstellingen is financieel gedreven. De doelstellingen worden opgesteld volgens het SMART-principe.

Aan het eind van het fiscaal jaar wordt de mate van het behalen van de 3-2-1 goals geëvalueerd, wat resulteert in een beoordelingsscore. Bij het bepalen van deze beoordelingsscore wordt meegewogen in welke mate de medewerker de Code of Conduct (gedragscode) van Mercer volgt

COMPONENTEN BELONINGSBELEID

Alle medewerkers van Mercer komen in aanmerking voor vast inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Een deel van de medewerkers is daarnaast gerechtigd voor variabel inkomen.

VAST INKOMEN

Mercer kent een salarisgebouw dat bestaat uit 10 niveaus (van A (laagste) tot en met J). Elk van deze niveaus kent voor wat betreft het salaris een minimum- en een richtbedrag. Deze bedragen zijn gebaseerd op marktdata. Salarissen worden jaarlijks zowel intern als extern getoetst.

Vanaf level F worden voor specifieke medewerkersgroepen leveltoeslagen uitgekeerd ten behoeve van marktconformiteit, bestaande uit vaste percentages van het salaris.

Salarisverhogingen vinden eenmaal per jaar plaats. Hiervoor worden de algemene richtlijnen gevolgd zoals opgesteld door het Executive Committee van Mercer International. De hoogte van de salarisverhoging is afhankelijk van de beoordelingsscore, de positie van het huidige salaris ten opzichte van het richtsalaris en de ruimte in het salarisbudget

VARIABEL INKOMEN

Het variabele inkomen is uitgewerkt in het Incentive Compensation Plan . Momenteel komen circa 180 medewerkers in aanmerking hiervoor, waarvan 130 medewerkers werkzaam zijn in een van de consulting afdelingen. De overige medewerkers zijn werkzaam in stafdiensten. Het ICP is wereldwijd van toepassing op medewerkers in niveau D of hoger en is complementair aan de salarisstructuur.

De opvatting die ten grondslag ligt aan het ICP is dat hoge klant- en medewerkerstevredenheid leiden tot goede financiële resultaten. Het ICP heeft onder meer tot doel:

- Het vergroten van betrokkenheid bij de wereldwijde strategie van Mercer International;
- Het stimuleren van het leveren van een belangrijke bijdrage aan business- en teamdoelen;
- Het belonen van prestaties aan de hand van kernwaarden en gedrag.

De hoogte van het variabele inkomen is afhankelijk van de beoordelingsscore en van de budgettaire ruimte, welke afhankelijk is van de financiële resultaten van Mercer.

Om ongewenste prikkels tegen te gaan heeft Mercer de bevoegdheid de variabele beloning aan te passen of terug te vorderen (claw back) als de omstandigheden daartoe noodzaken. Variabele beloning wordt bijvoorbeeld niet uitgekeerd ingeval van onethisch gedrag of ernstige schending van de gedragsregels.

Mercer monitort dat de gemiddelde variabele beloning per medewerker niet hoger is dan 20%. Mocht een uitzonderingssituatie zich voordoen, dan volgt Mercer de richtlijnen en zo nodig de aanvraagprocedure bij de AFM.

EVALUATIE BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van Mercer wordt periodiek geëvalueerd op effectiviteit en ter voorkoming van ongewenste ontwikkelingen. Interne audit conform AFM-richtlijn vindt plaats door het statutair bestuur van Mercer (Remuneration Commissie) in overleg met de Legal functie.

a Hierna: Mercer genoemd.

b Hierna: ICP genoemd.