

Beloningsbeleid Marsh

Doelstelling beloningsbeleid

De doelstelling achter het beloningsbeleid van Marsh is om medewerkers te belonen voor de gewenste kennis, ervaring, vaardigheden, gedrag en prestaties volgens een intern systeem en op marktconforme wijze. Het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling is tevens een belangrijk doel van het beloningsbeleid. Marsh zorgt er middels het beloningsbeleid voor dat medewerkers het klantbelang te allen tijd voorop stellen.

Het beloningsbeleid van Marsh is van toepassing op alle medewerkers van Marsh, inclusief freelancers en uitzendkrachten.

Performance management

Alle medewerkers hebben een functieomschrijving, waarbinnen taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en kennisvereisten zijn vastgelegd. Op basis van de functieomschrijvingen is een passend beloningsniveau vastgesteld.

Aan het begin van het jaar worden de business doelstellingen vertaald naar teamdoelstellingen en besproken met de medewerkers. De direct leidinggevende vertaalt de teamdoelstellingen zonodig naar individuele doelstellingen. De doelstellingen worden opgesteld volgens het SMART- principe en zijn maximaal voor 50% financieel gericht.

Aan het eind van het jaar wordt de mate waarin de goals zijn behaald geëvalueerd, wat resulteert in een beoordelingscategorie. Bij het vaststellen van deze beoordelingscategorie wordt meegewogen in welke mate de medewerker The Greater Good (gedragscode) van Marsh naleeft en de daarop gebaseerde compliancetrainingen met goed gevolg heeft afgelegd.

Componenten beloningsbeleid

Alle medewerkers van Marsh komen in aanmerking voor een vast inkomen, variabele beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Vast inkomen

Marsh kent een salarisgebouw dat bestaat uit 8 niveaus (van A (laagste) tot en met H). Elk van deze niveaus kent voor wat betreft het salaris een minimum- en maximum met daarbinnen een targetzone. Deze bedragen zijn gebaseerd op marktdata. Salarissen worden jaarlijks zowel intern als extern getoetst.

Jaarlijks per 1 april worden de salarissen geëvalueerd. Doorgroei in de salarisschaal is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling en van de beschikbaar gestelde loonruimte.

Variabele beloning (Bonus)

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een bonus. De bonus zal worden toegekend in geval van een bijzonder goede individuele prestatie op een wijze die objectief waarneembaar en vastgesteld is. De bonus heeft een incidenteel karakter en de hoogte is mede gerelateerd aan het maandsalaris en financiële resultaten van Marsh.

Het bonusbeleid heeft tot doel te stimuleren dat voldaan aan de doelstellingen, die voor de medewerker zijn vastgesteld. Deze doelstellingen dienen met name lange termijn doelstellingen te zijn, om te voorkomen dat medewerkers voor resultaten op korte termijn gericht zijn.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Marsh wordt periodiek geëvalueerd op effectiviteit en waar nodig gewijzigd ter voorkoming van ongewenste ontwikkelingen. De directie van Marsh is verantwoordelijk voor de opstelling, toepassing en evaluatie van dit beleid.