

BELONINGSBELEID STICHTING COOPERATIEF NEDERLAND

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange 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 niet nakomen van de zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van de projecten van de stichting op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

Tenslotte is van belang dat de stichting voornamelijk werkt met vrijwilligers. De bestuurders en vrijwillige medewerkers van de stichting ontvangen voor hun werkzaamheden geen vergoeding. Eventuele onkosten worden overigens wel vergoed.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van de beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen de projecten van de stichting:

1. Salaris en vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden.

Beloningsmodel van de stichting

De stichting handelt altijd in het belang van de projecten.

De beloning van medewerkers bestaat uit vaste en variabele maandsalarissen en/of urendeclaraties bij nul-urencontracten.

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de projecten middels model-arbeidsovereenkomsten waarvoor de collectieve arbeidscontracten in de branch een leidraad vormen.

Risicobeheersing

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op:

- Continuïteit van de projecten van de stichting
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Rustig verloop van personeel

Variabele beloning

Binnen de projecten van de stichting hanteren wij de mogelijkheid van het toekennen van een variabele beloning met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten.

Het uurloon bij een nul-urencontract is – net als bij een vast salaris - gebaseerd de kennis, ervaring en leeftijd van de medewerker.

Beoordeling en salarisverhoging Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door 4 ogen principe
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de stichtings-/project-doelstellingen een rol in de beoordeling.