

## **BELONINGSBELEID IPSO**

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers en bestuurders. 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 en bestuurders door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig handelen.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze leden en organisatie 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. In de opgestelde functieprofielen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers / adviseurs stellen vastgelegd.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze 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
- Ledenbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

### **Beschrijving functiehuis/gebouw/waardering**

Binnen onze organisatie is ons beloningsbeleid een afgeleide van de CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening en volgen we hiermee de indeling van de functiegroepen en salarisschalen.

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel en directie van het bureau IPSO.

### **Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze organisatie:

1. Salaris (vakantiegeld ). Deze beloningen zijn afgeleid van CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en

ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.

2. Kilometervergoeding. De medewerkers en bestuurders ontvangen een reiskostenvergoeding op basis van openbaar vervoer, via de kortste en/of goedkoopste weg of € 0,19 per verreden kilometer.
3. Beloning o.b.v. vaste fee voor externe projectmedewerker/adviseur  
Beloning o.b.v. urenvergoeding voor externe projectmedewerker/adviseur  
Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt. In geval van beloning voor externe projectmedewerkers en adviseurs wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. vastgelegde afspraken/offertes. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van die van de vaste medewerkers van de organisatie.

### **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. Deze worden beoordeeld door interne audits / 4 ogen principe.
- Collegialiteit
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de organisatiedoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

### **Transparantie beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website Naast de vermelding van de wijze van onkostenvergoeding voor de bestuurders geven wij ook aan hoe onze medewerkers en externe projectmedewerkers en adviseurs worden beloond.

Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige handelingen.

Op onze website vermelden we de tekst met de volgende strekking: *“Onze medewerkers worden grotendeels beloond op basis van een vast, marktconform salaris. Afhankelijk van de functie en beoordeling bestaat de mogelijkheid dat onze externe adviseurs een variabele beloning ontvangen. Deze ligt in het verlengde van het verdienmodel van de organisatie.*

*Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van onze leden en onze organisatie op lange termijn. De beoordeling op deze gedragseisen bepaalt zowel de hoogte van het vaste als het variabele inkomen van onze medewerkers.”*

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerd doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?