

Beloningsbeleid van DOSS Event Support B.V.

1. Doel en uitgangspunten

DOSS Event Support is een sociale onderneming. Onze maatschappelijke missie is leidend in de keuzes die we als onderneming maken. Dit geldt ook voor de manier waarop medewerkers en directie worden beloond.

DOSS wil een goede en eerlijke werkgever zijn. Medewerkers worden passend beloond voor hun werkzaamheden, verantwoordelijkheden en ervaring. Tegelijkertijd past bij sociaal ondernemerschap dat beloningen uitlegbaar en gematigd zijn en dat financiële middelen niet primair worden ingezet voor het maximaliseren van individuele beloningen.

DOSS hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- beloning staat in verhouding tot functie, verantwoordelijkheden, ervaring en zelfstandigheid;
- gelijkwaardige functies worden op gelijkwaardige wijze beloond;
- verschillen in beloning moeten inhoudelijk uitlegbaar zijn;
- DOSS kent geen bonussen of andere variabele beloningen gekoppeld aan omzet, winst of financiële prestaties;
- de beloning van de directeur-eigenaar staat in redelijke verhouding tot haar verantwoordelijkheden, de omvang van de onderneming en de beloningen binnen DOSS;
- de maatschappelijke missie en financiële continuïteit van DOSS worden meegewogen bij beslissingen over beloning.

2. Functies en salaris

DOSS werkt met functieprofielen waarin per functie de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en benodigde competenties zijn vastgelegd. Deze functieprofielen vormen de basis voor de indeling en beloning van medewerkers.

Voor de functies Junior Eventmanager en Senior Eventmanager zijn salarisschalen vastgesteld. De zwaarte en verantwoordelijkheid van de functie zijn daarbij bepalend. Een Junior Eventmanager werkt zelfstandig binnen vastgestelde inhoudelijke en financiële kaders, met een Senior Eventmanager als ondersteuning voor toetsing en escalatie. Een Senior Eventmanager draagt zelfstandig de eindverantwoordelijkheid voor projecten, waaronder concept, budget, kwaliteit en risico's.

Binnen een salarisschaal wordt de hoogte van het individuele salaris bepaald op basis van relevante werkervaring, kennis en competenties, de mate van zelfstandigheid en de verantwoordelijkheden binnen de functie.

3. Salarisontwikkeling

DOSS voert minimaal eenmaal per jaar met iedere medewerker een ambitie- en beoordelingsgesprek. Daarbij wordt gekeken naar het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de functie en bijbehorende competenties.

Bij salarisontwikkeling wordt gekeken naar de ontwikkeling van de medewerker, eventuele veranderingen in taken en verantwoordelijkheden, de positie binnen de salarisband en de financiële mogelijkheden van DOSS. Salarisontwikkeling is niet gekoppeld aan individuele omzet-, winst- of verkoopdoelstellingen van de medewerker.

4. Beloning directeur-eigenaar

De directeur van DOSS Event Support is tevens eigenaar van de onderneming en ontvangt voor haar werkzaamheden een vaste managementfee. Deze vergoeding is niet gekoppeld aan omzet, winst of andere financiële prestaties van DOSS.

De managementfee wordt bepaald op basis van de aard en omvang van de onderneming, de verantwoordelijkheden van de directeursfunctie, de financiële draagkracht van DOSS en de verhouding tot de beloningen binnen de organisatie.

Om deze verhouding te begrenzen, hanteert DOSS een maximale beloningsfactor. De totale jaarlijkse beloning van de directeur-eigenaar bedraagt maximaal viermaal de totale jaarlijkse beloning behorend bij de laagste salarisschaal binnen DOSS, waarbij beide beloningen worden omgerekend naar een gelijkwaardige fulltime arbeidsomvang.

De directeursfunctie omvat naast inhoudelijke en projectmatige werkzaamheden de eindverantwoordelijkheid voor onder andere strategie, bedrijfsvoering, werkgeverschap, financiële continuïteit, acquisitie en de verdere ontwikkeling van DOSS.

In de huidige ontwikkelfase ligt de managementfee bewust onder het niveau dat passend wordt geacht bij de feitelijke werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Wanneer de financiële ruimte van DOSS dit toelaat, wordt de managementfee eerst teruggebracht naar een passend en marktconform niveau. Dit betreft een normalisering van de beloning voor verrichte werkzaamheden en geen winstuitkering.

Ook bij deze normalisering geldt de maximale beloningsfactor van vier en blijft de directeursbeloning passend en gematigd in verhouding tot de omvang van DOSS, de verantwoordelijkheden van de functie en de beloningen binnen het team.

5. Geen bonussen of variabele beloning

DOSS kent geen bonusregeling voor medewerkers of directie en kent geen andere variabele beloningen die zijn gekoppeld aan omzet, winst, verkoopresultaten of andere financiële targets.

Hiermee voorkomen we dat persoonlijke financiële prikkels invloed krijgen op maatschappelijke of inhoudelijke afwegingen.

6. Arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris biedt DOSS arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers.

De reguliere arbeidsvoorwaarden, waaronder vakantiebijslag, verlof, reiskosten, overwerk, pensioen en mogelijkheden voor opleidingen en cursussen, zijn vastgelegd in het personeelshandboek en/of de individuele arbeidsovereenkomst.

DOSS biedt daarnaast arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de maatschappelijke identiteit van de onderneming. Medewerkers krijgen jaarlijks:

- 8 uur betaalde werktijd voor vrijwilligerswerk;
- 8 uur betaalde werktijd voor deelname aan demonstraties op het gebied van klimaat of solidariteit;
- 1 juli (Keti Koti) als vaste vrije dag wanneer deze datum op een reguliere werkdag van de medewerker valt.

Daarmee geeft DOSS medewerkers ook binnen werktijd ruimte om maatschappelijk betrokken te zijn.

7. Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld en waar nodig aangepast. Daarbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van DOSS, de financiële positie, de functies en verantwoordelijkheden binnen het team en de uitgangspunten van sociaal ondernemerschap.

Bij wijzigingen in functies of verantwoordelijkheden wordt tevens beoordeeld of de bestaande functieprofielen, salarisbanden en beloningsafspraken nog passend zijn.