

## **BELONINGSBELEID STICHTING MERCIFUL HEART FOUNDATION**

### **Doel beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het vorderen en behouden van onze bestuursleden. Ook beogen we met ons beloningsbeleid om vrijwilligers en in de toekomst medewerkers aan te trekken voor het liefdadigheidswerk en de daarbij behorende administratieve en operationele taken uit te kunnen voeren. Dit alles binnen een integere bedrijfsvoering gericht op lange termijn. Wij willen ervoor zorgen dat bestuursleden en toekomstige medewerkers/vrijwilligers door de beloningen zorgvuldig en verantwoord te werk gaan. We willen met ons beloningsbeleid ook de focus leggen op de belangen van onze donateurs die zullen doneren voor de behoeftige individuen in het continent Afrika, in de landen Marokko en Tanzania voornamelijk. Het beloningsbeleid is gericht op een gezonde en stimulerende werking van het bedrijf.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van dit beloningsbeleid worden gehanteerd. Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd
- Belang van donateur en begunstigde centraal
- Langetermijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving

### **Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze stichting:

1. Onkostenvergoeding. De bestuursleden en eventuele medewerkers en/of vrijwilligers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten. Hiervoor is akkoord nodig van het bestuur.
2. Vergoeding. Beloningen voor eventuele intensieve administratief en/of operationeel werk, zoals bij grote projecten waarbij veel werk gedaan dient te worden, zullen worden beloond met een vergoeding die gelijk is aan een percentage van 1% van alle donaties die worden ontvangen.

### **Beoordeling beloning**

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

- Deskundigheid
- Collegialiteit
- Flexibiliteit
- Motivatie
- Zelfstandigheid

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de doelstellingen van de stichting een rol in de beoordeling.



### **Transparantie beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van onze beloning geven wij ook aan hoe medewerkers of vrijwilligers van onze stichting worden beloond. Vanuit ons beloningsbeleid beogen wij motivatie aan te wakkeren bij onze medewerkers/vrijwilligers om meer zorgvuldig en verantwoord werk te leven in het kader van onze projecten in Afrika, zodat zoveel mensen als mogelijk kunnen gebruik maken van de diensten die wij leveren.

De stichting beoogt 1% van de donaties te behouden voor eventuele administratieve kosten. Hierdoor zal het bestuur, die het werk doet zonder oog op een inkomen of profijt, gemotiveerd zijn om het werk dat ze voor de stichting doen voort te zetten.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

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

1. Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
2. Zijn er wijzigingen in de wet- en regelgeving?
3. Zijn medewerkers/vrijwilligers voldoende tegemoetgekomen in de onkosten die zij hebben moeten maken?
4. Zijn de medewerkers/vrijwilligers tevreden met de ratio werk/vergoeding?

