

Dividendbeperking en beloningsbeleid

Intentie statutenwijziging

GROVER underdogs heeft de intentie een statutenwijziging door te voeren om impact first duidelijker als hoofddoelstelling aan te schrijven, dividendbeperking statutair vast te stellen, en het zeggenschap van het adviescomité te bevestigen. Deze statutenwijziging zal plaatsvinden vóór 2026. De wijzigingen die worden gedaan zijn hier beschreven.

Impact First

Het bestaansrecht van GROVER underdogs als sociale onderneming zit in het doel om maatschappelijk positieve impact te maken op het gebied van arbeidsparticipatie en een inclusieve arbeidsmarkt. Het maken van deze impact wordt sinds het ontstaan van de onderneming (2022) als hoofddoel gehanteerd. Impact first zal bij de statutenwijziging nog duidelijker als hoofddoel worden bevestigd.

Dividendbeperking

Er worden kosten gemaakt door Stichting Underdogs Academy, die verbonden is aan de onderneming, welke zelf ook (groeierende) operationele kosten maakt. Deze kosten zijn bij voorbaat winstbeperkend.

GROVER underdogs zal naar verwachting in 2026 winst draaien. In het geval van winst, is minimaal 50 procent gereserveerd ten behoeve van de maatschappelijke doelstelling van de onderneming. De resterende 50 procent kan worden uitgekeerd als dividend.

Adviescomité

GROVER underdogs wil continue in contact staan met de markt, opdrachtgevers en de doelgroep om zo in te kunnen spelen op hun behoeften. Daarom zal zij een adviescomité oprichten dat de onderneming drie keer per jaar adviseert over ontwikkeling in het licht van onze maatschappelijke missie en dienstverlening. Dit adviescomité waarborgt tevens de integriteit van de onderneming en haar directie tegenover haar doelgroep en missie, door zeggenschap in enige verdere statutenwijziging. Het oprichten van het adviescomité zal in 2024 plaatsvinden.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van GROVER underdogs B.V. is vastgesteld op 01-07-2024

Doel

Het doel van het beloningsbeleid is mensen eerlijk te compenseren voor hun arbeid en hen te motiveren om te werken ondanks het feit dat velen uitkeringsgerechtigd zijn op basis van een arbeidsbeperking.

Voor wie

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van GROVER underdogs B.V.

Uitgangspunten

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Vast salaris: Loon bestaat uit een vast salaris dat per maand wordt uitbetaald. Er worden verschillende salarisniveaus gehanteerd. Inschaling op het vaste salaris wordt bepaald door o.a. jaren van dienst, ervaring, werkzaamheden (complexiteit van functie), skills.
- Maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd: er wordt rekening gehouden met de uitkeringssituatie van de werknemer en meegedacht in hoe het salaris daarin kan schikken.
- Transparant/eenvoudig: het beloningsbeleid bevat geen ingewikkelde constructies, bonussen, of regels voor hogere inschaling.
- Geen buitensporige verschillen: directie krijgt niet buitenproportioneel meer betaald dan medewerkers. Er is geen groter verschil dan factor 4,5 tussen het hoogste en het laagste loon.

Beschrijving beloning

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming:

- Vast salaris. Inschaling afhankelijk van o.a. jaren van dienst, ervaring, werkzaamheden (complexiteit van functie), skills.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.
- Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: De standaard vergoeding voor woon-werkverkeer is een NS-businesscard. Hiermee reist de werknemer op kosten van het bedrijf en wordt groen reizen gestimuleerd. Indien reizen met de auto nodig is vanwege een beperking, uitzonderlijke reistijd of andere uitzonderlijke reden, zal een reiskostenvergoeding worden aangeboden op basis van het wettelijk toegestane maximum per kilometer.
- Studiekostenvergoeding voor werk-gerelateerde studie, training, cursus.

Andere tegemoetkomingen

Naast deze beloningsvormen, zijn er ook andere tegemoetkomingen die GROVER underdogs haar werknemers biedt. In de filosofie van het bedrijf zijn dit geen beloningen, maar tegemoetkomingen voor de medewerkers om hen te faciliteren in hun werk, vanwege de specifieke werkzaamheden en arbeidsbeperkingen. Daarnaast zijn er tegemoetkomingen die bijdragen aan motivatie, omdat ze bijdragen aan ontwikkeling van vaardigheden ofwel saamhorigheid en sociaal contact.

- Flexibele uren
- Hybride werken
- Thuiswerkplekvoorziening
- Cursussen/Trainingen
- Maandelijks sociale avond

Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website. Het is tot stand gekomen met overeenstemming van de medewerkers.

Verantwoording

De eigenaar de heer A. Lankhorst is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.