

# Beloningsbeleid Stichting Boost Producties



**Doel** Dit beloningsbeleid is zowel gebaseerd op het aantrekken, behouden en bevorderen van goed gekwalificeerde medewerkers en ZZP'rs (bezoldigd). Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid ook duidelijkheid scheppen over de belangen van ons bestuur, stagiaires en vrijwilligers (onbezoldigd).

**Uitgangspunten** Het beloningssysteem voldoet aan de volgende punten:

- CAO Toneel en Dans
- Marktconform
- Wet- en regelgeving
- Maatschappelijk gerechtvaardigd
- Lange termijn doelstelling
- Transparantie
- Gesimplificeerd
- Beschrijving beloning

De stichting werkt voornamelijk met ZZP'rs. Daarnaast een klein aantal stagiaires en vrijwilligers.

De bestuurders, stagiaires en vrijwilligers ontvangen voor hun werkzaamheden geen salaris.

De stagiaires en vrijwilligers ontvangen een vergoeding conform wet- en regelgeving. Eventuele onkosten worden ook vergoed. De stichting heeft momenteel één betaalde medewerker in loondienst. De medewerker wordt bekostigd via kunstsubsidies en via eigen inkomsten uit activiteiten. De medewerker en de ZZP'rs ontvangen salaris/honoraria conform de van toepassing zijnde functieregeling en salarisschaal CAO T&D.

**De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze stichting voor:**

1. Medewerker, ZZP'rs (bezoldigd):

- Inschaling salaris/honoraria volgens de CAO T&D. O.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring.
- ZZP'rs vermeerderd met 150% honorarium.
- Personen ontvangen een verblijf- & reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en netwerk mogelijkheden.
- Maaltijden tijdens werkdagen.
- Vrij gebruik studio, indien beschikbaar, voor eigen training/repetitie.

2. Bestuursleden, vrijwilligers en stagiaires (onbezoldigd):

- Personen ontvangen een verblijf- & reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Stage- en vrijwilligersvergoedingen zijn conform wet- en regelgeving.
- Maaltijden tijdens werkdagen.
- Vrij gebruik studio, indien beschikbaar, voor eigen training/repetitie.

**Risicobeheersing** Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldigheid binnen de stichting. Een onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze stichting m.b.t.:

- Continuïteit in functioneren van stichting
- Beheersbaarheid personeelskosten
- Onzorgvuldige communicatie en omgang
- Verloop van personeel
- Beoordeling
- Sociale veiligheid
- Fysieke veiligheid t.a.v. blessures
- Werkplezier

**Gesprekken** Jaarlijks houden één of twee bestuursleden een voortgangs- functionerings- en evaluatiegesprek met de medewerker. Er worden hierin duidelijke, gezamenlijke afspraken en zowel lange- als korte termijn doelen gesteld.

**De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling:**

- (Ervarings)deskundigheid
- Mate van inzet, pro-activiteit, flexibiliteit
- Kwaliteit begeleiding en ondersteuning.
- Affiniteit en betrokkenheid met; partners, artiesten, technici, ontwerpers, publiek
- Sensitief taalgebruik en empathisch vermogen
- Netwerkvorming
- Zelfstandigheid en interne motivatie
- Transparantie

**Evaluatie** Jaarlijks vindt een evaluatie plaats en wordt een risicoanalyse uitgevoerd waarbij kritisch in kaart wordt gebracht of het beloningsbeleid nog voldoet aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten, wet- en regelgeving, beloningscomponenten en (prestatie)criteria.

Het eventueel bijstellen van het beloningsbeleid gebeurt aan de hand van de evaluatie en de risicoanalyse.