OPENBAAR BELEID

Wervings- en beloningsbeleid

Organisatie	Stichting Coders Beyond Borders, tevens handelend onder de naam Coders Beyond Borders
KvK-nummer en RSIN	92874770 en 866201348
Versie	2. Vervangt versie 1, vastgesteld met het vorige bestuur en bevestigd door de Raad van Toezicht op 30 oktober 2026
Vastgesteld	Door de directeur-bestuurder, met voorafgaande goedkeuring van de RvT op 30-10-2026
Volgende herziening	Jaarlijks

1. Doel en reikwijdte

Dit beleid beschrijft hoe Coders Beyond Borders bepaalt wat zij betaalt en hoe zij betaalde functies invult. Het beleid geldt voor de Raad van Toezicht, de directeur-bestuurder, medewerkers, freelancers en vrijwilligers. Wij publiceren het in het kader van onze ANBI-publicatieplicht, en omdat de vrijwilligers die CBB opbouwen er recht op hebben te weten hoe deze beslissingen worden genomen.

De gedetailleerde regels voor werving staan in onze interne wervingsprocedure en beheersmaatregelen (Hiring Procedure and Controls). Waar de twee van elkaar afwijken, gaat dit beleid voor.

2. Raad van Toezicht en adviesraad

Leden van de Raad van Toezicht en van de adviesraad ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. De statuten staan een niet-bovenmatig vacatiegeld toe voor leden van de Raad van Toezicht (artikel 10.7). Op 30 oktober 2026 heeft de Raad van Toezicht besloten dat er geen vacatiegeld wordt betaald. Werkelijk gemaakte kosten worden vergoed tegen overlegging van bewijsstukken.

3. De directeur-bestuurder

De Raad van Toezicht is het beleidsbepalende orgaan van de stichting. De directeur-bestuurder kan op basis van een arbeidsovereenkomst worden betaald voor het uitvoerende werk van het leiden van de stichting. Voor het statutaire bestuurderschap als zodanig wordt niets betaald (artikel 5.4).

- De Raad van Toezicht stelt de beloning vast. De directeur-bestuurder is niet aanwezig bij de beraadslaging en stemt niet mee (artikel 13.10).
- Het salarisniveau wordt getoetst aan de CAO Sociaal Werk en vastgesteld op of onder de middenwaarde van de betreffende schaal. De beloning blijft onder het maximum van Goede Doelen Nederland voor directeuren.
- Het besluit legt de benchmark vast, evenals het salarisniveau, de overeengekomen uren, de looptijd, de werkzaamheden waarop het betrekking heeft en een maximum voor de totale kosten. De overeenkomst wordt namens de stichting ondertekend door de voorzitter van de Raad van Toezicht (artikel 12.11).
- De kosten moeten passen binnen de looptijd en de begrotingsposten van de subsidies waaruit zij worden gefinancierd. Uren die boven het contract worden gewerkt, gelden als bijdrage in natura en worden niet achteraf betaald.
- De beloning wordt bij de jaarlijkse beoordeling opnieuw bekeken (artikel 5.6). Het bedrag wordt openbaar gemaakt in het jaarverslag en op onze website.

4. Medewerkers

Wij bepalen voor elke functie een benchmark en stellen de beloning vervolgens vast op of onder de middenwaarde van die benchmark, afhankelijk van de financiering die voor het werk beschikbaar is. Wij presenteren ons niet als werkgever die marktconforme salarissen betaalt, omdat wij dat nog niet zijn.

- Benchmark. De schalen van de CAO Sociaal Werk. Voor technische functies raadplegen wij daarnaast gepubliceerde marktgegevens over de Nederlandse technologiesector. Een CAO-schaal mag voor elke functie worden gebruikt, mits het salarisniveau op of onder de middenwaarde van de markt voor die functie blijft. De gebruikte benchmark wordt bij elk aanbod vastgelegd.
- Middenwaarde. Het gemiddelde van de laagste en de hoogste trede van de schaal, of van de gepubliceerde marktbandbreedte.
- Ondergrenzen. Geen enkele functie wordt beloond onder 80 procent van de middenwaarde van de benchmark, en niemand wordt betaald onder het Nederlandse wettelijk minimumloon. Als een begroting dat niet kan dragen, verminderen wij het aantal uren of laten wij de functie onvervuld.
- Voorwaarden. CBB is niet gebonden aan de CAO Sociaal Werk en gebruikt deze uitsluitend als benchmark. Salarissen worden geadministreerd onder sector 45 (zakelijke dienstverlening). Het vakantiegeld bedraagt de wettelijke 8 procent. CAO-regelingen zoals het individueel keuzebudget (IKB) zijn alleen van toepassing als een overeenkomst daarin voorziet. Een eventuele pensioenregeling wordt in de overeenkomst vastgelegd.
- Herbeoordeling. De beloning wordt elk jaar opnieuw beoordeeld, en telkens wanneer een functie met nieuwe financiering wordt verlengd.

5. Overeenkomsten en freelancers

Een arbeidsovereenkomst is het uitgangspunt. Een freelanceovereenkomst wordt alleen gebruikt wanneer het werk werkelijk projectmatig is en de opdrachtnemer zelfstandig voor meerdere opdrachtgevers werkt. Een freelancetarief is gemaximeerd op de volledige loonkosten van een vergelijkbare werknemer: het gebenchmarkte brutosalaris plus vakantiegeld, werkgeverslasten en pensioen.

6. Vrijwilligers

Vrijwilligerswerk bij CBB is onbetaald. Wij maken geen gebruik van de Nederlandse onbelaste vrijwilligersvergoeding. Werkelijk gemaakte kosten worden vergoed tegen overlegging van bewijsstukken. Vrijwilligersuren die vóór een betaalde aanstelling zijn gegeven, worden achteraf niet vergoed.

7. Bonussen, ontslagvergoedingen en onkosten

CBB betaalt geen bonussen of andere variabele beloning, en geen enkele betaling is gekoppeld aan een overschot, de omzet of de resultaten van fondsenwerving. Bij beëindiging wordt geen ontslagvergoeding betaald boven de wettelijke transitievergoeding. Onkosten worden vergoed tegen overlegging van bewijsstukken. Declaraties van de directeur-bestuurder worden goedgekeurd door de voorzitter van de Raad van Toezicht of door een lid dat de Raad van Toezicht daarvoor aanwijst. Niemand ontvangt een dividend of enige persoonlijke uitkering van de stichting.

8. Hoe wij werven

- Vrijwilligers eerst. Wanneer er een betaalde functie vrijkomt, overwegen wij CBB-vrijwilligers met de vereiste vaardigheden voordat wij extern zoeken.
- Geschiktheid. Selectiecriteria worden vastgelegd voordat de sollicitatieperiode opent en worden daarna niet gewijzigd. Voor interne en externe kandidaten gelden dezelfde criteria.
- Transparantie. In elke vacaturetekst staat de salarisbandbreedte voor de functie.
- Gelijke kansen. Wij selecteren zonder onderscheid naar nationaliteit, migratieachtergrond, geslacht, leeftijd, godsdienst, handicap of enig ander beschermd kenmerk.
- Verbonden partijen. Voor het aannemen van een familielid, partner of zakelijke relatie van de directeur-bestuurder is voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht nodig.

9. Bestuur en toezicht

Dit beleid wordt vastgesteld door de directeur-bestuurder met voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht, en elke wijziging volgt dezelfde route. Het beleid wordt eenmaal per jaar geëvalueerd. Wanneer een financier voor een functie een collectieve arbeidsovereenkomst of eigen voorwaarden voorschrijft, gelden die voor die functie.