



Extract van de Beleidslijn Loonbeleid m.b.t. niet-bestuurders Argenta België

Antwerpen, 2 januari 2019

I Inleiding

Deze beleidslijn beschrijft de principes die Argenta hanteert om duurzame en correcte verloning te realiseren voor de medewerkers (niet-bestuurders) van de vennootschappen van Argenta in België.

Het beleid steunt op vier belangrijke fundamenten: duurzaamheid, marktconformiteit, netto-koopkracht en transparantie. De wisselwerking tussen deze fundamenten is cruciaal.

De directie Organisatie & Talent is proces- en eindverantwoordelijke voor de toepassing van dit beleid, en voor eventuele bijsturing. Het beleid zelf wordt bepaald door het directiecomité, en is goedgekeurd door het remuneratiecomité van de raad van bestuur en door de raad van bestuur.

Bij dit beleid vormt het toepasselijk wettelijk en regulatorisch kader het uitgangspunt van besluitvorming. Binnen het wettelijk en regulatorisch kader vermelden we als belangrijkste bronnen:

- Alle CAO's in het kader van PC 308, 310, 306 en 200
- CAO 32 bis

Deze beleidslijn kan niet los gezien worden van

- CAO tot invoering van een nieuw loonbeleid (22/12/2016)
- Protocol functieclassificatie (07/12/2016)
- CAO tot harmonisatie van de statuten (28/06/2018)

Dit kader dient steeds gerespecteerd te worden.

II Het loonbeleid

Het beleid steunt op vier belangrijke fundamenten: duurzaamheid, marktconformiteit, netto-koopkracht en transparantie. De wisselwerking tussen deze fundamenten is cruciaal.

II.1 Het fundament Duurzaamheid

Argenta fundeert zijn vernieuwd loonbeleid uitdrukkelijk op duurzaamheid. Duurzaamheid vertalen we op diverse manieren.

II.1.1 Evenwichtig verloningspakket

Argenta streeft er naar om alle medewerkers een evenwichtig opgebouwd verloningspakket aan te bieden. Een belangrijk element daarin is het **bruto maandloon**, dat aangevuld wordt met een **dertiende maand**. Het is een compensatie voor het geleverde werk. Dat is evenwel niet het enige. Ook andere elementen hebben een plaats in zo'n pakket, waarbij we weloverwogen keuzes maken.

Zo blijft Argenta er in zijn bedrijfsvoering van uitgaan dat variabele vergoedingen niet aan de orde zijn. We onderstrepen hierbij dat noch directieleden, noch leidinggevenden, noch medewerkers enige variabele verloning (bonus) ontvangen. Argenta wil op die manier vermijden dat beslissingen worden genomen die ingegeven zijn door kortetermijn overwegingen en die kunnen ingaan tegen de duurzame lange-termijn evolutie van het bedrijf.

Vanuit het oogpunt duurzaamheid bestaat een evenwichtig verloningspakket ook uit **essentiële verzekeringen**: groepsverzekering, hospitalisatieverzekering en gewaarborgd inkomen.

Bedrijfswagens worden toegekend aan de hogere functieniveaus en buitendienstfuncties.

Forfaitaire onkostenvergoedingen worden toegekend aan de hogere functieniveaus en de buitendienstfuncties.

II.1.2 Werkomgeving en vitaliteit

Naast een evenwichtig verloningspakket streeft Argenta naar een werkomgeving die zorg draagt voor het welzijn van de medewerkers. Argenta zet daarbij samen met de sociale partners in op een correcte toepassing van de wet- en regelgeving, maar doet ook meer. Er worden initiatieven aangeboden waarbij medewerkers bewust worden gemaakt van het belang van voeding, beweging, mentale kracht, veerkracht en balans, en motivatie in het werk. Onder de noemer 'vitaliteit' investeert Argenta in gerichte leerimpulsen en ondersteuning.

II.1.3 Groei- en ontwikkeling

Omdat we ons richten op langetermijngroei, investeert Argenta tenslotte in de uitbouw van een groei- en ontwikkelingsbeleid, waarbij medewerkers via diverse leervormen vorm kunnen geven aan hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Het bespreken, opvolgen en waarderen van doelstellingen en afspraken op vlak van groei en ontwikkeling maakt deel van de bedrijfsbrede feedback- en waarderingscyclus. Deze voorziet in regelmatige gesprekken tussen elke medewerker en leidinggevende. De focus hierbij is het uitoefenen van de huidige functie en/of de evolutie naar een volgende functie op de eerder korte termijn. Voor de langere termijn kunnen medewerkers een persoonlijk talent plan opmaken, en bij hun leidinggevende en bij de toegewezen O&T coach een gesprekspartner vinden om afspraken en middelen te bundelen en op te volgen.

II.2 Het fundament Marktconformiteit

Het tweede fundament in het Argenta loonbeleid is marktconformiteit. Dit aspect geven we eveneens invulling op verschillende manieren.

Om de marktconformiteit van de lonen voor medewerkers te garanderen, zijn de **sectorbarema's** een eerste mechanisme. De sociale partners bepalen immers binnen het Paritair Comité wat de bruto lonen per functiegroep (zgn. bedienden en kaderleden) en per functieniveau zijn. De werkgevers zijn verplicht deze sectorbarema's te volgen.

Naast de sectorbarema's hanteert Argenta een tweede mechanisme om marktconformiteit te garanderen, met name **externe benchmarking** via salary surveys. Bij een benchmarking wordt elk functietype binnen Argenta vergeleken met gelijkaardige relevante functietypes buiten Argenta, op de markt. Met gelijkaardige relevante functies wordt hoofdzakelijk bedoeld: functies met een vergelijkbaar functiegewicht, zoals geëvalueerd door de (externe) 'systeemhouder' die de functies weegt op basis van functiebeschrijvingen.

II.3 Het fundament Koopkracht

Argenta wil zijn medewerkers niet alleen een marktconform, billijk bruto loon betalen, als waardering voor de prestaties, maar ook actief inzetten op het verhogen van de koopkracht. Dit is het derde fundament van het Argenta loonbeleid.

Argenta medewerkers ontvangen **maaltijdcheques** voor elke werkelijk gepresteerde dag.

Argenta biedt alle medewerkers bovendien een **cafetariaplan** aan. Het cafetariaplan speelt in op een actuele tendens waarbij medewerkers zelf een gedeelte van hun loonpakket kunnen samenstellen. Op deze manier kan men keuzes maken die aansluiten bij persoonlijke voorkeuren en behoeften.

II.4 Het fundament Transparantie

Transparantie is de vierde pijler van het loonbeleid. Transparantie passen we toe op verschillende vlakken.

Elke medewerker krijgt een duidelijke functiebeschrijving waarin beschreven is wat het doel is van de functie, wat de belangrijkste resultaatgebieden en verantwoordelijkheden zijn, wat de belangrijkste taken zijn, en welke kennis, kunde en ervaring vereist is (competenties) om de functie naar behoren uit te voeren. De functiebeschrijving wordt regelmatig door de medewerker en de leidinggevende besproken zodat het steeds duidelijk blijft wat verwacht wordt en zodat mogelijke aanpassingen tijdig worden gecapteerd en aangepakt.

Alle functiebeschrijvingen binnen Argenta zijn raadpleegbaar voor iedereen via de publicatie ervan op het intranet.

Alle functies binnen Argenta worden samengevoegd in een geordend geheel, het zgn. functiehuis. Ook dit functiehuis is raadpleegbaar op het intranet.

Elke medewerker kent zijn/haar looncategorie, inclusief het sectorbaremaloon dat ermee samenhangt. De looncategorie is gekoppeld aan de functie die de medewerker uitoefent.

Bij vacatures voor nieuwe functies of voor bestaande functies wordt aan (interne) kandidaten duidelijk de looncategorie gecommuniceerd die verbonden is aan die functie.

Bij het begin van het jaar worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker: doelstellingen die haalbaar, duidelijk en specifiek zijn. Ze zijn een vertaling van de bedrijfsdoelstellingen.

In de loop van het jaar organiseert de leidinggevende regelmatig gesprekken en afstemmomenten waarbij feedback wordt gegeven, zodat de medewerker de richting kan aanhouden, kan leren en verbeteren. Tijdens deze feedbackgesprekken worden de afspraken besproken en bijgestuurd indien nodig. Leidinggevende én medewerker kunnen het initiatief nemen om een feedbackgesprek in te plannen.

Het waarderingsgesprek is een jaarlijks formeel gesprek tussen leidinggevende en medewerker, waarbij de individuele prestatie van de medewerker tijdens het afgelopen jaar open en constructief wordt besproken. De punten die sterk zijn, worden benoemd, evenals de punten die kunnen of moeten verbeteren. Ook het groeipotentieel en –traject worden besproken.

Tijdens al deze gesprekken is het de rol van de leidinggevende om transparantie te waarborgen, op vlak van het definiëren en mogelijk bijsturen van de doelstellingen, op vlak van de feedback en op vlak van de waardering.