

Beloningsbeleid

Alles wat in dit document beschreven is, is bedoeld als voorbeeld. Het doel is om een beeld te geven van de punten die belangrijk zijn om over na te denken en om vast te leggen.

Beloningssystematiek

Salarisschalen

HackShield Future Cyber Heroes maakt voor de waardering van medewerkers gebruik van Model Baarda. Aan ieder Baarda Rol en Leerweg is een salarisschaal in het salarishuis gekoppeld.

Binnen HackShield Future Cyber Heroes wordt ieder jaar de op dat moment geldende salarisschalen gepubliceerd. Zie ook Annex I als voorbeeld (dit was geldig bij de beoordeling van Q1 2026). Dit wordt gepubliceerd in ons personeelssysteem (Buddee), als onderdeel van ons personeelshandboek, waar in principe iedereen bij kan.

Daarnaast is in dit document beschreven hoe de verhoging van het salaris plaatsvindt. Deze verhoging bestaat uit een individueel gedeelte. Hierbij wordt uitgegaan van de Relatieve Salaris Positie (RSP) van iedere medewerker. Zie Annex II als voorbeeld voor de toegepaste verhoging (dit was geldig bij de beoordeling van Q1 2026).

De RSP is de hoogte van het individuele salaris uitgedrukt in procenten ten opzichte van het salarisschaalmaximum van de salarisschaal die voor de medewerker van toepassing is. Dit wordt berekend door het individuele salaris te delen door het schaalmaximum en met 100 te vermenigvuldigen.

Op wie van toepassing?

HackShield Future Cyber Heroes kent geen cao.

Alle medewerkers zijn in principe meegenomen in de prestatie beoordeling. Wel is rekening gehouden met startdatum bij de vaststelling van de verhoging als iemand recent of gedurende het afgelopen jaar is begonnen bij HackShield Future Cyber Heroes BV.

Verhogingsmethodiek

Visie HackShield Future Cyber Heroes

De verhogingspercentages zijn zo vastgesteld dat medewerkers die zich snel ontwikkelen ook snel kunnen groeien in salaris. Hiervoor is een regressieve methodiek toegepast. Dit houdt in dat medewerkers waarvan het salaris aan de onderkant van de salarisschaal zit harder groeien dan medewerkers die aan de bovenkant van de schaal zitten. Zie Annex II als voorbeeld voor de toegepaste verhoging per relatieve positie (dit was geldig bij de beoordeling van Q1 2026).

Zo wil HackShield Future Cyber Heroes ervoor zorgen dat iedereen een salaris heeft wat passend is voor de toegevoegde waarde die hij/zij/het laat zien.

Aanpassing salaris huis

HackShield Future Cyber Heroes past jaarlijks het salarishuis aan de markt aan als de financiële positie van het bedrijf dit toelaat.

Collectieve verhoging (CV)

HackShield Future Cyber Heroes bekijkt op jaarbasis of er gebruik gemaakt wordt van een collectieve verhoging naast de individuele op prestatie gebaseerde verhoging. Dit zal mede afhangen van de behaalde resultaten.

Een collectieve verhoging houdt in dat zowel de salarisschalen als het individuele salaris van iedere medewerker met een vastgesteld percentage wordt verhoogd. Het toepassen van een collectieve verhoging en de hoogte van het te hanteren percentage wordt vastgesteld door de directie.

Medewerkers die het einde van hun toegepaste schaal hebben bereikt, ontvangen een beperkte verhoging op het individuele salaris. De hoogte van dit percentage wordt vastgesteld door de directie.

Individuele verhoging

De individuele verhoging wordt vastgesteld aan de hand van de RSP van de medewerker. Concreet betekent dat dat iedere medewerker jaarlijks voor een individuele verhoging in aanmerking komt volgens de vastgestelde RSP tabel. Zie Annex II als voorbeeld.

Groei en doorstap naar volgende salarisschaal

Jaarlijks wordt iedere medewerker gewaardeerd volgens de Model Baarda systematiek. Er wordt op deze momenten bepaald of de medewerker een stap in Rol en/of Leerweg heeft gemaakt. Dit vindt plaats in de periode januari tot maart.

Wanneer een medewerker groei doormaakt in leerweg en/of rol, wordt beoordeeld of de medewerker duurzaam functioneert op het niveau dat bij deze stap hoort. Conform de Baarda-methodiek geldt dat een medewerker dit niveau gedurende een periode van circa een half jaar moet laten zien, voordat definitieve inschaling in de bijbehorende salarisschaal plaatsvindt. Indien na deze periode van circa een half jaar is aangetoond dat de medewerker dit niveau beheerst, wordt de medewerker definitief ingeschaald in de bijbehorende rol en salarisschaal.

Het salaris wordt vanaf dat moment aangepast conform de nieuwe inschaling. Wanneer een medewerker gedurende het jaar met dit groeitraject start, geldt dat bij de eerstvolgende jaarlijkse beoordelingsronde geen recht bestaat op een individuele salarisverhoging. De medewerker komt in dat geval wel in aanmerking voor een eventuele collectieve verhoging.

Onvoldoende functioneren

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de medewerker geen verhoging.

Afwijkingen

De directie kan altijd besluiten van deze methodiek af te wijken indien omstandigheden daarom vragen.

Kaders voor Evenwichtige Beloning

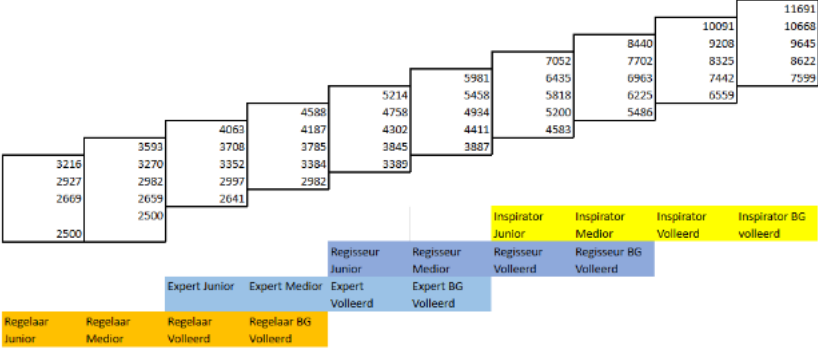
Eerlijk en Impactgedreven Beloningsbeleid

HackShield voert een gematigd en maatschappelijk verantwoord beloningsbeleid en volgt de uitgangspunten van de Code Sociale Ondernemingen.

Daarbij geldt de WNT-norm als maximale bovengrens voor beloning en het wettelijk minimumloon als minimale ondergrens. Hiermee waarborgen wij een eerlijke, uitlegbare en proportionele beloningsstructuur passend bij een impactgedreven onderneming.

Aanvullend hanteren wij de norm dat de totale beloning van de hoogstverdienende binnen de organisatie maximaal vijfmaal de beloning van de laagstverdienende bedraagt. Hiermee willen wij bijdragen aan een cultuur van gelijkwaardigheid, gedeelde verantwoordelijkheid en duurzame waardecreatie voor medewerkers, partners en de samenleving.

ANNEX I



ANNEX II

Relatieve salaris positie		RSP
100%>	5	0,5%
91-99%	4	1%
83-90%	3	2%
74-82%	2	3%
65-73%	1	4%