

Regeling aanvullende beloningen Archimil BV

Werkgever wil als geste voor geleverde prestaties aan de werknemers de onderstaande aanvullende beloningen toekennen. Het gaat hier om een geste van de werkgever en niet om een verplichting van de werkgever aan de werknemer of een recht van de werknemer. Het staat werkgever ter bescherming van zijn belangen in principe altijd vrij deze regeling te wijzigen. De intentie van werkgever is echter om deze aanvullende beloningen een structureel karakter te geven.

Verlofdagen

Eén extra verlofdag per jaar wordt toegekend voor elke vijf jaar aanééngesloten dienstverband, met een maximum van 4 extra verlofdagen per jaar (uitgaande van een 40 uryge werkweek). Deze verlofdagen hebben ten doel de werkdruk voor de medewerker te verminderen en zijn in te zetten als losse dagen, niet aansluitend op of bedoeld als reguliere vakantiedagen. De dagen zijn niet inwisselbaar voor geld. Indien deze dagen niet gebruikt worden komen ze jaarlijks te vervallen (wat wel kan is bijvoorbeeld 1 vrijdag en 1 maandag om zo een lang weekeinde te krijgen).

Winstuitkering

Jaarlijks wordt een winstuitkering op basis van het percentage aan gewerkte uren ten opzichte van het totaal aantal uren van het bedrijf als geheel en overeenkomstig de volgende staffel uitgekeerd aan de werknemers die op 31 december van het betreffende boekjaar in dienst zijn bij werkgever.

Winst na belastingen in relatie tot de omzet	< 5%	5%-8%	8%-10%	10%-12%	>12%
Medewerkers (winstuitkering*, overige zaken**)	0%	10%	15%	20%	25%

Hoewel de berekeningswijze van de winstuitkering in principe voor iedereen gelijk is en er daardoor geen verschil in waardering is, wordt wel een maximum gesteld van 2 x bruto maandsalaris. De winstuitkering wordt gerelateerd aan het aandeel gewerkte uren in het betreffende boekjaar.

Toelichting: Indien de winst na belastingen 6,5% bedraagt van de omzet dan wordt 10% van de winst na belastingen als bruto bedrag uitgekeerd aan het personeel.

Wijzigingen

Herroeping of wijziging van deze aanvullende beloningen kan plaatsvinden op basis van de volgende gronden:

* Werkgever is van mening dat de bijdrage van het betreffende personeelslid aan het financiële resultaat van de onderneming sterk afwijkt van hetgeen op grond van de gewerkte uren verwacht had mogen worden;

* De financiële positie van de onderneming is door niet nader te noemen oorzaken dermate verzwakt dat het niet langer mogelijk is om deze beloningen te geven, zulks ter beoordeling van de directie. (Bijvoorbeeld: Een grote klant gaat failliet, er is wel omzet gemaakt maar de omzet wordt niet betaald of de kosten die gemaakt moeten worden voor herstel van de gevolgen van een onvoorziene

gebeurtenis)

- * Bij overdracht van de aandelen van de onderneming aan andere dan de huidige aandeelhouders;
- * Indien op grond van wijzigende wetgeving het voordeel voor de werknemer en/of werkgever minder wordt;
- * Alle gevallen waarin bovenstaand niet is voorzien, zulks ter beoordeling van de directie.

From:
<https://wiki.kanaalweg.sasteren.nl/> - **Sasteren-Wiki**

Permanent link:
<https://wiki.kanaalweg.sasteren.nl/beheer/samen/regelingaanvullendebeloningen>

Last update: **2026/06/01 10:53**

