

# Beloningsbeleid

Go Social B.V.

juni 2026

## 1. Doel en grondslag

---

Dit beloningsbeleid beschrijft hoe Go Social B.V. omgaat met de beloning van medewerkers en bestuurders. Het beleid wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering, overeenkomstig artikel 4 lid 3 van de statuten van Go Social B.V., en is openbaar gepubliceerd op gosocial.nl.

---

## 2. Uitgangspunten

---

Go Social hanteert bij beloning drie uitgangspunten:

### Eerlijk loon

Medewerkers ontvangen een beloning die passend is bij hun rol, verantwoordelijkheden en ervaring. De beloning is marktconform en wordt periodiek getoetst.

### Open dialoog

Go Social gaat jaarlijks met iedere medewerker in gesprek over beloning, ontwikkeling en wensen voor de toekomst. Beloning is geen taboeonderwerp, maar onderdeel van een open gesprek tussen werkgever en medewerker.

### Gematigd loon

Als sociale onderneming kiest Go Social bewust voor een gematigd beloningsniveau, in het bijzonder voor de directie. Winst is bij Go Social een middel om maatschappelijke impact te realiseren, niet om uitzonderlijke beloningen mogelijk te maken.

### Gelijke behandeling

Go Social maakt bij het vaststellen van beloningen geen onderscheid op basis van geslacht, afkomst, leeftijd, geloofsovertuiging of andere persoonlijke kenmerken.

---

## 3. Maximumnorm directie

---

Voor de beloning van de directie van Go Social hanteren wij de Wet Normering Topinkomens (WNT) als maximale bovengrens. De bestuurders van Go Social ontvangen op grond hiervan nooit

meer dan het jaarlijks door de overheid vastgestelde WNT-bezoldigingsmaximum. In de praktijk ligt de bestuurdersbeloning ruim onder deze norm.

---

## 4. Verhouding hoogste / laagste beloning

---

Go Social streeft naar een beperkte spreiding tussen de hoogste en de laagste beloning binnen de organisatie. De verhouding wordt berekend op basis van fulltime-equivalent (FTE), zodat parttime medewerkers eerlijk worden meegenomen.

Go Social hanteert als beleidsmatige bovengrens een verhouding van maximaal 1:4 tussen het laagste en hoogste salaris binnen de organisatie. De huidige verhouding bedraagt 1:1,52 (op FTE-basis).

Go Social streeft ernaar de salarisverhoudingen binnen deze maximale ratio te houden. Toekomstige aanpassingen van salarissen worden in samenhang beoordeeld met deze bovengrens.

---

## 5. Vaststelling en evaluatie

---

Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Go Social B.V. en jaarlijks geëvalueerd. De werking van het beleid wordt opgenomen in het bestuursverslag, overeenkomstig artikel 4 lid 6 van de statuten, en gepubliceerd op gosocial.nl.

---