

Varkens in Nood Beleidsplan & Beloningsbeleid

2021
t/m
2023

In het beleidsplan zijn de doelstellingen, de werkzaamheden, de fondsenwervende activiteiten en een toelichting op het financieel beheer vastgelegd voor 2021 t/m 2023. Daarnaast is een paragraaf opgenomen over het beloningsbeleid.

Bewerkingsdatum: 14 december 2020

Beleidsplan 2021 t/m 2023

Varkens in Nood

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Werkzaamheden.....	2
3. Inkomsten.....	2
3.1. Baten uit eigen fondsenwerving	2
3.1.1. Donateurs.....	2
3.1.2. Periodieke bijdragen.....	2
3.1.3. Legaten, erfenissen en lijfrenten.....	2
3.1.4. Bank	3
3.2. Subsidies	3
3.3. Overige baten.....	3
4. Vermogensbeheer.....	3
5. Besteding vermogen	3
5.1. Besteding van de middelen.....	3
5.2. Besteding vermogen na opheffing stichting	3
6. Beloningsbeleid.....	4
7.1. Directie en personeel.....	4
7.2. Stagiaires en vrijwilligers.....	4

1. Inleiding

In dit beleidsplan worden de hoofdlijnen van het functioneren van Stichting Varkens in Nood besproken. Het beleidsplan geeft inzicht in de werkzaamheden van de stichting, de manier waarop de stichting geld werft, hoe het vermogen van de stichting wordt beheerd en hoe dit wordt besteed.

2. Werkzaamheden

Stichting Varkens in Nood komt op voor de rechten van het dier in de vee-industrie en in het bijzonder die van varkens. De stichting heeft als doel:

- a. het welzijn van de dieren in de veehouderij te verbeteren;
- b. het trachten van iedere vorm van bio-industrie in Nederland en daarbuiten via wettelijke maatregelen te laten verbieden;
- c. het verkrijgen van publiciteit voor een beter begrip over de gevolgen van de vee-industrie en varkensfabrieken;
- d. het voorlichten van consumenten over het dierenleed uit de intensieve veehouderij en hen te bewegen richting diervriendelijke, hoofdzakelijk plantaardige keuzes.

Specifieke onderwerpen waar de stichting zich de komende periode voor zal inzetten zijn terug te vinden op de website van Varkens in Nood en onder campagneactiviteiten verderop in dit beleidsdocument.

Het aantal medewerkers zal de komende periode circa 9 ft bedragen, verdeeld over 13 medewerkers. Deze medewerkers zullen voor het overgrote deel werkzaam zijn ten behoeve van de doelstelling c.q. de campagnes. Net als in voorgaande jaren zal er relatief weinig geld gestoken worden in fondsenwerving en/of het werven van nieuwe donateurs.

3. Inkomsten

3.1. Baten uit eigen fondsenwerving

3.1.1. Donateurs

Het overgrote deel van de inkomsten van Stichting Varkens in Nood komt van de eigen donateurs, die we bereiken via de donateursmailing, nieuwsbrieven en met (online) campagnes.

3.1.2. Periodieke bijdragen

Naast de losse donaties uit de donateursmailing en de e-mailnieuwsbrief, hebben donateurs ook de mogelijkheid om een machtiging af te geven voor een periodieke incasso (per maand, kwartaal, halfjaar en jaar).

3.1.3. Legaten, erfenissen en lijfrenten

Een groeiend aantal donateurs draagt bij in de vorm van periodieke giften die voor minimaal vijf jaar zijn vastgelegd. Daarnaast zijn er per jaar wisselende inkomsten uit legaten en erfenissen.

3.1.4. Bank

De Triodos bank is sinds 1997 de huisbankier van de stichting. Daarnaast is er een spaarrekening bij de ASN bank.

3.2. Subsidies

Het aanvragen van subsidies voor projecten behoort ook de komende jaren tot de mogelijkheden voor het werven van fondsen. Het gaat om subsidies afkomstig van zelfstandige fondsen. Varkens in Nood ontvangt geen overheidssubsidie.

3.3. Overige baten

Onder overige baten vallen zaken als rente-inkomsten en kleine onvoorziene inkomsten. Er worden geen andere inkomsten verwacht, zoals uit het verlenen van diensten.

4. Vermogensbeheer

De stichting volgt het algemeen aanvaarde beleid bij goede doelen om een continuïteitsreserve aan te houden van anderhalf jaar. De continuïteitsreserve is dus nooit voor een langere periode hoger dan noodzakelijk.

5. Besteding vermogen

5.1. Besteding van de middelen

In de jaarverslagen legt de stichting verantwoording af over het besteed vermogen. De procentuele verdeling van de bestedingen voldoen aan de voorwaarden zoals die gesteld worden door het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF). De stichting werkt aan een optimale besteding van middelen om zo effectief en doelmatig te werken aan de realisatie van de doelstellingen. Een belangrijk criterium voor het CBF is bijvoorbeeld dat van de baten uit eigen fondsenwerving maximaal 25% aan kosten voor eigen fondsenwerving besteed mag worden. De stichting voldoet al jaren aan dit criterium.

Een ander belangrijk criterium is het bestedingspercentage aan de doelstelling ten opzichte van de totale lasten (het deel van de lasten dat besteed is aan de doelstellingen). De stichting streeft ieder jaar naar een bestedingspercentage van gemiddeld minimaal 70%. In 2020 was dit 75%.

Vanaf het jaarverslag 2010 voldoet het jaarverslag aan Richtlijn 650 voor fondsenwervende instellingen.

5.2 Besteding vermogen na opheffing stichting

Bij opheffing wordt een batig liquidatiesaldo besteed ten behoeve van een algemeen nut beogende instelling met een soortgelijke doelstelling of van een buitenlandse instelling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend het algemeen nut beoogt en die een soortgelijke doelstelling heeft.

6. Beloningsbeleid

7.1. Directie en personeel

Medewerkers en directeur ontvangt een maandelijks salaris volgens de schalen van de CAO Welzijn. Salarissen zijn gematigd. Het salaris van de directeur bedraagt op bruto 2.742 euro, inclusief pensioenbijdrage. De directeur en het personeel ontvangen geen 13^e of 14^e maand.

7.2. Stagiaires en vrijwilligers

Voor stagiaires en vrijwilligers worden altijd de onkosten, zoals reiskosten, vergoed. Ook wordt in sommige situaties gebruikt gemaakt van de algemene onkosten/vrijwilligersvergoeding zoals die is vastgesteld door de belastingdienst. Hierbij kan een vrijwilliger stagiaire een vergoeding ontvangen van maximaal 180 euro per maand.