Finansiële Komitee- Voorstelle vir oorweging en goedkeuring deur AgriNW Algemene raad Maart 2019

Voorstel 1: Hersiening van Honorarium

Probleemstelling:

1. Die begroting vir Honorariums het persentasiegewys toegeneem met die skep van die tweede visie president posisie. Die begrote bedrag het dus buite verhouding met uitgawes oor tyd gestyg.
2. Komitee voorsitters verrig goeie werk en bestee baie tyd aan die saak van lede. Daar is 'n behoefte om voorsitters, op 'n beskeie wyse, te vergoed vir die tyd en moeite vir hulle werk.

Voorgestelde oplossing

1. 'n Analise is van AgriNW se finansiële state 2013-2018 gedoen en vasgestel dat die tradisionele Honorarium ±2.5% van totale bedryfsuitgawes (uitgesluit fondse beloop). Daar word voorgestel dat die nuwe begroting (2019/2020) vir honorariums op 2.5% van totale bedryfsuitgawes vasgestel word.
2. Daar word voorgestel dat slegs 80% van die honorarium bedrag vir die president en twee visepresidente gereserveer word en dat die oorblywende 20% aan komitee voorsitters en of lede van spesifieke komitees toegedeel word in die vorm van dagtoelae.

Voorbeeld: Samestelling van begroting en toedeling van Honorariums (slegs voorbeeld)

Die begroting word jaarliks in Maart deur die Algemene Raad goedgekeur en eis bedrae mag nie die begrote bedrag oorskry nie. Elke ampsdraer word voorsien van die begroting sodat almal voor die tyd bewus is van wat toegelaat is.

Totale Jaarlikse uitgawe begroting:		R	4 866 051.00	per jaar
% Toewysing aan honorariums		2.5%		
Begroting vir Honorarium		R	121 651.28	
Presidente	80%	R	97 321.02	
President	50%	R	48 660.51	
Visepresident	25%	R	24 330.26	
Visepresident	25%	R	24 330.26	
Komitees	20%	R	24 330.26	

Komitee	Dagtarief	Vergaderings			Totaal	Bedrag
		AgriNW	AgriSA	Ekstern		
Arbeid & Maatskaplik	R 650.00	1	2	1	4	R 2 600.00
Jongboere - eie begroting	R 650.00	0	0	0	0	R -
Kommersiële komitee	R 650.00	1	2	2	5	R 3 250.00
Kommunikasie en beeldbou	R 650.00	1	1	1	3	R 1 950.00
Landbou ontwikkeling	R 650.00	2	2	1	5	R 3 250.00
Landelike veiligheid	R 650.00	2	2	5	9	R 5 850.00
Natuurlike hulpbronne	R 650.00	1	2	1	4	R 2 600.00
Finansiële komitee	R 650.00	6	0	0	6	R 3 900.00
Totale begroting		14	11	11	36	**R 23 400.00**

Toelaes vir Jongboer ampsdraers word uit die Jongboer begroting item gefinansieer en ampsdraers kwalifiseer dus nie vir bg. toelaag nie.

<u>Voorgestelde eisprosedures</u>

Die honorariums van die president en visepresidente word maandeliks uitbetaal volgens die bestaande protokol. Die volgende komiteelede is geregtig om dagtoelae per vergadering te eis:

- Voorsitter: Arbeid & Maatskaplik
- Voorsitter: Kommersiële
- Voorsitter: Kommunikasie en Beeldbou
- Voorsitter: Landbou Ontwikkeling
- Voorsitter: Landelike veiligheid
- Voorsitter: Natuurlike Hulpbronne
- 3 lede van Finansiële Komitee (2 vergaderings per jaar)

Voorsitters en lede word vir spesiale komitee vergaderings (AgriNW of AgriSA) of vir vergaderings met eksterne partye vergoed. Geen eise mag vir normale Algemene Raadsvergaderings of Dagbestuur-vergaderings ingedien word nie. Indien die President of Visie Presidente voorsitter is van 'n komitee, mag hulle nie dagtoelae eis nie, omdat hulle alreeds 'n vaste honorarium verdien.

Eise vir die dagtarief word by die Hoofbestuurder ingedien en goedgekeur deur beide die Hoofbestuurder en President. Uitbetaling van die honorarium vind na goedkeuring plaas.

<u>Voordele en nadele van voorstel</u>

Voordele	Nadele
Totale Honorarium uitgawe verminder	Begroting vir honorarium word drasties gesny – mag dalk onaantreklik vir nuwe toetreders wees
Honorarium word beter tussen ampsdraers verdeel	
Hardwerkende Komitee Voorsitters word ook nominaal vergoed vir hulle werk	

Voorstel 2: Hersiening van Werkgewersbydraes

Probleemstelling:

1. Die bestaande personeel vergoeding bestaan uit (a) Salarisse plus (b) Werkgewerbydraes (bestaande hoofsaaklik uit medies en pensioen).
2. Die Begroting word in Maart opgestel en dan in Junie van elke jaar deur die algemene raad goedgekeur, maar die werkgewerbydrae komponent word eers in Januarie die daaropvolgende jaar finaal bekend (Die Mediese Fonds stel dan eers nuwe tariewe vas en verandering in pakkette word dan gedoen)
3. Dit gebeur dus dat tariewe bo die begrote bedrag styg, en/of
4. Personeel na 'n ander (en gewoonlik) duurder mediese fonds pakket oorskakel (Beide die hoofbestuurder en PWC het bevestig dis toelaatbaar volgens die bestaande werkkontrakte).
5. Bogenoemde situasie het tot gevolg dat die totale personeelkoste oor tyd buite verhouding met AgriNW se inkomste en uitgawes styg en dat daar nie by begrote bedrae vir die totale werknemerskoste gehou kan word nie (Verwys na finansiële analise deur Finansiële Komitee (2013-2018), Februarie 2019).

Voorgestelde oplossing

1. Daar word voorgestel dat daar weg beweeg word van 'n salaris plus voordele na 'n stelsel van koste vir maatskappy (cost to company)
2. Die nuwe stelsel behels dat daar ooreengekom word wat die betrokke personeellid die organisasie sal kos en daar binne struktureer die personeellid sy eie medies en pensioen betalings.

Voordele en nadele van voorstel

Voordele	Nadele
Die begroting kan beter opgestel en bestuur word want verhogings word slegs op die totale "cost to company" toegestaan	Daar moet sorgvuldig met werknemers onderhandel word aangesien daar nie eensydig deur die werkgewer opgetree mag word nie.
Die finansiële volhoubaarheid van die organisasie sal op die langtermyn verbeter aangesien veranderinge aan medies nie meer ongebreideld kan geskied nie	As onderhandelingsproses nie sorgvuldig hanteer en afgehandel word nie, mag moraal in die kantoor daal – daar mag dus meer ongelukkige werknemers wees
Pariteit tussen werknemers bly behoue (m.a.w. elke werknemer besluit en betaal self vir die voordele wat hy of sy wil hê)	In die kort termyn sal daar 'n addisionele verhoging in die salaris rekening vir die werkgewer wees, aangesien die gedeelte van die salaris wat pensioen dra, normaalweg verhoog
Indien 'n personeellid 'n duurder fonds opsie kies is dit vir die werknemer se rekening en nie vir die organisasie sin nie	Daar mag belasting implikasies vir werknemers wees (Arbeid spesialis insette word weereens benodig)
Wanneer 'n afhanklike deur die werknemer bygevoeg of weggeneem word, verlaag of verhoog sy eie salaris wat huis toe geneem word	Eenmalige kort-termyn uitgawe om Arbeid spesialis aan te stel (tans onbegroot, maar nodig)

Voordele	Nadele
met geen invloed op die organisasie se finansies nie	

Voorgestelde pad vorentoe

Indien die Algemene Raad bogenoemde in beginsel goedkeur, word die volgende pad vorentoe voorgestel:

1. Die voorsitter van die vergoedingskomitee (tans die President) lei die proses, met hulp van die Hoofbestuurder
2. Verkry kwotasies van 3 Arbeidspesialis maatskappye en stel die goedkoopste firma aan om:
   a. Oudit van bestaande werknemers kontrakte en pligstate, toepaslike posvlak gradering vir elke pos en tipiese salarisskale vir die bepaalde posvlak gradering
   b. Voorstel te doen hoe om alle personeel se salaris pakkette na 'n "cost to company" stelsel oor te skakel
   c. Die finansiële impak van die verandering op beide die werknemer en werkgewer te bepaal (die werkgewer sal waarskynlik vir die eerste jaar meer aan werknemerskoste moet spandeer)
   d. 'n Inligting sessie met werknemers te hou om presies die impak van die verandering te verduidelik en inkoop by personeel te bewerkstellig
   e. Bestaande kontrakte te evalueer en aan te pas vir ondertekening
   f. Personeel lei deur die proses sodat volledige oorskakeling op die eerste dag van die nuwe Finansiële jaar kan plaasvind.
3. Finansiële analises toon dat salaris verhogings nie in die komende finansiële jaar aan personeel toegestaan kan word nie. Die verandering van die bestaande stelsel na een van "cost to company" mag meebring dat daar wel 'n effektiewe verhoging mag wees (na gelang van Arbeid konsultant se berekeninge). Die bedrag wat in die voorlopige begroting Maart 2019 mag dus binne perke verander en die finale begrote bedrag vir werknemerskoste sal in Junie 2019 vir finale goedkeuring aan die raad voorgelê word.