



**NWU**®

NORTH-WEST UNIVERSITY  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA

## **VERGOEDINGSBELEID**

<b>Verwysingsnommer</b>	3P_3.17
<b>Verantwoordelike uitvoerende bestuurder</b>	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
<b>Beleideienaar</b>	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
<b>Verantwoordelike afdeling</b>	Direkteur: Vergoeding en MH-administrasie
<b>Status</b>	Goedgekeur
<b>Goedgekeur deur</b>	Raad
<b>Datum van goedkeuring</b>	17 November 2022
<b>Datum van wysigings</b>	
<b>Hersieningsdatum</b>	November 2025

## **VERGOEDINGSBELEID**

### **Aanhef**

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit (NWU) hierdie beleid op 17 November 2022 aanvaar om te dien as riglyn vir alle besluite rakende die belonings- en erkenningspraktyke van die Universiteit met betrekking tot permanent aangestelde werknemers.

### **1 Vertolking en toepassing**

Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met alle tersaaklike wetgewing en beleide van die Universiteit.

### **2 Beleidsverklaring**

Gedagtig aan die feit dat vergoeding slegs één faset van werknemermotivering is, is dit die beleid van die NWU om te poog om 'n omgewing en 'n raamwerk tot stand te bring waarbinne die Universiteit mededingend kan bly deur homself as werkgever van keuse te posisioneer ten einde die nodige talent te lok en permanent in diens te neem deur te voldoen aan die vergoedingsdirektiewe soos hieronder uiteengesit.

#### **2.1 Primêre doelstelling**

Die primêre doelstellings van die vergoedingsfilosofie van die NWU is om –

- hoëprestasietalent te lok, te motiveer, te betrek, te behou en te herontplooï om die Universiteit in staat te stel om sy strategie te verwesenlik;
- 'n omgewing te skep wat uitnemende prestasie motiveer en beklemtoon;
- 'n geïntegreerde prestasiebestuursbenadering te gebruik om erkenning te gee aan uitnemende organisatoriese, span- en individuele prestasie;
- 'n oortuigende en inklusiewe werknemerwaardeproposisie te skep (die balans tussen die vergoeding en voordele in ruil vir die werknemer se prestasie by die Universiteit) wat die NWU-kultuur in ag neem vir die lok en retensie van hoëkalibertalent; en
- te verseker dat alle vergoedingskoste doeltreffend bestuur word binne die raamwerk van die finansiële suksesmodel soos bedoel in die NWU-strategie 2015-2025.

#### **2.2 Interne Ekwiteit en Pariteit**

- 2.2.1 Vergoeding moet streef na interne ekwiteit wat vry is van onregverdige diskriminasie op grond van ras, geslag, huwelikstatus, etniese status, sosiale status, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, kultuur, taal of assosiasies wat nie verband hou met die kern van die Universiteit nie, en enige ander arbitrêre gronde.
- 2.2.2 Alle poste by die Universiteit moet geëvalueer word deur middel van die Peromnes-graderingstelsel om hul relatiewe waarde en bydrae te bepaal ten opsigte van kompleksiteit en vereiste uitkomst; en moet bestuur word binne die raamwerk van die finansiële suksesmodel waarna verwys word in 2.1.
- 2.2.3 Jaarlikse aanpassings van individuele werknemers se vergoeding kan gedifferensieer word om vergoedingskonsekwentheid te bereik.
- 2.2.4 'n Jaarlikse lewenskosteaanpassing sal geïmplementeer word soos beding in die onderhandelingsforum en soos goedgekeur deur die Bestuur.

## 2.3 Eksterne Markmededingendheid

- 2.3.1 Die Universiteit sal eksterne ekwiteit nastreef binne die beperkings van bekostigbaarheid en volhoubaarheid en in ooreenstemming met die NWU-strategie 2015-2025.
- 2.3.2 Jaarlikse opnames deur gerespekteerde opnameagentskappe moet deur Mense en Kultuur onderneem word om vergoedingsmededingendheid te verseker.

## 2.4 Betalingsdifferensiëring

- 2.4.1 Waar skaars vaardighede gelok, gemotiveer en behou moet word, mag individuele werknemers vergoed word in lyn met die relevante spesialismarkte, verkieslik deur middel van nie-pensioendraende toelaes.
- 2.4.2 Die nie-pensioendraende toelaes waarna verwys word in 2.4.1 is slegs van toepassing op werknemers wat die maksimum van hul relevante betalingbestekke bereik het en wie se skaars vaardighede deur aantoonbare navorsing geïdentifiseer is.
- 2.4.3 Die nie-pensioendraend toelaes soos bedoel in 2.4.1 moet jaarliks hersien word om die voortgesette behoefte aan differensiëring te bepaal.
- 2.4.4 Addisionele nie-pensioendraende toelaes mag betaal word in gevalle waar die geografie van die NWU-kampusse dit moeilik maak om personeel te lok en te behou.
- 2.4.5 Markmededingendheidsoorwegings moet gebaseer word op die totale koste vir die maatskappy (gewaarborgde salarispakket), met inagneming dat –
- alle werknemers geregtig is op dieselfde reeks werknemervoordele wat toepaslik is vir hul rolvlakke;
  - individue sekere keuses moet kan uitoefen in die voordelemengsel; en
  - vergoedingskale jaarliks hersien moet word.

## 2.5 Erkenning en Ontwikkeling

Die Universiteit moet werknemers aanmoedig om hul vaardighede en bevoegdhede uit te bou in ooreenstemming met die Universiteit se behoeftes, bedryfs- en strategiese doelwitte en die werknemer se posprofiel ten einde te verseker dat werknemers in lyn met die NWU se suksesmodel (waarna verwys word in 2.1) ontwikkel:

- Akademici met 'n ontvanklike ingesteldheid (nasionaal en internasionaal), kritiese denke, agting vir die reg op vryheid van spraak, verbintenis tot en respek vir die volle omvang van diversiteit, vakkundigheid, verbintenis tot studente, aktiewe burgerskap, goeie werksetiek, toenemende PhD-kwalifikasie, goed presterende individue (heelheid, resultaatgedrewe, toepaslike gedrag, entoesiasies, spangeoriënteerd, verhoudingsvaardig, persoonlike leier, selfontwikkellend, effektiewe volgeling, kreatief, veranderingsingesteldheid), produktiwiteit van akademiese personeel (onderrig-leer en navorsing) in top 25% van die wêreldwye norm;
- Ondersteuningspersoneel: kritiese denke, vryheid van spraak, verbintenis tot en respek vir die volle omvang van diversiteit, verbintenis tot studente, aktiewe burgerskap, hoëprestasie-individue (heelheid, resultaatgedrewe, toepaslike gedrag, entoesiasies, spangeoriënteerd, verhoudingsvaardig, persoonlike leier, selfontwikkellend, effektiewe volgeling, kreatief, veranderingsingesteldheid).

## 2.6 Betaling vir Prestasie

- 2.6.1 Daar moet erkenning gegee word aan prestasie wat die bevordering van die Universiteit se strategie, doelwitte en doelstellings ondersteun soos vervat in sy Strategie en Jaarlikse Prestasieplan.
- 2.6.2 Vergoeding vir prestasie moet belyne word met die Universiteit se prestasiebestuurstelsel, met die uiteindelijke doel om 'n hoëprestasiekultuur te skep waar uitnemende prestasie beloon word.
- 2.6.3 Doelstellings van die vergoedingsbeleid moet wees om –
- toppresterders op die markmediaan te vergoed;
  - swak presterders onder die markmediaan te vergoed; en
  - jaarlikse prestasiebonusse te betaal in ooreenstemming met prestasiebestuursbeginsels wat hoë prestasie bevorder en aanmoedig.

## 2.7 Organisasiekultuur en uitleef van die waardes

Die NWU se fundamentele waardes moet bevorder word deur te verseker dat 'n addisionele "uitleef van waardes"-maatstaf ingesluit word in alle vergoedingsbesluite ter ondersteuning van 'n kultuur van tuishoort en om die waardes uit te leef van –

- akademiese integriteit;
- akademiese vryheid en vryheid van wetenskaplike navorsing;
- verantwoordelikheid, aanspreeklikheid, regverdigheid en deursigtigheid; en
- entoesiasme oor diversiteit.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu\\_ram-pfr/shared documents/general/remuneration policy/2022/ready for publication/Vergoedingsbeleid.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/remuneration%20policy/2022/ready%20for%20publication/Vergoedingsbeleid.docm)  
29 November 2022

Verwysingsnommer: 3P\_3.17