



## **Huishoudelijk reglement van het remuneratiecomité van de Vlaamse overheid**

### **Opdracht en algemene werkingsregels<sup>1</sup>**

- “Het remuneratiecomité heeft aandacht voor het strategische beleid en neemt hierin een adviserende rol op. Bij het formuleren van adviezen wordt naar consensus gestreefd. Het comité voert bijgevolg geen operationele taken uit. De uiteindelijke beslissing wordt genomen door de functionele minister of de Vlaamse Regering.
- Het comité ziet toe op de integriteit en deontologie van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid en fungeert als klankbord met betrekking tot studiewerk, instrumenten of richtlijnen die uitgewerkt worden in het kader van beloning van topambtenaren (bvb marktonderzoek voor de top, prestatie management, ...).
- Het comité geeft geen individuele of persoonsgebonden adviezen in verband met het basissalaris, het variabele inkomen, evaluaties, functiewaardering en dergelijke. Het betreft bijgevolg adviezen over een functie of een groep van functies, niet over de functiehouder(s).
- Het comité staat in voor de kwaliteitscontrole met betrekking tot de naleving van de richtlijnen in het kader van de openbaarheid van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid.
- Het comité bestaat uit vijf leden met een goede kennis van de organisatiecultuur en -structuur van de Vlaamse administratie. Zij kunnen echter geen actieve ambtenaren zijn die onder het eerder vermelde toepassingsgebied vallen (waardoor zijn zij potentieel voorwerp zouden kunnen zijn van de adviezen van het comité). Er wordt een evenwicht nagestreefd tussen personen uit de publieke en de private sector.
- Het comité is een permanent orgaan; de leden deels kunnen worden vervangen na een termijn van twee jaar (niet allen, met het oog op continuïteit). Bij een eerste samenstelling worden minstens de helft (= 3) van de leden voor een termijn van drie jaar aangesteld en de andere leden (= 2) voor een periode van twee jaar. De leden van het comité duiden een voorzitter aan.
- Adviezen en aanbevelingen worden genomen bij consensus.
- De minister bevoegd voor Bestuurszaken agendeert vragen voor advies bij het remuneratiecomité.
- Het departement Bestuurszaken staat in voor logistieke/administratieve ondersteuning.”

---

<sup>1</sup> Gebaseerd op de nota aan de Vlaamse Regering VR 2008 2706 DOC.0631BIS



## **Interne werking**

De leden van het remuneratiecomité duiden een voorzitter aan.

Het remuneratiecomité vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van het remuneratiecomité, maar komt op zijn minst tweemaal per jaar bijeen.

Vergaderingen van het remuneratiecomité worden bijeengeroepen door de minister bevoegd voor Bestuurszaken, eventueel op verzoek van de voorzitter van het remuneratiecomité.

Behalve in dringende gevallen (de voorzitter van het remuneratiecomité oordeelt hierover), wordt de agenda voor de vergadering ten minste vijf kalenderdagen vóór de vergadering toegezonden aan de leden van het remuneratiecomité. Voor elk agendapunt wordt zoveel mogelijk uitleg verschaft en worden relevante stukken bijgevoegd. Materies die te delicaat zijn om op schrift te worden gesteld, worden uitvoerig besproken tijdens de vergaderingen.

De voorzitter van het remuneratiecomité moet erop toezien dat de leden precieze, volledige en duidelijke informatie ontvangen. De minister bevoegd voor Bestuurszaken is verplicht om alle nodige informatie te leveren. Het remuneratiecomité kan verder alle gewenste ophelderingen vragen.

Enkel de voorzitter van het remuneratiecomité kan rechtstreeks communiceren met de minister bevoegd voor Bestuurszaken om bijkomende informatie te vragen. De overige leden stellen hun vragen via de voorzitter van het remuneratiecomité.

Indien minstens vier leden aanwezig zijn, kan het remuneratiecomité geldig beraadslagen.

De leden van het remuneratiecomité kunnen niet deelnemen aan een vergadering door middel van een telefoonconferentie of een ander communicatiemiddel, tenzij bij hoogdringendheid en met toestemming van de voorzitter van het remuneratiecomité.

Adviezen en aanbevelingen worden genomen bij consensus.

De minister bevoegd voor Bestuurszaken beschikt over een doorlopende uitnodiging om deel te nemen aan de vergaderingen van het remuneratiecomité.

De voorzitter van het remuneratiecomité nodigt naar keuze andere personen uit om zijn vergaderingen bij te wonen.

## **Integriteit**

Elk lid van het remuneratiecomité zal het remuneratiecomité in kennis stellen van:

- elk persoonlijk financieel belang bij elke aangelegenheid waarover het remuneratiecomité beslist;
- elk belangenconflict dat zou kunnen ontstaan omwille van andere mandaten die dat lid vervult.



## **Rapportering**

De secretaris maakt een verslag op van de bevindingen en de aanbevelingen van de vergadering van het remuneratiecomité. De voorzitter maakt dit verslag, na consultatie van alle leden, zo spoedig mogelijk over aan de minister bevoegd voor Bestuurszaken.

Het remuneratiecomité dient de minister bevoegd voor Bestuurszaken duidelijk en tijdig te informeren en te adviseren over belangrijke ontwikkelingen op het gebied dat valt onder de eigen verantwoordelijkheden (zie bijlage).

Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van het remuneratiecomité tijdens vergaderingen van de Vlaamse Regering nadere informatie over de resultaten van de besprekingen van het remuneratiecomité.

De voorzitter van het remuneratiecomité (of enig ander lid) is beschikbaar om vragen te beantwoorden over de werkzaamheden van het remuneratiecomité.

Het remuneratiecomité betracht de uiterste discretie bij het opstellen van schriftelijke stukken over zijn beraadslaging en aanbevelingen.

## **Evaluatie en bekendmaking huishoudelijk reglement**

Het remuneratiecomité toetst en beoordeelt jaarlijks de toereikendheid van dit huishoudelijke reglement en brengt verslag uit van deze beoordeling aan de minister bevoegd voor Bestuurszaken en stelt zonodig wijzigingen voor.

Op voorstel van de minister bevoegd voor Bestuurszaken kan de Vlaamse Regering dit huishoudelijke reglement te allen tijde wijzigen of de bevoegdheden die aan het remuneratiecomité werden toegekend, herroepen.

Het huishoudelijke reglement en de samenstelling van het remuneratiecomité worden op de website [www.vlaanderen.be/arbeidsvoorwaarden](http://www.vlaanderen.be/arbeidsvoorwaarden) bekend gemaakt.

Dit huishoudelijke reglement treedt in werking op 3 oktober 2008.



## **Bijlage**

### **Toelichting bij de verantwoordelijkheden van het remuneratiecomité**

Enerzijds is het de minister bevoegd voor Bestuurszaken die vragen agendeert voor advies bij het remuneratiecomité.

Anderzijds is het ook de taak van het remuneratiecomité om de minister bevoegd voor Bestuurszaken duidelijk en tijdig te informeren en te adviseren over belangrijke ontwikkelingen op het gebied dat valt onder de eigen verantwoordelijkheden.

De nota aan de Vlaamse Regering (VR 2008 2706 DOC. 0631BIS) bepaalt al dat:

*“Het remuneratiecomité heeft als taak zich te buigen over het beloningsbeleid van onder meer het top- en middenkader met inbegrip van de contractuele personeelsleden waarvoor over de arbeidsvoorwaarden individueel wordt onderhandeld. Het remuneratiecomité zorgt ervoor dat het beloningsbeleid onder meer voldoet aan de volgende criteria:*

- *billijk en gepast zijn om individuen van top- en middenkader aan te trekken, te behouden en te motiveren;*
- *redelijk zijn in het licht van de algemene financiële situatie van de Vlaamse overheid;*
- *ondersteunend en versterkend zijn voor de strategische doelstellingen en visie van de Vlaamse overheid.”*

Hierna volgt een niet-limitatieve opsomming van domeinen die tot de verantwoordelijkheden van het remuneratiecomité behoren:

- evalueren van de functieclassificatie van het topkader; een kader uitwerken om in de toekomst de functieweging op een consistente manier te kunnen uitvoeren; hierover adviseren;
- adviseren over de omstandigheden (bvb. vormvereisten, motivering, processtappen) waarin een weging of herweging noodzakelijk is en hoe dit kan of moet gebeuren (bvb. uitwerken van procedure stappen voor beroep en onderhoud);
- toezien op de integriteit en deontologie van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid;
- fungeren als klankbord met betrekking tot studiewerk, instrumenten of richtlijnen die uitgewerkt worden in het kader van beloning van topambtenaren (bvb. marktonderzoeken, prestatie management, ...);
- adviseren over een integratie van beheersovereenkomsten, ondernemingsplannen, doelstellingen, variabel inkomen in het prestatie management;
- instaan voor de kwaliteitscontrole met betrekking tot de naleving van de richtlijnen in het kader van de openbaarheid van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid;
- adviseren over het strategische beloningbeleid voor het top- en het middenkader (bvb. positionering, beloningssystemen, kwaliteitsnazicht op het uitgevoerde beleid, koppeling tussen evaluatie, resultaten en beloning, ...);
- toezien op een afstemming van de functieclassificatie voor het topkader met functieclassificatie voor de andere functies;
- toezien op een coherent beloningsbeleid voor hooggekwalificeerde contractuelen waarvoor de arbeidsvoorwaarden individueel worden onderhandeld;
- advies betreffende een aanpassing van het beloningsbeleid voor bepaalde doelgroepen of de invoering van een toekomstgericht beloningsbeleid voor de Vlaamse overheid;
- ...