**Beloningsbeleid NHGL**

Artikel 7, lid.7 van de statuten stelt dat alle bestuursleden een vergoeding kunnen krijgen van de kosten die zij redelijkerwijs hebben gemaakt in de uitoefening van hun functie. Het bestuur kan aan een of meer bestuurders vacatiegelden toekennen als beloning. De bestuurders ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Dit is vastgelegd in het door het Algemeen Bestuur goedgekeurde besluit “Richtlijnen voor vergoeding van onkosten door het genootschap” (vastgesteld op 25 maart 2010). Hierin is geregeld welke onkosten door vrijwilligers of bestuursleden gemaakt, voor vergoeding in aanmerking komen. De belangrijkste afspraken betreffen:

1. Uitgangspunt is dat alle leden van het Genootschap vrijwilligers zijn. Voor het werk dat zij verrichten ten behoeve van projecten, het Maandblad en de organisatie ontvangen zij daarom **als regel nooit een financiële vergoeding**. Al het Genootschapswerk is vrijwilligerswerk.

2. Het dagelijks bestuur kan in uitzonderingsgevallen besluiten om aan leden die **vrijwillig maar wel structureel bureauwerkzaamheden verrichten jaarlijks bij wijze van attentie een geldbedrag als vrijwilligersvergoeding toe te kennen.**

3. **Bestuursleden en leden van de redactie kunnen bij hun afscheid als blijk van waardering een attentie of cadeaubon ontvangen**. Als richtlijn voor de waarde daarvan geldt: AB-leden € 25,--; DB-leden en redactieleden € 50,-- ;voorzitters en hoofdredacteuren € 100,--.

Het is gebruikelijk dat de bestuurders afzien van onkosten- en vrijwilligersvergoedingen (voor reizen en uren) en dat zij deze aan het NHGL schenken; reiskosten gemaakt voor externe vertegenwoordiging van het NHGL kunnen worden vergoed op basis van de kosten van het openbaar vervoer. Andere kosten kunnen slechts worden vergoed op basis van werkelijke kosten onder overlegging van de factuur en na instemming van de penningmeester.

Het NHGL kent enkele bezoldigde functies (Bureau manager en Bureau assistent) en heeft twee personen in dienst. Deze worden beloond conform een bij de functie en het aantal gewerkte uren passend en met de medewerker overeengekomen salaris, dat periodiek wordt geïndexeerd met de indexering die binnen de CAO welzijn wordt toegepast. Tevens behoort hierbij een verlofregeling die ook is afgeleid van de CAO Welzijn en met de medewerkers is overeengekomen.

Roermond, 14-04-2015