

Reglement Raad van Toezicht

1. Context.

Dit reglement is een reglement zoals bedoeld in artikel 10, lid 4, van de statuten van de stichting Wilde Ganzen/IKON, zoals gewijzigd op 16 december 2019.

De volgende in- en afkortingen worden gebruikt:

- de statuten = de Statuten van de Stichting Wilde Ganzen/IKON;
- de stichting = de Stichting Wilde Ganzen/IKON;
- de directie = de algemeen directeur;
- de RvT = de raad van toezicht.

Van dit reglement maakt integraal onderdeel uit hetgeen omtrent de RvT in de statuten is opgenomen. Het gaat onder meer om zijn taak (artikel 10), bevoegdheid om goedkeuring te verlenen (artikel 11), zijn samenstelling en benoeming (artikelen 12, 13 en 14), de onverenigbaarheden (artikel 15) en zijn vergaderingen en besluitvorming (artikelen 16 en 17), alsmede de wijziging van de statuten (artikel 19).

De RvT heeft door middel van dit reglement zijn functioneren, werkwijze en wijze van besluitvorming nader geregeld en vastgesteld. Eens per drie jaar zal een evaluatie plaats vinden.

2. Positionering.

2.1. De RvT heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van de directie, het functioneren van de directie en op de algemene gang van zaken van de stichting. De RvT kan de directie gevraagd en ongevraagd adviseren over alle aangelegenheden aangaande de stichting (artikel 10, lid 1 en 2, statuten).

2.2. De RvT vervult zijn rol vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de stichting. De RvT toetst of de directie bij de uitoefening van haar taken een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de belangen van de stichting en de belangen van interne en externe belanghebbenden.

2.3. De leden van de RvT houden actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. Zij bewaken de maatschappelijke doelstelling en de continuïteit van de stichting. De RvT geeft de directie de ruimte vanuit het besef dat besturen het maken van keuzes is.

2.4. De toezichthoudende taak heeft in ieder geval betrekking op:

- het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de stichting;
- de strategie, identiteit en continuïteit van de stichting;
- de relatie en de dialoog met de interne en extern belanghebbenden;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- de bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid;
- de goedkeuring van besluiten van de directie, zoals statutair vastgelegd (artikel 11 statuten).

2.5. De RvT bespreekt bovendien eenmaal per jaar de wijze waarop de maatschappelijke doelstelling van de stichting wordt ingevuld, alsmede haar positie, beleid en strategie.

3. Samenstelling.

3.1. De RvT stelt de omvang van de RvT vast. Hij kan daarbij een onderlinge verdeling van aandachtsgebieden afspreken. Deze worden bepaald door de achtergrond, discipline, deskundigheid en interesse van de leden van de RvT. Een zodanige verdeling laat de integrale verantwoordelijkheid voor het toezicht van de RvT onverlet.

De RvT benoemt uit zijn midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter (artikel 13.4 statuten).

3.2. De RvT maakt in afstemming met de directie voor alle functies binnen de RvT een profielschets op. In geval van een vacature gaat hij na of deze nog voldoet. De profielschets is openbaar en wordt verstrekt aan de directie en aan de vertegenwoordiging van medewerkers en is voor een ieder opvraagbaar. De RvT werft nieuwe toezichthouders via een transparante procedure.

3.3. Het profiel voor voorzitter en leden van de RvT leidt ertoe dat de RvT zodanig samengesteld is dat:

- er voldoende affiniteit met de doelstelling van de stichting aanwezig is;
- een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk worden bereikt;
- een spreiding van maatschappelijke achtergronden, deskundigheden en disciplines aanwezig is, waarbij te denken is aan financieel-economische, juridische, sociale en bedrijfskundige achtergronden, alsmede op het gebied van marketing en communicatie en vanzelfsprekend ontwikkelingssamenwerking;
- voorzitter en leden van de RvT ten opzichte van elkaar en de directie integer, onafhankelijk en kritisch opereren;
- adequaat wordt voorzien in de advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de directie.

3.4. De voorzitter heeft bijzondere taken: hij bereidt in afstemming met de directie de agenda voor, leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluitvorming in de RvT. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van de RvT, collectief en individueel. De voorzitter is daarmee binnen de RvT eerste verantwoordelijke voor de jaarlijkse evaluatie van de RvT. De remuneratiecommissie verricht ten behoeve daarvan het voorbereidende werk. De directie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.

3.4. De RvT stelt op advies van de remuneratiecommissie een rooster van aftreden op en wel zodanig dat de continuïteit in de samenstelling van de RvT gewaarborgd is. In geval een herbenoeming aan de orde is, bespreekt de voorzitter dit met de RvT en de directie en voert hij een evaluerend gesprek met het betreffende lid van de RvT.

3.5. Van de voorzitter en de leden van de RvT worden in het jaarverslag kenbaar gemaakt wie zij zijn en welke hoofd- en nevenfuncties zij al of niet bezoldigd vervullen. Daartoe melden de betreffende leden hun hoofd- en nevenfuncties bij de voorzitter. Tevens wordt in het jaarverslag opgenomen wanneer zij in de RvT zijn benoemd en wanneer zij herbenoembaar dan wel aftredend zijn.

3.6. De leden van de RvT onderschrijven en ondertekenen de gedrags- en integriteitscode zoals deze opgesteld is voor alle medewerkers van de stichting.

4. Informatievoorziening.

4.1. De RvT ziet er op toe dat de directie uitvoering geeft aan hetgeen onder artikel 4 van het directiereglement is beschreven, zodat hij zijn toezichthoudende rol volledig en naar behoren kan uitoefenen.

Mede in verband daarmee is de directie in beginsel aanwezig in de vergadering van de RvT. Indien daarvan wordt afgeweken, deelt de voorzitter de directie dat met redenen omkleed mee.

4.2. De leden van de RvT hebben daarnaast gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. Zij hebben daartoe toegang tot de bescheiden en voorzieningen van de stichting. Zij stellen in voorkomende gevallen de directie daarvan op de hoogte.

De RvT kan als zodanig, waar mogelijk in afstemming met de directie, informatie inwinnen bij bepaalde medewerkers van de stichting.

Wordt de RvT of een lid daarvan door een externe relatie of door een medewerker benaderd over een aangelegenheid verband houdende met de stichting dan wel met personen daarin werkzaam dan zal deze in eerste instantie verwijzen naar de directie. Zijn er omstandigheden of situaties die om een rechtstreeks overleg met de RvT vragen dan zal de voorzitter de RvT daarover informeren en consulteren.

4.3. Ieder lid van de RvT zal alle informatie die het als lid van de RvT vertrouwelijk krijgt dan wel als zodanig is te beschouwen, als strikt vertrouwelijk behandelen en niet openbaar maken ook niet na zijn aftreden.

4.4. Jaarlijks bespreekt de RvT in het kader van zijn zelfevaluatie in welk opzicht de leden individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis op het gebied van het toezicht in het algemeen en de ontwikkelingssamenwerking in het bijzonder.

Nieuwe toezichthouders krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden.

4.5 Ten minste eenmaal per jaar woont een afvaardiging van de RvT, waaronder in ieder geval de voorzitter, een vergadering van de personeelsvertegenwoordiging en de directie bij. Dit laat onverlet dat de personeelsvertegenwoordiging desgewenst in overleg kan treden met de RvT zonder dat de directie daarbij aanwezig is. De RvT wordt in zijn eerst volgende vergadering over een en ander geïnformeerd.

5. Externe deskundigheid.

5.1. De RvT benoemt mede op advies van auditcommissie en directie de externe accountant telkens voor een periode van maximaal vier jaar. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van de RvT verslag uit van zijn bevindingen. De externe accountant vervult binnen de organisatie geen andere opdrachten die zijn onafhankelijkheid in gevaar zouden kunnen brengen.

5.2. De RvT kan voor zijn eigen oordeel en advies met medeweten van de directie externe deskundigheid inschakelen. De daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de stichting.

6. Evaluatie.

6.1. De RvT bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van de directie. De voorzitter informeert vooraf bij de directie of er bepaalde aandachtspunten van haar kant zijn. Eens per drie jaar vindt de zelfevaluatie onder externe begeleiding plaats.

Aan de orde komen: het functioneren van de RvT, de samenwerking tussen de RvT en de directie, de onderlinge samenwerking tussen de leden van de RvT. Tevens worden besproken het rooster van aftreden en de eventuele onverenigbaarheden van hoofd- en nevenfuncties.

De remuneratiecommissie bereidt de zelfevaluatie voor.

De RvT informeert de directie op hoofdlijnen over het besprokene en de uitkomsten. Hij rapporteert ook hierover in zijn jaarverslag.

7. Werkgeverschap.

7.1. Vanuit de werkgeversrol beslist de RvT op voorstel van de remuneratiecommissie over het profiel, de werving, selectie en benoeming van de directie, alsmede over de met haar te sluiten arbeidsovereenkomst. Bij de benoeming van de directie toetst de RvT diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie. Jaarlijks beoordeelt de RvT op basis van informatie van de remuneratiecommissie het functioneren van de directie.

De RvT volgt als werkgever de bestaande wet- en regelgeving, met name ook de voor deze sector bestaande regelingen, zoals de Richtlijn Beloning Directeuren van Goede Doelen Organisaties en de BSD-score daarvan.

7.2. De RvT bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de directie de onderlinge samenwerking.

7.3. Indien er tussen de RvT en de directie sprake is van een conflict, roept de voorzitter een vergadering van de RvT bijeen en hoort zo mogelijk daarin de directie. Na beraad neemt de RvT ter beslechting van het geschil een besluit met ten minste twee derde van het aantal stemmen dat de RvT op dat moment telt. Deze procedure is niet van toepassing indien het betreffende conflict een arbeidsconflict is.

8. Jaarverslag.

8.1. De RvT legt extern verantwoording af over zijn handelen door verslag te doen van zijn werkzaamheden in het jaarverslag. Hij verschaft behoudens feitelijkheden daarbij inzicht op welke wijze de stichting invulling heeft gegeven aan het beginsel van goed bestuur en de bijzondere verantwoordelijkheid van de stichting als goede doelen organisatie op het gebied van de ontwikkelingssamenwerking.