

DAK

CONVENANT

RAAD VAN TOEZICHT - RAAD VAN BESTUUR

INLEIDING

Dit bestuursconvenant is opgesteld om de wisselwerking tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van de DAK kindercentra zo goed mogelijk te laten verlopen.

Het doel van dit document is om enerzijds de onderlinge verhoudingen te verduidelijken en anderzijds de wederzijdse informatievoorziening te optimaliseren. Statutair gezien dient dit document te worden aangemerkt als het reglement van de Raad van Toezicht als bedoeld in art. 12, lid 4.

Waar in dit document reglement (van de Raad van Toezicht) staat wordt (bestuurs)convenant bedoeld

Dit convenant is een hulpmiddel om de onderlinge verhoudingen in het kader van de lopende veranderingsprocessen te kunnen bespreken en desgewenst bij te stellen. Dit convenant moet dan ook gezien worden als een aanvulling op de statuten. De statuten zijn een duurzaam document dat niet persoonsafhankelijk is en gedurende een lange periode niet veranderd zal worden. Het bestuursconvenant is een document dat juist door de betrokken personen in de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur wordt ingevuld en nauw aansluit bij de veranderende ontwikkelingen.

Onderwerpen die in dit convenant aan de orde komen zijn:

- taakverdeling en –verhouding;
- samenstelling;
- vergaderingen;
- informatievoorziening;
- contacten met anderen binnen en buiten de organisatie;
- evaluatie van het functioneren van de Raad van Bestuur en zelfevaluatie van de Raad van Toezicht
- honorering en vergoedingen;
- nadere spelregels.

1 TAAKVERDELING EN VERHOUDING

De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur zijn twee aparte organen binnen de organisatie met ieder een eigen verantwoordelijkheid die statutair is vastgelegd.

De meerwaarde van de Raad van Toezicht ten opzichte van de Raad van Bestuur komt tot uiting in drie hoofdtaken:

- het goedkeuren van besluiten conform de statuten;
- het toetsen van de resultaten van de organisatie en in het bijzonder die van de Raad van Bestuur;
- het zijn van werkgever voor de leden van de Raad van Bestuur.

De leden van de Raad van Toezicht dienen hun taak onafhankelijk te kunnen uitoefenen.

De Raad van Toezicht heeft als taak toezicht te houden op de Raad van Bestuur en de gang van zaken in de organisatie. Zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Toezicht dienen ervoor zorg te dragen dat het beleid van de organisatie in overeenstemming is met wettelijke, statutaire en andere voorschriften. De continuïteit van de organisatie dient gewaarborgd te zijn.

De Raad van Toezicht handelt bij zijn toezicht in de lijn van de meest recente Governance Code Kinderopvang. Indien daarvan wordt afgeweken handelt de RvT conform het “pas toe of leg uit” beginsel.

1.1 Goedkeuren

De Raad van Bestuur vervult de formele rol van bevoegd gezag en heeft door middel van de statuten aangegeven bij welke zaken zij haar goedkeuring moet verlenen.

1.2 Het toetsen van de resultaten van de organisatie en in het bijzonder die van de RvB

De meerwaarde van de Raad van Toezicht ligt in het verlengde van de gekozen besturingsfilosofie. Zoals ook tussen de andere niveaus sprake is van afspraken m.b.t. de te behalen resultaten, zo zullen ook jaarlijks, op

voorstel van de Raad van Bestuur, afspraken worden gemaakt over de resultaten voor het komende jaar. Deze resultaten vormen mede onderwerp van het functioneringsgesprek.

IJkpunten worden vooraf vastgesteld op basis waarvan prestaties van de Raad van Bestuur en de organisatie kunnen worden getoetst.

1.3 Werkgever zijn

De Raad van Toezicht vervult de werkgeversfunctie en daarmee de personeelsfunctie ten opzichte van de leden van de Raad van Bestuur. Inzake de personeelsfunctie gaat het dan met name om aanname, arbeidsvoorwaarden, functioneren, loopbaanontwikkeling en ontslag. De uitvoering van deze taken wordt door de voorzitter RvT samen met de portefeuillehouder HR & Organisatie verricht. In de jaarlijkse evaluatie informeert de voorzitter de leden van de raad. Bij deze bespreking zijn alleen de leden van de raad van toezicht aanwezig (zie verder hoofdstuk 7 onder 'functioneringsgesprek').

Indien gewenst, kan de Raad van Toezicht op kosten van de organisatie externe expertise inschakelen om deze taak adequaat te realiseren.

2 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

De statuten bieden de mogelijkheid om te kiezen voor minimaal vijf leden en maximaal zeven leden in de Raad van Toezicht. In 2007 heeft de Raad ervoor gekozen het aantal leden vast te stellen op vijf.

De voorzitter van de Raad van Toezicht is in beginsel het aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur. De voorzitter houdt nauw en regelmatig contact met de Raad van Bestuur en informeert de Raad van Toezicht regelmatig over de inhoud van deze contacten.

De voorzitter treedt namens de Raad van Toezicht op in externe en interne contacten. De voorzitter draagt zorg voor optimale participatie van de leden van de Raad van Toezicht inzake de activiteiten van de Raad van Toezicht, coördineert deze en draagt ervoor zorg dat de Raad van Toezicht als eenheid functioneert.

Een van de leden van de Raad van Toezicht is vicevoorzitter om bij afwezigheid van de voorzitter diens taken over te nemen.

De Raad van Toezicht kan uit haar middel commissies instellen, zoals een auditcommissie, een renumerationcommissie, een selectiecommissie en/of een kwaliteitscommissie. De bemensing van een commissie sluit (bij voorkeur) zoveel mogelijk aan op de taakstelling van een commissie en de binnen de Raad van Toezicht daarvoor beschikbare deskundigheid en ervaring.

De commissies ondersteunen de Raad van Toezicht op een bepaald gebied van hun toezichthoudende taak, echter zonder de verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht als geheel voor dat bepaalde gebied over te (kunnen) nemen.

2.1 Benoemingen

Conform de statuten heeft de ondernemingsraad het recht één lid voor benoeming voor te dragen.

Een zittingsperiode van een lid van Raad van Toezicht beslaat drie jaar. Na een zittingsperiode is een lid twee keer herbenoembaar. Dit dient zorgvuldig overwogen te worden. Voordat een besluit tot herbenoeming wordt genomen heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht, buiten aanwezigheid van het betreffende lid met de overige leden afzonderlijk een consulterend gesprek over het besluit met betrekking tot de herbenoeming. De Raad van Bestuur wordt hierbij ook geconsulteerd. Vervolgens heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht een gesprek met het aftredend doch herbenoembaar lid. Het verslag hiervan dient als basis voor het besluit voor herbenoeming. Het besluit tot herbenoeming wordt schriftelijk vastgelegd. De Raad van Toezicht stelt een rooster van aftreden vast, dat zoveel mogelijk dakpansgewijs is samengesteld. Het rooster van aftreden wordt in ieder geval op de website van de organisatie geplaatst

2.2 Ontslag

Voordat een besluit tot schorsing of ontslag (volgens gronden in statuten) wordt genomen, heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht, buiten aanwezigheid van het betreffende lid, met de overige leden afzonderlijk een consulterend gesprek over het te nemen besluit tot ontslag. Het betreffende lid krijgt de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten.

Over een besluit tot schorsing of ontslag wordt beraadslaagd in een vergadering waarin zoveel mogelijk leden van Raad van Toezicht aanwezig zijn.

Het besluit tot schorsing of ontslag wordt direct schriftelijk bevestigd aan het ontslagen lid, met toelichting van de redenen.

Bij het aantreden van een lid van Raad van Toezicht dient deze aan te geven dat hij/ zij, in het geval een schorsing of ontslag zijn eigen positie betreft, zich bij het besluit van de Raad van Toezicht zal neerleggen en dienovereenkomstig zal handelen.

2.3 Profiel en portefeuilles

De Raad van Toezicht stelt bij de vervulling van vacatures en bij herbenoemingen, zoals bedoeld in 3.1. een profielschets op, onder andere rekening houdend met de aard van de kinderopvangorganisatie, haar activiteiten en de gewenste deskundigheid, ervaring en diversiteit. De profielschets wordt na overleg met de Raad van Bestuur door de Raad van Toezicht vastgesteld. De profielschets is algemeen toegankelijk en wordt in ieder geval op de website van de organisatie geplaatst.

Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht is een goede spreiding van deskundigheden of achtergronden gewenst. Er wordt gewerkt met de volgende portefeuilles:

- Financiën en huisvesting
- HR en organisatie
- Pedagogische kwaliteit en maatschappelijk ondernemerschap
- Bestuurlijk juridisch
- Voorzitter RvT en algemeen strategisch beleid

Het streven is dat de samenstelling een zo goed mogelijke afspiegeling is van de maatschappij

Verder wordt van alle leden verwacht dat zij:

- affiniteit hebben met het werkgebied van de kinderopvang;
- over bestuurlijke ervaring in combinatie met bewezen toezichthoudende kwaliteiten beschikken;
- het vermogen hebben om op strategisch niveau te kunnen acteren door zich op hoofdlijnen een oordeel te kunnen vormen over de door de Raad van Bestuur voorgelegde aangelegenheden en om het beleid van de organisatie te kunnen toetsen;
- beschikken over een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- voldoende inzicht hebben over taken en rollen tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.
- bekend zijn met de issues van de corporate Governance alsmede de Governancecode en de gedragscode integriteit onderschrijven en naleven;
- beschikken over het vermogen en de attitude om inhoud te geven aan de klankbordfunctie met de Raad van Bestuur;
- bereikbaar zijn en beschikken over voldoende tijd en energie voor deze functie.

Aan de voorzitter mogen specifieke eisen worden gesteld als:

- beschikken over een visie, de deskundigheid, persoonlijkheid en achtergrond om een bindende rol te vervullen bij de mening- en besluitvorming van de Raad van Toezicht;
- is zich bewust van zijn positie en de noodzaak deze voor de Raad van Toezicht inzichtelijk en controleerbaar te hanteren;
- heeft dusdanige ruime bestuurlijke ervaring binnen een grote organisatie om complexiteit van in- en externe omgeving van DAK goed te kunnen beoordelen en te kunnen omzetten in adequate besluitvorming van de Raad van Toezicht;
- heeft breed overzicht ten aanzien van alle facetten van maatschappelijke en politieke omgeving en bedrijfsvoering;
- heeft ervaring met het bestuursmodel van Raad van bestuur / Raad van Toezicht;
- is in staat doelen en verwachtingen van de Raad van Toezicht te formuleren, te implementeren, uit te voeren en te bewaken;
- is in staat een functionele werkrelatie met de Raad van Bestuur te onderhouden.

3 VERGADERINGEN

3.1 Vergaderschema

De Raad van Toezicht stelt jaarlijks een vergaderschema vast op voorstel van haar voorzitter. Bij het opstellen van dit voorstel houdt de voorzitter rekening met de beleidscyclus en de wensen van de Raad van Bestuur.

De Raad van Toezicht vergadert minimaal één keer per kalenderkwartaal. De Raad van Bestuur neemt aan vergaderingen van de Raad van Toezicht deel, tenzij de Raad van Toezicht in incidentele gevallen anders besluit.

De Raad van Toezicht vergadert één maal per jaar buiten de aanwezigheid van de Raad van Bestuur om het functioneren van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur te evalueren en opvolging- en beloningskwesties te bespreken.

In het geval één of meer leden een verzoek doen om een vergadering te organiseren bij de voorzitter, dient de voorzitter hier binnen drie weken na ontvangst gehoor aan te geven. In het geval de voorzitter hier binnen deze termijn van drie weken geen gehoor aan geeft, is (zijn) de verzoeker(s) bevoegd zelf een vergadering uit te schrijven uit naam van de voorzitter.

3.2 Agendering

Per vergadering stelt de voorzitter van de Raad van Toezicht in overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur een agenda op, mede gelet op de jaargenda en rekening houdend met afspraken over de informatievoorziening.

Per agendapunt zal een van de volgende doelstellingen worden aangegeven:

- ter goedkeuring, hetgeen betekent dat de Raad van Toezicht gevraagd wordt om een voorstel goed te keuren en/of te fiatteren;
- ter bespreking, hetgeen betekent een wat oriënterende of klankbordachtige gedachtewisseling met de Raad van Toezicht;
- ter informatie, hetgeen betekent dat een nadere informatieve vraag mogelijk is, maar dat in feite het stuk voor kennisgeving kan worden aangenomen.

De Raad van Bestuur informeert de leden van de Raad van Toezicht ook over onderwerpen waarop de Raad van Toezicht geen formele bevoegdheid heeft maar die naar het oordeel van de Raad van Bestuur in de wisselwerking tussen de Raden wel van belang zijn. De Raad van Toezicht behandelt deze onderwerpen ter vergadering echter terughoudend.

Jaarschema

De inhoud van de vergaderingen van de Raad van Toezicht sluit aan bij de beleidscyclus. Zie onderstaand schema. Alle portefeuilles worden jaarlijks geagendeerd. Voorafgaand aan die vergadering heeft de portefeuillehouder een gesprek over zijn portefeuille met de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur maakt jaarlijks daar een logische planning voor.

Eén keer per jaar wordt een themabijeenkomst georganiseerd, waarbij ook de leden van het managementteam worden uitgenodigd.

	1e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal
Ter bespreking	relevante trends interne ontwikkelingen jaarevaluatie RvB voorgaand jaar met daarin een overzicht van de gerealiseerde doelen	Jaarverslag en jaarrekening in april Kaderbrief	-(meerjaren) beleidsplan -missie, positie en strategie -risicoanalyse -(her)benoeming accountant	-jaarplan -begroting -meerjaren investeringsplan -een werkbezoek van de RvT samen met de RvB, met aansluitend een themabespreking waarbij ook de MT-leden aanwezig zijn.
Ter goedkeuring		jaarrekening		begroting

3.3 Secretariaat/ verslaglegging

De Secretaris van de Raad van Bestuur draagt zorg voor het ambtelijk secretariaat van de Raad van Toezicht. De verslaglegging is kort en samenvattend van aard en richt zich op de formele vastlegging van besluiten.

4 INFORMATIEVOORZIENING

De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn over het jaar verspreid. Voor elke vergadering maakt de Raad van Bestuur een voortgangsrapportage op basis van de gemaakte afspraken. Het gaat hier om de productiecijfers, budgetontwikkeling en informatie over onderwerpen op diverse beleidsterreinen.

Daarnaast informeert de Raad van Bestuur de leden van de Raad van Toezicht voor elke vergadering schriftelijk over de belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie en neemt indien daartoe aanleiding is ook een passage op over de ontwikkelingen m.b.t. Ouderraad en Ondernemingsraad. Deze voortgangsrapportage is in principe bedoeld ter informatie en niet ter bespreking.

De Raad van Bestuur zal ervoor zorgen dat zij de Raad van Toezicht tijdig van met name ook politiek gevoelige onderwerpen op de hoogte stelt.

Elk lid van de Raad van Toezicht behandelt de informatie en documenten die hij/zij in zijn functie als toezichthouder krijgt als vertrouwelijk en maakt deze niet kenbaar buiten de Raad van Toezicht of Raad van Bestuur.

De Raad van Toezicht is bevoegd op kosten van de organisatie externe expertise in te schakelen om adequaat te kunnen functioneren.

5 CONTACTEN MET ANDEREN BINNEN OF BUITEN DE ORGANISATIE

Leden van de Raad van Toezicht onderhouden geen formele contacten met leden van de organisatie. Daar waar zij signalen opvangen sluiten zij die kort met de voorzitter van de Raad van Bestuur en/of met de voorzitter van de Raad van Toezicht.

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de relatie met de omgeving en de daarmee samenhangende contacten. De Raad van Bestuur kan de voorzitter en andere leden van de Raad van Toezicht daarbij betrekken.

5.1 Relatie tot de accountant

De Raad van Toezicht benoemt jaarlijks op voordracht van de Raad van Bestuur een registeraccountant en geeft hem de opdracht de jaarrekening te onderzoeken en daarover een verklaring dan wel een mededeling af te geven.

Aan de vergadering van de Raad van Toezicht waarin de door de Raad van Bestuur vastgestelde jaarrekening en het accountantsverslag worden behandeld neemt in principe ook de accountant deel.

Het te bespreken accountantsverslag is voorzien van een commentaar van de Raad van Bestuur.

5.2 Relatie tot de Ondernemingsraad

De Raad van Toezicht of een delegatie van de Raad van Toezicht woont jaarlijks tenminste twee overlegvergaderingen bij. In één overlegvergadering wordt de algemene zaken besproken, terwijl in een andere overlegvergadering aandacht wordt besteed aan voor de onderneming relevante thema's. De RvT is niet aanwezig bij andere overlegvergaderingen, waar onderwerpen worden besproken waarover de ondernemingsraad adviesrecht heeft, tenzij de ondernemingsraad de RvT van tevoren heeft verzocht om conform het in de wet bepaalde wel aanwezig te zijn.

6 Evaluatie van het functioneren van de Raad van Bestuur en zelfevaluatie van de Raad van Toezicht

De voorzitter van de Raad van Toezicht en de portefeuillehouder HR & Organisatie van de Raad van Toezicht of de remuneratiecommissie, indien deze commissie door de Raad van Toezicht is ingesteld, heeft jaarlijks een functioneringsgesprek met respectievelijk het lid en de voorzitter van de Raad van Bestuur, waarin ook het functioneren van de Raad van Toezicht onderwerp van gesprek is. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt.

In de daaraan voorafgaande vergadering toetst de voorzitter van de Raad van Toezicht de mening van de leden inzake het functioneren van de Raad van Bestuur. Ook informeert de voorzitter naar eventuele ontwikkelingen inzake de personele functie. In de daaropvolgende vergadering informeert de voorzitter van de Raad van Toezicht of de ingestelde remuneratiecommissie, de leden over de afloop van de functioneringsgesprekken aan de hand van het opgestelde verslag.

Tevens bespreekt de Raad van Toezicht haar eigen functioneren, in lijn met de aanwijzingen voor zelfevaluatie van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang.

De voorzitter van de Raad van Toezicht informeert de Raad van Bestuur over de conclusies van haar zelfevaluatie.

7 HONORERING EN VERGOEDINGEN

Voor de honorering van de leden van Raad van Toezicht wordt als leidraad gebruikt de adviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang. Indien afgeweken wordt van deze leidraad zal de Raad van toezicht dit schriftelijk motiveren.

Daarnaast is een bedrag per jaar gereserveerd voor deskundigheidsbevorderende activiteiten voor de leden van Raad van Toezicht.

¹ De Raad van Toezicht en Ondernemingsraad kunnen aanvullend op het in artikel 5 lid 2 omschreven wettelijke overlegkader periodiek met elkaar en zonder aanwezigheid van de RvB spreken.

De Raad van Toezicht stelt jaarlijks een remuneratierapport vast. Dit rapport bevat een verslag van de wijze waarop het beoordelings- en bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht. De hoofdlijnen van het remuneratierapport van de Raad van Toezicht worden algemeen toegankelijk gemaakt door plaatsing op de website van de organisatie.

Voor de leden van de Raad van Toezicht wordt een aansprakelijkheidsverzekering met dekking van de kosten voor rechtsbijstand afgesloten.

8 NADERE SPELREGELS

Klimaat/betrokkenheid

De onderlinge communicatiestijl kenmerkt zich door respect, openheid en directheid vanuit de afgesproken verdeling van verantwoordelijkheden en de noodzaak van eenheid van beleid van beide bestuurlijke organen.

Vertrouwen

Een vertrouwensbasis tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur is van groot belang om het besturingsmodel (afstand en betrokkenheid) te kunnen realiseren. Een verschil tussen de beoogde en feitelijke rolopvattingen dient tijdig en op de juiste wijze besproken te worden om heldere verhoudingen te kunnen blijven houden.

Klankborden

De leden van de Raad van Toezicht zijn bereid om desgevraagd zowel collectief als individueel door middel van reflectie of brainstorming als klankbord te fungeren voor de Raad van Bestuur.

9 Wijziging Convenant

Wijziging van dit reglement zijnde dit (bestuurs) convenant geschiedt bij besluit van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht zal de Raad van Bestuur daarover advies vragen.