

GOVERNANCE CODE

ADV Limburg



**anti
discriminatie**
voorziening Limburg

25-03-2022

www.advlimburg.nl

Inhoudsopgave

1. Governancecode ADV Limburg
 - 1.1. Waarom een governancecode?
 - 1.2. De leidende principes voor goed bestuur en toezicht bij ADV Limburg
 - 1.3. Delen en doorvoelen van waarden en normen
 - 1.4. Naleving van de code
 - 1.5. Inhoud en inwerkingtreding van de code

2. PRINCIPES VAN GOED BESTUUR EN TOEZICHT
 - 2.1. Kernwaarden
 - 2.2. Uitwerking zeven principes

BIJLAGE 1 – Toelichting op het model raad van toezicht

BIJLAGE 2 – Reglement raad van toezicht

1. GOVERNANCECODE ADV LIMBURG

In deze governancecode legt ADV Limburg de principes vast op basis waarvan zij het besturen van en toezichhouden op ADV Limburg vormgeeft. Hierbij sluit ADV Limburg aan op de Governancecode Sociaal Werk van Sociaal Werk Nederland. We hebben de tekst van de Governancecode Sociaal Werk toegeschreven naar onze organisatie, ADV Limburg.

1.1 Waarom een governancecode?

ADV Limburg staat midden in de maatschappij. Wij werken voor en met mensen. De medewerkers registreren, behandelen, bemiddelen en monitoren meldingen van discriminatie en zorgen dat door voorlichting en (beleids-)advies discriminatie wordt voorkomen. Aan die maatschappelijke functie ontleent ADV Limburg haar bestaansrecht.

Door de belangrijke maatschappelijke functie heeft ADV Limburg een grote verantwoordelijkheid. Dat vraagt dat wij deskundig en doelmatig werken en overleggen over onze dienstverlening met klanten en opdrachtgevers. We bouwen aan een duurzame vertrouwensrelatie met hen. Het fundament van deze vertrouwensrelatie ligt onder meer door transparant te zijn over wat we doen en wat we met onze inspanningen bereiken, maar ook door onze afspraken na te komen, integer en aanspreekbaar te zijn, verantwoording af te leggen over ons handelen en door een zorgvuldig en verantwoord financieel beleid te voeren.

Het vervullen van de maatschappelijke functie vraagt om goed en deskundig bestuur en toezicht. De governancecode legt onze normen voor goed bestuur en toezicht vast. Het gaat om normen voor goed bestuur en toezicht zoals kwaliteit, transparantie, integriteit, maatschappelijk draagvlak, financiële beheersing en in- en externe verantwoording; zaken waarop wij maatschappelijk en juridisch kunnen worden aangesproken.

1.2 De leidende principes voor goed bestuur en toezicht bij ADV Limburg

Onze code bestaat uit zeven leidende principes voor goed bestuur en toezicht. De principes vullen elkaar aan en moeten in samenhang gezien worden. In hoofdstuk 2 worden de principes uitgebreid beschreven en toegelicht.

Leidende principes voor goed bestuur en toezicht bij ADV Limburg

1. Bij alles wat ADV Limburg doet, houdt zij haar maatschappelijke doelen steeds sterk voor ogen. De directeur/bestuurder en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.
2. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor (het in acht nemen van) de governance binnen de organisatie.
3. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.
4. ADV Limburg investeert in de omgang en dialoog met interne en externe belanghebbenden.
5. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn geschikt voor hun taak
6. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de organisatie.
7. De raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van ADV Limburg.

1.3 Delen en doorvoelen van normen en waarden

Een code is een goede basis, maar er is meer nodig. Governance is niet een kwestie van “even regelen”. Ook leidt het alleen maar keurig volgen van de regels niet per definitie tot goed handelen. Governance is een onderdeel van de manier van werken, van gedrag naar onder andere medewerkers, formele en informele samenwerkingspartners, melders en andere belanghebbenden. Daarom moet goed governance als het ware in de genen zitten.

Goed bestuur en goed toezicht zijn primair de verantwoordelijkheid van de directeur/bestuurder en raad van toezicht, maar het is van groot belang dat de normen en waarden die daaraan ten grondslag liggen worden gedeeld door alle medewerkers van de organisatie. Het functioneren van de organisatie en het beeld dat de organisatie in de samenleving uitstraalt, worden immers grotendeels bepaald door de uitvoerende professionals. Zij zijn degenen die moeten zorgen dat de organisatie goed werk verricht en het is van belang dat zij mede de cultuur binnen de organisatie creëren, van waaruit de organisatie goede kwaliteit kan leveren. Ook voor hen zijn de principes van de code daarom een “must”.

Good-governance-uitgangspunten als maatschappelijke verantwoordelijkheid, voorbeeldgedrag, integriteit, transparantie en feedback geven, sluiten goed aan bij de visie, missie en kernwaarden van ADV Limburg.

Visie:

ADV Limburg gaat bij haar werkzaamheden uit van de gelijke behandelingswetgeving en artikel 1 van de Nederlandse grondwet. Zij wil het kenniscentrum op het gebied van discriminatie zijn in Limburg en ADV Limburg wil naast de wettelijke taken ook dat preventie en voorlichting ingezet worden om discriminatie in Limburg te bestrijden.

Missie:

ADV Limburg streeft naar een discriminatievrije en inclusieve samenleving in Limburg, met gelijke kansen voor iedereen. ADV Limburg draagt hieraan bij door meldingen van discriminatie te registreren, te behandelen, te bemiddelen en te monitoren, waarbij door voorlichting en (beleids-) advies discriminatie wordt voorkomen.

Waarden:

- Kennis en expertise
- Samenwerken/kennis delen
- Onafhankelijk en betrouwbaar
- Behulpzaam
- Belangenbehartiging
- Betrokkenheid
- Oplossingsgericht
- Divers en inclusief

De directeur/bestuurder, raad van toezicht en medewerkers gaan regelmatig de dialoog aan over de kernwaarden en normen en kunnen elkaar op die manier scherp houden: op elkaars gedrag en manier van werken. Op basis van bovenstaande waarden, investeert ADV Limburg nadrukkelijk in een open en veilige aanspreekcultuur. We vinden het belangrijk elkaar te kunnen aanspreken zonder bang te hoeven zijn voor de eigen positie. We werken aan een cultuur waarin niemand zich bedreigd hoeft te voelen als je wordt aangesproken.

1.4 naleving van de governancecode

De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor de integrale toepassing van deze governancecode. Zij zijn daarin transparant en verantwoorden gemaakte keuzes. Het signaleren van afwijkingen van deze code is in de eerste plaats een interne aangelegenheid. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor een cultuur die het signaleren van afwijkingen mogelijk maakt en die leidt tot correctie en correcte naleving van deze code.

1.5 Inhoud en inwerkingtreding van de code

De code omvat:

- Hoofdstuk 2 – De principes van goed bestuur en toezicht en de rollen van de directeur/bestuurder en de raad van toezicht
- Bijlage 1 – Toelichting op het besturingsmodel raad van toezicht
- Bijlage 2 – Reglement raad van toezicht

De governancecode van ADV Limburg gaat in per 25 maart 2022.

2. PRINCIPES VAN GOED BESTUUR EN TOEZICHT

2.1 Kernwaarde

Het werk van ADV Limburg gaat over een gevoelig onderwerp -het signaleren, voorkomen en bestrijden van discriminatie- dat steeds prominenter op de politieke agenda komt te staan. Daarom behartigt ADV Limburg publieke belangen. Dit legt een grote verantwoordelijkheid bij onze organisatie om zo professioneel en gewetensvol mogelijk te handelen. Eén kernwaarde staat daarom voorop voor de directeur/bestuurder en de raad van toezicht: zij ontlene hun gezag aan hun dienstbaarheid aan het publieke belang. Zij zijn verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de manier waarop zij die dienstbaarheid vorm geven.

2.2 Uitwerking zeven principes

Bovengenoemde kernwaarde ligt ten grondslag aan de zeven (basis)principes van goed bestuur en toezicht, zoals die voor ons gelden (zie 1.3). De principes zijn alle zeven van belang voor het goed functioneren van de directeur/bestuurder en raad van toezicht.

Principe 1.

Bij alles wat wij doen, houdt ADV Limburg haar maatschappelijke doelen steeds sterk voor ogen. De directeur/bestuurder en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht .

- *De directeur/bestuurder en raad van toezicht zijn zich volledig bewust van de maatschappelijke positie van de organisatie*
De directeur/bestuurder en raad van toezicht realiseren zich dat ADV Limburg alleen goed kan functioneren als zij het vertrouwen heeft van de (potentiële) melders, belanghebbenden en 'de publieke opinie'. Zij maken duidelijk wat hun publieke taken zijn en zorgen ervoor dat de kwaliteit van hun handelen toetsbaar en zichtbaar is. De directeur/bestuurder en raad van toezicht laten intern en naar buiten zien voor welke normen en waarden zij staan, gaan respectvol met mensen om, gaan verantwoordelijk om met de financiën en zorgen dat zij geen privé- of andere belangen vermengen met die van de organisatie (en ook niet de schijn wekken dat te doen). Zij houden zich vanzelfsprekend aan wetten en regels en nemen geen besluiten die wettelijk misschien wel kunnen, maar maatschappelijk gezien 'fout' zijn. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht vinden het vanzelfsprekend zich te verantwoorden voor hun handelen. Als iemand van de organisatie een misstap begaat, wordt die niet weggestopt, maar zegt de directeur/bestuurder of de raad van toezicht helder wat er aan de hand is. Zij geven op die manier een duidelijk signaal aan de buitenwereld dat zij zich bewust zijn van hun maatschappelijke positie en verantwoordelijkheden. Uiteraard blijven salaris en vergoedingen van de directeur/bestuurder en raad van toezicht binnen de wettelijke (Wet normering topinkomens) maar ook de maatschappelijk aanvaardbare normen.
- *ADV Limburg heeft een duidelijke visie en een maatschappelijke doelstelling*
De organisatie heeft als missie het realiseren van maatschappelijke doelen zoals verwoord in 1.3. Daaraan ontlene wij ons bestaansrecht. Uitgaand van deze missie formuleert de directeur/bestuurder de visie voor de organisatie en betreft daar andere belanghebbenden bij. In de visie wordt veel aandacht besteed aan de beginselen van goed bestuur en toezicht. De visie dient niet alleen als uitgangspunt voor de missie en organisatiedoelen, maar is ook richtinggevend voor de strategische plannen om die doelen te realiseren. Bij verschillen van opvatting over genomen of te nemen beslissingen kan ADV Limburg op de visie en missie terugvallen.

Het is van belang visie, missie en beleids- en organisatiedoelstellingen steeds actueel te houden, zodat de praktijk daarbij aan kan sluiten. Dit is een doorlopend proces, waarbij de directeur/bestuurder in samenspraak met de belanghebbenden zich steeds kritisch afvraagt: doet ADV Limburg (nog) waarvoor deze bedoeld is, zijn de activiteiten nog steeds maatschappelijk relevant en worden de doelen nog op de beste manier gediend?

- *ADV Limburg baseert zich op waarden en normen*
De Directeur/bestuurder, raad van toezicht, werknemers en vrijwilligers delen waarden en normen (zie 1.3) die passen bij de maatschappelijke opdracht en doelstellingen van de organisatie. Die gedeelde waarden en normen vormen het uitgangspunt voor samenwerking bij de realisatie van de doelen en zijn onontbeerlijk voor de kwaliteit en positieve effecten van de dienstverlening.
- *De organisatie kent procedures voor het signaleren en veilig melden van misstanden*
De directeur/bestuurder zorgt voor goede procedures die het mogelijk maken dat medewerkers misstanden aan de orde kunnen stellen. Die procedures voorzien in de mogelijkheid misstanden veilig intern te melden.
- *De organisatie kent een klachtenprocedure*
Het bestuur zorgt voor een procedure in geval van klachten van klanten of derden.

Principe 2.

De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor (het in acht nemen van) de governance binnen de organisatie.

- *ADV Limburg maakt een bewuste keuze voor het besturingsmodel*
Goed bestuur en toezicht kenmerken zich tevens door duidelijkheid over het besturingsmodel en de daarbij behorende verantwoordelijkheden. Het besturingsmodel van ADV Limburg is het "Model Raad van Toezicht". In de bijlage wordt dit model toegelicht. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht evalueren periodiek het besturingsmodel. Zij spreken concreet af om de hoeveel tijd zij dit doen.
- *ADV Limburg kent de code en past deze toe*
De directeur/bestuurder en de raad van toezicht kennen de inhoud van de code en passen deze toe. De directeur/bestuurder houdt de toepassing van de code bovendien levend door periodiek goed governance op de agenda te zetten.
- *De raad van toezicht formuleert de wijze van toezichthouden*
De raad van toezicht formuleert hoe deze het toezicht wil vormgeven. De raad beschrijft diens rollen richting directeur/bestuurder als werkgever, toezichthouder en klankbord én zijn toezichthoudende rol rond de besturing van de organisatie in haar totaliteit.
- *De raad van toezicht overlegt over het toezicht in samenwerkingsrelaties*
Door samenwerking met andere maatschappelijke organisaties in netwerken en andere samenwerkingsverbanden is vaak niet helemaal duidelijk welke organisatie waarvoor verantwoordelijk is. Dat heeft ook consequenties voor het toezicht. De raad van toezicht overlegt in voorkomende gevallen met de toezichthouders van de partnerorganisaties om te voorkomen dat er gaten in het toezicht vallen.

Principe 3.**De directeur/bestuurder en de raad van toezicht zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.**

➤ *ADV Limburg kent een open aanspreekcultuur*

ADV Limburg is erbij gebaat dat er geen belemmeringen zijn om anderen binnen de organisatie aan te spreken op hun gedrag of daden, ongeacht of het om de directeur/bestuurder, leden van de raad van toezicht, professionals of vrijwilligers gaat. De directeur/bestuurder, de raad van toezicht en professionals dragen daarom een open aanspreekcultuur binnen de organisatie uit. Binnen een dergelijke cultuur kan een ieder zich veilig voelen een ander, ongeacht diens positie binnen de organisatie, aan te spreken op diens gedrag of te melden wat mis dreigt te gaan. De directeur/bestuurder zorgt ervoor dat de open aanspreekcultuur goed binnen de organisatie wordt geregeld. De raad van toezicht ziet hierop toe. Maar daarbij blijft het niet: de directeur/bestuurder en de raad van toezicht zorgen tevens voor een klimaat in de hele organisatie waarin feedback en tegenspel welkom zijn. Ze zorgen ervoor dat feedback en tegenspel binnen alle lagen van de organisatie worden georganiseerd.

➤ *Maatschappelijk verantwoord handelen geeft vertrouwen in de organisatie*

De directeur/bestuurder, raad van toezicht, managers en andere werknemers alsmede de vrijwilligers zijn zich bewust van de invloed van hun gedrag op de reputatie van de organisatie. De directeur/bestuurder en de raad van toezicht hebben daarbij een voorbeeldfunctie.

➤ *Verantwoording*

De directeur/bestuurder legt op een transparante wijze periodiek verantwoording af voor het gevoerde beleid en de uitgevoerde activiteiten. Voor een groot deel berust die verantwoording op verplichtingen uit de wet en de statuten en reglementen van de ADV Limburg. Daarnaast verantwoordt de directeur/bestuurder zich periodiek tegenover de belanghebbenden voor de afgesproken prestaties en leggen de directeur/bestuurder en de raad van toezicht verantwoording af over het verloop van good governance binnen de organisatie.

Principe 4.**ADV Limburg investeert in de dialoog en omgang met interne en externe belanghebbenden.**

➤ *De directeur/bestuurder bepaalt hoe ADV Limburg omgaat met belanghebbenden*

De directeur/bestuurder formuleert welke partijen voor ADV Limburg als interne en externe belanghebbenden worden beschouwd en voert een actief en transparant beleid voor de omgang met hen; over dit beleid legt het verantwoording af aan de raad van toezicht. De directeur/bestuurder is voortdurend in dialoog met de belanghebbenden en bevordert dat medewerkers van de organisatie eveneens een dialoog met belanghebbenden voeren. Ook de raad van toezicht heeft met enige regelmaat overleg met de belanghebbenden.

➤ *Andere belanghebbenden*

De directeur/bestuurder sluit aan bij de behoeften van de klanten en opdrachtgevers en wil hun de best mogelijke diensten leveren. Hij maakt daarbij optimaal gebruik van de kennis en deskundigheden van de professionals en staat open voor de inbreng van de klanten, andere belanghebbenden en maatschappelijke adviesorganen en belangenorganisaties. De directeur/bestuurder gaat met hen, maar ook met werknemers, vrijwilligers, toezichthouders,

klanten, opdrachtgevers, ambtenaren en partners het gesprek aan over het presteren van de organisatie overeenkomstig de afgesproken prestaties en normen en waarden.

- *De directeur/bestuurder evalueert periodiek het beleid over de omgang met de verschillende belanghebbenden*

De directeur/bestuurder evalueert periodiek, samen met de belanghebbenden, of er voldoende overleg met de diverse belanghebbenden is geweest, of met alle groepen belanghebbenden overleg heeft plaatsgevonden, of de overleggen doelmatig zijn gevoerd en of de overleggen voldoende voor alle betrokkenen hebben opgeleverd. De directeur/bestuurder geeft hierover toelichting en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.

Principe 5.

De directeur/bestuurder en raad van toezicht zijn geschikt voor hun taak .

- *Het maatschappelijke doel van ADV Limburg vraagt om een deskundige directeur/bestuurder en raad van toezicht*

De directeur/bestuurder en raad van toezicht worden geselecteerd op vakbekwaamheid, integriteit, deskundigheid, geschiktheid, bestuurlijke ervaring, onafhankelijk denken, lerend vermogen en het hebben van een kritische en open blik.

- *De werving en selectie van de directeur/bestuurder en raad van toezicht is open en transparant*
Werving geschiedt aan de hand van een profielschets. De wervings- en selectieprocedure is open en transparant.

- *De raad van toezicht benoemt, evalueert en ontslaat de directeur/bestuurder*

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor (de werving en selectie van) een geschikte directeur/bestuurder, alsmede de beoordeling, schorsing en het ontslag van de directeur/bestuurder. De raad van toezicht stelt het beloningsbeleid vast van de directeur/bestuurder met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders. Het beloningsbeleid past bij en houdt rekening met de maatschappelijke functie van ADV Limburg.

Daarnaast voert de raad van toezicht jaarlijks periodiek evaluatiegesprekken met de directeur/bestuurder. In deze gesprekken gaat de raad van toezicht na of de directeur/bestuurder op de goede weg zit dan wel bij moet sturen. De uitkomsten van de evaluatie kunnen worden ingezet voor besluitvorming over de positie van de directeur/bestuurder.

- *De raad van toezicht benoemt en evalueert zichzelf*

De raad van toezicht benoemt, schorst en ontslaat zijn leden en zorgt voor de eigen samenstelling. De raad van toezicht is evenwichtig samengesteld: zoveel mogelijk een verscheidenheid qua geslacht, leeftijd, beroepsgroep, kennis en expertise, maatschappelijke positie en achtergrond en persoonlijkheidskenmerken.

De beloning van de raad van toezicht voldoet aan de wettelijke kaders; bij het vaststellen van het beleid rond zijn beloning is de raad van toezicht zich bewust van de maatschappelijke positie van ADV Limburg.

De raad van toezicht evalueert periodiek het functioneren van de eigen raad als geheel en van de

afzonderlijke leden. Ook de onderlinge samenwerking en de relatie tot de directeur/bestuurder is onderwerp van de evaluatie.

- *Herbenoeming is geen automatisme*
De raad van toezicht benoemt een aftredende toezichthouders niet automatisch opnieuw: herbenoeming voor een nieuwe termijn vindt alleen plaats op basis van een kritische, objectieve en – uiteraard positieve - beoordeling.
- *De directeur/bestuurder en de raad van toezicht houden hun geschiktheid op peil*
Om hun taken goed te kunnen (blijven) vervullen, investeren de directeur/bestuurder en de raad van toezicht permanent in hun kennis en kunde.
- *De directeur/bestuurder en raad van toezicht vermijden elke vorm van belangenverstremgeling.*
De directeur/bestuurder en raad van toezicht zijn zich bewust van de risico's op belangenverstremgeling en vermijden ook de schijn daarvan. De directeur/bestuurder formuleert beleid voor het omgaan met mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling van de directeur/bestuurder, de raad van toezicht en medewerkers van ADV Limburg.

Principe 6.

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de organisatie.

- *De directeur/bestuurder bestuurt de organisatie.*
De directeur/bestuurder richt zich op het verwezenlijken van maatschappelijke doelstellingen en houdt daarbij het belang van ADV Limburg voor ogen. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en besturing van ADV Limburg. Hij/zij zorgt ervoor dat de organisatie aanvoelt wat in de maatschappij leeft en de dingen doet die zijn afgesproken met de doelgroep(en), de gemeente, de andere belanghebbenden. De directeur/bestuurder zorgt er ook voor dat de werknemers en vrijwilligers hun werk goed kunnen doen: hij stimuleert en faciliteert hen en creëert een goed werkklimaat, waarin de kwaliteiten van iedereen tot hun recht komen.
- De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor:
 - de algemene gang van zaken binnen de organisatie;
 - het realiseren van de doelstellingen, de strategie en de financiering alsmede het afleggen van verantwoording daarover;
 - een verantwoorde besteding van de financiële middelen;
 - beheersing van de financiële risico's;
 - goede en heldere besluitvorming die toetsbaar is door de raad van toezicht;
 - een goede omgang met de belanghebbenden en het informeren van de raad van toezicht daarover;
 - procedures voor het melden van onregelmatigheden en misstanden.

Principe 7.

De raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van ADV Limburg.

➤ *De raad van toezicht is onafhankelijk*

De raad van toezicht houdt bij zijn toezicht steeds de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van ADV Limburg in het oog. Hij bekijkt daarbij het functioneren van de organisatie door de bril van de klanten en andere belanghebbenden. De raad van toezicht behartigt het publieke belang en vertegenwoordigt geen deelbelangen van groeperingen of individuele personen. Uiteraard onthoudt de raad van toezicht zich van elke vorm van belangenverstrengeling of de schijn daarvan.

➤ *De raad van toezicht heeft vijf rollen*

De raad van toezicht:

- is collectief verantwoordelijk en bevoegd voor het toezicht op de directeur/bestuurder en de algemene gang van zaken van ADV Limburg. Onder het toezicht vallen in ieder geval de realisatie van de doelstellingen, strategie, risicobeheersing en het financieel beleid. Verder is zij verantwoordelijk voor de benoeming van de externe accountant; om te voorkomen dat een te langdurige relatie met een externe accountant kan leiden tot een zekere 'blindheid' bij controles, bekijkt zij om de vijf jaar of het wenselijk is de bestaande relatie voort te zetten dan wel van accountant te wisselen.
- heeft een adviserende en stimulerende rol richting de directeur/bestuurder (klankbordfunctie, sparringpartner). Zij bespreekt dilemma's met de directeur/bestuurder en geeft actief feedback op zijn gedrag. Zij vraagt kritisch naar analyses, de onderbouwing van beslissingen en de aanpak van een geconstateerd probleem;
- is de werkgever van de directeur/bestuurder. Zij benoemt, beoordeelt, schorst en ontslaat de directeur/bestuurder.
- Zij is verantwoordelijk voor een transparant bezoldigingsbeleid dat past bij de maatschappelijke positie van ADV Limburg en dat overeenstemt met wettelijke voorschriften en subsidievoorschriften. Zij zorgt dat de inkomens van de directeur/bestuurder altijd binnen de grenzen van de Wet normering topinkomens blijven;
- is ambassadeur van ADV Limburg (treedt op als belangenbehartiger van de organisatie en legt namens deze verantwoording af naar buiten).

➤ *De raad van toezicht is verantwoordelijk voor de eigen taakuitoefening*

De raad van toezicht is zelf verantwoordelijk voor het goed uitoefenen van haar taken en verantwoordelijkheden en moet zorgen voor voldoende tegenwicht binnen de raad van toezicht zelf als ook tussen de raad van toezicht en de directeur/bestuurder.

BIJLAGE 1 – TOELICHTING OP HET MODEL RAAD VAN TOEZICHT

Model raad van toezicht

bestuur

Het bestuur is professioneel en bestaat uit één persoon en is belast met het besturen van de organisatie. Dat houdt onder meer in dat hij/zij bestuurdersaansprakelijk is en (eind)verantwoordelijk is voor realisatie van de organisatiedoelstellingen, de strategie, de financiën en het naleven van wet- en regelgeving. Het bestuur vertegenwoordigt de organisatie in en buiten rechte en heeft alle bevoegdheden die niet door de wet, statuten of reglementen aan een ander orgaan (raad van toezicht) zijn toegekend. Het bestuur legt over het functioneren van de organisatie en over het eigen functioneren verantwoording af aan de raad van toezicht.

Een statutair bestuurder heeft een dubbele rechtsbetrekking met de organisatie. Enerzijds het statutaire bestuurderschap dat wordt beheerst door het rechtspersonenrecht van boek 2 BW en is uitgewerkt in de statuten. Anderzijds de arbeidsrechtelijke relatie die wordt beheerst door de arbeidsovereenkomst en het arbeidsovereenkomstenrecht (boek 7 BW).

raad van toezicht

De raad van toezicht heeft een toezichthoudende rol. Dat betekent dat de raad van toezicht integraal toezicht houdt op de besturing van de organisatie en op de algemene gang van zaken in de organisatie. Onder het houden van toezicht vallen bijvoorbeeld het goedkeuren van besluiten van het bestuur alsmede het monitoren van het functioneren van het bestuur en meer in het algemeen de besturing van de organisatie. Zo nodig intervenueert de raad van toezicht.

De raad van toezicht heeft ook een adviserende en stimulerende rol. Dat betekent dat de raad van toezicht het bestuur adviseert en fungeert als klankbord en sparringpartner.

De raad van toezicht vervult voorts de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder bij benoeming en ontslag alsmede bij beoordeling en bij vaststelling van het salaris.

Tot slot heeft de raad van toezicht ook een externe rol, ook wel de 'ambassadeursrol' genoemd: de raad van toezicht treedt op als belangenbehartiger voor de organisatie en legt aan de buitenwereld verantwoording af over het toezicht op de besturing binnen de organisatie.

BIJLAGE 2 - REGLEMENT RAAD VAN TOEZICHT