

Bestuursreglement (directiereglement) Raad van Bestuur en Raad van Toezicht Clup Welzijn.

De Raad van Toezicht van Clup Welzijn heeft dit bestuursreglement op 23 april 2013 vastgesteld. Voor het vaststellen is in het kader van de WOR advies aan de Ondernemingsraad gevraagd.

Inleiding. Clup Welzijn heeft volgens de statuten als doel de verbetering van de leefbaarheid en de sociale kwaliteit in buurt en wijk en biedt (daartoe) ondersteuning aan individuen en groepen om zelfstandig en volwaardig aan de samenleving te kunnen deelnemen. De stichting sluit bij haar activiteiten geen personen of groepen uit. Het werkgebied van Clup Welzijn is Purmerend en omgeving.

Het bestuur van Clup Welzijn is opgedragen aan de Raad van Bestuur, en de organisatie heeft daarnaast een Raad van Toezicht. Clup Welzijn heeft een eenhoofdige Raad van Bestuur, hierna te noemen de directeur-bestuurder. De adjunct-directeur van Clup Welzijn is als ambtelijk secretaris toegevoegd aan de Raad van Toezicht en is beleidsadviseur voor de directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht vinden het belangrijk dat de verdeling van bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht, zoals neergelegd in de statuten, door middel van een bestuursreglement nader wordt bepaald.

De Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder hebben de Governancecode Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening van juli 2008, uitgegeven door de brancheorganisatie MOgroep per 20-12-2012 ingevoerd.

Dit bestuursreglement is een weergave van de Governancecode en heeft betrekking op de onderlinge verdeling van bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht.

Hoofdstuk 1 Governancestructuur

Artikel 1 Governancecode Clup Welzijn

1. Raad van Bestuur en Raad van Toezicht verklaren de Governancecode voor model Raad van Toezicht van toepassing.
2. Dit bestuursreglement is een reglement in de zin van art.5 en art.6 van de statuten. In geval van strijdigheid van enige bepaling van dit bestuursreglement met de statuten van Clup Welzijn, gaan de statuten van Clup Welzijn daarom voor.

3. De principes en bepalingen van de Governancecode zijn, voor zover van toepassing, verwerkt in dit bestuursreglement en zijn verwerkt in de statuten van Clup Welzijn.

Artikel 2 Verantwoordelijkheid

1. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het houden van toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting.
2. De directeur bestuurder is verantwoordelijk voor goed bestuur, een goede verantwoording daarover en, in het verlengde daarvan, de naleving van de Governancecode zoals verwerkt in de statuten en dit bestuursreglement.

Artikel 3 Naleving Governancecode

De Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder dragen zorg voor de naleving van de Governancecode. Dat wil zeggen dat de principes en bepalingen van de GC zullen worden toegepast, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om er van af te wijken. (Pas toe of leg uit principe) Afwijking is alleen mogelijk bij bepalingen in dit bestuursreglement. Van de statuten kan niet worden afgeweken.

Artikel 4 Verantwoording

De hoofdlijnen van de GC van Clup Welzijn worden op de website van Clup Welzijn uiteengezet, te weten: De keuze voor het model Raad van Toezicht en de uitgangspunten voor de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Tevens wordt op de website melding gemaakt van:
-de personele invulling
-het jaarverslag met de verantwoording van de Raad van Toezicht.

Hoofdstuk 2 Directeur-bestuurder

Artikel 5 Verantwoordelijkheid

1. De directeur-bestuurder is belast met het besturen van Clup Welzijn. Dat houdt in dat zij verantwoordelijk is voor realisatie van de doelstellingen van Clup Welzijn, de strategie, het organiseren van de noodzakelijke(financiële) middelen en de prestaties, evenals voor het naleven van wet- en regelgeving.
2. De directeur-bestuurder richt zich bij de vervulling van haar taak naar het belang van Clup Welzijn en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daartoe de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij Clup Welzijn betrokkenen af.
3. De directeur-bestuurder is zich bewust van haar verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal uit dien hoofde geen

handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade kunnen toebrengen aan het belang of de reputatie van Clup Welzijn.

4. De directeur-bestuurder legt over het functioneren van Clup Welzijn en over het eigen functioneren verantwoording af aan de Raad van Toezicht.
5. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor- en bewaakt het kwaliteitsmanagementsysteem en de beleidscyclus.

Artikel 6 Beleid

1. De directeur-bestuurder stelt de missie, de visie, doelen en het strategisch beleid van Clup Welzijn vast. De Raad van Toezicht, zie artikel 14, keurt goed of af. De missie en visie worden per jaar geëvalueerd door directeur-bestuurder en Raad van Toezicht en bieden het kader voor het meerjarenbeleid en de jaarlijkse werkplannen.
2. De directeur-bestuurder draagt zorg voor de eenheid van beleid binnen de organisatie. Daartoe bevordert zij onder meer de integrale samenwerking tussen de teams met het doel een goede synergie en dienstverlening te bewerkstelligen.
3. Alle zaken die betrekking hebben op de beleidsvorming van Clup Welzijn als geheel, behoren tot de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder.

Artikel 7 Verantwoording horizontaal

De directeur-bestuurder draagt zorg voor de horizontale verantwoording aan de opdrachtgevers en samenwerkingspartners t.a.v. haar doelstelling, taken en dienstverlening. Zij zorgt voor voldoende, betrouwbare en relevante informatie over klanttevredenheid en mede-werkerstevredenheid en laat daartoe onderzoek verrichten. De informatie die zo wordt verkregen is bedoeld voor de sturing van de organisatie.

Artikel 8 Management

1. De directeur-bestuurder geeft leiding aan de organisatie. Zij geeft sturing door het formuleren van een managementfilosofie en door het maken van beleidsafspraken met de adjunct-directeur/beleidsadviseur, managers, hoofd en stafdiensten. Deze beleidsafspraken hebben de vorm van een jaarwerkplan.
2. De directeur-bestuurder draagt zorg voor een goede vertaling van het beleid naar de verschillende aandachtsgebieden en voor een goede afstemming daartussen.
3. De directeur-bestuurder stimuleert, coördineert, evalueert en controleert de uitvoering van het beleid, het beheer, de jaarlijkse werkplannen en de begroting, evenals het vastleggen van resultaten in het jaarverslag.
4. De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam. In dit managementteam hebben zitting de adjunct-directeur/beleidsadviseur, de managers primair proces en facilitair, het hoofd financieel beleid en beheer, en de beleidsmedewerker staf.

5. In de vergadering van het managementteam vindt het gezamenlijk overleg tussen de leden plaats voor het creëren van draagvlak ten aanzien van de besluitvorming binnen de organisatie.
6. In de vergadering van het MT neemt de directeur-bestuurder na overleg met de leden in ieder geval de beslissingen over de volgende onderwerpen:
 - a. (meerjaren)strategisch beleid en (meer)jarenraming;
 - b. de jaarlijkse werkplannen en de daarbij behorende begroting;
 - c. budgetten.

Artikel 9 Personeel

1. De directeur-bestuurder is voor Clup Welzijn de werkgever en verantwoordelijk voor het personeel.
2. De directeur-bestuurder scheidt de voorwaarden die nodig zijn voor een goed werkklimaat voor het personeel en een doelmatige samenwerking binnen de organisatie.
3. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor scholing, deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van personeelsleden op de betreffende vakgebieden.
4. De directeur-bestuurder stelt de omvang van de totale personeelsformatie vast en bewaakt deze. Tevens bewaakt de directeur-bestuurder de ontwikkeling van de personeelskosten, alsmede de inhoud van de functies in relatie tot opleiding, ervaring en salariering.

Artikel 10 Beheer

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het formuleren, ontwikkelen en realiseren van de bedrijfsvoering, gericht op het beleid van Clup Welzijn. Hieronder wordt verstaan het zorgdragen voor een adequate financiële-, personele- en deelnemers/gebruikers-administratie, een transparante informatievoorziening, ICT, kwaliteitsmanagementsysteem en de beleidscyclus.

Artikel 11 Risico's

1. De directeur-bestuurder zorgt voor een op Clup Welzijn afgestemd goed intern risicobeheersing- en controlesysteem en voor een goede werking daarvan.
2. Hierbij gaat het om:
 - Risico's van de operationele en financiële doelstellingen van Clup Welzijn en daaraan gekoppelde beheersing- en controlesystemen.
 - Aandacht voor de risico's t.a.v. de financiële middelen van de onderneming.
 - Inrichting van de financiële verslaggeving en de voor het opstellen hiervan te volgen procedures.
 - Inrichting van de voortgangrapportage conform gemaakte afspraken.

3. De producten en diensten van Clup Welzijn worden uit een aantal bronnen gefinancierd, de directeur-bestuurder zorgt voor een adequate en inzichtelijke financiële scheiding en verantwoording, rekening houdend met voorwaarden van financiers.

Artikel 12 Signalen en meldingen

De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat werknemers van Clup Welzijn zonder gevaar voor hun rechtspositie over (vermeende) onregelmatigheden meldingen kunnen doen bij de directeur-bestuurder, bij een daartoe aangewezen functionaris (vertrouwenspersoon) of, indien het de directeur-bestuurder zelf betreft, bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Artikel 13 Vertegenwoordiging en representatie

1. Het aangaan van verplichtingen namens de organisatie met derden is voorbehouden aan de directeur-bestuurder, onverminderd wat over vertegenwoordiging in de statuten is bepaald.
2. De directeur-bestuurder representeert Clup Welzijn, dat wil zeggen dat zij het gezicht van Clup Welzijn naar de buitenwereld is. Representatie door andere functionarissen van Clup Welzijn is mogelijk en wenselijk op eigen gebieden na overleg met de directeur-bestuurder.
3. De directeur-bestuurder onderhoudt de contacten met de Ondernemingsraad.

Artikel 14 Goedkeuring door de Raad van Toezicht

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten legt de directeur-bestuurder in elk geval ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voor:

1. Missie, visie, strategisch beleid en (meer)jarenraming.
2. Het jaarlijkse werkplan en de begroting.
3. De jaarlijkse systeembeoordeling en de jaarrapportage.
4. Het jaarverslag en de jaarrekening.
5. Gevoerde beleid over de relatie van Clup Welzijn met belanghebbenden.
6. Ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers tegelijk of binnen een kort tijdsbestek.
7. Aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met een andere rechtspersoon, evenals het nemen van een deelneming, dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap.
8. Oprichten van een rechtspersoon.
9. Rechtshandelingen en financiële transacties, die niet voortvloeien uit de begroting en een bedrag van 100.000 euro te boven gaan.
10. (Plannen m.b.t. het) fuseren met een andere rechtspersoon, aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling, voorstel tot ontbinding.

Artikel 15 Strategische ontwikkelingen

De directeur-bestuurder bespreekt met de Raad van Toezicht tenminste 1 x per jaar de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de (meer)jarenstrategie en de daarbij behorende financiële raming.

Artikel 16 Verantwoording

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten, legt de directeur-bestuurder verantwoording af aan de Raad van Toezicht en verschaft deze gevraagd en ongevraagd alle informatie die nodig is om de toezichttaak te kunnen vervullen.

Artikel 17 Beloning

1. Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten, bepaalt de Raad van Toezicht de beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de directeur-bestuurder.
2. De Raad van Toezicht baseert de beloning op een door de Raad van Toezicht vastgesteld beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht houdt daarbij rekening met de functiezwaarte, met wettelijke richtlijnen en met maatschappelijke waarden en normen.
3. De Raad van Toezicht legt beloningsbeleid en de realisatie daarvan vast in een personeelsdossier dat door de Raad van Toezicht wordt beheerd.

Artikel 18 Functioneren en beoordeling

1. Een delegatie van de Raad van Toezicht (remuneratiecommissie) heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder.
2. Een keer per jaar heeft de Raad van Toezicht een voortgangsgesprek met de directeur-bestuurder in relatie tot het toekomstig beleid.

De uitkomsten en afspraken van het beoordelingsgesprek en het voortgangsgesprek legt de Raad van Toezicht vast in het personeelsdossier.

Hoofdstuk 3 Raad van Toezicht

Artikel 19 Taak Raad van Toezicht

1. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken bij Clup Welzijn en staat de directeur-bestuurder met raad terzijde. De Raad van Toezicht zorgt voor een adequate invulling van de functie van directeur-bestuurder.

2. De Raad van Toezicht richt zich bij de vervulling van haar taak naar het belang van Clup Welzijn en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daartoe de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij Clup Welzijn betrokkenen, af.
3. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van haar eigen functioneren.

Artikel 20 Toezicht

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten omvat het toezicht van de Raad van Toezicht in elk geval:

- Het al dan niet goedkeuren van besluiten van de directeur-bestuurder zoals in artikel 14 genoemd.
- Het alert en kritisch volgen van het functioneren van Clup Welzijn en van de directeur-bestuurder, met oog voor wat wezenlijk is voor het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en de continuïteit van Clup Welzijn.
- Een keer per jaar met de directeur-bestuurder de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties te bespreken voor de (meer)jarenstrategie en de daarbij behorende raming.

Artikel 21 Informatie

De leden van de Raad van Toezicht hebben het recht en de plicht om van de directeur-bestuurder en de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. In overleg met de directeur-bestuurder kan de Raad van Toezicht hiertoe ook functionarissen en adviseurs van Clup Welzijn raadplegen, evenals andere externe deskundigen. De Raad van Toezicht heeft te allen tijde inzage in alle boeken en bescheiden van Clup Welzijn, rekening houdend met wet- en regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens.

Artikel 22 Belanghebbenden

De Raad van Toezicht zorgt ervoor geïnformeerd te zijn over de inbreng van belanghebbenden, zodat die meegewogen kan worden bij goedkeuringsbesluiten over een van de volgende onderwerpen;

- Missie, visie en doelstelling van Clup Welzijn.
- Beleid over de producten en dienstverlening, Vrijwilligersbeleid.
- Beleid ten aanzien van bewoners, deelnemers en gebruikers.

Artikel 23 Toezicht gelieerde rechtspersonen

Indien van toepassing, ziet de Raad van Toezicht erop toe dat ook het toezicht op gelieerde rechtspersonen adequaat geborgd is.

Artikel 24 Financieel Toezicht

1. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de financiële verslaglegging. De Raad van Toezicht ziet toe op een adequate invulling hiervan.
2. De externe registeraccountant rapporteert zijn bevindingen m.b.t. de jaarrekening gelijktijdig aan de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. (Auditcommissie)
3. De Auditcommissie overlegt een keer per jaar met de externe registeraccountant.
4. De Raad van Toezicht bewaakt de onafhankelijkheid van de externe accountant en zijn functioneren in het algemeen. Een keer in de vier jaar vindt een beoordeling plaats van de externe accountant door de Raad van Toezicht. Een eerste beoordeling zal plaatsvinden in 2014. Een 1^e evaluatie zal plaatsvinden na vaststelling van de jaarrekening 2013.

Artikel 25 Kwaliteiten

1. Elk lid van de Raad van Toezicht moet in staat zijn het beleid en het functioneren van Clup Welzijn en van de directeur-bestuurder te beoordelen en deze met raad terzijde te staan. Op voor de maatschappelijke rol en de continuïteit van Clup Welzijn wezenlijke gebieden, moet deskundigheid aanwezig zijn. In elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en branchekennis.
2. Elk lid van de Raad van Toezicht moet de kennis die nodig is om de betreffende functie adequaat te kunnen uitoefenen, op peil brengen en houden.
3. Nieuwe leden van de Raad van Toezicht krijgen een introductie die ervoor zorgt dat zij zo snel mogelijk volwaardig in de Raad van Toezicht kunnen functioneren.

Artikel 26 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad wordt een keer per jaar bij een vergadering van de Raad van Toezicht uitgenodigd. De basis voor het gesprek is het jaarverslag van de Ondernemingsraad.

Artikel 27 Honorering

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen ten laste van Clup Welzijn een onkostenvergoeding en deskundigheidsbevordering, op basis van een door de Raad van Toezicht vastgestelde regeling.

Artikel 28 Functioneren Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bespreekt een keer per jaar, buiten de aanwezigheid van de directeur-bestuurder, haar eigen functioneren en dat van de leden, en de conclusies die daaraan moeten worden verbonden. De Raad van Toezicht vraagt hiertoe vooraf de visie van de directeur-bestuurder en betreft die visie in de bespreking.

Artikel 29 Voorzitter

De taken van de voorzitter van de Raad van Toezicht zijn:

1. Voorbereiden van de agenda voor de vergaderingen van de Raad van Toezicht, in overleg met de directeur-bestuurder en zo nodig de ambtelijk secretaris.
2. Leiden van de vergaderingen van de Raad van Toezicht.
3. Zorgdragen voor een goede oordeels-, menings- en besluitvorming door de Raad van Toezicht en erop toezien dat de leden daartoe beschikken over de benodigde informatie.
4. Erop toezien dat de leden hun kennis en deskundigheid op peil houden.
5. Erop toezien dat jaarlijks een evaluatie plaatsvindt van de Raad van Toezicht en haar leden.
6. Erop toezien dat de directeur-bestuurder jaarlijks op haar functioneren wordt beoordeeld.
7. Erop toezien dat de contacten van de Raad van Toezicht met de directeur-bestuurder en de ondernemingsraad naar behoren verlopen.
8. Namens de Raad van Toezicht aanspreekpunt zijn voor leden van de Raad van Toezicht, de directeur-bestuurder en derden.

Hoofdstuk 4 Tegenstrijdige belangen

Artikel 30 Belangenverstrengeling

Elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen de doelstellingen van Clup Welzijn en activiteiten van de leden van de Raad van Toezicht, dan wel de directeur-bestuurder wordt vermeden.

Artikel 31 Onbevangenheid

1. Ieder lid van de Raad van Toezicht heeft de verantwoordelijkheid om onbevangen en kritisch te opereren ten opzichte van de directeur-bestuurder en de andere leden van de Raad van Toezicht.
2. De directeur-bestuurder heeft dezelfde verantwoordelijkheid ten opzichte van de leden van de Raad van Toezicht.
3. De directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht hebben de verantwoordelijkheid om onbevangen en kritisch te opereren ten opzichte van elk deelbelang. Zij hebben ieder de verantwoordelijkheid om op evenwichtige wijze afwegingen te maken tussen alle relevante factoren.
4. De Raad van Toezicht bewaakt het onafhankelijk en onbevangen opereren van de eigen leden en dat van de directeur-bestuurder.

Artikel 32 Tegenstrijdig belang

1. Een lid van de Raad van Toezicht, dan wel de directeur-bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang terstond aan de voorzitter van de Raad van Toezicht en verschaft alle relevante informatie.
2. Als de voorzitter van de Raad van Toezicht een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft, meldt zij dit terstond aan de leden van de Raad van Toezicht en verschaft alle informatie.
3. De Raad van Toezicht besluit in aanwezigheid van het betrokken lid van de Raad van Toezicht, dan wel de directeur-bestuurder, of er sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
4. Een lid van de Raad van Toezicht, dan wel de directeur-bestuurder, dan wel de ambtelijk secretaris, neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij zij of hij een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft.
5. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang speelt van een lid van de Raad van Toezicht dan wel de directeur-bestuurder, behoeven de goedkeuring van de Raad van Toezicht.

Artikel 33 Nevenfuncties

De leden van de Raad van Toezicht melden hun eventuele hoofd- en nevenfunctie(s) aan de Raad van Toezicht. De directeur-bestuurder meldt haar nevenfuncties aan de Raad van Toezicht.

Vastgesteld op 23 april 2013

E. de Back, directeur-bestuurder

H. van Netten, voorzitter Raad van Toezicht