

# ***Code of Governance***

Code of Governance Stichting Apenheul

Januari 2019

Versie 1.2



## Inhoud

Inleiding .....	3
De Governance Code Cultuur .....	3
Het Raad-van Toezicht-model .....	3
De Governance Code Cultuur toegepast op onze organisatie .....	3
Principe 1   Het Bestuur is verantwoordelijk voor het in acht nemen van de Governance Code .....	5
Principe 2   Het Bestuur kiest het besturingsmodel van de organisatie bewust.....	6
Principe 3   Het Bestuur is verantwoordelijk voor de organisatie. Het Bestuur is in- en extern duidelijk over de taken, bevoegdheden en werkwijze .....	7
Principe 4   De RvT stelt rechtspositie en bezoldiging van het Bestuur zorgvuldig vast en is hierover zo open mogelijk.....	10
Principe 5: De RvT legt zijn taken, verantwoordelijkheden en werkwijze vast en handelt daarnaar ...	11
Principe 6   De RvT is verantwoordelijk voor zijn samenstelling: hij waarborgt deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid .....	14
Principe 7   De RvT geeft van tevoren aan welke inzet van de leden wordt verwacht en welke eventuele vergoeding daar tegenover staat .....	15
Principe 8   Toezichthouders en bestuurders vermijden elke vorm van belangenverstremming. De RvT ziet hier op toe.....	16
Principe 9   Het Bestuur is verantwoordelijk voor financieel beleid en risicobeheer door sluitende interne procedures en externe controle .....	17

## Inleiding

**Helder bestuur en zorgvuldig toezicht geven ruimte aan inhoudelijk, integer en zakelijk presteren. Een duidelijke governance code biedt een normatief kader voor goed bestuur en toezicht in organisaties. In deze code of governance wordt beschreven hoe wij als Stichting Apenheul (hierna: Apenheul) onze governance hebben ingericht. Met deze code laten de verantwoordelijke bestuurders en toezichthouders van Apenheul ook aan de buitenwereld zien, wat zij onder goed bestuur verstaan en hoe zij dat hebben georganiseerd. Deze code is daarmee een leidraad voor onze bedrijfsvoering.**

### De Governance Code Cultuur

Voor het opstellen van deze code of governance is gebruik gemaakt van de Code of Governance Cultuur (2013) (<https://www.governancecodecultuur.nl/>). De Governance Code Cultuur is een instrument voor goed bestuur en toezicht in de cultuursector. Deze code wordt succesvol toegepast binnen de bredere, recreatieve sector, wat ons ertoe heeft doen besluiten deze code ook te adopteren als leidraad in de inrichting van onze governance. De Code of Governance Cultuur is opgesteld in navolging van onder meer het bedrijfsleven dat met de Nederlandse Corporate Governance Code de toon zet op toezichthoudend gebied (<http://www.mccg.nl/>).

### Het Raad-van Toezicht-model

Apenheul kent een zogenaamd Raad-van-Toezicht-model (two-tier governance model). Bij het RvT-model is het bestuurlijk proces met uitzondering van het toezicht in handen van 'het Bestuur'. Het Bestuur in het RvT-model is professioneel en bestaat uit één of meer statutair bestuurders. Bij Apenheul bestaat het Bestuur uit één statutair bestuurslid, zijnde de directeur, hierna: 'het Bestuur'. Het Bestuur wordt ondersteund door het Management Team (hierna: het 'MT'). Binnen het MT zijn de verschillende disciplines vertegenwoordigd die relevant worden geacht voor het goed besturen van de Apenheul organisatie.

De toezichthoudende functie ligt binnen het RvT-model bij een apart orgaan: de Raad van Toezicht (hierna: de RvT). Deze benoemt en ontslaat het Bestuur. Het toezicht vindt op twee momenten plaats. Vooraf: de plannen (missie, strategie, beleidsplan en begroting) worden ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd. En achteraf: de RvT beoordeelt het Bestuur en de organisatie kritisch en keurt het jaarverslag goed. De RvT benoemt de externe accountant om haar te ondersteunen bij dit onafhankelijk toezicht.

Daarnaast heeft de RvT ook een stimulerende en adviserende functie jegens het Bestuur.

### De Governance Code Cultuur toegepast op onze organisatie

De code is opgedeeld in negen principes op basis van de Governance Code Cultuur. Hoe ieder van deze principes wordt nageleefd binnen de organisatie, is geborgd in het uitdragen van diverse normen. De hierop volgende pagina's bevatten hoofdstukken waarin per principe wordt toegelicht hoe deze principes op basis van gestelde normen worden uitgedragen binnen Apenheul.

Separaat van deze code is een checklist opgesteld waarin alle normen zijn opgenomen. Jaarlijks vindt er, door het Bestuur, een evaluatie plaats waarin wordt vastgesteld of al deze normen binnen de

organisatie worden uitgedragen en welke eventuele acties nodig zijn om dit op het juiste niveau te krijgen. Dat moment wordt ook aangegrepen om de code te evalueren en indien nodig aan te passen na accordering van de RvT.

## Principe 1 | Het Bestuur is verantwoordelijk voor het in acht nemen van de Governance Code

### Hoe gaan we bewust om met de code?

#### **Toepassing code**

De governance code laat zien wat de verantwoordelijke bestuurders en toezichhouders van Stichting Apenheul onder goed bestuur verstaan en hoe dit binnen de organisatie is georganiseerd. In dit kader vormt deze code een leidraad voor onze bedrijfsvoering.

Om de code te integreren en waarborgen in de organisatie, wordt deze breed uitgedragen. De RvT en het Bestuur kennen de inhoud van code, het MT is op de hoogte van het bestaan en doel van de code. De code is ondertekend door de leden van de RvT en het Bestuur. De code wordt jaarlijks doorlopen, eventuele wijzigingen worden doorgevoerd. Hier kunnen acties uit voortkomen. Hiervoor wordt een checklist gebruikt welke separaat van de code is opgesteld.

Essentieel aan de principes van de code is dat deze aansluiten bij de doelstelling, aard en omvang van de organisatie – zoals beschreven in de statuten. Ook in het definiëren van normen onderliggend aan ieder van deze principes zijn de doelstelling, de aard en omvang van de Apenheul organisatie leidend geweest. De principes zijn op deze manier toegepast op de praktijk en daardoor functioneel voor de specifieke organisatie, wat noodzakelijk is voor het draagvlak en de verdere implementatie van deze code.

Op basis van de doelstelling, aard en omvang van de organisatie is er in enkele gevallen besloten af te wijken van de principes en normen zoals opgesteld in de Governance Code Cultuur (2013). Indien er sprake is van een afwijking van de code, moet deze worden besproken en goedgekeurd door de RvT en het Bestuur.

#### **Melding jaarverslag en website**

De code vormt per januari 2019 een formeel onderdeel van de organisatie. In de daaropvolgende jaarverslagen wordt melding gemaakt van de toepassing van de code en eventuele wijzigingen op het gebied van governance in het jaarverslag (incl. het besturingsmodel). Ook wordt vanaf dan op de website een toelichting gegeven over de wijze waarop Apenheul de code toepast.

## Principe 2 | Het Bestuur kiest het besturingsmodel van de organisatie bewust

### Hebben we een weloverwogen besturingsmodel?

#### **Raad van Toezicht model**

Apenheul past het Raad van Toezicht model toe. In 2016 is de keuze voor het Raad van Toezicht model opnieuw geëvalueerd en bekrachtigd. Er is besloten tot een model met één statutair-directeur en een Raad van Toezicht. De verantwoordelijkheid voor het kiezen van het model ligt bij het Bestuur.

Het model wordt tenminste eens in de vier jaar geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie vindt analyse plaats: Hoe functioneert het model? Wat gaat goed en willen we behouden? Wat kan beter? Wat moet beter? Ligt een ander besturingsmodel meer voor de hand? In 2020 wordt het Raad van Toezicht model opnieuw geëvalueerd.

Indien er aanleiding is het model te veranderen organiseert het Bestuur overleg met betrokken partijen. Het Bestuur stelt zo nodig een implementatieplan vast, het Bestuur is tevens verantwoordelijk voor de implementatie zelf.

#### **Statuten & reglementen**

De statuten en reglementen zijn in overeenstemming met de code. Bij wijziging vindt zorgvuldige toepassing van de code plaats. De statuten zijn openbaar en recent opnieuw vastgesteld (september 2017).

#### **Informatie aan derden**

De code vormt per januari 2019 een formeel onderdeel van de organisatie. In de daaropvolgende jaarverslagen wordt ook het bij Apenheul toegepaste besturingsmodel bij Apenheul benoemd, incl. (functie)benamingen.

## Principe 3 | Het Bestuur is verantwoordelijk voor de organisatie. Het Bestuur is in- en extern duidelijk over de taken, bevoegdheden en werkwijze

### Wat spreken we af over taken en werkwijze van het Bestuur?

#### Naleven van wet- en regelgeving

Het Bestuur is verantwoordelijk voor het naleven van de relevante wet- en regelgeving. Dit wordt op verschillende manieren gewaarborgd:

- In het naleven wordt het Bestuur ondersteund door het MT. Ieder MT lid draagt de verantwoordelijkheid de ontwikkelingen in wet- en regelgeving binnen zijn of haar vakgebied te monitoren en indien nodig de juiste maatregelen te treffen om aan deze wet- en regelgeving te (blijven) voldoen. Ieder jaar vindt er een evaluatie plaats van het MT-lid. Tijdens deze evaluatie wordt door het desbetreffende MT-lid verantwoording afgelegd over deze afspraak.
- Daarnaast zijn er diverse lidmaatschappen van (branche)organisaties zoals de NVD, EAZA, Club van Elf van waaruit relevante informatie wordt gedeeld met haar leden en waarbinnen kennisdeling plaatsvindt. Ook vakbladen spelen hierin een rol.
- Ten slotte wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een juridisch adviseur.

#### Bestuursreglement

De in deze code vastgelegde afspraken vormen samen het bestuursreglement. Apenheul stelt geen apart reglement vast, om de administratieve last niet onnodig te verzwaren. In deze code staat hoe het Bestuur de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden uitvoert. Ook lees je hierin hoe het MT, ondersteunend aan het Bestuur, als collectief werkt. Bestuurlijke zaken worden in het MT besproken en vastgelegd.

#### Belangrijke besluitvorming

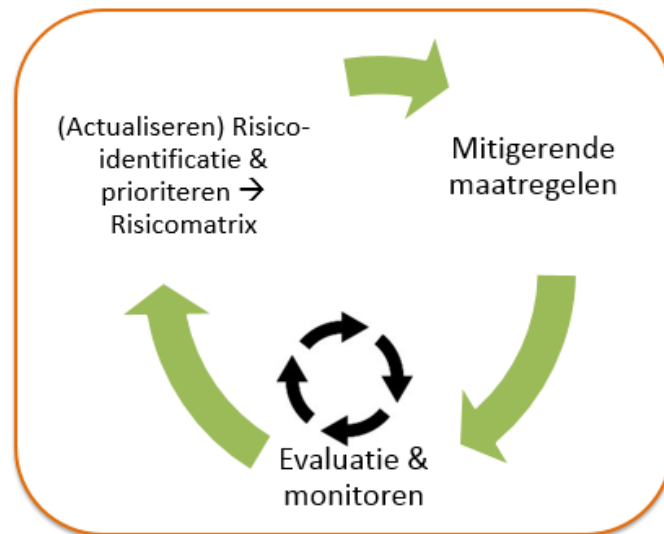
Alle voor de organisatie belangrijke beslissingen en strategische documenten worden door het Bestuur vastgesteld. Het Bestuur (en MT) draagt er zorg voor dat waar nodig interne stakeholders tijdig worden meegenomen in de organisatorische beslissingen en strategische vraagstukken. Denk hierbij aan het betrekken van de OR m.b.t. advies. Of het betrekken van de vormgever door het Bestuur of het MT lid verantwoordelijk voor beleving bij projecten die de visuele identiteit van Apenheul raken.

Er vindt een tweewekelijks MT-overleg plaats waarin de belangrijkste strategische zaken die spelen in en rondom de organisatie worden besproken. Een week voorafgaand aan het overleg wordt een agenda opgesteld. Minimaal een keer per maand staat het MT-overleg in het teken van de zogenaamde scorecard en worden de belangrijkste (financiële) cijfers besproken. Van ieder MT-overleg wordt een verslag gemaakt, waarin de acties en besluiten van het MT worden vastgelegd. Het Bestuur is in principe aanwezig bij ieder MT-overleg of wijst een vervanger aan als voorzitter.

Het Bestuur legt belangrijke beslissingen en strategische documenten ter goedkeuring aan de RvT voor. Over informatie en verantwoording aan de RvT legt het Bestuur afspraken qua inhoud en frequentie schriftelijk vast. Ieder individueel MT lid kan indien hij dat nodig acht direct escaleren richting de RvT.

## Risicomanagement

Het Bestuur is verantwoordelijk voor het onderkennen en beheersen van risico's. Er is een jaarlijkse risicomanagement cyclus in werking gesteld, zie onderstaande afbeelding. Een multidisciplinair team van afdelingshoofden is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de jaarlijkse risicomanagement cyclus. De betrokken afdelingshoofden zijn verantwoordelijk voor het formuleren en implementeren van gepaste mitigerende acties. De risicoanalyse (matrix) wordt verwerkt in het jaarverslag.



Naast bovenstaande cyclus wordt er gebruik gemaakt van een RI&E systeem. Het jaarverslag bericht over de toepassing van het risicobeheersing systeem.

## Externe stakeholders

Het Bestuur opereert vanuit haar missie en weegt daarbij de belangen van de stakeholders mee. Het Bestuur is verantwoordelijk voor een goede omgang met het medezeggenschapsorgaan en de stakeholders. Apenheul kent meerdere stakeholders:

- De dieren en de natuur, hun stem wordt vertegenwoordigd door de Zoölogisch Manager en door de jaarlijkse schenking van Apenheul aan het Apenheul Natuurbehoud Fonds
- De medewerkers, hun stem wordt vertegenwoordigd door de OR en de manager P&O
- De gemeente Apeldoorn, met de gemeente vindt intensief overleg plaats. Tevens is Apenheul actief lid van de gemeente en in die hoedanigheid betrokken in allerlei overlegorganen, zoals bijvoorbeeld het Toeristisch Platform Apeldoorn.



## **Melding door medewerkers bij onregelmatigheden**

De organisatie maakt het mogelijk dat medewerkers die onregelmatigheden menen waar te nemen deze zonder risico voor hun positie kunnen melden.

- Zij melden deze direct of via de leidinggevende bij het Bestuur.
- Ook is er binnen Apenheul een vertrouwenspersoon aangesteld waar melding kan worden gedaan.
- Als medewerkers onregelmatigheden te melden hebben die het Bestuur zelf betreffen, dan doen zij dat aan de voorzitter van de RvT.
- Medewerkers zijn van deze mogelijkheden en procedures op de hoogte.
- Daarnaast heeft de RvT twee keer per jaar een overleg met de OR, in afwezigheid van het Bestuur.

## Principe 4 | De RvT stelt rechtspositie en bezoldiging van het Bestuur zorgvuldig vast en is hierover zo open mogelijk

### Welke afspraken maken we over bezoldiging?

Het bezoldigingsbeleid past bij het karakter van de instelling en stemt overeen met wettelijke voorschriften en/ of subsidievoorwaarden. De bezoldiging is niet openbaar. Binnen het kader van het bezoldigingsbeleid bepaalt de RvT de bezoldiging van individuele leden van het Bestuur.

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is niet op Apenheul van toepassing. Daarom wordt in het jaarverslag geen informatie verstrekt over het bezoldigingsbeleid van de organisatie. Hoewel Apenheul niet onder de WNT valt, hanteert zij wel de normering van de WNT als uitgangspunt voor de salariering van het Bestuur. Jaarlijks wordt dit getoetst door een externe accountant.

Apenheul kent geen bonusregeling of andere vooraf in het vooruitzicht gestelde variabele beloningscomponenten. Wel is het mogelijk dat het Bestuur bij voldoende winst een voorstel uitbrengt aan de RvT om een winstdeling toe te kennen aan de medewerkers; de zogenaamde gratificatieregeling is dan van toepassing.

## Principe 5: De RvT legt zijn taken, verantwoordelijkheden en werkwijze vast en handelt daarnaar

### Zijn rol, taken en werkwijze duidelijk vast gelegd?

#### Toezietsreglement

De missie, het economische en het maatschappelijke belang van de organisatie zijn leidend voor het werk van de RvT. De RvT richt zich op het belang van de organisatie en weegt de belangen af van degenen die bij de organisatie zijn betrokken (de stakeholders). Dit betreft de interne en externe stakeholders zoals benoemd in principe 3.

In deze code is vastgelegd hoe binnen de RvT taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden verdeeld en uitgevoerd. Ook lees je hierin hoe de RvT als collectief werkt. De RvT houdt in principe toezicht op afstand. Zij wil niet op de stoel van de bestuurder zitten. Apenheul stelt geen apart toezichtsreglement op, om de administratieve last op de organisatie niet onnodig te verzwaren.

#### ***Uitgangspunten RvT Apenheul***

- 1. Financiële verslaglegging bepaalt de agenda*
- 2. Alle MT leden praten minimaal 1x per jaar de RvT bij over hun discipline*
- 3. Idem m.b.t. HRM en ICT (risico's)*
- 4. In december wordt de gratificatie vastgesteld o.b.v. de voorlopige cijfers conform de gratificatie regeling. Na het vaststellen van de definitieve cijfers kan deze worden herbeoordeeld*

#### Functie RvT

De RvT heeft naast haar toezichthoudende functie, ook een stimulerende en adviserende functie richting het Bestuur. Daarnaast fungeert de RvT als escalatie orgaan indien deze behoefte zich voordoet. De leden van de RvT zijn ambassadeurs van Apenheul. De RvT is een onbezoldigd orgaan. Zie 8.1 voor informatie over het beleid m.b.t. de onafhankelijkheid van de RvT.

Actief toezicht en advies waarborgt de RvT op verschillende manieren:

- Eenmaal per jaar vindt er een RvT bijeenkomst plaats zonder het Bestuur.
- Minimaal eens in de twee jaar gaat de RvT, tezamen met het Bestuur en het MT op werkbezoek in binnen- of buitenland.
- Er vindt continue kenniswinning plaats vanuit de organisatie. Zo wordt het weekdier – de wekelijkse nieuwsbrief – ontvangen. Ook zijn RvT leden zelf actief in het opzoeken en gebruik van externe bronnen.
- Er is een actieve betrokkenheid vanuit de RvT bij relatie-evenementen, ook hierbij vervult het RvT lid de rol als ambassadeur
- De gehele RvT is aanwezig bij alle RvT bijeenkomsten en heeft deze bijeenkomsten goed voorbereid.
- Er wordt voldoende tijd vrijgemaakt voor het behandelen van de vraagstukken die voorkomen uit de documentatie.
- Tijdens de bijeenkomsten spelen alle RvT leden een actieve rol. Doorvragen wordt niet geschuwd en er is ruimte voor eerlijke reflectie rondom zowel inhoud als functioneren zodat hier tijdig op kan worden geacteerd.

## Taakomschrijvingen en verantwoordelijkheden

Zowel de voorzitter als de overige leden van de RvT hebben een eigen taakomschrijving en eigen verantwoordelijkheden, welke zijn vastgelegd in deze code of governance.

### *De voorzitter van de RvT:*

- Bereidt de agenda voor, leidt de vergaderingen, zorgt voor de juiste informatievoorziening en voor zorgvuldige besluitvorming en ziet toe op het goed functioneren van de Raad van Toezicht;
- Is namens de RvT het voornaamste aanspreekpunt voor Bestuur/directie;
- Initieert de evaluatie van het functioneren van RvT en Bestuur/directie;
- Ziet erop toe dat de contacten tussen RvT en Bestuur/directie naar behoren verlopen;
- Waarborgt de basisprincipes van de RvT functie, waaronder onafhankelijkheid van de RvT en het voorkomen van belangenverstrengeling;
- Waarborgt de uiting van competenties door de RvT leden en voldoende reflectie binnen de RvT en tussen RvT en Bestuur (waaronder voldoende evaluatie-momenten).
- Speelt in geval van calamiteiten een actieve rol in het informeren van de stakeholders.

### *Een lid van de RvT:*

- Is verantwoordelijk voor het geven van actief advies en toezicht op zijn of haar vakgebied;
- Is ambassadeur van Apenheul;
- Vormt een klankbord voor het Bestuur;
- Stelt relevante en waardevolle vragen, denkt actief mee in discussies en is in staat een spiegel voor te houden aan zowel andere leden van de RvT als het Bestuur en andere genodigden van RvT bijeenkomsten.

## Vergaderingen RvT

De RvT vergadert volgens vastgesteld schema samen. Conform de statuten van Apenheul bespreekt zij in oktober het jaarplan en de begroting van het daaropvolgende jaar en beoordeelt deze. In juni bespreekt zij het jaarverslag en de jaarrekening in aanwezigheid van de accountant en beoordeelt deze. De RvT kent een vast aantal onderwerpen dat in ieder geval tot het toezicht behoort zoals: realisatie van doelstellingen, strategie, risicobeheer en financieel beleid en dierenbeleid.

Terugkerende thema's zijn: Financiële gang van zaken, Strategie & organisatie (ontwikkelingen en investeringen), Dierencollectie, Natuurbehoud, Kennis & Onderzoek, Marketing & Sales, Begroting, HRM (personeelszaken), en ICT-beleid.

De organisatie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter van RvT. Zo worden de agenda en notulen van RvT bijeenkomsten bijvoorbeeld door Apenheul voorbereid. De agenda wordt alvorens deze – tezamen met de bijbehorende stukken - naar de gehele RvT wordt gestuurd eerst afgestemd met de voorzitter. Ook draagt Apenheul zorg voor het aanwezig zijn van een goede notulist en faciliteiten.

De RvT komt 4 tot 6 keer per jaar samen tijdens een RvT bijeenkomst. Het Bestuur is hierbij aanwezig (m.u.v. eenmaal per jaar). Op uitnodiging zijn ook andere mensen uit de organisatie aanwezig bij (delen van) de bijeenkomst. Het Bestuur legt hierbij verantwoording af richting de RvT.

Er wordt jaarlijks een schema opgesteld voor de RvT bijeenkomsten waarin wordt vastgelegd wanneer wat besproken wordt; naast terugkomende onderdelen heeft iedere bijeenkomst een thema waarin de nadruk ligt op een bepaald onderwerp, wat ruimte biedt voor diepgang. Er wordt hierbij rekening gehouden met actualiteit. Zo zijn er uitgangspunten gedefinieerd welke leidend zijn in de planning van RvT bijeenkomsten:

### **Benoeming gedelegeerd lid**

De RvT kan een van de leden tot 'gedelegeerd lid' benoemen. De benoeming van een 'gedelegeerd lid' is van tijdelijke aard. Het gaat om een bijzondere taak die intensiever toezicht, advies en meer geregeld overleg met het Bestuur vergt. Delegatie van taken aan één lid doet niets af aan de collectieve verantwoordelijkheid en bevoegdheden van de RvT. Het gedelegeerd lid blijft lid van de RvT. Indien een lid van de RvT tijdelijk voorziet in het vervullen van een bestuursfunctie dan treedt dit lid voor die periode uit de RvT.

### **Comité's**

Apenheul kent drie comité met een extra toezichthoudende rol:

1. Het Audit Comité: ziet namens de RvT toe op de financiële gang van zaken. De rol van dit Comité is uitgewerkt in Principe 9.
2. Het Dieren Comité: ziet namens de RvT toe op de omgang met de dieren en het collectiebeleid.
3. Het Remuneratie Comité: ziet namens de RvT toe op de bezoldiging en het functioneren van de Bestuurder.

### **Functioneren RvT**

De RvT is verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren. De RvT evalueert zijn functioneren tenminste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van het Bestuur/directie en bereidt dit zelf voor. Het Bestuur geeft alle informatie die nodig is voor het goed kunnen functioneren van de RvT. Het Bestuur doet dit gevraagd en ongevraagd en tijdig. ('Geen verrassingen' is een belangrijk principe voor de onderlinge relatie.)

### **Werkgever van het Bestuur**

De RvT evalueert tenminste eenmaal per jaar het functioneren van het Bestuur. Dit bereidt de RvT buiten aanwezigheid van het Bestuur voor. De RvT beslist over benoeming, beoordeling, bezoldiging, schorsing en ontslag van het Bestuur.

### **Verslaglegging besluiten en acties**

De code vormt per januari 2019 een formeel onderdeel van de organisatie. In de daaropvolgende jaarverslagen wordt ook een kort verslag van de RvT opgenomen.

### **Benoeming externe accountant**

De RvT benoemt de externe accountant na advies van het Bestuur/directie.

## Principe 6 | De RvT is verantwoordelijk voor zijn samenstelling: hij waarborgt deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid

### Hoe stellen we de RvT samen?

#### **Het waarborgen van deskundigheid**

De RvT bestaat uit minimaal drie leden. Minimaal één lid heeft uitgebreide zoölogische kennis, bij voorkeur van primaten. Minimaal één lid heeft uitgebreide financiële kennis. De RvT is daarnaast zó samengesteld dat hij zijn werk naar behoren kan doen. Dit wordt bewerkstelligd door de normen binnen dit principe op te volgen. Zo moet elk lid van de RvT het beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elk lid met een eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover de RvT overeenkomstig zijn profielschets beschikt. In zijn samenstelling waarborgt de RvT diversiteit; in het bijzonder heeft hij daarbij aandacht voor leeftijd, etnische achtergrond en geslacht.

#### **Herbenoeming leden**

Herbenoeming van een lid vindt plaats na overweging, ook gelet op actuele omstandigheden en op de profielschets van de RvT. De organisatie biedt alle leden van de RvT na hun benoeming een introductie aan in verschillende aspecten die voor de RvT relevant zijn. Jaarlijks beoordeelt de RvT in welk opzicht de leden behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.

#### **Zittingstermijnen**

Statutair legt de organisatie de maximale zittingstermijn voor de leden van de RvT vast. Er wordt een zodanig rooster van aftreden opgesteld dat niet teveel leden tegelijk aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar. Dit rooster staat in het jaarverslag, het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd.

## Principe 7 | De RvT geeft van tevoren aan welke inzet van de leden wordt verwacht en welke eventuele vergoeding daar tegenover staat

### Liefdewerk oud papier?

#### **Vaststelling van de vergoeding**

Ieder lid van de RvT wordt geacht voldoende tijd te hebben voor de invulling van zijn functie. Dit waarborgt een goede taakvervulling. Als er geen of slechts een beperkte vergoeding is ontslaat dat leden niet van de plicht tot behoorlijke invulling van hun taak.

Het lidmaatschap van de RvT is onbezoldigd. De leden van de RvT ontvangen jaarlijks een onkostenvergoeding ter hoogte van €1.000,- (excl. BTW). De vergoeding aan leden van de RvT is niet afhankelijk van de resultaten van de organisatie. De RvT kan voor een gedelegeerd lid een aparte vergoeding verstrekken. Zie meer informatie onder principe 5.

#### **Informatie in het jaarverslag**

De RvT verstrekt in de jaarrekening informatie over de onkostenvergoeding aan zijn leden.

## Principe 8 | Toezichthouders en bestuurders vermijden elke vorm van belangenverstrengeling. De RvT ziet hierop toe.

### Hoe houden we toezicht en leiding onafhankelijk?

#### **Onafhankelijkheid en tegenstrijdige belangen als onderdeel toezichtsreglement**

Het reglement van de RvT bevat regels over het waarborgen van de onafhankelijkheid en het omgaan met tegenstrijdige belangen bij leden van de RvT, het Bestuur en de externe accountant (zie ook principe 5). Om bovenstaande te waarborgen omvat dit reglement o.a.:

- Ieder lid van de RvT moet onafhankelijk en kritisch kunnen bijdragen aan de besluitvorming. De RvT vergewist zich van de onafhankelijkheid van zijn leden. De RvT is verantwoordelijk voor de besluitvorming over hoe de instelling met tegenstrijdige belangen omgaat. De voorzitter van de RvT is geen voormalig lid van het Bestuur van de organisatie.
- Een lid van de RvT of het Bestuur
  - Treedt niet in concurrentie met de organisatie;
  - Neemt van de organisatie geen grote schenkingen aan of bedingt deze voor zichzelf of zijn naasten;
  - Verschaft zichzelf geen ongerechtvaardigd voordeel ten laste van de organisatie;
  - Benut geen zakelijke kansen die de organisatie toekomen voor zichzelf of zijn naasten.
  - Bij twijfel dienen de voorzitter en het Bestuur op de hoogte te worden gesteld.
- De organisatie verstrekt aan leden van de RvT of het Bestuur geen persoonlijke leningen, garanties en dergelijke.

#### **In geval van tegenstrijdige belangen**

Als sprake is van een (mogelijk) tegenstrijdig belang meldt de betreffende persoon dit direct aan de voorzitter van de RvT en hij geeft daarbij alle relevante informatie.

Buiten zijn aanwezigheid neemt de RvT hierover dan een standpunt in. Of daadwerkelijk sprake is van tegenstrijdig belang is aan het oordeel van de RvT. Een lid van de RvT of Bestuur neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over zaken waarin hij een tegenstrijdig belang heeft.

Goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van tegenstrijdige belangen komen, met toelichting, in de notulen van de bespreking te staan.

#### **Nevenfuncties**

De Wet Normering Topinkomens is niet op Apenheul van toepassing. Een publieke verantwoording van nevenactiviteiten is daarom niet noodzakelijk. In het jaarverslag wordt geen informatie verstrekt over de nevenfuncties van RvT leden. Ook hoeft er geen toestemming te worden gevraagd wanneer een RvT een (nieuwe) nevenfunctie aanvaardt.



## Principe 9 | Het Bestuur is verantwoordelijk voor financieel beleid en risicobeheer door sluitende interne procedures en externe controle

### Hoe verzekeren we ons van financieel toezicht?

#### **Sluitende interne procedures en externe controle**

De RvT benoemt de externe accountant en stelt diens beloning vast; dit op basis van advies van het Bestuur. Tenminste eens in de vier jaar vindt een grondige beoordeling plaats van de externe accountant. Herbenoeming is steeds voor een periode van maximaal vier jaar mogelijk. Dit betekent ook dat er tenminste eens in de vier jaar een grondige beoordeling plaatsvindt en dat deze wordt besproken in de RvT. De belangrijkste bevindingen komen in het jaarverslag te staan. Jaarlijks rapporteert het Bestuur aan de RvT over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin. Mede op grond hiervan besluit de RvT over voortzetting van de relatie met de externe accountant.

#### **Audit comité**

De RvT benoemt uit haar midden een audit comité, bij voorkeur bestaande uit minimaal twee leden. De zogeheten management rapportage van de accountant wordt jaarlijks door de accountant met het Bestuur besproken. Dit betreft een overzicht van de belangrijkste bevindingen en risico's van de accountant en aanbevelingen hoe daar als organisatie mee om te gaan. Het Bestuur deelt de management rapportage met het Audit Comité.

Voorafgaand aan de bespreking van het definitieve jaarverslag met de RvT en de accountant bespreekt het Audit Comité het voorlopige jaarverslag en het accountantsverslag met de accountant en het Bestuur.

#### **Financiële verslaglegging**

Het Bestuur is verantwoordelijk voor de opgemaakte financiële verslagen en rapportages. De RvT ziet erop toe dat dit volgens de afgesproken normen gebeurt. De RvT beoordeelt of en hoe de externe accountant wordt betrokken bij financiële berichten anders dan de jaarrekening.

De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar aan de RvT respectievelijk het Bestuur verslag uit van zijn bevindingen. De RvT kan hem bevragen over de getrouwheid van de jaarrekening. De externe accountant krijgt geen opdrachten vanuit de organisatie die zijn onafhankelijke controle in gevaar zouden kunnen brengen. Zijn er andere dan controle-opdrachten dan laat de accountant dit aan de RvT respectievelijk het Bestuur weten.