



**Bestuursstatuut**  
**van het**  
**Toezichhoudend bestuur CGMV**

**Zwolle, 8 april 2019 definitief**

## Inhoudsopgave

0. Preambule .....	3
1. Reikwijdte en vaststelling .....	3
2. Taken van het bestuur .....	3
2.1 Algemeen .....	3
2.2 Specifiek .....	4
3. Legitimatie- en verantwoordingstaak .....	4
4. Samenstelling en profiel, benoeming, schorsing en ontslag .....	4
5. Werkgeverstaak .....	5
6. Mandatering .....	5
7. Toezicht .....	5
8. Adviestaak .....	6
9. Niet te mandateren werkzaamheden en besluiten .....	6
10. Vergaderingen .....	6
11. Zelfevaluatie .....	7
12. Integriteit, onafhankelijkheid, stijl van opereren .....	7
13. Vergoeding .....	7

## 0. Preambule

Besturen is het aanvaarden van een leiderspositie. Het toezichthoudend bestuur neemt immers verantwoordelijkheid namens haar leden.

Zo'n positie vereist dat het bestuur niet alleen weet wat haar leden willen maar ook zo veel mogelijk anticipeert op het krachtenveld waarin de verwachtingen van haar leden gerealiseerd zullen moeten worden.

Het toezichthoudend bestuur beschrijft wat zij vanuit het perspectief van haar leden waardevol, gepast en verantwoord vindt.

Het toezichthoudend bestuur van CGMV kan zich het beste vinden in de wijze van verantwoord besturen zoals die in de aanpak van Policy Governance is vormgegeven. Deze aanpak heeft het toezichthoudend bestuur gekozen als middel voor haar werkwijze.

Basisuitgangspunt bij de werkwijze van het toezichthoudend bestuur van CGMV is – onafhankelijk van de gekozen aanpak van Policy Governance – dat het toezichthoudend bestuur voortdurend zoekt naar en werkt aan een basis van vertrouwen tussen toezichthoudend bestuur en directie.

## 1. Reikwijdte en vaststelling

Dit reglement geeft, in aanvulling op de statutaire bepalingen, regels met betrekking tot de werkwijze van het toezichthoudend bestuur. Deze regels dienen door het toezichthoudend bestuur als geheel en door ieder lid van het toezichthoudend bestuur te worden nageleefd.

Dit reglement is, na de directie gehoord te hebben, vastgesteld en goedgekeurd in de vergadering van het toezichthoudend bestuur op 8 april 2019 in Zwolle.

Dit reglement kan bij besluit door het toezichthoudend bestuur worden gewijzigd. De directie zal daarbij vooraf gehoord worden.

Van wijzigingen in dit reglement wordt een historisch register bijgehouden (bijlage 2).

## 2. Taken en bevoegdheden van het toezichthoudend bestuur

### 2.1 Algemeen

Het toezichthoudend bestuur heeft tot taak om namens de leden (shareholders) en met oog voor de gerechtvaardigde belangen van andere relevante belanghebbenden (stakeholders) er voor te zorgen dat, c.q. erop toe te zien dat CGMV een prestatie levert die aan hen kan worden verantwoord.

Die prestatie bestaat uit het realiseren van de aan de organisatie gestelde doelen, binnen aan de organisatie gestelde randvoorwaarden zoals vastgelegd in de mandaatregeling. Dit alles is geïnspireerd door en gefundeerd op de identiteit van CGMV.

Het toezichthoudend bestuur kiest daarbij voor een overwegend toezichhoudende rol, met dien verstande dat het, naast de zaken die aan zijn eigen bemoeienis zijn voorbehouden, de organisatie een welomschreven mandaat geeft en op de realisering en naleving van dat mandaat toeziet.

## 2.2 Specifiek

De verantwoordelijkheid van het toezichthoudend bestuur en de door deze gekozen rol brengt meer specifiek de volgende taken met zich mee:

- het invullen en uitvoeren van de “namens- “positie als genoemd onder 2.1. (Legitimatie);
- het zorgdragen voor een goed functionerende directie door benoeming, beoordeling en zo nodig schorsing en/of ontslag van de directeur/directie (werkgeverstaak);
- het stellen van doelen en randvoorwaarden, als basis voor het mandaat aan en toezicht op de interne organisatie (aansturing);
- het inrichten en onderhouden van een fair en sluitend toezicht op realisering en naleving (toezicht);
- het uitvoeren van activiteiten die statutair aan het bestuur zijn voorbehouden;
- het reguleren en regelmatig evalueren van de eigen werkzaamheden (zelfevaluatie);
- het afleggen van verantwoording over de eigen werkzaamheden aan de leden en eventueel relevante derden (verantwoording);
- de directie desgewenst gevraagd en ongevraagd met raad en daad terzijde staan.

## Bevoegdheden

- zoals benoemd en uitgewerkt in hoofdstuk 3 van de mandaatregeling.

## 3. Legitimatie- en verantwoordingstaak

Het toezichthoudend bestuur wordt benoemd door de algemene vergadering uit een door het toezichthoudend bestuur opgemaakte bindende voordracht, op een nader in de statuten bepaalde wijze.

De algemene vergadering draagt de benoemden op om namens de leden de organisatie te besturen en zich over dat bestuur, overeenkomstig de grondslag van de organisatie, aan de algemene vergadering te verantwoorden. Dit betreft onder meer:

- leden, die op continuïteit moeten kunnen rekenen,
- personeel dat op faire arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden moet kunnen rekenen
- en eventuele andere relevante belanghebbenden.

Het toezichthoudend bestuur acht zich gelegitimeerd mede op hun gerechtvaardigde belang toe te zien en verantwoordt zich daarvoor onder meer door middel van publieke verslaggeving.

## 4. Samenstelling en profiel, benoeming, schorsing en ontslag

Benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden vindt plaats door de algemene ledenvergadering op de in de statuten vastgelegde wijze.

Het toezichthoudend bestuur stelt een profielschets op voor het toezichthoudend bestuur als geheel en voor de individuele functies. Dit profiel is een bijlage bij dit reglement (bijlage 1).

Het stelt tevens een rooster van aftreden op, met inachtneming van het daarover bepaalde in de statuten.

Telkens als een zetel al dan niet volgens het rooster van aftreden vacant wordt zet het bestuur de benoemingsprocedure in gang die statutair is geregeld; het profiel, zo nodig met accent op de meer specifieke kenmerken die voor de betreffende vacature gewenst zijn, is daarbij leidend.

## 5. Werkgeverstaak

Het toezichthoudend bestuur benoemt de directeur/directie, stelt zijn bezoldiging vast en oefent alle rechten en plichten uit, overeenkomstig de vigerende arbeidsvoorwaardenregeling van CGMV die de positie van werkgever vereist.

Bestuur en directie voeren overeenkomstig in de organisatie geldende lijn van POP en functioneringsgesprekken jaarlijks een gesprek.

Het bestuur beoordeelt of er bij langere afwezigheid van één van directieleden een plaatsvervanger moet worden benoemd.

## 6. Mandatering

Het toezichthoudend bestuur mandateert de directie door middel van een mandaatregeling, tevens toezichtskader. Daarin formuleert het:

1. voor welke beslissingen de directie eerst vaststelling of goedkeuring van het toezichthoudend bestuur nodig heeft.
2. welke doelstelling(en) de directie geacht wordt te behalen .
3. welke grenzen van bevoegdheid daarbij gelden voor de wijze van opereren .

Het bestuur verplicht zich om zich tot zodanige uitspraken op hoofdlijnen te beperken dat het niet nodeloos treedt in de bevoegdheid van de directie om daarbinnen zelfstandig strategisch, tactisch en operationeel beleid te voeren.

Het bestuur kan het mandaat wijzigen, als het dat nodig of gewenst vindt. Het verplicht zich echter naar de directie dat eventuele nieuwe maatstaven pas ingaan als die wijziging van kracht is verklaard.

## 7. Toezicht

De mandaatregeling is zodanig opgesteld dat de doelen en kaders tevens dienen als ijkpunten van toezicht. Daarmee wordt het mogelijk de beoordeling van de prestatie en van het opereren van de directie en van zijn organisatie te verrichten tegen vooraf geformuleerde criteria.

Het toezicht is integraal. Het omvat zowel de doelrealisatie als de algemene gang van zaken.

Het toezichthoudend bestuur erkent het recht van de directie om de aan hem gestelde criteria te interpreteren en in operationeel beleid om te zetten. Zolang dat beleid en de feitelijke gang van zaken een redelijke operationalisering is van die criteria en deze zich voldoende bewijsbaar bewegen binnen de grenzen van die criteria kan de directeur op de goedkeuring door het toezichthoudend bestuur rekenen.

Voor toezicht op realisering en naleving kiest het toezichthoudend bestuur uit de volgende instrumenten:

- verantwoordingsverslag (interne rapportage) door of namens de directie.

- externe audit (externe rapportage) door accountant, of andere daartoe door het toezichthoudend bestuur gevraagde derde.
- rechtstreekse inspectie, c.q. nader onderzoek door het toezichthoudend bestuur of enkele van zijn leden.

Of door een combinatie van bovenstaande instrumenten.

De norm voor beoordeling zal steeds zijn of “een redelijke interpretatie” van het mandaat, c.q. de criteria is gegeven en of de werkelijkheid daarmee in overeenstemming is (bewijsvoering).

Het bestuur en de directie komen gezamenlijk overeen in welke frequentie en op welke momenten van het jaar een of meer van voornoemde instrumenten zal worden ingezet.

## 8. Adviestaak

Het toezichthoudend bestuur kan de directie desgewenst gevraagd en ongevraagd met advies terzijde staan. Het toezichthoudend bestuur houdt er echter terdege rekening mee dat het aan de directie is hoe hij met deze adviezen omgaat.

## 9. Niet te mandateren werkzaamheden en besluiten

Het toezichthoudend bestuur kan besluiten die niet binnen het mandaat vallen desgewenst alsnog zelf nemen of het mandaat aan de directie dienovereenkomstig uitbreiden.

Het kan zich daarnaast het recht voorbehouden om een beperkt aantal majeure beslissingen van de directie aan voorafgaande goedkeuring van het toezichthoudend bestuur te onderwerpen. Het toezichthoudend bestuur verplicht zich deze onderwerpen vooraf vast te stellen.

## 10. Vergaderingen

Het toezichthoudend bestuur komt minimaal vier maal per jaar in vergadering bijeen of zoveel meer als het meent nodig te hebben voor de uitoefening van zijn functie.

De agenda komt tot stand na agendaoverleg door voorzitter en directie; de agenda is tenminste een week voor de vergadering bekend bij de overige bestuursleden.

Bestuursleden verplichten zich om in beginsel alle vergaderingen bij te wonen, tenzij bijzondere omstandigheden dat verhinderen.

De vergaderingen vinden plaats op het kantoor van CGMV tenzij het toezichthoudend bestuur anders besluit.

Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor de verslaggeving van zijn vergaderingen. Het kan een beroep doen op de organisatie.

## 11. Zelfevaluatie

Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren, waartoe ook het vaststellen, onderhouden en gedisciplineerd uitvoeren van dit statuut zijn te rekenen.

Tenminste eenmaal per twee jaar bespreekt het toezichthoudend bestuur het eigen functioneren en stelt zij vast welke aanscherpingen van de eigen werkwijze benodigd zijn en eventueel welke deskundigheidsbevordering.

Het toezichthoudend bestuur biedt gelegenheid aan de directie om aan deze evaluatie mee te werken, door hem voor deze bijeenkomst uit te nodigen.

## 12. Integriteit, onafhankelijkheid, stijl van opereren

Het toezichthoudend bestuur houdt zichzelf en zijn leden aan gebruikelijke ethische, zakelijke en wettelijke normen en waarden, waaronder het verantwoord omgaan met het gegeven gezag in de hoedanigheid van bestuurslid.

Elk lid van het toezichthoudend bestuur verplicht zich ten aanzien van alle informatie en documentatie verkregen in het kader van zijn functie de nodige discretie en, waar het vertrouwelijke informatie betreft, geheimhouding in acht te nemen. Dit geldt ook na zijn/haar aftreden.

Het toezichthoudend bestuur is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, ten opzichte van de directeur en werknemers, en ten opzichte van welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, zulks ter beoordeling van het toezichthoudend bestuur.

Bestuursleden geven het toezichthoudend bestuur informatie over hun nevenfuncties en over al datgene wat relevant kan zijn voor bepaling van hun onafhankelijkheid ten opzichte van deelbelangen. Om redenen van transparantie staan de nevenfuncties van bestuursleden vermeld op de website van CGMV.

Bestuursleden handelen zodanig dat er geen vermenging is tussen organisatiebelangen en eigen zakelijke en/of persoonlijke belangen, en dat iedere schijn daartoe wordt vermeden.

Een bestuurslid meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang terstond aan de voorzitter en verschaft daarover alle relevante informatie. Indien het voorgaande geldt voor de voorzitter meldt hij dit terstond aan een van de andere leden van het bestuur en verschaft daarover alle informatie.

In geval een besluit moet worden genomen dat een lid van het toezichthoudend bestuur voor een belangenconflict plaatst onthoudt deze zich van inbreng of stemming.

Bestuursleden onthouden zich buiten de formele bijeenkomsten van uitspraken over de directie en/of ander personeel in de organisatie.

## 13. Vergoeding

De bestuursleden ontvangen voor het bestuurswerk een vrijwilligersvergoeding die periodiek vastgesteld en vastgelegd wordt.

# Bijlage 1 profiel van het toezichthoudend bestuur als geheel en individuele functies

Vastgesteld door het toezichthoudend bestuur op 4 februari 2019.

## 1. CGMV in het kort

CGMV is een vakorganisatie voor christenen. Al 65 jaar biedt CGMV ondersteuning aan werknemers, werkgevers en zelfstandigen. CGMV is jouw stap vooruit!

*Bij CGMV geloven we dat jij van God de tijd, het talent en de mogelijkheden hebt gekregen om jouw leven, en dat van je omgeving, tot bloei te brengen. Je werk en carrière zijn daarin heel belangrijke onderdelen.*

*Wij zijn er voor je op alle momenten in je loopbaan, met inspiratie op het vlak van werk, leven en geloof. Dat geldt voor werkgevers én werknemers. Samen zijn we onderweg. Vanuit een vertrouwde en veilige omgeving bieden we jou precies de ondersteuning die je zoekt. Of dat nu (juridisch) advies is over werk, inkomen of persoonlijke ontwikkeling. Je kunt zelf een specifiek onderwerp kiezen waarover je advies wilt ontvangen, of je kunt ons als continue coach je leven binnenhalen door lid te worden.*

CGMV bestaat uit circa 8000 leden vertegenwoordigd uit de volle breedte van de Nederlandse arbeidsmarkt. De sectoren gezondheidszorg en onderwijs zijn daarin stevig vertegenwoordigd. Op ieder moment in je loopbaan kun je voor slim advies over werk en leven terecht bij CGMV. Dit geldt voor leden en klanten. De werkorganisatie bestaat uit 19 enthousiaste medewerkers (13,7 fte) en een schil van 2 zzp'ers en 45 vrijwilligers die voor onze leden en klanten actief zijn.

De focus van CGMV is verwoord in ons meerjaren strategisch beleidsplan 2016-2020. We onderscheiden daarin drie taakgebieden, namelijk: maatschappij, lid en klant. In 2020 willen we een moderne vakorganisatie zijn die past bij deze tijd. We zijn:

- belangenbehartiger op het gebied van werk en inkomen;
- gids op het snijvlak van werk, inkomen en geloof;
- klankbord voor christenen op kruispunten rond werk, inkomen en geloof;
- denktank rondom werk en geloof;
- basis van toerusting;
- verbindingsplek voor jongeren en andere doelgroepen.

We willen graag dat onze leden en klanten ons herkennen als een bewogen, betrouwbare, inspirerende en verbindende partner.

## 2. Bestuursmodel (taken en verantwoordelijkheden)

CGMV is een vereniging die waarde hecht aan *good governance* en wil verantwoord besturen, dat wil zeggen dat ze *bestuur* en *toezicht* goed onderscheidt. *Policy Governance* is het onderliggende model van waaruit gewerkt wordt. Het toezichthoudend bestuur formuleert samen met de directie het strategische beleid voor CGMV. Door middel van een heldere mandaatregeling mandateert het bestuur de uitvoering daarvan aan de directie. Een toetsingskader formuleert de ruimte waarbinnen die uitvoering plaatsvindt. Dit alles vanuit het uitgangspunt dat de onderlinge relaties zijn gebaseerd op vertrouwen; daaraan wordt heel concreet gewerkt.

Zie voor concrete beschrijving daarvan het *Bestuursstatuut*. De *Mandaatregeling* kan op aanvraag worden toegestuurd.



### **3. Profiel van het Toezichthoudend Bestuur van CGMV**

Onze attitude:

CGMV wil met een zekere mate van eigenzinnigheid naar buiten treden. Het THB wil maximaal bijdragen aan dat aspect van onze identiteit. Om dat goed te kunnen faciliteren en stimuleren halen we geregeld expertise van buiten. Dat kan zijn op het gebied van vernieuwing van (vak)bewegingen, de toekomst van de polder of moderne marketing- en communicatiemethoden.

Algemene profielevaarden voor leden van het toezichthoudend bestuur:

- Actief en betrokken christen; lid van een protestantse kerk of gemeente
- In staat affiniteit te ontwikkelen met arbeidsmarkt, vraagstukken, arbeidsverhoudingen, werk en inkomen en hieraan uitdrukking willen geven vanuit het christelijke geloof;
- Beschikbaar om vrijwel alle vergaderingen (circa acht keer per jaar) bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden;
- Beschikbaar om eventuele commissievergaderingen bij te wonen en die terdege voor te bereiden;
- Beschikbaar voor advies aan de organisatie;
- Beschikbaar voor het bijwonen van CGMV-bijeenkomsten met leden;
- Kan zich onafhankelijk en integer opstellen;
- Kan binnen het bestuur in teamverband werken;
- Aantoonbare kwaliteiten als intern toezichthouder en bestuurlijke ervaring
- Maatschappelijk betrokken en een relevant netwerk

Hoewel er geen expliciete portefeuilles worden onderscheiden, is een mix van de volgende expertises zeer gewenst:

- Financieel-economisch
- Marketing en communicatie
- HRM en arbeidsmarkt en organisatie
- Juridisch

### **4. Competenties en persoonlijke kwaliteiten**

Naast de genoemde expertisegebieden wordt bij de selectie van leden ook gekeken naar de teamrol die een kandidaat kan vervullen. Het bestuur moet een goede balans van aanjagers en waarschuwers hebben, van (bestuurlijke) creativiteit en koersvastheid, van sfeergevoeligheid en zakelijkheid. Een toetsing van de preferente teamrollen kan onderdeel uitmaken van het selectieproces.

Ten aanzien van kerkelijke achtergrond, leeftijd, verhouding man/vrouw en ervaring streeft het THB naar een goede balans, passend bij de doelstelling van CGMV.

Daarnaast streeft het THB naar minimale grootte van vijf leden.

### **5. Arbeidsvoorwaarden**

De leden van het THB ontvangen een vaste vrijwilligersvergoeding, waarmee ze hun onkosten kunnen afdekken. Daarnaast leveren de leden hun diensten om niet.

Leden van het THB worden voor een periode van vier jaar benoemd en kunnen maximaal twee periodes dienen. Het bestuur hanteert een schema van aftreding, om een gefaseerde vervanging te borgen.

### **Profielaspecten rol voorzitter binnen het Toezichthoudend Bestuur van CGMV (maart 2018)**

De voorzitter is de enige rol binnen het bestuur die expliciet door de leden wordt verkozen. De andere rollen binnen het bestuur worden onderling verdeeld. De voorzitter heeft geen extra mandaten dan binnen de algemene gemaakte afspraken.

Attitude:

De voorzitter binnen het gehanteerde bestuursmodel heeft als attitude betrokken te zijn bij de organisatie (in het bijzonder bij de directie), zonder op de stoel van de directie te gaan zitten. De voorzitter schept een veilige werkomgeving en zorgt voor vertrouwen in de samenwerking tussen bestuur en organisatie.

De voorzitter laveert makkelijk heen en weer tussen betrokkenheid en afstand en heeft een eigen visie op het toezichthouden en besturen van een vereniging als CGMV. Daarnaast heeft of ontwikkelt de voorzitter een eigen visie op de inhoudelijke aspecten van CGMV.

De taken van de voorzitter zijn:

- Bewaker van het bestuursproces;
- Het entameren van discussies die het wezen van CGMV raken;
- Het voorzitten van de bestuursvergaderingen (ca. 10 per jaar);
- Voorbereiden (van de agenda) van de bestuursvergaderingen in overleg met de directie;
- Het uitvoeren van de bestuurstaak van goed werkgeverschap door regelmatig contact te onderhouden met de directeuren als collectief en afzonderlijk (welbevinden, taakuitoefening);
- Bijwonen van netwerkbijeenkomsten (zoals het Christelijk-sociaal Congres), ledenbijeenkomsten (zoals de 'Dankjewel Dagen');
- Vertegenwoordiger van de vereniging;
- Bewaken van de onderlinge relaties binnen het bestuur;
- Contact onderhouden met de afzonderlijke bestuursleden.

Kenmerken van een voorzitter:

- Leider
- Identiteitsdrager
- Verbinder
- Strategisch denker
- Procesgericht
- Samenwerker
- Inspireren en motiveren
- Betrokken

## Bijlage 2 Historisch register

Overeenkomstig hoofdstuk 1 van het bestuursstatuut wordt er van de wijzigingen in dit reglement een historisch register bijgehouden. Hieronder worden alleen essentiële inhoudelijke wijzigingen opgenomen.

### Wijzigingen ten opzichte van het bestuursstatuut 4 november 2013:

In de vergadering van het toezichthoudend bestuur van 11 september 2017 is besloten de volgende essentiële inhoudelijke wijzigingen door te voeren:

#### Hoofdstuk 5

De volgende zinsnede wordt toegevoegd:

*De directeur wordt bij langere afwezigheid waargenomen door één of meer door het bestuur te benoemen plaatsvervangers.*

### Wijzigingen ten opzichte van het bestuursstatuut 11 september 2017:

In de vergadering van het toezichthoudend bestuur van 8 april 2019 is besloten de volgende essentiële inhoudelijke wijzigingen door te voeren:

#### Hoofdstuk 0

4<sup>e</sup> alinea - De aanpak van Policy Governance "*als uitgangspunt*" wordt omgezet in "*als middel*"

#### Hoofdstuk 2

Kop: aan de kop van dit hoofdstuk wordt "*en bevoegdheden*" toegevoegd.

Hfdst. 2.1 - 2<sup>e</sup> alinea – aan de 1<sup>e</sup> zin wordt toegevoegd, "*zoals vastgelegd in de mandaatregeling*"

Hfdst. 2.2 – bullet 8 – "*desgevraagd*" wordt omgezet in "*desgevraagd en ongevraagd*"

#### Hoofdstuk 3

De 3<sup>e</sup> alinea komt te vervallen. Hier stond: "*Naast deze formele legitimatie en verantwoording acht het toezichthoudend bestuur zich morele verantwoording verschuldigd aan Gods Woord, de grondslag van de organisatie, alsmede aan al diegenen die een gerechtvaardigd moreel belang hebben bij de organisatie.*"

Vanwege het vervallen van de 3<sup>e</sup> alinea, wordt de 2<sup>e</sup> alinea als volgt aangepast (toevoegingen vetgedrukt): "*De algemene vergadering draagt de benoemden op om namens de leden de organisatie te besturen en zich over dat bestuur, **overeenkomstig de grondslag van de organisatie**, aan de algemene vergadering te verantwoorden. **Dit betreft onder meer:***"

Bullet 1 – Het woord "*toekomstige*" is weggelaten.

#### Hoofdstuk 4

2e alinea - van het woord "*leden*" is "*functies*" gemaakt.

#### Hoofdstuk 5

1<sup>e</sup> alinea – toegevoegd wordt: "*overeenkomstig de vigerende arbeidsvoorwaardenregeling van CGMV*".

2<sup>e</sup> alinea komt te vervallen. Hier stond: *“Het toezichthoudend bestuur komt jaarlijks tot een formele samenvattende beoordeling van de prestaties van de directeur. Daarbij is realisering en naleving van de criteria van het toezichtkader de maatstaf.”*

3<sup>e</sup> alinea – komt te vervallen: *“kunnen desgewenst tussentijds functioneringsgesprekken beleggen, maar deze nemen niet de plaats in van hiervoor genoemde beoordeling.”*

Toegevoegd wordt: *“voeren overeenkomstig in de organisatie geldende lijn van POP en functioneringsgesprekken jaarlijks een gesprek.”*

4<sup>e</sup> alinea - deze alinea wordt gewijzigd van: *“De directeur wordt bij langere afwezigheid waargenomen door één of meer door het bestuur te benoemen plaatsvervangers.”*

In: *“Het bestuur beoordeelt of er bij langere afwezigheid van één van directieleden een plaatsvervanger moet worden benoemd”.*

### Hoofdstuk 7

7<sup>e</sup> alinea - het woord *“jaarlijks”* wordt vervangen door *“gezamenlijk”*.

8<sup>e</sup> alinea komt te vervallen. Hier stond: *“Het resultaat van dit overleg wordt als bijlage (monitoringschema) aan dit reglement toegevoegd en is te beschouwen als een integraal onderdeel van dit reglement.”*

9<sup>e</sup> alinea komt te vervallen. Hier stond: *“De jaarrekening zal in alle gevallen jaarlijks door een, door het bestuur te benoemen, externe accountant worden gecontroleerd.”*

### Hoofdstuk 8

2<sup>e</sup> alinea komt te vervallen. Hier stond: *“Niet het advies maar de realisering en naleving van het toezichtkader vormen de maatstaf voor de beoordeling van de directeur.”*

### Hoofdstuk 10

1<sup>e</sup> alinea – het woord *“zes”* komt te vervallen en wordt vervangen door *“minimaal vier”*.

### Hoofdstuk 11

1<sup>e</sup> alinea - Het woord *“reglement”* wordt vervangen door *“statuut”*.

2e alinea – het woord *“twee”* wordt toegevoegd