

Toezichtplan Raad van Commissarissen



zeeuwind

Visie, toezichtcriteria en planning

Vlissingen, februari 2020

Versie: 25/02/2020

Inhoud

Inleiding	3
Besturingsmodel Zeeuwind.....	3
Kerntaken, gemeenschappelijke principes en gedragscode	3
Uitwerking kerntaken RvC.....	5
Criteria ter beoordeling van het bestuursbeleid.....	7
Jaarplanning	8
Thema's voor 2020-2021 als afgeleide van beleid organisatie	9

Inleiding

Om haar taak op professionele wijze proactief in te vullen verwoordt de raad van commissarissen (RvC) van Zeeuwind in dit toezichtplan de wijze waarop zij het interne toezicht invult. Met dit toezichtplan wil de RvC de leden en alle overige stakeholders inzicht geven in de visie op toezicht. De hoofdstukken 1 t/m 6 beschrijven het fundament voor de meerjarenplanning en de daarbij behorende werkwijze. Hoofdstuk 7 betreft de kortere termijn, namelijk het actueel voorliggende bestuursjaar. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste specifieke toezichtthema's als afgeleide van het beleid van de organisatie beschreven.

Besturingsmodel Zeeuwind

Conform artikel 19 lid 1 sub b van de statuten worden de leden van de raad van commissarissen door de algemene ledenvergadering benoemd, geschorst of ontslagen.

Zeeuwind kent een organieke c.q. functionele scheiding tussen de raad van bestuur en de raad van commissarissen.

De RvC kent een Auditcommissie, een HRM-commissie en een commissie leden & corporatiezaken. De coördinatie van de RvC activiteiten en tussentijdse afstemmingen met de directeur- bestuurder worden verricht door de voorzitter van de RvC.

De verantwoordelijkheden en taken van de RvB (Raad van Bestuur) en de RvC zijn geregeld in de volgende reglementen en statuten:

- Het Reglement raad van commissarissen Zeeuwind
- Het directiereglement Zeeuwind
- Statuten coöperatie Zeeuwind

Het voorliggende stuk wil vooral een *aanvulling* zijn op deze documenten.

Kerntaken, gemeenschappelijke principes en gedragscode

De leden van de RvC hechten eraan de gemeenschappelijke hoofdtaken en de daarbij horende gemeenschappelijke principes te expliciteren. Door deze expliciet te maken wordt de consistentie van het eigen functioneren en de helderheid richting de leden, de medewerkers en de externe stakeholders volgens de Raad bevorderd. Daarnaast biedt dit een toetsingskader voor het evalueren en toetsen van de feitelijke taakvervulling.

De functie van de RvC staat ten dienste van de missie van Zeeuwind: bewerkstelligen dat de energiehuishouding in Zeeland met een zo groot mogelijke betrokkenheid van de Zeeuwse samenleving verder verduurzaamt. Zij doet dit vanuit een drietal hoofdtaken:

1. De toezichthoudende taak;
2. De adviserende taak;
3. De werkgeverstaak.

Bij de uitoefening van haar taken richt de RvC zich op de volgende aandachtsgebieden:

- Strategisch vermogen: dit betreft de accurate vertaling van de missie naar de organisatievisie en strategische doelstellingen;
- Innovatiekracht: Het vermogen van de organisatie om in te spelen op energetische innovaties, deze te verbinden met partijen in de Zeeuwse samenleving en zo verder te helpen in de concrete implementatie in de Zeeuwse energiehuishouding;
- Ontwikkelcapaciteit: De capaciteit om kansen om te zetten in concrete ontwikkelingen en deze toe te brengen naar realisatie;
- Beheer: Het financieel en operationeel verantwoord beheren van de aan Zeeuwind toevertrouwde initiatieven;
- Coöperatief vermogen: het leggen van accurate verbinding met de leden en partijen in de samenleving en deze zoveel als mogelijk betrekken bij initiatieven op het gebied van energetische verduurzaming;
- Werkgeverschap: Zeeuwind wil een betrouwbare en uitdagende werkgever zijn voor mensen die zich intrinsiek verbonden voelen met de missie van Zeeuwind. Daarbij past een zorgvuldig en evenwichtig beloningsbeleid, een gezonde en verantwoorde werkomgeving en een persoonlijk ontwikkelingsprogramma.

De RvC van Zeeuwind laat zich in haar toezichtstaak mede leiden door de volgende richtinggevende principes:

- Scheiding van bestuur en toezicht
- Bestuur en toezicht zijn transparant
- De bedrijfsvoering is gericht op ondernemen met financiële risicobeheersing
- Toezicht is verbonden, maar niet uitvoerend;
- Toezicht is uitdagend, ondersteunend en stimulerend;
- Toezicht is onafhankelijk en betrokken;
- RvC zorgt voor de eigen kennisontwikkeling

De landelijke politiek heeft in 2016 de principes van de Corporate Governance Code uitgebreid met de introductie van meer nadruk op de toezichthouders cultuur (Good Governance code-van Manen). In aansluiting hierop heeft de RvC Zeeuwind de volgende culturele waarden en omgangsvormen benoemd:

1. De RvC opereert als team en treedt richting de RvB en andere interne en externe stakeholders eensgezind op. Meningsvorming en besluitvorming vinden plaats in een open en kritisch dialoog waarin discussies als nuttig worden beschouwd. Dat vereist een

zorgvuldige voorbereiding en een onderzoekende houding van de leden en heldere conclusies en besluiten waaraan zich allen vervolgens committeren.

2. In de relatie met de RvB wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit. De houding van de Raad t.a.v. de RvB is kritisch maar constructief en houdt daarbij altijd de realisatie van de centrale doelstellingen van de organisatie in het oog.
3. De RvC vat de eigen rol op als faciliterend ten opzichte van de RvB. De bedoeling is dat de organisatie en de RvB in het bijzonder zich door de RvC gesteund voelt. Overigens neemt dat niet weg dat de Raad corrigerend c.q. interveniërend kan optreden als de organisatiedoelstellingen in gevaar komen door het niet goed functioneren van de RvB, binnen de kaders zoals deze in de statuten zijn beschreven.
4. De RvC heeft ten opzichte van interne en externe stakeholders een open houding, dat wil zeggen dat de Raad en de individuele leden open staan voor vragen, reacties, kritiek, signalen van buiten af.

Uitwerking kerntaken RvC

De RvC hanteert een werkwijze van situationeel toezicht. Met 'situationeel toezicht' wordt bedoeld, dat afhankelijk van aard en onderwerp er verschillende werkwijze kunnen worden gehanteerd. Met aan de ene zijde van het spectrum de strategische dialoog met de RvB, waarbij er gezamenlijk wordt opgetrokken (gelijkwaardige partners) dan wel zal er soms voor een afstandelijke toetsende rol worden gekozen (streng doch rechtvaardig beoordelend). Steeds zal in gezamenlijkheid tussen RvC en RvB (situationeel) bepaald worden in het overleg welke onderwerpen op welke wijze behandeld worden.

Hieronder worden de eerder genoemde kerntaken nader gespecificeerd: Op welke aspecten richt het toezicht zich? Welke vragen zijn daarbij aan de orde? Welke informatiebronnen zijn daarvoor te raadplegen?

Kerntaken RvC	Vragen	Informatiebronnen
Strategisch vermogen	a. Is de strategie goed onderbouwd? b. worden de juiste en realistische prioriteiten gesteld? c. Is continuïteit verzekerd? d. Kan het plan op draagvlak rekenen bij leden en medewerkers? e. Draagt de begroting bij aan de realisatie van de strategische doelstellingen?	Algemene Leden Vergadering Strategisch beleidsplan (collectief RvC) Enquêtes onder leden (cie verenigingszaken) Gezamenlijke strategie meetings met het kernteam van Zeeuwind (RvC, RvB en medewerkers)

	f. Worden (op tijd) de beoogde resultaten geboekt?	
Innovatiekracht	<p>a. Op welke manier voldoet de organisatie (voldoende) aan de vraag vanuit de samenleving en met welk resultaat?</p> <p>b. welke (disruptieve) trends neemt de RvC waar?</p>	<p>Algemene Leden Vergadering</p> <p>Contacten met gemeentes, provincie, ondernemers etc.</p> <p>Actief volgen van het maatschappelijke debat in (social) media etc.</p> <p>Uitnodigingen van experts op gebied van verduurzaming, energieproductie en – verbruik</p> <p>Collectief RvC en kennissessies</p>
Ontwikkelcapaciteit	<p>a. Worden de middelen rechtmatig en doelmatig ingezet?</p> <p>b. Heeft de bestuurder de risico's voor de organisatie goed in beeld?</p> <p>c. Zijn er scenario's beschikbaar om deze risico's te beheersen?</p> <p>d. Is de omgevingsanalyse actueel?</p>	<p>Kwartaalrapportages (RvC)</p> <p>Jaarbegroting & meerjarenbegroting (audit commissie)</p> <p>Risicoanalyse & beheersingssystematiek (RvC)</p> <p>Omgevingsanalyses (RvC)</p>
Beheer	<p>a. Wordt (op tijd) voldaan aan alle plan- en verantwoordings-eisen</p> <p>b. Is de organisatie financieel 'in control'?</p> <p>Worden de adviezen van de accountant opgevolgd?</p> <p>c. Heeft de bestuurder de risico's voor de organisatie goed in beeld?</p> <p>d. Zijn er scenario's beschikbaar om deze risico's te beheersen?</p>	<p>Jaarrekeningen (audit commissie)</p> <p>Bestuursverslag (RvC)</p> <p>Accountantsverslag (audit commissie)</p> <p>Kwartaalrapportages (RvC)</p> <p>Jaarbegroting & meerjarenbegroting (auditcommissie)</p> <p>Risicoanalyse & beheersingsystematiek (RvC)</p>

	e. Zijn de veiligheidsplannen up to date? f. zorgt de directeur-bestuurder ervoor dat de veiligheidsregels en protocollen daadwerkelijk worden nageleefd? g. Is al het materiaal up to date en goed onderhouden	
Coöperatief vermogen	a. Op welke manier voldoet de organisatie (voldoende) aan de vraag vanuit de leden en de samenleving en met welk resultaat? b. is het ledenbeleidsplan nog actueel?	Algemene ledenvergadering Enquêtes onder leden (commissie verenigingszaken)
Werkgeverschap	a. Wat houdt goed werkgeverschap bij de Zeeuwind in? b. Hoe wordt in de organisatie aan professionalisering gewerkt en met welke resultaten? c. Is het personeelsbestand in balans? (leeftijd, ervaring, deskundigheid, verzuim, verloop enz.) d. Heeft de directeur-bestuurder draagvlak bij het personeel?	Scholingsplan (HR cie) Gesprekken met de HR adviseur (HR cie) Evaluatie functioneren RvB/directeur (HR cie)

Criteria ter beoordeling van het bestuursbeleid

Het beleid van de organisatie wordt eenmaal per jaar vastgesteld bij de presentatie van het jaarplan met bijbehorende begroting. Tijdens de RvC bijeenkomsten gedurende het jaar wordt vooral gekeken naar de afwijkingen van prognoses en/of geplande ontwikkelingen en verwachtingen.

Aansluitend is dan de vraag hoe en op basis waarvan de RvC eventuele nieuwe beleidsvoornemens beoordeelt die gedurende het jaar van de RvB komen?

De volgende checklist is bedoeld als hulpmiddel bij de voorbereiding van RvC vergaderingen, zowel voor RvC als de RvB.

- Vermeldt de RvB de aanleiding en beweegreden van de nieuwe beleidsvoornemens?
- Zijn de beoogde resultaten meetbaar/aantoonbaar?
- Sluiten de gemaakte keuzen en of besluiten voldoende aan bij lange termijn strategie van Zeeuwind? Of zijn er nieuwe ontwikkelingen die aanpassing hiervan nodig maken?
- Heeft de RvB de consequenties en risico's doordacht en scenario's voor de –beheersing uitgewerkt?
- Zijn alternatieven verkend en waarom is daarvoor niet gekozen?
- Zijn de financiële consequenties inpasbaar in de meerjarenbegroting? Ten koste waarvan?
- Op welke manier wordt er gewerkt aan draagvlak bij personeel en bij de leden en met welk resultaat?
- Is er voorzien in een evaluatie?

Jaarplanning

De Raad van Commissarissen komt elke twee maanden bij elkaar, waarvan tenminste één vergadering wordt gehouden ter goedkeuring van de jaarrekening en het accountantsverslag en kennis wordt genomen van het bestuursverslag, en een andere voor de goedkeuring van het jaarplan en de begroting. Deze bijeenkomst is afgestemd op de jaarcyclus van de Zeeuwind organisatie en de Algemene Leden Vergadering.

Vier keer per jaar wordt aansluitend aan de hand van kwartaalrapportages (met behulp van een data dashboard) de voortgang van de organisatieontwikkeling besproken.

Ter bevordering van de eigen expertise zullen experts op het gebied van verduurzaming, energieproductie en verbruik worden uitgenodigd en/of externe bedrijfsbezoeken worden georganiseerd.

De RvC evalueert het eigen functioneren aan het einde van iedere vergadering (kort) en eens per jaar uitvoerig.

Tenminste een keer per jaar komt de RvC samen met het gehele Team van Zeeuwind voor een uitgebreide inhoudelijke discussie bijeen (strategiedag).

Jaarlijks wordt het functioneren van de RvB geëvalueerd.

Jaarplanning:

Activiteit/onderwerp	jan	febr	m rt	april	mei	juni	sep t	okt	nov	dec
ALV						24-6				9-12
RvC vergadering		10-2		6-4	25-5		7-9	26-10	30-11	
Voorbereiding ALV				6-4				26-10		
Jaarrekening					25-5					
bestuursverslag					25-5					
Kwartaal rapportages		10-2			25-5		7-9		30-11	
Overleg accountant					25-5		x			
Begroting								26-10		
Jaarplan								26-10		
RvC zelfevaluatie						x				
Evaluatie funct directeur		7-2								
Strategiedag						x				
Deskundigh. bev		x		x						
Jaarexcursie/themadag									x	

X = nog te voorzien van specifieke data

Thema's voor 2020-2021 als afgeleide van beleid organisatie

Een aandachtspunt voor de zelfevaluatie van de RvC: de wijze waarop met de (klassieke) dilemma's van toezichthouders wordt omgegaan:

- Distantie versus betrokkenheid
- Onafhankelijkheid versus loyaliteit
- Controleren versus meedenken
- Organisatiebelang versus maatschappelijk belang
- Hoofdlijnen van beleid versus aandacht voor specialismen

Daarnaast is er een aantal specifieke thema's voor de periode 2020-2021 die bijzonder aandacht behoeven:

- Vergoeding RvC, 1^e halfjaar 2020;
- Werkwijze bij activering ontwikkelkosten in projecten, 1^e halfjaar 2020;
- Waardering van ontwikkelkosten bij inbreng in deelnemingen, 1^e halfjaar 2020;
- Opzet nieuwe projectenadministratie incl. inhoud rapportage aan RvC, 1^e halfjaar 2020;
- Overall risicoanalyse (consolidatie risico's projecten, imago, ICT, personeel, enz.), specificeren en agenderen;
- Financierbaarheid, 2021;

- Fiscale taxplanning, 1^e halfjaar 2021;
- Toedeling van bevoegdheden bestuur en RvC zoals in statuten beoordelen (art 34 en 41) en mandaat bestuur (bij projecten, deelnemingen en samenwerkingsovereenkomsten), 2021;
- Opstellen ledenplan c.q. afzonderlijke paragraaf in jaarplan, 2^e halfjaar 2020;
- Duurzaamheidsbeleid Zeeuwind, 2^e halfjaar 2020;
- Functiebeschrijvingen, functieweging en salarisgebouw, 1^e halfjaar 2020;
- Topstructuur professionele Zeeuwind-organisatie RvB, 1^e halfjaar 2020;
- Strategisch Personeelsplan, 1^e halfjaar 2020;
- HR beleid, 2^e halfjaar 2020;
- Veiligheidsbeleid op parken en projecten in aanbouw, 2^e halfjaar 2020.