

Gedragscode Team Limburg Sport

De principes voor goed bestuur en toezicht



Inhoudsopgave

1. Voorwoord gedragscode	3
2. Maatschappelijke doelstelling	3
3. Toepassing gedragscode	3
4. Onafhankelijkheid en integriteit	4
5. Rol, taakverdeling en verantwoordelijkheid	5
6. Algemene en dagelijkse leiding	6
7. Mensen en middelen in de organisatie	6
8. Professionele uitvoering	7
9. Verantwoordelijkheid t.a.v. samenstelling	8

1. Voorwoord gedragscode

Governance gaat over het besturen en de continuïteit van de organisatie Team Limburg sport. Daarnaast speelt de gedragscode een belangrijke rol in het vertrouwen en de legitimiteit die Team Limburg Sport in de buitenwereld geniet. Bewust omgaan met governance is essentieel voor de voorbeeldrol die Team Limburg Sport in de Limburgse Sportinfrastructuur heeft. Het biedt een normatief kader voor goed bestuur en toezicht. Door de code te hanteren laten we als verantwoordelijk bestuurder en toezichthouders in de sportsector aan de buitenwereld zien dat wij de gangbare standaarden voor goed bestuur en toezicht volgen. De code komt niet in de plaats van de eigen verantwoordelijkheid van bestuurders en toezichthouders. Ze is juist bedoeld om bewustwording en kritische reflectie door bestuur en toezicht te stimuleren. Daarom biedt de code de handvatten voor het handelen in situaties die ingewikkeld zijn, zoals bijvoorbeeld in het geval van belangenverstrengeling. De code bevat algemeen geldende principes, waarvoor geldt: 'pas toe én leg uit'.

2. Maatschappelijke doelstelling

De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door sportwaarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.

- Team Limburg Sport heeft een professioneel bestuur en toezicht en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.
- Team Limburg Sport realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze.
- Team Limburg Sport kent een integere en open cultuur. Bestuurders en toezichthouders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.
- De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuurders en toezichthouders zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.

3. Toepassing gedragscode

De organisatie past de principes van Bestuur in Sport toe en legt uit hoe zij dat heeft gedaan (pas toe én leg uit). De organisatie volgt de gedragscode op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe óf leg uit).

- Bij Team Limburg Sport hebben de bestuurder en de Raad van Toezicht ieder hun eigen verantwoordelijkheid voor het naleven van de code.
- De bestuurder neemt het initiatief voor het verankeren van de code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de code door de organisatie. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks intern en toetst dit elke 3 jaar extern.
- Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.

- De verantwoording in het jaarverslag dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst gaat in ieder geval over:
 - de wijze waarop de organisatie de principes en aanbevelingen van de code heeft toegepast;
 - de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden;
 - het functioneren van de bestuurder, de Raad van Toezicht en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangen verstrengeling of tegenstrijdig belang;
 - de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle;
 - het beloningsbeleid, de beloning, contractduur en (neven)functies van bestuurders;
 - de honorering en/of vergoedingsregels en (neven)functies van de leden van de Raad van Toezicht.

4. Onafhankelijkheid en integriteit

Bestuurder en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

- Bestuurders en toezichthouders zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.
- De bestuurder en de Raad van Toezicht vergewissen zich van de onafhankelijkheid van hun leden. Bestuurder en toezichthouders hebben geen zakelijke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder of toezichthouder. Zij aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.
- Een voormalig lid van de bestuurder kan gedurende een periode van vier jaar geen toezichthouder van de organisatie zijn.
- Bestuurders en toezichthouders laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.
- De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuurders en toezichthouders op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen
- Bestuurders en toezichthouders melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de Raad van Toezicht en verschaffen hem daarover alle relevante informatie. De Raad van Toezicht besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokken toezichthouder(s) en/of bestuurder(s) of er sprake is van ongewenste belangen -verstrengeling of tegenstrijdig belang- en treft passende maatregelen. De Raad van Toezicht geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.
- Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling zorgt de betrokken bestuurder of toezichthouder ervoor dat deze belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. De Raad van Toezicht ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer de betrokken bestuurder of toezichthouder hierin nalatig is.

- Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder of toezichthouder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.
- Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders of toezichthouders (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

5. Rol, taakverdeling en verantwoordelijkheid

Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

- De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke en toezichthoudende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Toezichthouders nemen geen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over die tot de verantwoordelijkheid van de bestuurder behoren.
- De bestuurder zorgt ervoor dat de Raad van Toezicht zijn toezichthoudende rol volledig en naar behoren kan uitoefenen en treedt niet in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de toezichthouders.
- De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en geeft deze alle informatie die nodig is voor het goed kunnen functioneren als Raad van Toezicht. De bestuurder doet dit gevraagd, ongevraagd en tijdig. Over de informatievoorziening zijn schriftelijk afspraken gemaakt.
- De leden van de Raad van Toezicht hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. De Raad van Toezicht kan informatie vragen aan de bestuurder, aan overige functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.
- De bestuurder rapporteert aan de Raad van Toezicht over contacten met de externe belanghebbenden. Dit gaat om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten. Dit maakt het mogelijk dat de Raad van Toezicht bij het uitoefenen van zijn toezicht daarmee rekening kan houden, daar tijdig en effectief op kan anticiperen. Waar nodig en in overleg met de bestuurder, kan de Raad van Toezicht zelf contact kan hebben met deze relaties.
- Bestuur en Raad van Toezicht zorgen dat zij vanuit het belang van de organisatie conflicten binnen de bestuurder, binnen de Raad van Toezicht of tussen de bestuurder en de Raad van Toezicht onderling actief beheersen en zo snel mogelijk oplossen. Arbeidsconflicten met bestuurder worden door de Raad van Toezicht opgelost.
- De bestuurder en de Raad van Toezicht bevorderen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie. Zij maken afspraken over de omgang met het medezeggenschapsorgaan.

6. Algemene en dagelijkse leiding

De bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

- De bestuurder handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. De bestuurder weegt daarbij de sportieve en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.
- De bestuurder zorgt ervoor dat de integriteit en onafhankelijkheid die voor Team Limburg Sport wezenlijk zijn, worden gewaarborgd.
- De bestuurder bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. De bestuurder stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
- De bestuurder kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt de bestuurder zijn onderlinge taak-, verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling en werkwijze vast in het directie/bestuursreglement, dat goedkeuring behoeft van de Raad van Toezicht.
- Bestuurder zorgt dat hij/zij goed toegerust is voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

7. Mensen en middelen in de organisatie

Bestuurder gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

- Bestuurder is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving, het sportieve en zakelijk beleid en het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. De bestuurder voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risicobeheersing en controle.
- Bestuurder handelt als goed werkgever: hij schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden.
- De code goed bestuur van NOC*NSF kan hierbij behulpzaam zijn.
- De bestuurder maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van de Raad van Toezicht als deze onregelmatigheden de bestuurder of de Raad van Toezicht zelf betreffen.
- Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van Team Limburg Sport en stemt overeen met wettelijke voorschriften van de CAO Sport.

8. Professionele uitvoering

De Raad van Toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

- De Raad van Toezicht vervult zijn rol vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. De Raad van Toezicht toetst of de bestuurder bij de uitoefening van zijn taken een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de sportieve en zakelijke belangen van de organisatie en de belangen van de interne en externe belanghebbenden.
- De leden van de Raad van Toezicht houden actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. Zij bewaken de maatschappelijke doelstelling en de continuïteit van de organisatie. De Raad van Toezicht geeft de bestuurder de ruimte voor ondernemerschap vanuit het besef dat besturen het maken van keuzes is waaraan kansen én risico's verbonden zijn.
- De toezichthoudende taak heeft in ieder geval betrekking op:
 - het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie;
 - de strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie;
 - de verhouding met publieke partners;
 - de dialoog met de interne en externe belanghebbenden;
 - de naleving van wet- en regelgeving;
 - de bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid.
- De Raad van Toezicht benoemt, mede op advies van de bestuurder, de externe accountant, telkens voor een periode van maximaal zeven jaar. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van de Raad van Toezicht verslag uit van zijn bevindingen. De externe accountant krijgt vanuit de organisatie geen opdrachten die zijn onafhankelijke controlewerkzaamheden in gevaar zouden kunnen brengen. De bestuurder rapporteert jaarlijks aan de Raad van Toezicht over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.
- De Raad van Toezicht heeft in overleg met de bestuurder contact met de belangrijke publieke financiers van de organisatie.
- De Raad van Toezicht adviseert de bestuurder, zowel anticiperend als reflecterend op beslissingen van de bestuurder. Hij doet dat gevraagd en ongevraagd.
- Vanuit de werkgeversrol beslist de Raad van Toezicht over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden en beloning, beoordeling, schorsing en ontslag van de leden van de bestuurder. Bij de benoeming van een bestuurder toetst de Raad van Toezicht diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de bestuursfunctie.
- Toezichthouders treden op als ambassadeur en representeren in overleg met de bestuurder de organisatie bij externe gelegenheden.
- De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren. In het reglement van toezicht legt de raad de onderlinge taakverdeling en zijn werkwijze vast. Iedere toezichthouder moet voldoende tijd hebben voor een goede taakvervulling.
- De Raad van Toezicht bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar, via een zelfevaluatie buiten aanwezigheid van de bestuurder. Eens per drie jaar doet men dat onder externe begeleiding. Aan de orde komen: het functioneren van de Raad van Toezicht, de samenwerking tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder en de onderlinge samenwerking tussen de leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht rapporteert hierover in het jaarverslag.
- De Raad van Toezicht bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de bestuurder het functioneren van de bestuurder en de onderlinge samenwerking.

- De voorzitter heeft bijzondere taken: hij bereidt de agenda voor, leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluit - vorming in de Raad van Toezicht. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van de Raad van Toezicht, collectief en individueel. De voorzitter is eerstverantwoordelijke voor de evaluatie van de Raad van Toezicht. De organisatie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.
- In situaties waarbij sprake is van (mogelijke) belangenverstrengeling, tegenstrijdig belang, onderlinge conflicten of calamiteiten bevordert de voorzitter een zorgvuldige behandeling en besluit - vorming door de Raad van Toezicht. Hij is in zulke situaties het eerste aanspreekpunt voor de bestuurder, de Raad van Toezicht en externe belanghebbenden.

9. Verantwoordelijkheid t.a.v. samenstelling

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

- De Raad van Toezicht bestaat uit ten minste drie en maximaal vijf leden. De samenstelling is zodanig dat hij zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol naar behoren kan vervullen. De Raad van Toezicht waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het sport segment, de zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap.
- De organisatie maakt vacatures in de Raad van Toezicht openbaar en werft nieuwe toezichthouders op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt de Raad van Toezicht de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.
- Elke toezichthouder moet het algemeen, sportief en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elke toezichthouder met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover de Raad van Toezicht overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken.
- De maximale zittingstermijn voor toezichthouders bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dat statutair vast. Herbenoeming van een toezichthouder vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van de Raad van Toezicht, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van de betrokken toezichthouder vormen hiervoor de basis.
- Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.
- Nieuwe toezichthouders krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren als toezichthouder relevant zijn. Jaarlijks bespreekt de Raad van Toezicht in welk opzicht de toezichthouders individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.
- De Raad van Toezicht stelt een eventuele vergoeding voor zijn leden vast, passend bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Deze vergoeding is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.