



Omdat
opleiden
werkt!

IW Nederland

Governance code

Juni 2018

Inhoud

1	Vooraf	3
2	Uitgangspunten	4
	Vier onderdelen en tien criteria	4
3	Onderdeel A. Bestuur en toezicht	6
	3.1 Bestuursmodel, checks and balances	6
	3.2 De directeur	8
	3.3 De raad van toezicht en het bestuur	8
4	Onderdeel B. Betrokkenheid van stakeholders	10
	4.1 Stakeholders	10
	4.2 Tegenstrijdige belangen.....	10
5	Onderdeel C. Hybriditeit	11
	5.1 Andere (private) dienstverlening.....	11
	5.2 Gelieerde rechtspersonen	12
6	Onderdeel D. Publieke verantwoording	13
	6.1 Website	13
	6.2 Jaarverslag	13
7	Onderdeel E. Handhaving van de code	14
	Bijlage 1. Handreikingen voor profielschetsen	15
	Bijlage 2. De Samenwerkingsafspraken en governance	16

1 Vooraf

IW (bestaat uit:

- de Stichting IW Nederland;
- de aangesloten regionale opleidingsbedrijven IW.

Als in deze Governance code wordt gesproken over IW, wordt bedoeld zowel de Stichting IW Nederland als de regionale opleidingsbedrijven IW.

In andere gevallen wordt specifiek de stichting dan wel een opleidingsbedrijf aangeduid.

De missie van IW is het voorzien in de behoefte aan voldoende en goed gekwalificeerd personeel met het juiste vakmanschap voor de elektrotechniek en installatietechniek in Nederland.

IW ziet governance – goed bestuur en goed toezicht daarop – als belangrijke voorwaarde voor de kwaliteit van de werkzaamheden. Daartoe is de governance code ontwikkeld.

De bepalingen in de code hebben betrekking op het besturen van IW, op het toezicht houden daarop en op het afleggen van verantwoording aan stakeholders. De code geeft richtlijnen voor de invulling van governance en geeft de omgeving duidelijkheid over wat zij van IW mag verwachten en hoe zij de governance van IW kan beoordelen.

IW verplicht zich om de bepalingen in de code toe te passen, tenzij er valide redenen zijn om van één of enkele bepalingen af te wijken. IW zal zich over de redenen om af te wijken, openlijk verantwoorden.

Inwerkingtreding

IW verbindt zich om de governance code per 01-01-2019 geïmplementeerd te hebben in de organisatie.

2 Uitgangspunten

Deze code voor goed bestuur, toezicht en verantwoording is een instrument om de kwaliteit en deugdelijkheid van de taakuitoefening van IW te bevorderen, om de transparantie te vergroten en het vertrouwen van stakeholders en overige belanghebbenden in IW te behouden en versterken.

De code gaat over het besturen van IW, het interne toezicht daarop en de verantwoording daarover aan stakeholders. De code richt zich op de gehele organisatie, dus zowel op de reguliere opleidingstaken MBO als de vormen van betaalde dienstverlening. De code richt zich niet op aan IW gelieerde rechtspersonen. Wel bevat zij bepalingen voor de relatie tussen IW en gelieerde rechtspersonen.

De governance code is niet vrijblijvend. Zowel Stichting IW Nederland als de regionale opleidingsbedrijven IW hebben zich verplicht de bepalingen in de code toe te passen, tenzij zij goede redenen hebben om van één of enkele bepalingen af te wijken. De stichting dan wel een opleidingsbedrijf moet zich over de redenen om af te wijken, openlijk verantwoorden.

De code beperkt zich tot bepalingen die wezenlijk zijn voor goed bestuur en toezicht; detaillering is zo veel mogelijk vermeden. Naast de verplichtende bepalingen (pas toe of leg uit) geeft de code handreikingen die kunnen, maar niet hoeven worden gebruikt bij de inrichting van de governance. De profielschetsen in de bijlage zijn hiervan een voorbeeld.

Vier onderdelen en tien criteria

De code is opgebouwd uit vier onderdelen en tien criteria. Deze geven duidelijkheid over de ondergrens waaraan IW moet voldoen bij transparantie en publieke verantwoording. Deze worden dan ook in de monitoring gehanteerd bij de beoordeling.

Onderdeel A. Bestuur en toezicht

Criterion 1. Het opleidingsbedrijf kent in bestuurlijke zin een tweetrapsraket met de keuze uit twee modellen:

- A. Het Raad van Toezicht-model: een eindverantwoordelijke directeur/bestuurder, belast met beslissingsbevoegdheden en uitvoering van besluiten, met een Raad van Toezicht die gebruik van die bevoegdheden controleert.
- B. Het Bestuursmodel: een toezichthoudend bestuur dat beleid vaststelt en bevoegdheden verregaand delegeert aan de directie.

Criterion 2. IW beschikt over open bare profielschetsen van leden van een raad van toezicht/bestuur en directie, waarin de vereiste professionaliteit wordt omschreven, en hanteert deze bij de invulling van vacatures.

Criterion 3. Voor leden van de raad van toezicht/het bestuur kent IW beperkte benoemingsperiodes. IW zorgt voor periodieke evaluaties van beide.

Criterion 4. IW wordt professioneel bestuurd, met inachtnaam van bestuurlijke hygiëne.

Onderdeel B. Betrokkenheid van de stakeholders

criterium 5. IW zorgt ervoor dat stakeholders cruciale invloed hebben op en zich betrokken voelen bij de uitvoering van de taken en het realiseren van de doelstellingen van IW.

Onderdeel C. Hybriditeit

criterium 6. IW zorgt voor boekhoudkundige scheiding van opleidingstaken met branchefinanciering en de meer private diensten met andere financiering.

Onderdeel D. Publieke verantwoording

criterium 7. IW maakt op de website beleid en inrichting duidelijk, evenals de relatie met gelieerde rechtspersonen.

criterium 8. IW maakt in jaarverslagen duidelijk welke prestaties zijn geleverd in relatie tot gestelde doelen en hoe besturen en directie het betreffende jaar waren ingericht. Een jaarverslag is op de website geplaatst.

Onderdeel E. Handhaving van de code

criterium 9. IW heeft de code per 01-01-2019 geïmplementeerd met een verantwoording van eventuele afwijkingen als gevolg van de bijzondere structuur van bijvoorbeeld een opleidingsbedrijf.

criterium 10. IW heeft een voorziening die tijdige implementatie en handhaving van de code bewaakt.

3 Onderdeel A. Bestuur en toezicht

criterium 1.

Het opleidingsbedrijf kent in bestuurlijke zin een tweetrapsraket met de keuze uit twee modellen:

- A. Het Raad van Toezicht-model: een eindverantwoordelijke directeur/bestuurder, belast met beslissingsbevoegdheden en uitvoering van besluiten, met een Raad van Toezicht die gebruik van die bevoegdheden controleert;
- B. Het Bestuursmodel: een toezichthoudend bestuur dat beleid vaststelt en bevoegdheden verregaand delegeert aan de directie.

criterium 2.

IW beschikt over openbare profielschetsen van leden van een raad van toezicht/bestuur en directie, waarin de vereiste professionaliteit wordt omschreven, en hanteert deze bij de invulling van vacatures.

criterium 3.

Voor leden van de raad van toezicht/het bestuur kent IW beperkte benoemingsperiodes. IW zorgt voor periodieke evaluaties van beide.

criterium 4.

IW wordt professioneel bestuurd, met inachtnaam van bestuurlijke hygiëne.

IW organiseert tegenmacht door scheiding tussen enerzijds de bevoegdheid te beslissen en uit te voeren (besturen) en anderzijds de controle op het gebruik van die bevoegdheid (toezicht houden).

3.1 Bestuursmodel, checks and balances

- A. Er zijn twee mogelijkheden voor het onderbrengen van de functies 'besturen' en 'toezicht houden'.
 - Optie I: De directeur/ bestuurder is eindverantwoordelijk en aansprakelijk voor het besturen van de rechtspersoon. De raad van toezicht ziet toe op het beleid van de directeur/bestuurder en de algemene gang van zaken bij de rechtspersoon.
 - Optie II: Het bestuur is eindverantwoordelijk en aansprakelijk voor het besturen van het opleidingsbedrijf, maar heeft de bestuurlijke taken vergaand gedelegeerd aan de directeur. Het bestuur houdt toezicht op de uitvoering van de gedelegeerde taken door de directeur. Het bestuur blijft de bestuurder in de zin van het stichting- en verenigingsrecht.
- B. De directie legt in elk geval de volgende zaken ter goedkeuring aan de raad van toezicht voor (optie I) of ter vaststelling aan het bestuur (optie II).
 - Visie en beleid ten aanzien van de uitvoering van de taken.
 - Visie en beleid ten aanzien van het exploiteren en/of financieren van andere (private) diensten.
 - Visie en beleid ten aanzien van de wijze waarop stakeholders worden betrokken bij beleids- en planontwikkeling en worden geïnformeerd.
 - Het meerjarenplan en het jaarplan en de daarbij horende begroting en/of financiële raming.
 - De jaarrekening en het jaarverslag.

- Het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking, indien die van strategisch grote betekenis is voor het opleidingsbedrijf.
 - Het verkrijgen van deelneming van een aanzienlijke omvang en/of strategisch grote betekenis voor het opleidingsbedrijf en beëindiging daarvan.
 - Het fuseren met een andere rechtspersoon.
 - Het sluiten van overeenkomsten tot het verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, eventueel boven een door de raad van toezicht/het bestuur nader te bepalen bedrag of op een andere wijze door dat orgaan gelimiteerd.
 - Het sluiten van overeenkomsten waarbij de rechtspersoon zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
 - Andere financiële transacties of rechtshandelingen welke een door de raad van toezicht/het bestuur nader te bepalen bedrag of waarde te boven gaan.
 - Statutenwijziging.
 - Het aanvragen van faillissement of surseance van betaling.
 - Ontbinding van het opleidingsbedrijf.
 - Overige majeure beslissingen te bepalen door de raad van toezicht/het bestuur van het opleidingsbedrijf.
- C. De directie onderbouwt de plannen en legt deze tijdig voor aan de raad van toezicht/het bestuur.
- D. In elk geval worden de volgende zaken door de raad van toezicht/het bestuur kritisch gevolgd.
- De realisatie van visie en beleid ten aanzien van de uitvoering van de taken.
 - De realisatie van visie en beleid ten aanzien van de exploitatie en/of financiering van andere (private) diensten (zie ook de bepalingen over hybriditeit).
 - De realisatie van visie en beleid ten aanzien van de wijze waarop stakeholders worden betrokken bij beleids- en planontwikkelingen en worden geïnformeerd.
 - De realisatie van het meerjarenplan en het jaarplan en de daarbij horende begroting.
 - De toepassing en werking van voorzieningen voor het beheersen van het functioneren van de organisatie en voor het signaleren en managen van risico's.
 - Het voldoen aan wet- en regelgeving.
 - Het handelen van de directeur en het functioneren van de organisatie in het algemeen.
- E. De directeur is verplicht om de raad van toezicht/het bestuur tijdig te voorzien van de relevante informatie om toezicht te kunnen houden. De raad van toezicht/het bestuur heeft het recht en de plicht om van de directeur alle informatie te verlangen die hij behoeft om zijn toezichttaak goed te kunnen uitoefenen.
- F. De directeur en de raad van toezicht/het bestuur richten zich bij het toezicht houden naar het belang van de rechtspersoon en zijn maatschappelijke doelstelling, daarbij zo veel mogelijk rekening houdend met de belangen van de stakeholders.
- G. De wijze waarop de functies 'besturen' en 'toezicht houden' zijn gescheiden, wordt vastgelegd in de statuten en een reglement. Daarin wordt in elk geval beschreven welke organen welke taken,

verantwoordelijkheden en bevoegdheden hebben, hoe deze organen worden samengesteld en welke werkwijze zij hanteren. Statuten en reglement worden vastgesteld door de raad van toezicht/het bestuur.

3.2 De directeur

De raad van toezicht (optie I) of het bestuur (optie II) is verantwoordelijk voor een goede invulling en een goed functioneren van de directeur, passend bij wat het opleidingsbedrijf nodig heeft.

- A. De directie kan uit één of meer personen bestaan. De raad van toezicht/het bestuur bepaalt de omvang en structuur van de directie. Bij een meerhoofdige directie wordt duidelijk gemaakt wie welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft. Er zijn in elk geval afspraken over wie verantwoordelijk is voor het organiseren van overleg tussen de directeur(en), de kwaliteit van de besluitvorming binnen de directie en het overleg met de raad van toezicht/het bestuur.
- B. De raad van toezicht/het bestuur benoemt de directeur. De raad van toezicht/het bestuur kan de directeur schorsen en ontslaan en anderszins ingrijpen bij disfunctioneren van de directeur.
- C. De raad van toezicht/het bestuur bepaalt de contractvorm, de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden van de directeur. De bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op de omvang en zwaarte van de functie van directeur.
- D. De kwaliteiten van de directeur sluiten aan bij hetgeen het opleidingsbedrijf in de komende periode nodig heeft. Daartoe werkt de raad van toezicht/het bestuur bij de werving en selectie van de directeur met een vooraf opgestelde profielschets. Bovendien worden de leden van de directie jaarlijks door de raad van toezicht/het bestuur geëvalueerd. De uitkomsten van de evaluatie worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de raad van toezicht/het bestuur.
- E. De werkwijze van de directie, de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de directie, de regels voor benoeming, schorsing en ontslag, alsmede voor evaluatie worden vastgelegd in door de raad van toezicht/het bestuur vast te stellen statuten en reglement.

3.3 De raad van toezicht en het bestuur

De raad van toezicht is zelf verantwoordelijk voor een goede invulling en een goed functioneren van de raad van toezicht, passend bij wat een opleidingsbedrijf nodig heeft (optie I).

Het bestuur heeft die verantwoordelijkheid voor de invulling van het bestuur (optie II).

- A. De raad van toezicht/het bestuur zorgt voor een adequate samenstelling en stelt daartoe een profielschets op.
- B. De leden van de raad van toezicht/het bestuur worden benoemd door de raad van toezicht/het bestuur zelf. De raad van toezicht/het bestuur benoemt zijn voorzitter.

- C. De leden van de raad van toezicht/ het bestuur opereren in het belang van het opleidingsbedrijf en haar taak.
- D. De voorzitter van de raad van toezicht/het bestuur is verantwoordelijk voor het creëren van de nodige voorwaarden voor het adequaat functioneren van de raad van toezicht/het bestuur en is het primaire aanspreekpunt voor de leden van de raad van toezicht/het bestuur en de directeur.
- E. De leden van de raad van toezicht/het bestuur kunnen door het benoemende orgaan worden geschorst en ontslagen.
- F. De leden van de raad van toezicht/het bestuur worden benoemd voor een beperkte periode en kunnen worden herbenoemd. De benoemingsperiode wordt vastgesteld door de raad van toezicht/het bestuur en is maximaal 9 jaar. Aan het einde van de benoemingsperiode vindt evaluatie plaats. De raad van toezicht/het bestuur stelt een rooster van aftreden vast.
- G. Het besluit over herbenoeming wordt genomen door de raad van toezicht/het bestuur. Het betreffende lid wordt door de raad van toezicht/het bestuur beoordeeld op basis van zijn/haar kwaliteiten in relatie tot de (herijkte) profielschets.
- H. Periodiek evalueert de raad van toezicht/het bestuur de eigen inrichting en het eigen functioneren als collectief en de bijdrage van de afzonderlijke leden. De conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de raad van toezicht/het bestuur.
- I. De uitwerking van bovenstaande aspecten en andere regels voor het functioneren van de raad van toezicht/het bestuur worden vastgelegd in door de raad van toezicht/het bestuur vast te stellen statuten en een reglement.

4 Onderdeel B. Betrokkenheid van stakeholders

criterium 5.

IW zorgt ervoor dat stakeholders cruciale invloed hebben op en zich betrokken voelen bij de uitvoering van de taken en het realiseren van de doelstellingen van IW.

4.1 Stakeholders

- A. De directie ontwikkelt beleid voor de dialoog met belangrijke stakeholders van het opleidingsbedrijf. Het beleid bevat in elk geval de volgende elementen.
- Wie de belanghebbenden zijn.
 - Hoe hun inbreng ten behoeve van beleidsontwikkeling wordt georganiseerd.
 - Waarover en hoe aan hen informatie wordt gegeven.
- B. Het beleid voor de dialoog met de belangrijke stakeholders wordt door de raad van toezicht/het bestuur goedgekeurd c.q. vastgesteld.
- C. De raad van toezicht/het bestuur ziet toe op realisering van het beleid met betrekking tot de dialoog met de stakeholders.
- D. In de statuten en een reglement wordt de plaats van de stakeholders binnen een opleidingsbedrijf vastgelegd. Statuten en reglement worden vastgesteld door de raad van toezicht/het bestuur.

4.2 Tegenstrijdige belangen

- A. Belangenverstreming van leden van de directie die de uitoefening van hun taak kan beïnvloeden, wordt vermeden. De raad van toezicht/het bestuur waakt hierover.
- B. Belangenverstreming van leden van de raad van toezicht/het bestuur wordt vermeden. De raad van toezicht/het bestuur waakt hierover.
- C. Het lid van de raad van toezicht/het bestuur meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de raad van toezicht/het bestuur en aan de overige leden en geeft alle relevante informatie. De raad van toezicht/het bestuur beslist of er sprake is van tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan.
- D. Bij besluiten van de raad van toezicht/het bestuur waarbij tegenstrijdige belangen van een lid van dat orgaan spelen, vindt in de raad van toezicht/het bestuur discussie en besluitvorming over het onderwerp plaats, zonder aanwezigheid van het betreffende lid van de raad van toezicht/het bestuur.
- E. In de statuten en een reglement kunnen de regels ter voorkoming van belangenverstreming verder uitgewerkt. Statuten en reglement worden vastgesteld door de raad van toezicht/het bestuur.

5 Onderdeel C. Hybriditeit

criterium 6.

IW zorgt voor boekhoudkundige scheiding van opleidingstaken met branchefinanciering en private diensten met andere financiering.

- A. Directie en raad van toezicht/bestuur van het opleidingsbedrijf zijn verantwoordelijk voor de andere (private) diensten binnen het opleidingsbedrijf zelf, dan wel voor de financiering van andere (private) diensten uitgevoerd door anderen.
- B. Directie en raad van toezicht/bestuur van het opleidingsbedrijf zijn ook verantwoordelijk voor de relatie met gelieerde rechtspersonen en maken kenmerken van die relatie openbaar.

5.1 Andere (private) dienstverlening

- A. Het opleidingsbedrijf heeft een visie op het (doen) verlenen van andere (private) diensten. In elk geval zijn daarin geformuleerd:
 - of het opleidingsbedrijf zelf andere (private) diensten kan leveren of door anderen kan doen leveren;
 - welke meerwaarde het opleidingsbedrijf daarmee wil bereiken;
 - aan welke voorwaarden en condities het exploiteren en/of financieren van andere (private) diensten moet voldoen.
- B. Het exploiteren van andere (private) diensten, zelf of door een ander, is gebaseerd op een plan dat in elk geval bevat:
 - aard en omvang van de andere (private) diensten, geëxploiteerd door het opleidingsbedrijf zelf of door een ander;
 - raming van de kosten en opbrengsten van de andere (private) diensten;
 - indien van toepassing: omvang van de investering;
 - risico's en beheersingsmaatregelen wat betreft de financiën en het realiseren van hetgeen is gepland.
- C. Als het opleidingsbedrijf zelf andere (private) diensten exploiteert, zorgt het voor:
 - een adequate en inzichtelijke boekhoudkundige scheiding; dat wil zeggen een goede registratie van werkzaamheden en personen en toedeling van baten en lasten;
 - een inzichtelijke, integrale kostprijsberekening voor de andere (private) diensten.
- D. De volgende informatie wordt in elk geval opgenomen in het jaarverslag van het opleidingsbedrijf:
 - aard en omvang van de andere (private) diensten geëxploiteerd door het opleidingsbedrijf zelf of geëxploiteerd door derden en gefinancierd door het opleidingsbedrijf. Dat alles in relatie tot hetgeen was gepland;
 - de bijdrage die deze andere (private) diensten hebben geleverd aan de doelstelling in relatie tot hetgeen was gepland.

5.2 Gelieerde rechtspersonen

- A. Bij een opleidingsbedrijf is beschikbaar:
- in welke andere rechtspersonen het opleidingsbedrijf deelneemt, dan wel enig aandeelhouder is;
 - met welke andere rechtspersonen het opleidingsbedrijf een personele unie vormt op het niveau van de directie en/of de raad van toezicht/het bestuur;
 - met welke andere rechtspersonen het opleidingsbedrijf een samenwerkingsrelatie heeft die van cruciale betekenis is voor het opleidingsbedrijf (zoals het uit- of inbesteden van een aanzienlijk deel van de werkzaamheden of het inhuren of detacheren van een aanzienlijk deel van het personeel).
- B. Het in- of uitbesteden van werkzaamheden en/of het inhuren of detacheren van personeel is gebaseerd op:
- een adequate en inzichtelijke boekhoudkundige scheiding; dat wil zeggen een heldere registratie van werkzaamheden en een heldere toedeling van alle lasten en baten;
 - een inzichtelijke, integrale kostprijsberekening;
 - een overeenkomst met rechten en plichten van beide partijen.

6 Onderdeel D. Publieke verantwoording

criterium 7.

Het opleidingsbedrijf maakt op de website beleid en inrichting van het opleidingsbedrijf duidelijk, alsmede de relatie met gelieerde rechtspersonen.

criterium 8.

Het opleidingsbedrijf maakt in het jaarverslag duidelijk welke prestaties zijn geleverd in relatie tot gestelde doelen en hoe besturen en directie het betreffende jaar waren ingericht. Het jaarverslag staat op de website.

De code besteedt veel aandacht aan externe verantwoording in het jaarverslag en via de website. Het gaat onder meer om wat het opleidingsbedrijf biedt, doet en presteert; hoe de governance-inrichting eruit ziet en hoe de te onderscheiden organen in het afgelopen jaar hebben gefunctioneerd; wat het beleid voor de dialoog met stakeholders is en in hoeverre het beleid gerealiseerd is.

6.1 Website

De volgende informatie is in elk geval via de website voor iedereen beschikbaar.

- A. Wat het opleidingsbedrijf biedt en doet:
- doelstelling en beleid van het opleidingsbedrijf;
 - de dienstverlening van het opleidingsbedrijf.
- B. Hoe de governance-inrichting van het opleidingsbedrijf eruit ziet:
- de organen voor de functies 'besturen' en 'toezicht houden' en voor de participatie van stakeholders, alsmede hun taken;
 - het reglement voor deze organen, de eventuele integriteitcode en de profielschets voor de raad van toezicht/het bestuur.
- C. Het beleid voor de dialoog met de stakeholders.

6.2 Jaarverslag

De volgende informatie wordt in elk geval in het openbare jaarverslag opgenomen.

- A. Wat het opleidingsbedrijf in de afgelopen periode heeft gepresteerd in relatie tot gestelde doelen.
- B. Hoe de directie en de raad van toezicht/het bestuur in de afgelopen periode waren ingericht en functioneerden:
- de directie: samenstelling van de directie
 - de raad van toezicht/het bestuur: omvang en samenstelling;
 - de werkzaamheden van de raad van toezicht/het bestuur in het afgelopen jaar, waaronder het aantal vergaderingen met de belangrijkste behandelde onderwerpen en besluitvorming.

7 Onderdeel E. Handhaving van de code

criterium 9.

IW heeft de code per 01-01-2019 geïmplementeerd met een verantwoording van eventuele afwijkingen als gevolg van de bijzondere structuur van bijvoorbeeld een opleidingsbedrijf.

criterium 10.

IW heeft een voorziening die tijdige implementatie en handhaving van de code bewaakt.

- A. De code voor good governance van IW is een instrument voor zelfregulering. De toepassing van de code is de verantwoordelijkheid van elk afzonderlijk opleidingsbedrijf, dat zich in een jaarverslag publiekelijk hierover kan verantwoorden.
- B. In de lijn van zelfregulering past dat IW zorgt voor bewaking van de handhaving van de code. Daartoe agendeert, bespreekt en evalueert het bestuur van Stichting IW-Nederland jaarlijks de code.

Bijlage 1. Handreikingen voor profielschetsen

Profielkenmerken voor de raad van toezicht/het bestuur als collectief

- Bestuurlijke ervaring/managementervaring op positie die vergelijkbaar of zwaarder is dan die van de directie.
- Strategisch bestuurlijke inzichten.
- Financiële deskundigheid.
- Branche kennis: middelbaar beroepsonderwijs en betrokken bedrijfstakken.
- In staat onafhankelijk te opereren en de belangen evenwichtig mee te nemen in de oordeels- en besluitvorming.
- Onbevangen kunnen opereren ten opzichte van elkaar, de directie en belangrijke stakeholders.
- Handen op de rug', maar ook doortastend beslissen waar nodig.
- Snel overzicht en inzicht kunnen verwerven.
- Goed ontwikkelde maatschappelijke antenne en geweten.
- In staat tot kritische zelfreflectie, zeker omdat de raad van toezicht/het bestuur verantwoordelijk is voor het eigen functioneren en omdat de leden moeten opereren in het spanningsveld tussen onafhankelijkheid en betrokkenheid.

Aanvullende profielkenmerken voor de voorzitter van de raad van toezicht/het bestuur

- Kan zorgen voor een vruchtbare cultuur binnen de raad van toezicht/het bestuur en in de relatie met de directie: open, constructief, gericht op samenwerking, maar ook confronterend waar nodig.
- Kan sturing geven aan goede oordeels- en besluitvorming in de raad van toezicht/het bestuur.
- Kan voorgaan zonder de relatie met de raad van toezicht/het bestuur te verliezen.
- Kan als crisismanager optreden in situaties waarin een actieve rol van de raad van toezicht/het bestuur wordt gevraagd: doordacht, daadkrachtig en communicatief sterk.
- Heeft gezag binnen de raad van toezicht/het bestuur en daarbuiten.
- Heeft het vertrouwen van de leden van de raad van toezicht/het bestuur, de directie en de belangrijkste stakeholders.

Bijlage 2. De Samenwerkingsafspraken en governance

Samenwerkingsovereenkomst

Artikel 5: Voorwaarden

1. InstallatieWerk Nederland stelt aan de aangesloten Opleidingsbedrijven voorts de volgende voorwaarden, waaraan het Opleidingsbedrijf zich hierbij gebonden verklaart:
 - lid b. Het verstrekken van alle door InstallatieWerk Nederland verlangde gegevens ten aanzien van onderwerpen zoals:
 - de systematische bewaking, beheersing of verbetering van de kwaliteit
 - een overzicht van de nakoming van overeengekomen verplichtingen
 - de bestuurlijke voortgang
 - de financiële situatie
 - de naleving van de vigerende governance code

Bijlage bij de Samenwerkingsovereenkomst

Onder C. Governance

Afspraak 1. Autonomie van de regio in relatie tot de governance

De Opleidingsbedrijven Installatiewerk worden autonoom en regionaal aangestuurd, evenwel met inachtneming van de in of krachtens de Samenwerkingsovereenkomst en de Bijlage gemaakte afspraken.

Afspraak 2. Lastenverdeling en zeggenschap

Afspraak 3. Besluitvorming in het algemeen bestuur

Afspraak 4. Mandatering van de directeur van een opleidingsbedrijf

Afspraak 5. Besturingsfilosofie

Afspraak 6. Kwalitatieve eisen regionale bestuurders en regionale leden Raad van Toezicht

Afspraak 7. Kennisdeling

Afspraak 8. Op te stellen Code (good) Governance

De Opleidingsbedrijven IW en IW Nederland stellen, in goed onderling overleg en op basis van de in de Samenwerkingsovereenkomst en deze Bijlage gemaakte afspraken, een Code (good) Governance vast, die alle partijen bindt.

Afspraak 9. Evaluatie governance en op te stellen Code (good) Governance

De Opleidingsbedrijven IW vinden het wenselijk dat de hier onder C (Governance) opgenomen afspraken en de op te stellen Code (good) Governance jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast. Het RDO doet daartoe jaarlijks een voorstel.