



# Reglement Commissie BE 2022

**Mei 2022**

**Versie 1.0 (25 mei 2022)**

## Inhoudsopgave

0	Duiding besturingsstructuur en reglement.....	4
1	Definities.....	4
2	Samenstelling, benoeming, ontslag en aftreden en bezoldigingen commissie.....	5
3	Taken commissie.....	6
4	Deskundigheid.....	7
5	Informatievoorziening.....	7
6	Gedrag van commissieleden.....	7
7	Vaststelling en wijziging van het reglement.....	8
8	Onvoorzien.....	8

## Duiding besturingsstructuur en reglement

In dit reglement is de werkwijze van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit (**Commissie BE**) – als onderdeel van de besturingsstructuur van Stichting PAWW – vastgelegd. Het bestuur van de Stichting PAWW heeft bij besluit in de vergadering van 19 juni 2020 besloten tot het instellen van een commissie BE alsmede tot het vaststellen van een reglement.

De commissie BE ontleent haar bestaansrecht aan artikel 11 van de statuten van de Stichting PAWW. Dit reglement is daarvan een uitwerking en gaat nader in op de samenstelling, benoeming, de werkwijze, de taken, bevoegdheden van de commissieleden.

Stichting PAWW en de sociale partners hebben in 2022 afgesteld dat het reglement en in het verlengde daarvan de profielschets, dient te worden aangepast aan de volgende levensfase van de Stichting PAWW, die is ontstaan na de evaluatie en de daaruit voortkomende verlenging van de PAWW regeling. In het onderhavige reglement zijn deze aanpassingen verwerkt.

De sociale partners hebben daarbij ook aangegeven in 2022 invulling aan de commissie te gaan geven. Het onderhavige reglement treedt in werking zodra drie natuurlijke personen tot leden van de Commissie BE zijn benoemd.

### 1 DEFINITIES

In dit reglement wordt verstaan onder:

- (a) bestuur: het statutaire bestuur van Stichting PAWW dat bestuurt in de vorm van een 'one tier'-bestuursmodel, waarbij binnen het bestuur een uitdrukkelijke taakverdeling is overeen gekomen in de vorm van twee niet-uitvoerende bestuurders en een uitvoerende bestuurder;
- (b) bestuurder: een lid van het bestuur;
- (c) commissie: de Commissie BE zoals bepaald in de statuten;
- (d) centrale werknemersorganisatie: een werknemersorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid;
- (e) centrale werkgeversorganisatie: een werkgeversorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid;
- (f) uitvoerende bestuurder: de bestuurder die conform het bestuursreglement de leiding heeft over de dagelijkse bedrijfsvoering van Stichting PAWW, belast is met de beleidsvoorbereidingen en de uitvoering van het vastgestelde beleid en toeziet op de uitvoering van de werkzaamheden die aan derden zijn uitbesteed;
- (g) niet-uitvoerende bestuurder: de bestuurder die conform het

bestuursreglement belast is met de niet-uitvoerende taak binnen Stichting PAWW en in dat kader toezicht houdt op het bestuur als zodanig, op de dagelijkse bedrijfsvoering, op de taakuitoefening van het uitvoerend bestuurslid en op de processen, alsmede daarnaast belast is met de evenwichtige belangenafweging.

bij de besluitvorming van het bestuur en het slagvaardig functioneren van het bestuur;

- (h) organisatie: de uitvoeringsorganisatie van Stichting PAWW, zowel intern als via uitbesteding extern;
- (i) reglement: het onderhavige reglement voor (de leden van) de commissie BE;
- (j) statuten: de statuten van Stichting PAWW, zoals deze thans gelden of te eniger tijd zullen gelden;
- (k) Stichting PAWW: de Stichting Private Aanvullingen WW en WGA, statutair gevestigd te Den Haag.

## **2 SAMENSTELLING, BENOEMING, ONTSLAG, AFTREDEN EN BEZOLDIGING COMMISSIE**

- 2.1 De commissie bestaat uit drie natuurlijke personen die door het bestuur worden benoemd.
- 2.2 Tot commissielid kunnen niet worden benoemd en commissielid kunnen niet zijn, personen die;
  - bestuurder zijn van Stichting PAWW;
  - in de afgelopen drie jaren bestuurder van Stichting PAWW zijn geweest;
  - ten aanzien van wie zich een onverenigbaarheid voordoet met het zijn van commissielid van Stichting PAWW.
- 2.3 De gezamenlijke centrale werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid kunnen voorstellen doen voor de invulling van maximaal twee (2) vacatures voor de commissie. De gezamenlijke centrale werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid kunnen voorstellen doen voor de invulling van maximaal één (1) vacature voor de commissie.
- 2.4 Voor de samenstelling van de commissie wordt door het bestuur een profielschets opgemaakt. Deze wordt, na consultatie bij centrale werkgever- en werknemersorganisaties, door het bestuur vastgesteld.
- 2.5 Bij de benoeming volgt het bestuur in principe de voorstellen van de gezamenlijke werknemersorganisaties en de gezamenlijke werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid. Het bestuur kan een voorstel alleen afwijzen indien het voorstel onverenigbaar is omdat het niet conform artikel 2.2 is en/of niet in overeenstemming is met de profielschets voor de commissie.
- 2.6 Indien de centrale werknemersorganisaties dan wel de centrale werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid geen voorstel doen voor de invulling van een vacature kan het bestuur een kandidaat benoemen zonder voorstel. Daarbij dient deze benoeming te voldoen aan de profielschets voor de commissie en mag deze benoeming niet in strijd zijn met artikel 2.2. van dit reglement.

- 2.7 Het vaststellen door het bestuur of er zich ten aanzien van een (aspirant-) commissielid een onverenigbaarheid voordoet, geschiedt niet eerder dan nadat het betreffende (aspirant-)commissielid in de gelegenheid is gesteld om zich ten overstaan van het bestuur en de overige commissieleden te verantwoorden aangaande de vermeende onverenigbaarheid. Het bestuur zal vervolgens – in overleg met de overige commissieleden – vaststellen of al of niet sprake is van een onverenigbaarheid. Indien wordt vastgesteld dat sprake is van een onverenigbaarheid wordt het betreffende commissielid in de gelegenheid gesteld de onverenigbaarheid binnen een redelijke, door het bestuur gestelde termijn, ongedaan te maken. Indien de onverenigbaarheid niet binnen een door het bestuur in overleg met de overige commissieleden gestelde termijn wordt beëindigd, is het bestuur bevoegd in dat kader maatregelen te nemen.
- 2.8 Het bestuur zal een eventuele afwijzing van een voorstel van een aspirant-commissielid motiveren tegenover de gezamenlijke werknemersorganisaties c.q. de gezamenlijke werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid.
- 2.9 De gezamenlijke werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid respectievelijk de gezamenlijke werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid worden na een afwijzing in de gelegenheid gesteld een nieuw voorstel te doen.
- 2.10 Een commissielid wordt benoemd voor een periode van vier jaren en kan eenmaal worden herbenoemd.
- 2.11 Commissie BE wijst uit zijn midden een voorzitter en zijn plaatsvervanger aan.
- 2.12 De commissieleden ontvangen een vergoeding voor de door hen verrichte werkzaamheden. De hoogte van de vergoeding bedraagt € 5.000 per jaar (bruto). Dit is een all-in vergoeding: er worden geen separate vacatiegelden toegekend en/of reis- en verblijfkosten vergoed. Stichting PAWW stelt wel vergaderruimte aan de commissie beschikbaar.
- 2.13 Eén keer per twee jaar evalueert de commissie het functioneren van de commissie als geheel, dat van de individuele commissieleden en de samenwerking met het bestuur. Commissieleden staan open voor kritiek en suggesties voor verbetering en zijn bereid om elkaar open en constructief aan te spreken. Van de evaluatie wordt een verslag gemaakt dat wordt gedeeld met het bestuur.
- 2.14 Het rooster van aftreden van de commissieleden wordt zodanig ingericht dat de continuïteit in de samenstelling van de commissie wordt gewaarborgd.
- 2.15 Een volgens het rooster aftredend commissielid is eenmaal terstond herbenoembaar.
- 2.16 Commissieleden worden geschorst en ontslagen door het bestuur. Het ontslag van een commissielid vindt niet eerder plaats dan nadat het betreffende commissielid zich in een vergadering van het bestuur heeft kunnen verantwoorden. Indien het betreffende commissielid dat wenst, worden de overige commissieleden uitgenodigd voor deze vergadering. De gronden voor het ontslag dienen vervolgens op schrift te worden gesteld. Een schorsing die niet binnen zes weken wordt vervolgd door een ontslag, vervalt.

### **3 TAKEN COMMISSIE**

- 3.1 Het doel van de commissie is om kritisch toe te zien op de wijze waarop het bestuur

van Stichting PAWW omgaat met de doelen en risico's van de stichting en daarover aan het bestuur terugkoppeling geeft, zodat het bestuur daarmee in het belang van Stichting PAWW haar voordeel kan doen.

- 3.2 De kerntaken van de commissie zijn het kritische toezien op: de effectiviteit van het bestuur, het functioneren van het bestuur en op de beheersing van risico's door het bestuur.
- 3.3 De commissie komt twee maal per jaar bijeen. Van deze vergadering wordt een verslag gemaakt dat wordt gedeeld met het bestuur.
- 3.4 De commissie legt jaarlijks in juni in een separaat hoofdstuk in het bestuursverslag verantwoording af over de uitvoering van haar taken en samenstelling en informeert daarmee ook de belanghebbenden van Stichting PAWW.
- 3.5 De commissie en het bestuur komen tweemaal per jaar bijeen om de bevindingen (en verslagen) met elkaar te bespreken (einde voor- en einde najaar). Van deze bijeenkomst wordt een verslag gemaakt.

#### **4 DESKUNDIGHEID**

- 4.1 Van de commissieleden wordt verwacht dat zij deskundig zijn op het werkterrein van Stichting PAWW.
- 4.2 De commissie is zelf verantwoordelijk voor het goed uitoefenen van zijn taken en verantwoordelijkheden.

#### **5 INFORMATIEVOORZIENING**

- 5.1 De bestuurssecretaris van het bestuursbureau van Stichting PAWW draagt zorg voor een tijdige toezending aan de commissie van stukken in het kader van de jaarlijkse vergaderingen in relatie tot het doel en de kerntaken van de commissie.
- 5.2 Het bestuur is verplicht aan de commissie alle door de commissie gewenste inlichtingen in het kader van de taken van de commissie te verschaffen en inzage in de boeken en bescheiden van Stichting PAWW te geven.

#### **6 GEDRAG VAN COMMISSIELEDEN (incl. geheimhouding en informatie voorziening)**

- 6.1 De commissieleden kennen hun bevoegdheden, verantwoordelijkheden en verplichtingen en gedragen zich aldus – en als lid van de commissie als collegiaal orgaan – naar beste vermogen.
- 6.2 Geen commissielid zal vertrouwelijke informatie buiten het bestuur en/of de commissie brengen of openbaar maken aan het publiek of op andere wijze ter beschikking van derden stellen, tenzij de goede uitoefening van de functie of de wet dit vereist. Het in het kader van de goede uitoefening van de functie of de wet vertrouwelijke informatie buiten het bestuur brengen, openbaar maken aan het publiek of op andere wijze ter beschikking van derden stellen gebeurt, indien redelijkerwijs mogelijk, in overleg met het bestuur als zodanig.
- 6.3 De commissieleden melden, conform de gedragscode van Stichting PAWW, elke voorgenomen bezoldigde en/of onbezoldigde nevenfunctie aan het bestuur.

## **7 VASTSTELLING EN WIJZIGING VAN HET REGLEMENT**

- 7.01 De vaststelling of wijziging van dit Reglement Commissie bestuurlijke effectiviteit vindt door het bestuur plaats.

## **8 ONVOORZIEN**

- 8.1 In geval dit reglement niet voorziet in een ontstane situatie overleggen de voorzitter en secretaris van het bestuur en de voorzitter van de Commissie BE over de te volgen procedure.