

Reglement commissie mens & werkomgeving Leystromen

Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder;

- a. Bestuur: het bestuur van de Stichting;
- b. RvC: de Raad van Commissarissen van de Stichting;
- c. Statuten: de statuten van de Stichting;
- d. Stichting: Leystromen;
- e. Website: de website van Leystromen.

Artikel 2 - Status en inhoud reglement

1. Dit reglement is opgesteld ter uitwerking van en in aanvulling op het reglement van de RvC en de Statuten.
2. De bepalingen van de artikelen 1, 2 lid 5, 21 en 22 van het reglement van de RvC zijn van overeenkomstige toepassing op dit reglement en de leden van de commissie mens & werkomgeving.
3. Dit reglement wordt op de website geplaatst.

Artikel 3 - Samenstelling

1. De commissie mens & werkomgeving bestaat uit ten minste twee leden die door de RvC uit zijn midden door de RvC worden benoemd, waarvan ten minste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring op juridisch gebied en/of HRM.
2. De leden van de commissie mens & werkomgeving worden benoemd en ontslagen door de RvC. De zittingstermijn van de leden van de commissie mens & werkomgeving is in beginsel gelijk aan hun zittingstermijn als lid van de RvC, met dien verstande dat een lid automatisch aftreedt als lid van de commissie mens & werkomgeving zodra de betreffende persoon niet langer lid is van de RvC.
3. Ingeval van een mogelijke herbenoeming van een lid van de selectie- en remuneratie-commissie, treedt het lid op grond van artikel 4 lid 7 van het reglement van de RvC tijdelijk terug uit de commissie mens & werkomgeving en wordt hij tijdelijk vervangen door een door de RvC aan te wijzen lid van de RvC. Na het nemen van het besluit tot herbenoeming door de RvC, treedt het teruggetreden lid weer van rechtswege toe tot de commissie mens & werkomgeving. Indien niet wordt besloten tot herbenoeming van het lid, benoemt de RvC zo spoedig mogelijk een nieuw lid van de commissie mens & werkomgeving conform lid 1 van dit artikel.

Artikel 4 - Taken en bevoegdheden

1. De commissie mens & werkomgeving is ingesteld ter ondersteuning van het de werkgeversrol van de RvC en adviseert de RvC omtrent de werving, selectie, (her)benoeming, beoordeling en bezoldiging van Bestuurders en leden van de RvC en bereidt de besluitvorming van de RvC daaromtrent voor. Tevens bespreekt de commissie mens & werkomgeving met het Bestuur relevante ontwikkelingen en strategische vraagstukken rondom mens en werkomgeving en vervult daarin ook een klankbordrol voor het Bestuur.
2. Tot de taak van de commissie mens & werkomgeving behoort:
 - a. het doen van voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor het Bestuur en de RvC;
 - b. het jaarlijks voeren van een eindejaargesprek met het Bestuur;
 - c. het jaarlijks voeren van een voortgangsgesprek met het Bestuur;
 - d. het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van individuele Bestuurders en leden van de RvC, ter vaststelling door de RvC, waarin in ieder geval aan de orde komt:
 - de bezoldigingsstructuur; en

- de hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan.
 - e. het doen van voorstellen voor selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake Bestuurders en de leden van de RvC;
 - f. de periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en het Bestuur en het doen van voorstellen voor een profielschets van de RvC en het Bestuur en van hun individuele leden;
 - g. het ter benoeming door de RvC werven, selecteren en voordragen van leden van de RvC en Bestuurders in overeenstemming met de statuten artikel 4.1 tot en met 4.4 en artikel 11;
 - h. het voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van de RvC;
 - i. het houden van evaluaties van het functioneren van Bestuurders respectievelijk leden van de RvC ingeval van hun mogelijke herbenoeming en het geven van advies daaromtrent, conform artikel 4 lid 7 respectievelijk artikel 13 lid 7 van het reglement van de RvC;
 - j. het doen van voorstellen voor (her)benoemingen.
 - k. het houden van toezicht met betrekking tot organisatie ontwikkeling zoals o.a. duurzame inzetbaarheid, strategisch P&O beleid, cultuur en gedrag, invulling goed werkgeverschap en stimuleren eigenaarschap van medewerkers.
3. De RvC blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door de commissie mens & werkomgeving. Bij de uitoefening van de aan haar door de RvC toegewezen taken en bevoegdheden draagt de commissie mens & werkomgeving steeds zorg voor adequate terugkoppeling aan de RvC. De commissie mens & werkomgeving legt verantwoording af aan de RvC en verstrekt de RvC een verslag van de overleggen.
4. De commissie mens & werkomgeving kan zich na goedkeuring van de RvC op kosten van de Stichting laten adviseren door een extern adviseur.

Artikel 5 - Voorzitter

1. De RvC wijst één van de leden van de commissie mens & werkomgeving aan als voorzitter van deze commissie mens & werkomgeving. Ingevolge artikel 9 lid 6 van het reglement van de RvC wordt de commissie mens & werkomgeving niet voorgezeten door de voorzitter van de RvC.
2. De voorzitter van de commissie mens & werkomgeving is woordvoerder van de commissie mens & werkomgeving en aanspreekpunt voor de overige leden van de RvC. De voorzitter is verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de commissie mens & werkomgeving.
3. Bij ontstentenis of belet van de voorzitter, neemt een ander lid van de commissie mens & werkomgeving zijn volledige taken waar.

Artikel 6 - Vergaderingen

1. De commissie mens & werkomgeving vergadert ten minste twee maal per jaar en zo vaak als één of meer van zijn leden dit noodzakelijk acht.
2. De vergaderingen van commissie mens & werkomgeving worden bijgewoond door het Bestuur, tenzij de commissie mens & werkomgeving anders bepaalt.
3. De voorzitter van de commissie mens & werkomgeving roept de vergaderingen bijeen (indien mogelijk) uiterlijk zeven dagen voor aanvang van de vergadering onder overlegging

van de agenda van de te bespreken onderwerpen aan de leden van de commissie mens & werkomgeving.

4. De bestuurssecretaris verzorgt de notulen van de vergadering. In de regel zullen deze worden vastgesteld tijdens de eerstvolgende vergadering. Indien echter alle leden van de commissie mens & werkomgeving met de inhoud van de notulen instemmen, kan de vaststelling daarvan ook eerder plaatsvinden. De notulen worden ten blijke van hun vaststelling getekend door de voorzitter en worden zo spoedig mogelijk verzonden aan de overige leden van de RvC.

Artikel 7 - Verantwoording

1. De commissie mens & werkomgeving maakt jaarlijks na afloop van het boekjaar een verslag betreffende haar beraadslagingen en bevindingen alsmede haar functioneren en haar werkzaamheden, dat in het verslag van de RvC wordt opgenomen. Het verslag wordt door de RvC vastgesteld.
2. In het verslag van de commissie mens & werkomgeving komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. het aantal keren dat de commissie mens & werkomgeving heeft vergaderd;
 - b. vermelding van de meest belangrijke onderwerpen die zijn behandeld tijdens de vergaderingen van de commissie mens & werkomgeving;
 - c. het ten aanzien van Bestuurders en leden van de RvC gevoerde bezoldigingsbeleid, de bezoldigingsstructuur en de hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, eventuele pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan;
 - d. informatie over de werving, selectie en (her)benoemingsprocedures van Bestuurders en de leden van de RvC;
 - e. informatie over de beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en het Bestuur en wijzigingen van de profielschets van de RvC en het Bestuur.

Artikel 8 - Slotbepalingen

1. Indien een van de bepalingen uit dit reglement niet of niet langer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen niet aan. De RvC zal de ongeldige bepalingen vervangen door geldige bepalingen waarvan het effect, gelet op de inhoud en strekking daarvan zoveel mogelijk overeenstemt met dat van de ongeldige bepalingen.
2. De wijzigingen van dit reglement geschiedt bij besluit van de RvC. Van een dergelijk besluit wordt melding gemaakt in het verslag van de RvC.

Bijlage: 7S-model van McKinsey

De Raad van Commissarissen heeft dit reglement vastgesteld in zijn vergadering van 25 april 2023.

Bijlage:

7S-model van McKinsey

Het 7S-model van McKinsey geeft de belangrijkste interne elementen van een organisatie weer. Deze elementen moeten in zekere zin in evenwicht zijn. Het model kent drie hardware aspecten en vier software aspecten. De elementen beïnvloeden elkaar, zodat je (bij een analyse of verandering) altijd moet kijken hoe een element andere elementen beïnvloedt.

De zeven aspecten zijn:

1. **Strategie:** Het geheel van plannen of actieprogramma's om lange-termijn-doelstellingen te bereiken.
2. **Structuur:** Organigram, bedrijfsprocessen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en dergelijke. Deze elementen zorgen er voor dat mensen weten wat er moet gebeuren en dat duidelijk is wie wat doet en hoe e.e.a. wordt afgestemd.
3. **Systemen:** Ondersteunen mensen bij het doen van hun werk: o.a. informatiesystemen, planningssystemen, beloningssystemen, kwaliteitssystemen en communicatiesystemen.
4. **Staf/personeel:** Elementen zijn o.a. kennis, ervaring, deskundigheid, opleidingen, behoefte, verwachtingen, leeftijdsopbouw, groepskenmerken, groepsgedrag, motivatie en dienstverband.
5. **(Sleutel)vaardigheden:** Zowel 'harde' competenties (kennis, kunde en ervaring) en soft skills (zoals motivatie, zelfsturend vermogen en communicatieve vaardigheid). Zowel individueel als collectief, de organisatie-eigenschappen waarmee de organisatie zich positioneert in de markt.
6. **Stijl:** De gemeenschappelijke stijl van denken en handelen die ten grondslag liggen aan de gedragspatronen die in een organisatie te herkennen zijn, waaronder de leiderschapstijl en de manier hoe medewerkers met elkaar omgaan.
7. **Shares values:** De organisatiecultuur omvat de gedeelde waarden, normen, gewoontes, regels, tradities, rituelen en symbolen in een organisatie. Dit zijn de diepere drijfveren die het denken en handelen van de leiders en medewerkers beïnvloeden.