

### 1. Visie op toezicht

De raad van toezicht van RLM ziet het als zijn taak om de maatschappelijke doelstelling van RLM te realiseren, waarbij de continuïteit van de patiënten zorg in de regio van RLM geborgd blijft. De raad van toezicht onderscheidt aan zijn functie drie belangrijke rollen:

- Het zijn van werkgever, zowel wat betreft de persoonlijke effectiviteit als het welbevinden van de Raad van Bestuur (RVB).
- Het uitoefenen van controle op het realiseren van de doelstellingen binnen de daaraan te stellen kaders.
- Het zijn van adviseur en sparringpartner, om de Raad van Bestuur met raad en daad terzijde te staan.

#### 1.1 Toezicht in dialoog

Om deze rol te vervullen hanteert de raad van toezicht een systematische benadering van zijn taak. Deze benadering is erop gericht om in dialoog met relevante belanghebbenden te bepalen hoe hun waarden en belangen zich vertalen in een kader voor het beleid; en erop toe te zien dat structurele verantwoording plaatsvindt over de mate waarin het beleid aan deze waarden en belangen tegemoetkomt.

#### 1.2 Verantwoording van werkwijze van het intern toezicht

Dit toezichtkader dient als explicitering van de werkwijze van de raad van toezicht.

Daarmee heeft de raad van toezicht houvast voor zowel de externe verantwoording van zijn werk, als voor de stelselmatige verbetering van zijn eigen werkwijze.

### 2. Dialoog met relevante belanghebbenden

De raad van toezicht stelt de waarden en belangen van relevante belanghebbenden centraal in de dialoog en verantwoording over de wijze waarop de organisatie haar maatschappelijke meerwaarde realiseert.

Bestuur en raad van toezicht van RLM beschouwen de volgende groepen als maatschappelijk belanghebbenden:

- Patiënten
- Klanten in de eerste, tweede en derde lijn in het werkgebied van RLM.
- Zorgprofessionals en samenwerkingspartners
- Overheden (landelijk, regionaal en lokaal)
- Leveranciers en zorgverzekeraars

#### 2.1 Structurele dialoog

De raad van toezicht draagt in afstemming met de RvB zorg voor een structurele dialoog met de medezeggenschap. Minimaal bestaat deze dialoog uit het een keer per jaar overleg voeren met de GMR. De raad van toezicht draagt zorg voor een agenda voor dit overleg, die gericht is op het realiseren van de langetermijn-meerwaarde van de organisatie.

## *2.2 Schriftelijke verantwoording*

De raad van toezicht verantwoordt zich schriftelijk in het jaarverslag over de wijze waarop het toezicht heeft gehouden en hoe de jaarlijkse evaluatie van de RVB heeft plaatsgevonden, en de zelfevaluatie van het intern toezicht, gebaseerd op de bepalingen in dit hoofdstuk.

## **3. Systematisch toezicht**

De raad van toezicht houdt systematisch toezicht op het beleid op grond van de vastgestelde strategie en begroting van RLM.

### *3.1 Houding en gedrag van het intern toezicht*

Leden van de raad van toezicht zijn zich er in zijn houding en gedrag steeds van bewust, dat zij een voorbeeldrol vervullen, ten aanzien van het gedrag dat zij verwachten van de bestuurder en medewerkers van de organisatie.

De werkwijze van de raad van toezicht kenmerkt zich door:

- Een open houding: de raad van toezicht is toegankelijk, belangstellend, onderzoekend, en stimulerend. Dit uit zich in informele aandacht, het voeren een doorlopend gesprek en het regelmatig stellen van de vraag achter de vraag.
- Professionaliteit: de raad van toezicht voorkomt onduidelijkheid over de rollen van de RVB resp. intern toezicht en wat beide gremia van elkaar mogen verwachten

## **4. Eenheid van bestuur**

De raad van toezicht onderkent dat hij alleen als geheel besluiten kan nemen en op grond daarvan autoriteit heeft. Dat houdt in dat individuele leden van de raad van toezicht op geen enkele manier een bindende aanwijzing kunnen geven aan de RVB. Dit geldt ook voor de commissies van de raad van toezicht.

Waar sprake is van individueel contact tussen een lid van de raad van toezicht en de RVB (of een andere betrokkene bij de organisatie) dan wordt dit zo snel mogelijk gedeeld met de voorzitter en/of andere leden van de RvT.

De RVB kan te allen tijde individuele leden van de raad van toezicht om advies en raad vragen op het gebied van hun individuele expertise, waarbij dat advies nooit als een bindende aanwijzing van de raad van toezicht opgevat kan worden.

## **5. Werkwijze rond commissies**

De raad van toezicht kan waar gewenst commissies instellen om bepaalde thema's voor te bereiden. Te allen tijde zal duidelijk zijn dat deze commissies en portefeuillehouders geen eigen autoriteit hebben, maar slechts adviserend zijn aan de raad van toezicht als geheel.

## **6 Werkwijze rond vergaderingen**

### *6.1 Jaarkalender*

De raad van toezicht organiseert zijn werk op basis van een jaarkalender.

### *6.2 Agenda voor de vergadering*

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het opstellen van de agenda voor zijn vergaderingen. De raad van toezicht mandateert de voorzitter om in overleg met het RVB de vergaderingen voor te bereiden.

### *6.3 Status van agendapunten*

Voor ieder agendapunt zal de raad van toezicht duidelijk maken wat de status ervan is: ter informatie, ter bespreking of ter beoordeling. Als het gaat om punten ter informatie of ter bespreking, is de inbreng van de raad van toezicht per definitie adviserend.

Waar agendapunten de beoordeling het inhoudelijk beleid van het bestuur betreffen, zal de bestuurder gevraagd worden om een verantwoordingsrapportage.

### *6.4 Controlerende functie raad van toezicht: toezicht in smalle zin*

Als een agendapunt ter beoordeling op de agenda staat, vervult de raad van toezicht op dit punt zijn controlerende functie, oftewel het toezicht in smalle zin. Het oordeel vindt plaats op basis van verantwoordingsrapportages van het bestuur. De raad van toezicht kan hiertoe specifieke eisen stellen aan de opzet van een verantwoordingsrapportage.

### *6.5 Adviserende functie van de raad van toezicht*

Als niet expliciet benoemd is dat een agendapunt ter beoordeling is, wordt het punt verondersteld ter bespreking te zijn. De raad van toezicht functioneert dan in zijn adviserende rol.

## **7 Samenstelling van de raad van toezicht**

### *7.1 Diversiteit en representatie in samenstelling*

De raad van toezicht wordt zodanig samengesteld, dat de diversiteit aan waarden en belangen van de maatschappelijk belanghebbenden zo goed mogelijk gerepresenteerd wordt. De RvT maakt een algemeen profielschets op waarin de kwaliteiten en eigenschappen die van een lid van de RvT worden verwacht zijn opgenomen en vult deze per zetel aan met een specifieke detaillering naar achtergrond, discipline en deskundigheid.

### *7.2 Betrokkenheid medezeggenschap*

De raad hanteert voor de werving van nieuwe leden een profielschets die ter advies wordt voorgelegd aan de GMR. Voor minimaal één zetel van de RvT wordt de GMR in staat gesteld een bindende voordracht te doen.

### *7.3 Rooster van aftreden*

Het rooster van aftreden wordt zodanig ingericht dat de continuïteit in de samenstelling van de RvT gewaarborgd is.

#### *7.4 Gedwongen aftreden van een lid van de RvT*

Onverlet statutaire bepalingen kan de RvT een van zijn leden dwingen af te treden, als voortgezette deelname van dat lid een ernstig obstakel vormt voor het voldoende effectief functioneren van de RvT. De RvT kan hiertoe besluiten, als sprake is van:

- Bij herhaling en langdurig niet naleven van beschreven gedragsregels
- Een onoverkomelijk verschil van inzicht tussen het desbetreffende lid en de overige leden van de RvT wat betreft de visie op toezicht en de werkwijze van de RvT;
- Een door de RvT bij herhaling geconstateerd onvoldoende functioneren van het desbetreffende lid;
- Een door de RvT vastgestelde onverenigbaarheid van belangen van het desbetreffende lid en de belangen van de stichting.

### **8 Rol van de voorzitter**

De voorzitter draagt zorg voor de kwaliteit van het werk van de raad van toezicht.

Meer specifiek is het de taak van de voorzitter om...

- Ervoor te zorgen dat de raad van toezicht zich aan zijn eigen toezichtskader houdt
- De integriteit en consistentie van het toezichthoudend proces te bewaken en individuele leden van de raad van toezicht aan te spreken op hun bijdrage daaraan
- Ruimte te bieden aan de diversiteit aan perspectieven binnen de RvT en tegelijk zorg te dragen voor eenduidigheid in de communicatie met de bestuurder
- Erop toe te zien dat de rollen van uitvoerend en toezichthoudend bestuur waar nodig helder gescheiden blijven
- Het proces van evaluatie en professionalisering te leiden, waarmee de raad van toezicht zijn werkwijze steeds verder verbetert
- Een brugfunctie te vervullen tussen bestuur en toezicht, als eerste aanspreekpunt voor bestuurder naar RvT

#### *8.1 Autoriteit van de voorzitter*

Evenmin als andere leden van de raad van toezicht heeft de voorzitter een eigen autoriteit. Dat houdt in dat de voorzitter niet bevoegd is zelfstandig aanwijzingen aan de RVB te geven, of een oordeel over het functioneren van de bestuurder uit te spreken.

### **9 Ondersteuning van de raad van toezicht**

De bestuurder zorgt voor afdoende ambtelijke en secretariële ondersteuning voor de raad van toezicht, en draagt zorg voor een adequate archivering van de bescheiden van de RvT. Het archief van de RvT is te allen tijde toegankelijk voor de leden van de RvT.

### **10 Vergoeding van de raad van toezicht**

Voor de vervulling van hun taak krijgen leden van de raad van toezicht een vergoeding die passend is in de geldende normen van de betreffende branche. De vergoeding is hoog

genoeg om de gevraagde tijdsinvestering van leden verantwoord te maken, en laag genoeg om de onafhankelijke positie van leden niet in gevaar te brengen.

De raad van toezicht voorkomt dat een gebrek aan draagvlak voor zijn vergoedingsregeling de dialoog met de bestuurder en/of andere belanghebbenden negatief beïnvloedt.

## **11 Evaluatie en professionalisering**

### *11.1 Periodieke evaluatie*

De raad van toezicht evalueert periodiek zijn functioneren, op basis van de bepalingen in dit toezichtkader. In deze evaluatie betreft de raad van toezicht de feedback van de bestuurder. Eens in de 2 jaar wordt een extern adviseur gevraagd deze evaluatie te begeleiden.

In deze evaluatie worden mogelijke aanpassingen aan dit toezichtkader besproken.

### *11.2 Plan voor professionalisering intern toezicht*

De raad van toezicht stelt in lijn met de uitkomsten van de periodieke evaluatie, een plan op voor het verbeteren van zijn functioneren. In dit plan worden individuele scholingsbehoeften afgestemd op de behoeften van de raad als geheel.

### *11.3 Introductieprogramma nieuwe leden*

De raad van toezicht zorgt voor een adequaat introductieprogramma voor nieuwe leden.