

Verantwoording en transparantie gewenst

Het afleggen van verantwoording met de daarbijbehorende transparantie is niet voor elke joodse organisatie vanzelfsprekend.

Een code met vijf uitgangspunten kan helpen de situatie te verbeteren.

MARCEL MOCK

De afgelopen jaren doen zich regelmatig incidenten en situaties voor waarbij het functioneren van joodse organisaties binnen de *non-profit*-sector te wensen overlaat. Het vertrouwen van joods Nederland in sommige organisaties, besturen en toezichthouders is daardoor regelmatig geschaad.

Met behulp van een schets voor een Code voor Goed Joods Bestuur en een toelichting wil ik graag enige mogelijkheden voor de toekomst aangegeven. De schets is bedoeld als bijdrage om het geschonden vertrouwen te herstellen. De code bevat vijf uitgangspunten waarmee joodse *non-profit*-organisaties zichzelf bestuurlijk structureel kunnen versterken. Het betreft organisaties op gebieden als cultuur, gezondheid, godsdienst, onderwijs, recreatie, sport en welzijn. De code geldt tevens voor fondsenwervende organisaties, organisaties die gelden verdelen, subsidiegevers en organisaties die gelden of subsidies ontvangen.

De vraag is of joodse *non-profit*-organisaties behoefte hebben aan een eigen code. Voor bepaalde sectoren, zoals de gezondheidszorg, bestaan er al specifieke codes. Mogelijk zal het aantal (zelfregulerende) codes voor bepaalde sectoren nog toenemen. Ook de overheid beraadt zich op maatregelen voor openbaarheid bij stichtingen en verenigingen. *Corporate governance*-codes en -beginselen zijn in diverse landen niet alleen meer gericht op grote ondernemingen, maar ook steeds meer ook op de *non-profit*-sector.

Als meer besturen openstaan voor vrouwen, komen er meer kandidaten

Aansluiting bij maatschappelijke normen en waarden wordt steeds belangrijker. Het is van evident belang dat ook joodse organisaties zich naar de beginselen van goed bestuur, verantwoording en transparantie richten. Een aantal organisaties brengt dat al in de praktijk. Het afleggen van verantwoording met de daarbijbehorende transparantie is echter nog lang niet vanzelfsprekend voor elke joodse *non-profit*-organisatie. Aangezien zij een specifieke problematiek kennen, kan een op hen toegespitste code van nut zijn.

Met regelmaat wordt geconstateerd dat er voor bestuursfuncties wordt geput uit een te beperkte kring van kandidaten en dat bestuurslidmaatschappen vaak langdurige perioden beslaan, mede vanwege vrijwel automatische herbenoemingen. Dit is mogelijk deels te verklaren door de demografische opbouw van de joodse gemeenschap, uit historische redenen en door het vaak genoemde beperkte aanbod aan geschikte vrijwilligers. Niettemin blijkt er in de praktijk doorgaans geen gebrek te zijn aan de beschikbaarheid van geschikte kandidaten, zowel jongere als oudere. Voorts staan enige besturen nog niet open voor vrouwen; zodra dat wel gebeurt, zal het aantal kandidaten sterk toenemen.

De code is daarom mede bedoeld om te bevorderen dat het circuit waaruit bestuurskandidaten worden geput wordt verruimd, doorstroming te stimuleren, om versterking door langdurig bestuurslidmaatschap tegen te gaan en om dubbelfuncties te beperken. Mogelijk kan een register van bestuurskandidaten het vinden van kandidaten verder vereenvoudigen.

Bij enkele onderdelen is vermeld dat de uitgangspunten specifiek zijn gericht op grotere organisaties; te denken valt aan een vermogen groter dan € 250.000 en/of jaarlijkse uitgaven en/of inkomsten groter dan € 250.000. Het is van belang om met de toepassing van de code ervaring op te doen, deze actueel te houden en van tijd tot tijd te evalueren. De code kan zich zo bovendien tot een instrument

Voorbeelden van organisaties en incidenten

CJO:	gebrek aan verantwoording en geen representatieve samenstelling
JBO:	bestuursconflict en gebrek aan verantwoording
JMW:	bezwaren tegen fusievoorstellen en ontbreken transparantie
Maror:	gebrek aan verantwoording en ontbreken transparantie
Pensioenfondsen NIHS:	afwijzing vrouwelijke bestuursleden

ontwikkelen, waarmee op eenvoudige wijze kan worden getoetst in hoeverre joodse organisaties aan de beginselen van goed bestuur voldoen.

SCHETS VAN EEN CODE VOOR GOED JOODS BESTUUR

1. Verantwoordingsplicht

Bestuur en toezichthouders verstrekken steeds tijdige en volledige informatie en rapportage aan alle organen van de organisatie en aan de direct betrokkenen. Transparantie is het uitgangspunt. De bestuurders en toezichthouders onderbouwen hun besluiten en besluitvorming en zijn bereid zich daarover tijdig te verantwoorden. Om voor een evenwichtige verantwoording te zorgen, hebben de grotere organisaties een bestuursmodel met twee lagen. Zij kennen een dagelijks bestuur plus een algemeen bestuur, een ledenvergadering of een raad van toezicht, danwel een vergelijkbaar bestuursorgaan waaraan verantwoording wordt afgelegd.

2. Verruiming kring van kandidaten en maximale zittingsduur

De kring waaruit wordt geput voor bestuurders en toezichthouders moet ruim zijn. Daarbij behoren gelijke mogelijkheden voor mannen en vrouwen. De zittingsduur is beperkt tot vier jaar, plus twee keer een mogelijke herbenoeming voor een periode van steeds vier jaar. Een evaluatie dient automatische herbenoemingen te voorkomen. De maximale zittingsduur dient de doorstroming te bevorderen. Tevens wordt een rooster van aftreden gemaakt en gepubliceerd.

3. Beperking dubbelfuncties

Om dubbelfuncties bij grotere organisaties te beperken dient een persoon niet meer dan vijf bestuurs- en toezichthoudende functies tegelijk te bekleden, waaronder maximaal twee voorzitterschappen. Voorzitterschappen tellen voor de berekening dubbel, ook voorzitterschappen van een zware commissie. Zware commissiefuncties tellen als bestuurs- en toezichthoudende functies. Belangenconflicten dienen te worden vermeden.

4. Jaarverslag, financiële zaken en accountant

De publicatie van het jaarverslag vindt plaats binnen vijf maanden na het einde van het boekjaar. De bespreking geschiedt binnen zes maanden na het einde van het boekjaar. Het jaarverslag bestaat uit een algemeen deel en een jaarrekening en vermeldt de beloning van de directie. Voorzover er financiële contacten bestaan tussen de bestuurders of toezichthouders en de betreffende organisatie, wordt dat gepubliceerd. Grotere organisaties maken het jaarverslag openbaar op de website.

Goedkeuring van het jaarverslag vindt plaats door een

onafhankelijk en statutair bevoegd orgaan. Decharge van - voorzover aanwezig - directie, bestuur en toezichthouders geschiedt door dit orgaan. De accountant wordt benoemd voor hoogstens vier jaar. Herbenoeming is mogelijk na een periodieke evaluatie.

5. Publicatie van beleidsnota en uitkerings- en subsidievoorwaarden

Publicatie van een beleidsnota geschiedt eens per vier jaar of zoveel vaker als noodzakelijk. Vervolgens vindt een periodieke actualisering of bijstelling plaats. De beleidsnota omvat ten minste de doelstellingen van de organisatie en vermeldt hoe deze jaarlijks inhoud worden gegeven, het doel van het vermogen en het beleggingsbeleid. De goedkeuring of vaststelling van de beleidsnota staat ter beoordeling van een onafhankelijk en statutair bevoegd orgaan.

Fondsenwervende organisaties en subsidiegevers publiceren hun uitkerings- en subsidievoorwaarden en doen periodiek verslag van de verstrekte gelden. Zij voegen een overzicht toe van de begunstigde organisaties en toegekende bedragen van groter dan € 1.500. Tevens vermelden zij gemotiveerd afgewezen aanvragen voor uitkeringen en subsidies van meer dan € 1.500.

Het is de moeite waard om bestuurlijke verbeteringen te bewerkstelligen. Daarvan zal joods Nederland de vruchten

De code is bedoeld om op vrijwillige basis te worden toegepast

plukken. Je mag verwachten dat organisaties, bestuurders en toezichthouders bereid zijn dat in zijn algemeenheid te onderschrijven, maar een meer concrete benadering heeft de voorkeur. Daartoe kunnen organisaties zich positief uitspreken over toepassing van een Code voor Goed Joods Bestuur; ze kunnen vervolgens aangeven dat zij naar de code handelen.

De code is bedoeld om op vrijwillige basis te worden toegepast, doch voor het monitoren ervan en voor het signaleren van meer structurele tekortkomingen kan een lichaam worden opgericht dat regelmatig verslag doet. Voorzover er aanpassingen nodig zijn, kunnen deze van tijd tot tijd verwerkt worden. Uitgebreide commissies zullen de slagvaardigheid evenwel niet vergroten. Wie pakt de hand- schoen op?

Mr Marcel Mock is interim-manager/juridisch adviseur en woont in Amstelveen.

Reageren? Mail naar redactie@niw.nl