

Bijlagen bij Reglement Corporate Governance Parnassia Groep

versie: definitief 2023 vastgesteld in AVA mei 2023

In dit document zijn de bijlagen opgenomen die onlosmakelijk horen bij en in samenhang moeten worden gelezen met het Reglement corporate governance Parnassia Groep.

Deze bijlagen zijn samen met het Reglement een aanvulling op de statuten van de Parnassia Groep

Jaarlijks worden deze bijlagen van een update voorzien gezamenlijk en in samenhang met Reglement.

Inhoudsopgave

Nr	Omschrijving	pagina
1	Memo van Toelichting, <i>Geeft een nadere uitleg gegeven over de achtergrond en de context van verschillende onderdelen van de corporate governance van de Parnassia Groep zoals vastgelegd in de statuten en het Reglement corporate governance</i>	2
	Inclusief versiebeheer – Belangrijkste aanvullingen op het Reglement en de bijlagen in de afgelopen jaren	
2	Visie op goed toezicht van de Raad van Commissarissen	15
3	Reglement van de Auditcommissie van de Raad van Commissarissen	18
4	Reglement van de Commissie kwaliteit en veiligheid van de Raad van Commissarissen	20
5	Reglement van het bestuur van Stichting Parnassia	22
6	Tabel gemaakte afspraken <i>Hierin zijn de werkafspraken opgenomen die in het Reglement corporate governance zijn opgenomen Dit zijn de jaarlijks uit te voeren afspraken voor een goede werking van de governancestructuur. Deze worden aangegeven met een nummer en zijn opgenomen in de agendaplanning van de RvC, AVA en RvB.</i>	26
7	Convenant benoemingsprocedures <i>Bevat de afspraken gemaakt met de medezeggenschap over de advisering bij benoemingen van de leden van de Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen het bestuur van Stichting Parnassia. Deze zijn opgenomen in de procedures onder 10, 11 en 12</i>	29
8	Wervings- en (her)benoeming van een lid van het bestuur van Stichting Parnassia	31
9	Wervings- en (her)benoemingsprocedure van een lid Raad van Commissarissen	32
10	Wervings- en (her)benoemingsprocedure van een lid Raad van Bestuur	33
11	Vergoeding leden Raad van Commissarissen en leden bestuur van Stichting Parnassia	37
12	Inwerkprogramma voor nieuwe leden van de Raad van Commissarissen en het bestuur van Stichting Parnassia (AVA)	39

BIJLAGE 1: MEMO van TOELICHTING

Inleiding

In dit memo wordt de samenhang tussen de statuten van de groep het dit Reglement toegelicht. Ook worden er een aantal achtergronden en overwegingen toegelicht. Deze toelichting is een onlosmakelijk onderdeel van het Reglement.

In 2011 heeft de Parnassia Groep het structuurregime ingevoerd, waarbij onder andere de governancestructuur werd verbeterd. Dat was wenselijk vanwege de complexe omgeving waarin de Parnassia Groep functioneert (*Raad van Bestuur - Besluit structuurwijziging februari 2011*).

Jaarlijks wordt het Reglement én de bijlagen aangepast aan:

- Externe eisen die aan de governance worden gesteld.
- Elementen die uit de evaluatie van de governance komen.
- Eventuele onduidelijkheden bij de toepassing van de governance

Verhoudingen binnen het structuurregime

Het structuurregime met drie organen kent meer checks en balances dan in de oude structuur met alleen een Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Er is sprake van toezicht op toezicht, en het toezicht is meer professioneel georganiseerd door de invoering van een toezicht op continuïteit en visie en missie enerzijds (door het bestuur van Stichting Parnassia) en een meer direct toezicht op de uitvoering (door de Raad van Commissarissen) anderzijds.

Ook is er door een systeem van checks en balances een evenwicht tussen de drie organen beoogd. Er wordt gestreefd naar goed samenspel waarbij onevenwichtigheid wordt voorkomen. Dit is in het specifieke belang van de continuïteit van de Parnassia Groep. Hierdoor is de feitelijke invulling op een aantal terreinen wat breder dan de corporate governance regels precies voorschrijven.

Hierdoor wordt zoveel mogelijk voorkomen dat er patstellingen kunnen ontstaan tussen de organen zoals die in een duaal systeem van Raad van Bestuur en Raad van Toezicht makkelijker kunnen ontstaan. Voorbeelden hiervan zijn benoemingen van Raad van Toezicht-leden uit eigen bekende kring zonder overleg met de Raad van Bestuur. Een Raad van Toezicht die deels als bestuur ging optreden, een Raad van Bestuur die door samenwerking met andere organen de toezichthouders laat aftreden en vervolgens zelf weer nieuwe toezichthouders kan benoemen. En ook, spanning tussen beide organen die niet meer productief kan worden overbrugd.

In het Reglement corporate governance van de Parnassia Groep en in deze toelichting is dit nader uitgewerkt en worden de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna AVA), Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur beschreven.

De zorgsector kent een specifieke code voor goed bestuur en toezicht: de Governancecode Zorg (2022). Ook gelden de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen en de Wet toetreding zorgaanbieders. Wetten,

code en de visie op toezicht (Bijlage 2) vormen de basis van de bepalingen in het Reglement corporate governance.

In dit memo wordt een nadere toelichting gegeven op de bepalingen in het Reglement. Op een aantal plaatsen wordt de samenhang met de statuten meegenomen zodat die niet apart hoeven te worden geraadpleegd. De toelichting volgt de hoofdstukken van het Reglement.

(N.B. In het hiernavolgende worden Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur afgekort tot RvC respectievelijk RvB. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt afgekort tot AVA.)

Toel. 1 - Samenstelling RvC

Het profiel van de voorzitter en de individuele leden is beschreven in dit hoofdstuk.

Dit zijn vaak brede profielen. De taakverdeling is mede afhankelijk van zowel de overige leden van de RvC als de persoon die wordt gevonden. Dat kan na een benoeming leiden tot een wat andere taakverdeling binnen de RvC.

Bij een vacature wordt op basis van de huidige profielen naar de specifieke vraag voor de komende jaren gekeken, er wordt geen specifiek profiel opgesteld. Aanpassing van de profielen geschiedt indien wenselijk jaarlijks bij de evaluatie van de governance.

In het verleden is er wel gedacht om een specifiek RvC lid Vastgoed te werven. Dat werd een te specifiek profiel bevonden.

De drie belangrijkste rollen van de RvC zijn:

- een werkgeversrol
- een adviserende rol
- een goedkeurende en toezichhoudende rol.

De RvC bestaat uit maximaal zes leden, onder wie de voorzitter. Hierdoor is er, ook bij onverhoopte afwezigheid van één of twee leden, voldoende quorum aanwezig in de vergaderingen. Er moeten tenminste drie leden aanwezig zijn.

→ Profielkenmerken leden RvC

Elk individueel lid van de RvC moet in staat zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Het gaat om de combinatie van zorg en bedrijfsvoering (zowel een evenwicht tussen zorg en bedrijfsvoering als een onderlinge versterking van zorg en bedrijfsvoering). De RvC (diens leden) is integraal verantwoordelijk voor het gevoerde toezicht. Daarom worden door zijn commissies geen aan de RvC voorbehouden besluiten genomen en worden de relevante stukken ook altijd in de RvC besproken.

Uitgangspunt is dat de RvC bestaat uit leden die de capaciteit bezitten om zich een totaal oordeel van alle aspecten van de belangen van de organisatie te vormen en die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die ieder een eigen eerste aandachtsgebied hebben, maar bovenal een helikopterview.

Van elk lid van de RvC wordt verwacht dat deze beschikt over de volgende kwaliteiten en/of eigenschappen:

- helikopterview, het kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken;
- kennis en ervaring in bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- inzicht in strategische afwegingsprocessen;
- kunnen werken in teamverband, met behoud van ruimte voor de eigen inbreng;
- actieve maatschappelijke oriëntatie en meer in het bijzonder in de (geestelijke) gezondheidszorg;
- onderschrijft de groepsvisie en kernwaarden van de Parnassia Groep;
- onderschrijft de strategie van de Parnassia Groep;
- affiniteit met de statutaire doelstelling van de Parnassia Groep;
- kennis om de verbanden, en het onlosmakelijk aan elkaar verbonden zijn van zorg en bedrijfsvoering te zien en dit na te streven;
- kennis om de kwaliteit en kwantiteit van de geleverde zorg, de bedrijfsvoering en financiën te kunnen beoordelen;
- discussievaardigheid, vergadervaardigheid, besluitvaardigheid en communicatievaardigheid;
- vermogen om de missie en doelstellingen van de Parnassia Groep te koppelen aan het eigen aandachtsgebied;
- inzicht in de noodzaak om bedrijfsmatig te werken;
- in staat zijn om kritische vragen te stellen aan de RvB;
- vermogen om een goed evenwicht te zoeken tussen de toezichthoudende rol van de RvC en de besturende en uitvoerende rol van de RvB.

Niemand voldoet volledig aan het hierboven beschreven profiel. Al deze eisen gelden in zekere mate voor ieder lid van de RvC. Uiteraard kan voor de verschillende leden een verschillend gewicht aan de respectievelijke eigenschappen worden toegekend. De profielen van de RvC dienen elkaar zodanig aan te vullen, dat bovengenoemde eigenschappen ten volle en in een evenwichtige combinatie aanwezig zijn.

→ Profielkenmerken voorzitter RvC

Voor de voorzitter van de RvC gelden de volgende specifieke profielkenmerken.

- Initiatieven weten te nemen en zo nodig voorgaan, zonder de band met de RvC te verliezen.
- Adequaate leiding geven aan verkennende (strategische) gesprekken in de RvC en aan oordeels- en besluitvormende processen van de RvC.
- Bindend vermogen met betrekking tot de RvC als team. Een functionele cultuur weten te realiseren waarin scherpe zakelijke discussies kunnen worden gevoerd, met behoud van constructieve relaties.
- Bijzonder goede communicatieve eigenschappen hebben.
- Goed gevoel voor bestuurlijke verhoudingen hebben.
- Goede kennis van en inzicht in huidig denken over good governance hebben.

- Vertrouwen hebben, c.q. weten te winnen bij de CCR en COR.
- Gezag hebben bij collega-commissarissen en RvB.
- Een functionele relatie met de voorzitter van de RvB weten te onderhouden, met de juiste balans tussen afstand en nabijheid.
- Representatief en met gezag kunnen optreden waar nodig, ook extern.
- Voldoende tijd en energie hebben om de taak van voorzitter goed in te vullen.
- Bij uitstek beschikken over zelfreflecterend vermogen.
- Heeft vanuit zijn eigen functie in het dagelijks leven zicht op het overall functioneren van de Nederlandse Gezondheidszorg en kent de kernspelers.
- Is een ervaren gesprekspartner voor de RvB op het gebied van de Geestelijke Gezondheidszorg in Nederland.

Toel. 2 - Hoe een lid van de RvC wordt (her)benoemd en kan worden ontslagen

De AVA (her)benoemt de commissarissen op voordracht van de RvC.

Het kan noodzakelijk zijn een RvC-lid te ontslaan. De procedure hiervoor is opgenomen.

Balans tussen de organen bij de benoemingen van RvC-leden

Alle stappen en context zijn nu beschreven in het Reglement.

De volgende checks en balances zijn opgenomen:

De RvC heeft het initiatief bij de werving. De RvB neemt deel aan de werving- en selectiecommissie maar het is niet de bedoeling dat de RvB daar een beslissende invloed kan uitoefenen. Dat is duidelijk geregeld doordat de RvB altijd een minderheid is in de commissie. Het besluit ligt ook altijd bij de RvC.

Het is van belang dat de RvB invloed heeft op de selectie van de RvC-leden en hierbij niet buitenspel kan worden gezet. Daarom is deze evenwichtige werkwijze overeengekomen.

Indien de RvB een kandidaat van onvoldoende kwaliteit vindt, en die door de RvC toch wordt voorgedragen aan de AVA, kan hij dit kenbaar maken bij de AVA die tot benoeming moet besluiten en het recht heeft de voordracht af te wijzen.

De AVA neemt deel aan het opstellen van de longlist en wordt betrokken bij welke kandidaten worden uitgenodigd voor selectiegesprekken. Om een goede afweging te kunnen maken, krijgt zij de voordracht voordat de medezeggenschap om advies wordt gevraagd. De AVA neemt, conform de wettelijke uitgangspunten van het structuurregime over het algemeen niet deel aan de selectiegesprekken. Hier kan in specifieke omstandigheden een uitzondering op worden gemaakt.

→ Procedure bij een vacature met versterkt adviesrecht van de COR/CCR PG

Profielen bedrijfsvoering en maatschappelijk veld

Voor het profiel HR - bedrijfsvoering heeft de COR een versterkt aanbevelingsrecht.

Voor het profiel maatschappelijk veld heeft de CCR PG een versterkt aanbevelingsrecht.

Dat recht is beschreven in een convenant tussen alle betrokken partijen (deze is opgenomen in de stappen voor de werving van een commissaris).

Voor de tekst van het convenant zie bijlage 7.

De te volgen procedure is hieronder in schema gezet.

1.	De voorzitter van de RvB/het ingeschakelde externe bureau komt met een lijst van kandidaten voor de vacatures. Deze lijst van kandidaten zal worden besproken met de voorzitter van het bestuur van Stichting Parnassia, de voorzitter van de RvC en een afvaardiging van de COR (kandidatenlijst bedrijfsvoering) en CCR (kandidatenlijst maatschappelijk veld). COR en CCR kunnen eventueel nog kandidaten toevoegen.
2.	Op basis van de lijst wordt door alle betrokken partijen een keuze gemaakt voor het voeren van verdere gesprekken.
3.	De geselecteerde kandidaten voor de vacature deskundige maatschappelijk veld voeren een gesprek met een vertegenwoordiging van de CCR. De geselecteerde kandidaten voor de vacature deskundige bedrijfsvoering zullen een gesprek voeren met een vertegenwoordiging van de COR.
4.	Tevens zullen de geschikt geachte kandidaten gesprekken voeren met een (selectie)commissie tenminste bestaande uit de voorzitter van het bestuur van Stichting Parnassia, de voorzitter van de RvC en de voorzitter van de RvB.
5.	De selectiecommissie van RvC, de RvB en het bestuur van Stichting Parnassia brengen de COR respectievelijk de CCR op de hoogte van hun bevindingen naar aanleiding van de gesprekken.
6.	Binnen twee weken geeft de COR dan wel de CCR bericht aan de voorzitter van de RvC welke kandidaat zij (versterkt) aanbevelen voor de zetel bedrijfsvoering respectievelijk maatschappelijk veld.
7.	Daarnaast heeft de COR het recht van advies op de door de CCR voorgedragen kandidaat maatschappelijk veld en de CCR op de door de COR voorgedragen kandidaat bedrijfsvoering. In dat kader zal er een kennismakingsgesprek worden gevoerd door de COR en CCR met de uiteindelijk voorgedragen kandidaat maatschappelijk veld respectievelijk bedrijfsvoering.
8.	De RvC doet, op basis van de versterkte aanbeveling/advies van COR respectievelijk CCR, de daadwerkelijke voordracht van de kandidaten aan het bestuur van Stichting Parnassia (de AVA). De RvC plaatst de door de COR/CCR PG aanbevolen persoon op de voordracht aan de AVA, tenzij de RvC bezwaar maakt op grond van de verwachting dat de aanbevolen persoon ongeschikt zal zijn voor de vervulling van de taak of dat de raad bij benoeming niet naar behoren zal zijn samengesteld.
9.	De AVA benoemt het lid van de RvC. Indien de AVA de benoeming weigert, begint de procedure opnieuw.

Raad van Commissarissen – ontslag

Individuele leden van de RvC

De AVA is (wettelijk) niet bevoegd individuele leden te ontslaan. Om wel ontslag van een individueel lid van de RvC te kunnen bewerkstelligen is het volgende opgenomen:

In het Reglement corporate governance is vastgelegd (Ad 7.) dat een commissaris bij onvoldoende functioneren aftreedt, zulks ter beoordeling door de voorzitter van de RvC die dit heeft besproken met de AVA en de RvB. Indien het de voorzitter zelf betreft, dient dit door één of meer leden van de RvC ter sprake gebracht te worden. De verdere besluitvorming hierover dient met absolute meerderheid van stemmen plaats te vinden.

Indien de commissaris het Reglement niet eerbiedigt, moet de gang naar de Ondernemingskamer worden gemaakt.

Slechts de Ondernemingskamer kan op verzoek individuele commissarissen ontslaan. In Artikel 271 lid 2 Boek 2 BW zijn de gronden hiervoor limitatief weergegeven:

- a. verwaarlozing van zijn taak (wanbeleid);
- b. andere gewichtige reden;
- c. ingrijpende wijziging van omstandigheden op grond waarvan handhaving van de commissaris redelijkerwijs niet kan worden gevergd van de vennootschap.

Het verzoek tot ontslag kan slechts uitgaan van de vennootschap daarin vertegenwoordigd door de RvC, de AVA of de ondernemingsraad.

Ontslag voltallige RvC

Wel kan de AVA bij volstreekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen (en vertegenwoordigend ten minste een derde van het geplaatste kapitaal) het vertrouwen in de voltallige RvC opzeggen, hetgeen het onmiddellijk ontslag van alle leden van de RvC tot gevolg heeft. Als de AVA het vertrouwen in de gehele RvC heeft opgezegd, is er niet langer een RvC in functie.

De RvB dient dan onverwijld de Ondernemingskamer te verzoeken een of meer tijdelijke commissarissen aan te stellen. Dit alles is wettelijk vastgelegd in Artikel 271a Boek 2 BW.

Toel. 3 - Hoe een lid van de Raad van Bestuur wordt benoemd & ontslagen

➤ De benoemingsprocedure

Deze is uitgebreid beschreven in het Reglement en de bijlage.

De bijlage is gebaseerd op de laatste werving van een lid van de RvB.

De Parnassia Groep kent een uitgebreid Management Development-systeem. Dit is succesvol gebleken bij het vinden van opvolgers. Deze opvolgers kennen de cultuur van de groep goed.

Tegelijk zijn er ook afwegingen om iemand van buiten aan te stellen.

Het streven is dat 2/3^e van de benoemingen vanuit intern komt en 1/3^e van extern.

Daarom is besloten dat opvolgers van de leden van de RvB gezocht worden in een open procedure waarbij gelijktijdig binnen de eigen gelederen als extern wordt geworven.

Het profiel van de vacature wordt opgesteld door de RvB en vastgesteld door de RvC.

Hiermee wordt geborgd dat er overeenstemming is over het profiel en het globale takenpakket waar voor wordt geworven.

In de vorige versie stond dat de RvB de voordracht deed aan de RvC voor de benoeming van een lid van de RvB. Dit was opgenomen om te voorkomen dat een lid RvB werd benoemd zonder instemming van de andere leden van de RvB. Dit omdat de RvB een goed samenwerkend team moet zijn in het belang van de organisatie. Er moet dan eerst overleg met de AVA plaatsvinden in onze check and balances.

Deze bepaling is nu op een andere manier weergegeven.

De RvB blijft lid van de wervingscommissie, heeft daar een minderheid.

Als de RvB ernstige bezwaren heeft tegen de kandidaat dan kan de RvB dit kenbaar maken aan de voltallige RvC en indien noodzakelijk daarna aan de AVA, Er zal dan een gesprek met de AVA plaatsvinden.

Dat is zwakker dan voorheen geformuleerd, waar de RvB geen voordracht zou doen als de RvB van mening zou zijn dat het geen geschikte kandidaat was.

→ Ontslag

De RvC kan te allen tijde een bestuurder die niet langer zijn vertrouwen geniet schorsen, op non-actief stellen dan wel ontslaan. De RvC zal een bestuurder niet mogen ontslaan dan nadat de AVA - waarin de RvB een raadgevende stem heeft - daaromtrent door hem is gehoord.

Toel. 4 - Welke onderwerpen de goedkeuring behoeven van de RvC

De besluitvorming over welke onderwerpen de RvB ter goedkeuring moet voorleggen aan de RvC is vastgelegd in dit hoofdstuk.

Hierbij wordt er een toelichting gegeven over de werkwijze binnen de RvB om tot besluitvorming te komen hoe de organisatie te besturen en over de onderwerpen die moeten worden voorgelegd aan de RvC.

Het is van belang die bij afwijkende standpunten te kunnen bespreken. Ook moeten spanningen die niet productief zijn, met de RvC kunnen worden besproken.

Anderzijds moet de organisatie effectief en efficiënt worden bestuurd. Het moet de voorzitter van de RvB mogelijk worden gemaakt dit te kunnen doen in de complexe omgeving waarin de Parnassia Groep functioneert.

Functioneren RvB en werkwijze bij zaken die niet tot besluitvorming komen of mogelijke spanningen.

Op een aantal manieren zijn hier zaken voor geregeld in de reglementen.

Hierdoor is er enerzijds de ruimte om de voorzitter van de RvB de verantwoordelijkheid te laten dragen voor het functioneren van het team van de RvB, anderzijds is er de ruimte voor de RvC om door middel van individuele gesprekken zicht te krijgen op het functioneren van de individuele leden en de RvB in zijn geheel.

Bespreken dilemma's

Voordat deze stappen worden gezet past het in onze kernwaarden om een dilemma ter advisering te bespreken met de RvC. De verschillende leden van de RvC kunnen in de RvC hun persoonlijke gezichtspunten delen en advies verstrekken. Aan de hand van de bespreking kan de RvB de gezichtspunten/adviezen betrekken bij een verdere besluitvorming.

1. Collegiaal functioneren en stemming (Bestuursreglement Raad van Bestuur)

“De Raad van Bestuur functioneert in principe collegiaal.

Wanneer er toch een stemming nodig is om tot besluitvorming te komen, zulks ter beoordeling van de voorzitter, dan geldt de volgende werkwijze:

- bij een te nemen besluit heeft elke bestuurder evenals de voorzitter één stem. Er is sprake van een besluit bij een gewone meerderheid van stemmen. Mochten de stemmen staken, dan is de stem van de voorzitter doorslaggevend.
- Indien er een besluit wordt genomen dat niet de goedkeuring heeft van de voorzitter, dan wordt dit besluit aangehouden en voorgelegd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- De voorzitter van de Raad van Commissarissen zal eerst beoordelen of hij desbetreffende casus aan de gehele of een delegatie van de Raad van Commissarissen wil voorleggen.
 - Zo ja, dan vindt besluitvorming daar plaats.
 - Zo niet, dan zal de voorzitter van de Raad van Commissarissen samen met de voorzitter van de Raad van Bestuur tot een besluit komen. Indien zij er beiden niet uitkomen, is de stem van de voorzitter van de Raad van Commissarissen doorslaggevend.”

2. Functioneringsgesprekken

De leden van de RvB hebben hun functioneringsgesprek met de voorzitter en vice-voorzitter van de RvC.

3. Naast de functioneringsgesprekken voeren de voorzitter en vice-voorzitter van de RvC met elk lid van de RvB afzonderlijk een gesprek (6 maands gesprek)

Bij deze gesprekken is de voorzitter van de RvB desgewenst aanwezig.

Onderwerp hierbij is onder andere de samenwerking tussen de leden van de RvB.

Als het wordt gepland betekent dit een normale situatie binnen de governance waarin het gewoon is dat dit wordt besproken. Anders is er sprake van altijd een bijzondere en beladen situatie als er om een gesprek wordt gevraagd.

4. Elk lid van de RvB kan indien noodzakelijk zijn zorgen met (een lid van) de RvC delen

Op deze wijze zijn mogelijke conflicten in de RvB tijdig zichtbaar en kan de RvC in overleg met de RvB afspraken maken over de oplossing van het eventuele dilemma of conflict.

Toel. 5 – De verhouding RvC – AVA en RvB; werkwijze bij een conflict

In het Reglement zijn de normale verhoudingen beschreven

Eerst beschrijven we de werkwijze met het opstellen van de groepsvisie en bedrijfsplan.

Gevolgd door de werkwijze update van de strategie.

Daarna schenken we aandacht aan de situatie waarin alle checks and balances zijn weggevallen en er sprake is van een conflict waarbij de RvB, RvC en AVA zijn betrokken.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met context over het bestuur van Stichting Parnassia/de AVA en de profielen van de leden.

5.1. Het vaststellen van de (strategische) groepsvisie en het bedrijfsplan

Om de rolverdelingen tussen RvB, RvC en AVA juist toe te passen worden de volgende werkwijzen toegepast.

- De groepsvisie wordt opgesteld door de RvB, na bespreking en mogelijke aanpassing goedgekeurd door de RvC. Daarna wordt de groepsvisie ter bespreking en vaststelling aangeboden aan de AVA.
- De bedrijfsplannen met een relatief korte termijn, drie tot vier jaar, worden opgesteld door de RvB en vastgesteld door de RvC. De bedrijfsplannen gaan ter informatie/bespreking naar de AVA.

De groepsvisie is integraal onderdeel van het bedrijfsplan zodat hier geïntegreerd op wordt gestuurd.

5.2 Het bespreken van de (externe) strategie

Het strategisch beleid van de Parnassia Groep is in het voor een bepaalde periode geldende bedrijfsplan vastgelegd.

In het Reglement corporate governance is opgenomen dat het strategisch beleid (update) jaarlijks in de oktober-vergadering van de RvC aan de orde komt. Nieuwe ontwikkelingen en ideeën, en mogelijke implicaties voor de strategie van de Parnassia Groep worden dan besproken (en eventueel verwerkt in het nieuwe bedrijfsplan).

5.3. Route bij een conflict tussen de RvB-RvC-AVA

→ Conflict tussen RvC-RvC-AVA

1. De RvC kan het vertrouwen opzeggen in de RvB en zijn leden te allen tijde schorsen, op non-actief te stellen en/of ontslaan.
2. Indien er sprake is van een (voorgenomen) ontslag van een lid RvB of de gehele RvB dient de RvC het de AVA hierover te horen. In de AVA heeft de RvB een raadgevende stem.
3. Als de AVA het niet eens is met de RvC en de RvC het besluit toch wil doorzetten, kan de AVA het vertrouwen in de gehele RvC opzeggen. Indien dit het geval is, is er geen RvC meer in functie.
4. De RvB dient dan onverwijld een verzoek in te dienen bij de Ondernemingskamer om tijdelijk een of twee commissarissen te benoemen. Stel dat er dan ook geen RvB meer is (want ontslagen door de RvC), dan heeft de AVA te allen tijde de bevoegdheid om de bestuurder weer te benoemen en/of een

tijdelijke bestuurder te benoemen die leiding geeft aan de organisatie en het verzoek bij de Ondernemingskamer kan indienen.

→ **Enquêterecht AVA**

Ook kan de AVA, indien zij een vermoeden heeft van onbehoorlijk bestuur door RvB en/of RvC een verzoek tot het instellen van een enquêteprocedure indienen bij de Ondernemingskamer. Die bevoegdheid is vastgelegd in Artikel 346 Boek 2 BW. De Ondernemingskamer kan dan onmiddellijke voorzieningen treffen indien de toestand van de rechtspersoon of het belang van het onderzoek dat vereist.

→ **Onbehoorlijk bestuur**

Indien er sprake is van onbehoorlijk bestuur door het bestuur van Stichting Parnassia jegens de Stichting of Parnassia Groep BV kan iedere belanghebbende, waaronder in ieder geval RvB en RvC, een procedure bij de rechtbank starten (Artikel 298 Boek 2 BW).

Dit kan ook in het geval de RvB en RvC van mening verschillen over deze kwestie.

De rechtbank kan een bestuurder die handelt in strijd met de wet, in strijd met de statuten of zich schuldig maakt aan wanbeheer ontslaan. Op verzoek van RvB en/of RvC kan de rechtbank, overeenkomstig de statuten van de Stichting, een of meer nieuwe bestuurders benoemen in de stichting.

5.4. Bestuur van Stichting Parnassia – de AVA

In bijlage 5 is het reglement van het bestuur van de stichting Parnassia opgenomen. Deze heeft als taak de rol van AVA te vervullen.

Om ook hier goede afwegingen en check and balances te bereiken wordt hier een nadere toelichting gegeven op dit reglement.

Benoeming en herbenoeming

De leden van het bestuur worden door het bestuur van de Stichting benoemd op basis van een gezamenlijke voordracht door RvB en RvC. Het bestuur kan de voordracht afwijzen op grond van de verwachting dat de aanbevolen persoon ongeschikt zal zijn voor de taak of dat het bestuur bij benoeming van de aanbevolen persoon niet naar behoren zal zijn samengesteld.

De RvB/RvC kunnen hierna gezamenlijk opnieuw een voordracht doen.

Context:

Om ervoor te zorgen dat de leden van het bestuur van de Stichting (op hun beurt) zichzelf niet benoemen, is dit artikel opgesteld.

In de praktijk wordt de selectiecommissie gevormd door de voorzitter van de RvC en de voorzitter van de RvB. De voorzitter van de het bestuur van Stichting Parnassia neemt deel aan de selectiegesprekken. Zij leggen de shortlist en de verdere uitkomst voor aan de overige leden van de RvC en de RvB. Ook toetsen ze de functionarissen voorafgaand aan de voordracht bij de overige leden van de AVA. Zie verder de procedure in **bijlage 8**.

Ontslag

In het bestuursreglement van de Stichting is opgenomen dat de leden van het bestuur tussentijds aftreden wanneer dit geboden is, zoals bij onvoldoende functioneren, structurele onenigheid van inzichten, onverenigbaarheid van belangen of anderszins.

Zulks ter beoordeling door de voorzitter die hierover overleg heeft gehad met de voorzitters van de RvB en RvC.

5.5. Profiel leden Bestuur van Stichting Parnassia (AVA)

Het bestuur van Stichting Parnassia, dat de Stichting vertegenwoordigt in haar rol als aandeelhouder van de Parnassia Groep, staat op grotere afstand van het 'going concern' en moet volstrekt onafhankelijk kunnen opereren.

Het bestuur dient de missie en doelstelling van de Parnassia Groep te ondersteunen en de leden daarvan dienen over een zeer brede, maatschappelijk relevante achtergrond te beschikken.

De missie van de Parnassia Groep bestaat uit twee delen:

- de kwaliteit van leven van patiënten verbeteren
- een maatschappelijke bijdrage leveren.

De leden van het bestuur dienen deze missie volledig te ondersteunen. De leden van het bestuur mogen net als de huidige RvC geen conflicterende andere functies uitoefenen.

Het gaat om de patiënt, om duurzaamheid, om maatschappelijke relevantie, om een bijdrage te leveren om de GGZ verder uit de taboesfeer te halen. Het gaat om de combinatie van zorg en bedrijfsvoering (zowel een evenwicht tussen zorg en bedrijfsvoering als een onderlinge versterking van zorg en bedrijfsvoering). Het gaat de Stichting niet om een Angelsaksische aansturing waarbij begrippen als winst, dividend, kwartaalcijfers en maximalisering van de opbrengst centraal staan.

De leden van het bestuur van Stichting Parnassia hebben in de kern van hun taak een toezichhoudende rol (als aandeelhouder) naar Parnassia Groep BV.

De tijdsbesteding is naar verwachting beperkt. De leden van het bestuur van Stichting Parnassia zullen een vergoeding krijgen die is afgeleid van die van de leden van de RvC.

Het is dus cruciaal dat het profiel van de leden van het bestuur van Stichting Parnassia (de AVA) in overeenstemming met het bovenstaande is.

Mede daarom en vanwege de gewenste en noodzakelijke continuïteit bestaat het bestuur van Stichting Parnassia ten minste uit drie leden.

De centrale medezeggenschap van Parnassia Groep heeft een recht van advies bij de benoeming van leden van het bestuur van de Stichting.

De uitwerking van de werkwijze van het bestuur van de Stichting is opgenomen in de statuten en het bestuursreglement van Stichting Parnassia.

Toel. 6 - RvC en interne contacten

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Toel. 7 - Maatschappelijke doelstelling – omgang met externe toezichthouders

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Toel. 8 - Hoe het eigen functioneren van de RvC én dat van de RvB periodiek worden geëvalueerd

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Toel. 9 - Hoe de RvC aan de buitenwereld verantwoording aflegt over zijn eigen handelen

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Toel. 10 - Een rooster van aftreden dat op zodanige wijze wordt toegepast zodat de continuïteit van toezicht gegarandeerd is

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Toel. 11 - De honorering van de leden van de RvC en AVA

Geen nadere toelichting op het Reglement.

Versiebeheer

Hieronder worden voor het kunnen begrijpen van de evaluatie van ons reglement de belangrijkste aanvullingen op het Reglement en de bijlagen in de afgelopen jaren

De belangrijkste aanvullingen die de afgelopen jaren, op verzoek, zijn doorgevoerd zijn:

- 2012-2013 werd de Memo van Toelichting ingevoegd om de samenhang met de statuten goed te beschrijven, de context waarom de toepassing op deze manier plaatsvindt en waarom die in het structuurregime (drie organen) op onderdelen anders is dan bij reguliere toezicht-bestuur verhoudingen.
- 2017 – aanpassingen aan de nieuwe Governancecode Zorg 2017.
- In 2017/2018 met de fusie van Antes zijn de volgende zaken toegevoegd:
 - een lijst met de afspraken die we maakten, die op verschillende plekken in het Reglement staan zodat we deze makkelijk kunnen plannen en kunnen zien of ze zijn uitgevoerd
 - een gestructureerde uitvraag voor de jaarlijks evaluatie zodat alle elementen van de code onder de aandacht worden gebracht
 - de afspraken met de medezeggenschap zijn ingevoegd
 - de regeling vergoeding RvC en bestuur van Stichting Parnassia is ingevoegd.
- 2017-2018 – de uitbreiding is te relateren aan wijzigingen van wet- en regelgeving, o.a. de invoering van de gewijzigde Governancecode Zorg 2017 die met 7 principes werkt (en ook WNT, Wet bestuur en toezicht, WTZa). Dat resulteerde, naast (nog) meer (zelf)regulering, in een duidelijke trend naar meer openheid en transparantie ten aanzien van het handelen van bestuur en toezicht
- 2019 - naar aanleiding van de evaluatie met een extern adviseur werd besloten om een visie op toezicht op te stellen. Dit visie is door de RvC vastgesteld met input van bestuur van Stichting Parnassia en RvB. De Visie op goed toezicht is opgenomen in het Reglement. De afspraak is dat deze door de RvC jaarlijks betrokken zou worden in zijn eigen evaluatie. De visie is tevens onderdeel van de (jaarlijkse) bespreking in de AVA van mei.
- 2022 – aanpassingen op basis van de nieuwe Wet toetreding zorgaanbieders en (gewijzigde) Governancecode Zorg 2022.
- 2022 – n.a.v. de bespreking in de RvC van juli 2022 is het Reglement op een aantal plaatsen herzien. Ook is het Reglement opnieuw opgezet en herhalingen in de tekst daar waar mogelijk verwijderd.
- 2023 – Enkele kleine aanvullingen vanuit het stichtingsbestuur in de vergadering van december 2022

BIJLAGE 2: VISIE OP TOEZICHT VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

Inleiding

De raad van commissarissen van de Parnassia Groep expliciteert in deze visie op toezicht waarom, waartoe en hoe hij toezicht houdt. De missie, visie en kernwaarden van de Parnassia Groep, de Governancecode zorg 2022 en het Reglement corporate governance Parnassia Groep vormen de grondslag voor de visie.

Deze visie vormt als onderdeel van de uitwerking van het Reglement corporate governance samen met de statuten de basis voor de samenwerking tussen de raad van commissarissen, raad van bestuur en het bestuur van de stichting Parnassia die als maatschappelijk aandeelhouder zonder winstoogmerk aan het hoofd staat van de Parnassia Groep. Parnassia Groep is een stichting zonder winstuitkering (op groepsniveau).

Visie

Bij het integraal toezicht op het beleid van de raad van bestuur en de algemene gang van zaken van de Parnassia Groep gaat de raad van commissarissen uit van de maatschappelijke doelstelling, de visie en de kernwaarden van de groep.

De raad wil een goede balans vinden tussen aandacht voor de bedrijfsmatige-, de zorginhoudelijke aspecten en de maatschappelijke toegevoegde waarde van de Parnassia Groep.

De raad heeft daarbij veel aandacht voor de verschillende doelgroep(en) en de voortdurende veranderende maatschappelijke context.

Parnassia Groep is een grote (zichtbare) organisatie die een rol wil spelen in de verdere ontwikkeling van de GGZ en het maatschappelijk debat over de GGZ. Dit in een bredere zin dan strikt het GGZ aanbod.

Door de veranderingen in de maatschappelijke context evolueert Parnassia Groep naar een organisatie met ook ander domeinen in haar groep. Voorbeelden hiervan zijn de jeugdzorg (die geen specifieke GGZ-deelsector meer kent) en de woon en werkvoorzieningen.

De geografische reikwijdte van de groep is deels in kernregio's waar een dekkend aanbod van voorzieningen voorop staat, deels met een specialistisch aanbod in de overige delen van het land met enkele activiteiten in het buitenland. De raad ondersteunt en stimuleert die rol op optimistische wijze.

De raad gaat respectvol en integer het gesprek aan met het bestuur, de patiënten, verschillende collega's, en interne en externe belanghebbenden om tot een goed beeld van de organisatie te komen.

Het gesprek met de aandeelhouder (het bestuur van Stichting Parnassia) wordt als verrijking beschouwd. Over het gevoerde toezicht legt de raad ook verantwoording af aan het bestuur van de stichting.

Op basis van input van de raad van bestuur wordt periodiek samen met het bestuur van Stichting Parnassia stil gestaan bij een update van de strategie in een steeds veranderende context.

De leden van de raad zijn deskundig en professioneel. Vanuit die eigenschappen toetst en beoordeelt de raad als geheel, zijn commissies en de individuele leden het voorgenomen en gevoerde (strategisch) beleid van de raad van bestuur en de daaruit voortvloeiende besluiten.

De raad van commissarissen wil steun en toeverlaat zijn voor de raad van bestuur in zijn rol als klankbord en adviseur.

Doel

De raad van commissarissen heeft de wettelijke en statutaire verplichting om integraal toezicht te houden op het beleid van de raad van bestuur en de algemene gang van zaken binnen de Parnassia Groep. Tevens vervult hij de rol van werkgever van de leden van de raad van bestuur.

Vanuit de verplichting en op basis van de visie van de Parnassia Groep houdt de raad toezicht op de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorg die Parnassia Groep levert.

Een gezonde organisatie op gebied van personeelsbeleid en bedrijfsvoering is daarbij een belangrijke voorwaarde.

Door de toezichthoudende taak op die wijze te vervullen levert de raad een bijdrage aan het maatschappelijk vertrouwen in de groep en de GGZ/zorgsector.

Het resultaat van goed toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze getoetst is hoe het beleid tot stand is gekomen, welke resultaten zijn bereikt, welke besluiten hierbij noodzakelijk waren, hoe de bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

Daarnaast fungeert de raad als klankbord en adviseur voor de raad van bestuur bij het bepalen van beleid en belangrijke besluitvorming. De raad toetst o.a. of alle in aanmerking komende belangen van betrokkenen en stakeholders in voldoende mate zijn meegewogen.

Reikwijdte

De reikwijdte van het toezicht is vastgelegd in de statuten van Parnassia Groep B.V. en het Reglement corporate governance (inclusief bijlagen). Daarin is de taak- en bevoegdheidsverdeling tussen raad van bestuur, raad van commissarissen en algemene vergadering van aandeelhouders opgenomen.

Kwaliteit en profiel

Uitgangspunt voor de bezetting van de raad van commissarissen is dat leden qua deskundigheid en vaardigheid complementair aan elkaar zijn en affiniteit hebben met de doelgroep(en) en waarden van de Parnassia Groep. De leden hebben kennis en ervaring met complexe grote organisaties. De leden van de raad vormen samen een multidisciplinair team.

De leden beschikken over een helikopterview, daarnaast heeft ieder lid specifieke expertise binnen één of meerdere aandachtsgebieden. De aandachtsgebieden die in ieder geval vertegenwoordigd zijn in de raad zijn: financiën, medisch-inhoudelijk, bedrijfsvoering, maatschappelijk veld en vastgoed. De aandachtsgebieden kunnen verspreid zijn over- of verenigd zijn in één of meerdere leden.

De raad van commissarissen evalueert als onderdeel van de gehele evaluatie van de governance van de groep ieder jaar het eigen functioneren waarbij voorafgaand aan de evaluatie input wordt gevraagd aan de raad van bestuur en het bestuur van Stichting Parnassia. Eens in de drie jaar wordt de raad hierin begeleid door een onafhankelijke externe deskundige.

De raad maakt jaarlijks afspraken over de ontwikkeling als team en de ontwikkeling van de individuele leden (education permanente). Dit kan door eigen scholing van de leden zijn en/of door scholing via de Parnassia Groep. Hier wordt verantwoording over afgelegd. Dit wordt achteraf in een opleidings-/scholingsplan vastgelegd.

Werkwijze

De raad van commissarissen heeft afspraken gemaakt over de set aan informatie die de raad van bestuur ter beschikking stelt. Deze geven een beeld van de organisatie in haar geheel als van de belangrijkste onderdelen. De informatie bestrijkt de verschillende processen van de organisatie.

Een deel van de informatie wordt extern getoetst, o.a. door de onafhankelijke accountant.

Voorafgaand aan ieder kalenderjaar wordt een jaarplanning gemaakt voor de vergaderingen van de raad en zijn commissies. Hierin zijn de voorziene onderwerpen voor het komend jaar per vergadering alvast opgenomen. De commissies hebben, zo nodig, een eigen reglement dat onderdeel is van het Reglement corporate governance.

De verslagen van de bijeenkomsten van de commissies worden geagendeerd voor de (eerstvolgende) vergadering van de raad van commissarissen.

Een of meer leden van de raad van commissarissen sluiten tweemaal per jaar aan bij een vergadering van de centrale ondernemingsraad en de raad van bestuur en tweemaal bij een vergadering van de Centrale Cliëntenraad PG en de raad van bestuur. Ook is er jaarlijks een ontmoeting met alle bestuurders en directeurs van de groep.

Tevens nemen leden van de raad deel aan de regionale stakeholderbijeenkomsten die Parnassia Groep periodiek organiseert.

De reguliere vergaderingen van de raad van commissarissen vinden periodiek plaats op een locatie waar ook zorg wordt verleend zodat dit gecombineerd kan worden met een werkbezoek.

De (zorg)bedrijven presenteren zich periodiek in de reguliere vergaderingen van de raad van commissarissen.

De leden van de raad van commissarissen leggen jaarlijks een werkbezoek aan een van de zorgbedrijven af.

De raad wordt, naast de RvB, ondersteund door het secretariaat en de staf van de raad van bestuur.

BIJLAGE 3:

REGLEMENT VAN DE AUDITCOMMISSIE VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

Samenstelling Auditcommissie

- 1.1 De Auditcommissie bestaat uit tenminste twee leden van de Raad van Commissarissen.
- 1.2 De Raad van Commissarissen benoemt de leden van de Auditcommissie waaronder de voorzitter van de Auditcommissie.
- 1.3 De voorzitter van de Auditcommissie is een lid van de Raad van Commissarissen zijnde niet de voorzitter.
- 1.4 De bestuurder financiën en bedrijfsvoering van de Raad van Bestuur is bij de vergaderingen van de Auditcommissie aanwezig.

Taak van de Auditcommissie

- 2.1 Het is de verantwoordelijkheid van de commissie om aan de Raad van Commissarissen te adviseren en haar oordeel kenbaar te maken over het financiële en bedrijfsvoeringsbeleid waaronder de interne controle en het risicomanagement.
- 2.2. De Auditcommissie bereidt met betrekking tot de Parnassia Groep en de daaraan verbonden instellingen de bespreking voor in de Raad van Commissarissen van:
 - de (financiële) informatieverschaffing, waaronder de begroting en de jaarrekening
 - de werking van het interne risicobeheersingssysteem
 - de naleving en opvolging van de aanbevelingen van de externe accountant
 - de naleving van de relevante wet- en regelgeving
 - de financiering (treasury)
 - de administratieve organisatie en de daaraan ten grondslag liggende informatiesystemen.
- 2.3 De Auditcommissie bespreekt de onderwerpen genoemd in 2.2. met de Raad van Bestuur en treedt in dat kader op als klankbord voor hem.
- 2.4 De Auditcommissie maakt tenminste eenmaal in de vier jaar een grondige beoordeling van het functioneren van de externe accountant.
- 2.5 De Auditcommissie zorgt voor een periodieke toets van het op orde zijn van de governance van de aan Parnassia Groep verbonden bedrijven ('dochters') en de door haar gehouden deelnemingen ('participaties').
- 2.6 De Auditcommissie houdt bij haar taakuitoefening rekening met hetgeen daaromtrent is bepaald in wet- en regelgeving, de statuten van de vennootschap en het Reglement corporate governance Parnassia Groep.

Werkwijze van de Auditcommissie

- 3.1 De Auditcommissie vergadert driemaal per jaar en doet verslag van haar werkzaamheden aan de Raad van Commissarissen.

- 3.2 De Auditcommissie bepaalt of en wanneer andere leden van de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en de externe accountant en andere deskundigen bij haar vergadering aanwezig dienen te zijn.
- 3.3 De Auditcommissie overlegt tenminste tweemaal per jaar met de externe accountant.
- 3.4 De Raad van Commissarissen ontvangt verslag van alle beraadslagingen van de Auditcommissie.

Informatie, relatie met Raad van Bestuur

- 4.1 De Raad van Bestuur verschaft de Auditcommissie tijdig alle informatie die zij nodig heeft voor de uitoefening van haar taak.

Diversen

- 5.1 Aanvaarding door leden van de Auditcommissie.
Ieder die tot lid van de Auditcommissie wordt benoemd, wordt geacht bij aanvaarding van de functie tevens de inhoud van dit reglement te hebben aanvaard en daarmee te hebben ingestemd, en verbindt zich jegens Parnassia Groep de bepalingen van dit reglement na te leven.
- 5.2 Incidentele niet-naleving.
De Auditcommissie kan, na goedkeuring door de Raad van Commissarissen, incidenteel besluiten dat dit reglement niet wordt nageleefd, met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving.
- 5.3 Wijziging.
Dit reglement kan door de Raad van Commissarissen worden gewijzigd bij voorkeur op basis van een voorstel van de Auditcommissie.
- 5.4 Interpretatie.
In geval van onduidelijkheid of verschil van mening over de betekenis van enige bepaling uit dit reglement is het oordeel van de voorzitter van de Raad van Commissarissen daaromtrent doorslaggevend.
- 5.5 Evaluatie functioneren Auditcommissie.
De Raad van Commissarissen evalueert het functioneren van de Auditcommissie jaarlijks.

BIJLAGE 4:

REGLEMENT VAN DE COMMISSIE KWALITEIT & VEILIGHEID VAN DE RVC PARNASSIA GROEP

Artikel 1 Samenstelling commissie kwaliteit en veiligheid

1. De commissie bestaat uit ten minste twee leden van de Raad van Commissarissen.
2. De Raad van Commissarissen benoemt de leden van de commissie.
3. De voorzitter van de commissie is een lid van de Raad van Commissarissen niet zijnde de voorzitter.
4. De bestuurder met de portefeuille kwaliteit en veiligheid van de Raad van Bestuur is bij de vergaderingen van de commissie aanwezig.

Artikel 2 Taak van de commissie kwaliteit en veiligheid

1. Het is de verantwoordelijkheid van de commissie om aan de Raad van Commissarissen te adviseren en haar oordeel kenbaar te maken over de kwaliteit en veiligheid van de zorg en de bewaking en bevordering daarvan.
2. De commissie is daartoe belast met de volgende taken:
 - het voorbereiden van voorstellen en adviezen aan de Raad van Commissarissen op het terrein van kwaliteit van zorg ten behoeve van het houden van toezicht op de (uitvoering van de) naleving hiervan;
 - het toetsen van het vastgestelde kwaliteits- en veiligheidsbeleid en het adviseren van de Raad van Bestuur hieromtrent;
 - het bevorderen en expliciteren van een goede informatievoorziening aan de Raad van Commissarissen;
 - het optreden als klankbord voor de Raad van Bestuur met betrekking tot kwaliteit en veiligheid en het daartoe bespreken met de Raad van Bestuur van:
 - de belangrijkste issues betreffende de kwaliteit en veiligheid van zorg;
 - het functioneren en het kader voor het beoordelingsbeleid van de zorgprofessionals van Parnassia Groep B.V. en de daarmee verbonden ondernemingen;
 - de bevindingen van de jaarrapportage van de (interne) klachtencommissie;
 - de bevindingen van de inspecties van de IGJ, Justitie en Veiligheid.
3. De commissie houdt bij haar taakuitoefening rekening met hetgeen daaromtrent is bepaald in wet- en regelgeving, de statuten van de Parnassia Groep B.V. en het Reglement corporate governance Parnassia Groep.

Artikel 3 Werkwijze van de commissie kwaliteit en veiligheid

1. De commissie vergadert ten minste driemaal per jaar en doet schriftelijk verslag van haar werkzaamheden aan de Raad van Commissarissen.
2. De commissie bepaalt of, en wanneer andere leden van de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en/of andere deskundigen, waartoe de Geneesheer-directeur kan behoren, bij haar vergadering aanwezig zijn.

Artikel 4 Informatie, relatie met Raad van Bestuur

1. De Raad van Bestuur verschaft de commissie kwaliteit en veiligheid tijdig alle informatie die zij nodig heeft voor de uitoefening van haar taak.
2. De Raad van Bestuur wordt van de adviezen aan de Raad van Commissarissen op de hoogte gebracht en redelijkerwijs in de gelegenheid gesteld ter zake vooraf een reactie te geven.

Diversen

1. Aanvaarding door leden van de commissie.
Ieder die tot lid van de commissie wordt benoemd, wordt geacht bij aanvaarding van de functie tevens de inhoud van dit reglement te hebben aanvaard en daarmee te hebben ingestemd, en verbindt zich jegens Parnassia Groep de bepalingen van dit reglement na te leven.
2. Incidentele niet-naleving.
De commissie kan, na goedkeuring door de Raad van Commissarissen, incidenteel besluiten dat dit reglement niet wordt nageleefd, met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Wijziging.
Dit reglement kan door de Raad van Commissarissen worden gewijzigd bij voorkeur op basis van een voorstel van de commissie.
4. Interpretatie.
In geval van onduidelijkheid of verschil van mening over de betekenis van enige bepaling uit dit reglement is het oordeel van de voorzitter van de Raad van Commissarissen daaromtrent doorslaggevend.
5. Evaluatie functioneren commissie.
De Raad van Commissarissen evalueert het functioneren van de commissie jaarlijks.

BIJLAGE 5: BESTUURSREGLEMENT STICHTING PARNASSIA

Algemeen

Dit reglement is opgesteld en vastgesteld ingevolge Artikel 11 van de statuten van Stichting Parnassia en geldt als aanvulling op de statuten. Het is een leidraad voor het handelen van het bestuur van de Stichting.

I. Governance code

Het bestuur van de Stichting neemt bij al zijn handelen in acht de vigerende governancecode die van toepassing is voor organisaties in de (geestelijke) gezondheidszorg.

II. Visiedocument

Er is een missie en visie van de Parnassia Groep opgesteld. Deze missie en visie worden jaarlijks geagendeerd en besproken in de AVA van december en zo nodig geactualiseerd.

Het missie en visiedocument vormt de basis voor het handelen van de Stichting en haar bestuur.

III. Samenstelling en benoeming bestuur

1. Het bestuur bestaat, met inachtneming van Artikel 5 van de statuten (maximaal 5 leden), uit drie of vier leden.
2. De leden van het bestuur dienen de groepsvisie, missie en doelstelling van de Parnassia Groep te ondersteunen en over een zeer brede, maatschappelijk relevante achtergrond te beschikken. De missie van de Parnassia Groep bestaat uit twee delen:
 - de kwaliteit van leven van patiënten verbeteren;
 - een maatschappelijke bijdrage leveren.De leden van het bestuur dienen deze missie volledig te ondersteunen. De leden van het bestuur mogen geen andere functies uitoefenen die hiermee conflicteren. Het gaat om de patiënt, om duurzaamheid, om maatschappelijke relevantie, om een bijdrage te leveren om de GGZ verder uit de taboesfeer te halen. Het gaat om de combinatie van zorg en bedrijfsvoering (zowel een evenwicht tussen zorg en bedrijfsvoering als een onderlinge versterking van zorg en bedrijfsvoering).
3. Een belangrijke taak van de Stichting is het toezicht houden op het behouden van de continuïteit en de lange termijnvisie van de Groep. Hiervoor is het noodzakelijk dat twee van de drie/vier leden personen zijn die door hun opgedane ervaring en kennis van de Groep deze rol daadwerkelijk kunnen uitvoeren. Lid van het bestuur kunnen in beginsel niet zijn, naast de personen genoemd in artikel 5 lid 10 van de statuten, een voormalig bestuurder of voormalig commissaris van de Parnassia Groep BV tenzij er een periode van drie jaar is verstreken na het einde van zijn bestuurlijke of toezichthoudende functie.

4. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van vier jaar. In de statuten van de Stichting is in Artikel 5 lid 6 opgenomen dat het bestuur van de Stichting bij een vacature het verzoek richt aan de raad van bestuur en raad van commissarissen van de Parnassia Groep om binnen twee maanden gezamenlijk een bindende voordracht te doen voor de benoeming door het bestuur. Het bestuur kan het bindende karakter ontnemen aan de voordracht, op grond van de verwachting dat de aanbevolen persoon ongeschikt zal zijn voor de taak of dat het bestuur bij benoeming van de aanbevolen persoon niet naar behoren zal zijn samengesteld, waarna raad van bestuur en raad van commissarissen opnieuw een voordracht kunnen doen. De centrale medezeggenschapsorganen van de Parnassia Groep hebben een recht van advies op een voorgenomen benoeming.
5. Na afloop van de hiervoor genoemde benoemingstermijn, beraadt het bestuur zich over de wenselijkheid van herbenoeming. De herbenoeming geschiedt voor een periode van vier jaar en alleen indien is voldaan aan de aan het bestuurslid gestelde vereisten uit de statuten en dit bestuursreglement en nadat de raad van bestuur en raad van commissarissen van de Parnassia Groep hun instemming hebben verleend aan de herbenoeming.
6. Leden van het bestuur treden tussentijds af wanneer dit geboden is, zoals bij onvoldoende functioneren, structurele onenigheid van inzichten, onverenigbaarheid van belangen of anderszins. Zulks ter beoordeling door de voorzitter die hierover overleg heeft gehad met de raad van bestuur en raad van commissarissen van de Parnassia Groep.
7. Het rooster van aftreden ziet er als volgt uit:
(aangepast conform het specifiek memo bij de AVA stukken)

Om continuïteit in het rooster van aan en aftreden te brengen zal er deze keer met een gewijzigde termijn worden gewerkt voor functie vacature 2 – een eerste termijn van drie jaren.

Dat leidt dan tot het volgende rooster.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Marjet van Zuijlen (voorzitter)		H dec				A dec				
Marianne van Duijn	B dec				H mei				A mei	
Felix Rottenberg		B mei				H mei				A dec
Vacature drie (uiterlijk december)		B dec				H dec				A dec
Vacature (opvolging Marjet van Zuijlen)						B mei				H mei
Vacature (verbinding met de groep)									B mei	
Aantal	4	3-4	4	4	4	4	4	3-4	3-4	3-4

A = aftreden
B = benoeming
H = herbenoeming

Jaarlijks wordt het rooster van aftreden beoordeeld, worden er afspraken gemaakt over de te nemen stappen en de brieven die moeten worden verstuurd (**afpraak R.III.1**).

IV. Taak en werkwijze bestuur

- Het bestuur vertegenwoordigt de Stichting in haar rol als aandeelhouder van de Parnassia Groep en heeft daarbij de volgende vier hoofdtaken:
 - de wettelijke vaststelling van de jaarrekening van de Parnassia Groep;
 - (binnen dat kader) de benoeming van de accountant;
 - met inachtneming van Artikel 16 van de statuten van Parnassia Groep BV het benoemen en schorsen van de (leden van de) raad van commissarissen van de Parnassia Groep;
 - het vaststellen van de meerjarenvisie van de Parnassia Groep.
- Het bestuur functioneert in principe collegiaal. Wanneer er toch een stemming nodig is om tot besluitvorming te komen, zulks ter beoordeling van de voorzitter, dan geldt de volgende werkwijze: bij een te nemen besluit heeft elke bestuurder evenals de voorzitter één stem. Er is sprake van een besluit bij een gewone meerderheid van stemmen. Mochten de stemmen staken, dan is de stem van de voorzitter doorslaggevend.
- Het bestuur draagt zorg voor een jaarlijkse evaluatie van zijn eigen functioneren. De uitkomsten van de evaluatie en de mogelijk daaruit voortkomende afspraken worden vastgelegd, en gedeeld met de raad van bestuur en raad van commissarissen van de Parnassia Groep (**afpraak R.IV.1**).
- De werking van de governancestructuur van de Parnassia Groep wordt jaarlijks besproken in een algemene vergadering van aandeelhouders.

V. Winstbestemming Parnassia Groep

Het bestuur, in zijn hoedanigheid als algemene vergadering van aandeelhouders, heeft ingevolge Artikel 29 van de statuten van Parnassia Groep BV, geen beschikking over de winst die de genoemde

vennootschap in een boekjaar behaalt. Een eventueel exploitatieoverschot wordt gereserveerd ten behoeve van de exploitatie van de vennootschap. In bijzondere gevallen, ter beoordeling door de raad van commissarissen van Parnassia Groep, kan een eventueel exploitatieoverschot anders worden aangewend.

Dit bestuursreglement is goedgekeurd door de raad van commissarissen en raad van bestuur van Parnassia Groep BV en is in werking getreden op 15 maart 2011.

Het bestuursreglement wordt indien noodzakelijk jaarlijks van een update voorzien.

Aldus vastgesteld door het bestuur van Stichting Parnassia.

BIJLAGE 6:
AFSPRAKEN UIT DIT REGLEMENT DIE JAARLIJKS WORDEN UITGEVOERD

Nr	pag	Omschrijving	uitgevoerd
		Raad van Commissarissen	
2.1	6	Jaarlijks wordt een overzicht gemaakt van de herbenoemingen en nieuwe wervingen en worden deze activiteiten in de tijd gepland. (bij de evaluatie van de governance in mei)	
2.2	6	(her)benoemingen leden Raad van Commissarissen en Bestuur van Stichting Parnassia) Bij de werving worden deze aspecten van onafhankelijkheid nagevraagd. jaarlijks wordt dit voor de RvC-leden in functie beoordeeld.	
4.1.	11	Bij besluiten van de RvB wordt aangegeven of deze goedkeuring van de RvC betreffen of binnen het mandaat van de RvB vallen	
4.2	11	Aanbestedingen worden procesmatig en stapsgewijs toegelicht zodat in de geest van het mandaat wordt gewerkt.	
4.3	12	De remuneratieaspecten worden door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen uitgevoerd. In het kader van de WNT zijn de remuneratie-aspecten beperkt.	
4.3	12	Een beeld van de opvolgingsplanning binnen de Parnassia Groep wordt door de voorzitter van de RvB besproken met de voorzitter van de RvC	
5.1	13	Tijdens de Algemene Vergadering in <i>mei</i> wordt de naleving van de onderhavige governancecode besproken Zie ook afspraak 7.2	
6.1	14	De voorzitters van de RvC en RvB hebben maandelijks bilateraal overleg. In dit overleg wordt de agenda van de vergadering van de RvC bepaald en worden actuele thema's besproken	
6.2	15	Om de adviesfunctie van de RvC te versterken geven de RvC-leden voorafgaand aan de vergadering input omtrent bijzonderheden/adviezen vanuit hun eigen brede netwerk, nieuwsgaring, enz.	
6.3	15	De verslagen van de commissie en de eventuele adviezen en aanbevelingen daaruit worden in de (eerstvolgende) RvC vergadering besproken	
6.4	15	Daarnaast worden de leden van de Raad van Commissarissen jaarlijks in de gelegenheid gesteld om een bezoek te brengen	

		aan een aantal locaties (bedrijfsbezoeken) Ze doen hiervan kort verslag. de organisatieonderdelen maken hiervan een opzet.	
6.5	15	Van het bezoek van de RvC aan de COR/CCR PG wordt kort schriftelijk verslag gedaan	
6.6	16	Daarnaast worden de leden van de Raad van Commissarissen jaarlijks in de gelegenheid gesteld om een gesprek te voeren met één of meerdere bestuurders/directeuren van organisatieonderdelen en een bezoek te brengen aan een aantal locaties (bedrijfsbezoeken)	
6.7	16	Eén of meer leden van de Raad van Commissarissen wonen tweemaal per jaar een (deel van de) reguliere overlegvergadering bij van de Raad van Bestuur met de CCR en de COR.	
7.1	18	Tevens organiseert de RvB samen met de zorgbedrijven periodiek (regionaal) stakeholderbijeenkomsten. Voor de landelijke bijeenkomst is het bestuur van de stichting de opdrachtgever Leden van het bestuur van de stichting en van de RvC zijn aanwezig bij deze stakeholderbijeenkomsten	
8.1	19	In dit kader voert de Raad van Commissarissen ten minste jaarlijks met de Raad van Bestuur als geheel een evaluatiegesprek over het wederzijds functioneren van beide organen op zich en in relatie tot elkaar	
8.2	19	Jaarlijks wordt de werking van de governancestructuur geëvalueerd tussen de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en het bestuur van de Stichting Deze evaluatie betreft het geheel van de governance, dus het samenspel Raad van Commissarissen – AVA – Raad van Bestuur. Deze drie organen zijn betrokken bij de evaluatie	
8.2	19	Ten minste eenmaal per drie jaar wordt de evaluatie door een onafhankelijke externe deskundige begeleid	
8.3	19	De werkwijze evaluatie governance wordt uitgevoerd om als middel voor het gesprek functioneert.	
8.4	19	De visie op toezicht wordt expliciet besproken tussen de organen	
8.5	19	De RvC bespreekt jaarlijks buiten aanwezigheid van de Raad van Bestuur het functioneren van de RvB in zijn geheel en dat van de leden van de RvB afzonderlijk en legt de conclusies neer	

		in het gewone verslag van de RvC vergadering. . De voorzitter van de RvC informeert de RvB over zijn conclusies	
8.6	20	De andere leden van de Raad van Commissarissen geven voorafgaand aan het functioneringsgesprek hun input aan de voorzitter en vice-voorzitter	
8.6	20	De leden van de RvB hebben jaarlijks een functioneringsgesprek met de voorzitter en vice-voorzitter van de RvC	
8.7	20	De voorzitter en vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen voeren daarnaast jaarlijks een individueel voortgangsgesprek met de leden van de Raad van Bestuur. Desgewenst sluit de voorzitter van de Raad van Bestuur aan bij het gesprek met de leden van de Raad van Bestuur	
8.8	21	De evaluatie en de conclusies van de evaluatie van de RvC zelf bespreking worden opgenomen in het gewone verslag van de RvC-vergadering. De RvC informeert de RvB over zijn conclusies	
9.1	22	Rooster van aftreden Raad van Commissarissen Jaarlijks wordt het rooster beoordeeld, worden er afspraken gemaakt over de te nemen stappen en de brieven die moeten worden verstuurd	
9.2	22	Voor nieuwe leden van de Raad van Commissarissen is een inwerkprogramma opgesteld	
11.1	23	Vergoeding leden Raad van Commissarissen en AVA De bedragen van deze vergoedingen zullen jaarlijks worden aangepast conform de WNT	
		Bestuur van Stichting Parnassia	
R.III.1	Bijlage Pag 26	Rooster van aftreden leden bestuur Jaarlijks wordt het rooster beoordeeld, worden er afspraken gemaakt over de te nemen stappen en de brieven die moeten worden verstuurd	
R.IV.1	Bijlage Pag 26	Het bestuur draagt zorg voor een jaarlijkse evaluatie van zijn eigen functioneren. De uitkomsten van de evaluatie en de mogelijk daaruit voortkomende afspraken worden vastgelegd, en gedeeld met de raad van bestuur en raad van commissarissen van de Parnassia Groep	

BIJLAGE 7: CONVENANT BENOEMINGSPROCEDURES COR/CCR

Convenant ter regeling van de benoemingsprocedure van leden Raad van Commissarissen Parnassia Groep BV en bestuurders Stichting Parnassia

Ondergetekenden:

- 1 de Raad van Bestuur van Parnassia Groep BV, gevestigd te Den Haag, hierna te noemen Raad van Bestuur;
- 2 de Raad van Commissarissen van Parnassia Groep BV, gevestigd te Den Haag, hierna te noemen Raad van Commissarissen;
- 3 het bestuur van de Stichting Parnassia, gevestigd te Den Haag, hierna te noemen het Stichtingsbestuur;

en

- 4 de Centrale Ondernemingsraad Parnassia Groep, hierna te noemen COR;
- 5 de Centrale Cliëntenraad Parnassia Groep, hierna te noemen CCR PG;

overwogen als volgt:

1. Dit convenant is in april 2011 tussen partijen overeengekomen, is in april 2015 verlengd voor een periode van 4 jaar en is na verloop van die periode stilzwijgend van kracht gebleven tussen partijen. Begin 2021 is de verlenging van het convenant opnieuw tussen partijen besproken.
2. De uitkomst van die besprekingen leidde tot de wens van partijen om het convenant voor een termijn van 4 jaar te verlengen om te blijven voorzien in een procedure die recht doet aan de rol en positie van de (centrale) medezeggenschap binnen Parnassia Groep, en waarborgt dat de COR en de CCR PG invloed kunnen uitoefenen op de samenstelling van de Raad van Commissarissen en het Stichtingsbestuur.

komen het volgende overeen:

Artikel 1

Adviesrecht bij voordracht van leden Stichtingsbestuur

De benoeming van leden in het bestuur van de Stichting Parnassia geschiedt door het Stichtingsbestuur op basis van een gezamenlijke voordracht van Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur. Over het voorgenomen besluit tot het doen van een dergelijke voordracht vraagt de Raad van Bestuur advies, overeenkomstig het adviesrecht van Artikel 7 WMCZ 2018 respectievelijk Artikel 30 WOR, aan de CCR PG en aan de COR.

Artikel 2

Adviesrecht bij benoeming van leden Raad van Commissarissen

1. Naast het in artikel 3 uitgewerkte versterkt aanbevelingsrecht op de zetel 'bedrijfsvoering' heeft de COR adviesrecht op alle overige zetels van de Raad van Commissarissen. Dit adviesrecht wordt volgens een procedure overeenkomstig Artikel 30 WOR toegepast.
2. Naast het in artikel 3 uitgewerkte versterkt aanbevelingsrecht op de zetel 'maatschappelijk veld' heeft de CCR PG adviesrecht op alle overige zetels van de Raad van Commissarissen. Dit adviesrecht wordt volgens een procedure overeenkomstig Artikel 7 WMCZ 2018 toegepast.

Artikel 3

Versterkt aanbevelingsrecht/bindende voordracht bij benoeming van leden Raad van Commissarissen

1. In afwijking tot het hierover gestelde in de Wet (Artikel 268 lid 6 Boek 2 BW) en de statuten van Parnassia Groep BV (Artikel 15 lid 7) heeft de COR, gedurende de looptijd van deze overeenkomst, een versterkt aanbevelingsrecht op de kandidaat voor één zetel binnen de Raad van Commissarissen. Dit versterkt aanbevelingsrecht betreft de zetel met het in het Reglement corporate governance omschreven profiel 'bedrijfsvoering'.
2. In overeenstemming met de Wet (Artikel 10 WMCZ 2018) en de statuten van Parnassia Groep BV (Artikel 19 lid 6) heeft de CCR PG, gedurende de looptijd van deze overeenkomst, een recht van bindende voordracht op de kandidaat voor één zetel binnen de Raad van Commissarissen. De bindende voordracht betreft de zetel met het in het Reglement corporate governance omschreven profiel 'maatschappelijk veld'.

Artikel 4

Werkwijze bij versterkt aanbevelingsrecht/bindende voordracht benoeming van leden Raad van Commissarissen

1. Twaalf maanden voor het aflopen van de zittingstermijn van de betreffende zetel, zoals in het rooster van aftreden bepaald, wordt de CCR PG respectievelijk de COR op de hoogte gesteld van dit gegeven.
2. Zes maanden voor het aflopen van de zittingstermijn wordt de aanbevelingsprocedure gestart door de Raad van Bestuur middels het opstellen van een longlist van kandidaten. Deze longlist komt tot stand in overleg met de Raad van Commissarissen, het Stichtingsbestuur en een afvaardiging van de COR (ingeval de zetel 'bedrijfsvoering') of van de CCR PG (ingeval de zetel 'maatschappelijk veld').
3. Vijf maanden voor het aflopen van de zittingstermijn wordt door partijen een keuze gemaakt voor het voeren van verdere gesprekken met kandidaten (shortlist).
4. Vier maanden voor het aflopen van de zittingstermijn worden door een afvaardiging van de COR respectievelijk van de CCR PG gesprekken gevoerd met de geselecteerde kandidaten. Tevens hebben de kandidaten gesprekken met een afvaardiging van de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en het Stichtingsbestuur.
5. De Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en het Stichtingsbestuur brengen de COR respectievelijk de CCR PG op de hoogte van hun bevindingen naar aanleiding van de gesprekken.
6. Drie maanden voor het aflopen van de zittingstermijn bepaalt, op basis van de beschikbare informatie, de COR dan wel de CCR PG de versterkte aanbeveling respectievelijk de bindende voordracht van een kandidaat.
7. Twee maanden voor het aflopen van de zittingstermijn doet de Raad van Commissarissen, op basis van de versterkte aanbeveling van de COR respectievelijk bindende voordracht van de CCR PG, de daadwerkelijke voordracht van de kandidaat aan het Stichtingsbestuur (de AVA), tenzij de Raad van Commissarissen bezwaar maakt op grond van de verwachting dat de aanbevolen persoon ongeschikt zal zijn voor de vervulling van de taak of dat de Raad bij benoeming niet naar behoren zal zijn samengesteld. De leden 7 en 8 van Artikel 268 Boek 2 BW zijn van toepassing.
8. Overeenkomstig Artikel 2 van deze overeenkomst heeft de COR het adviesrecht op de zetel 'maatschappelijk veld' en de CCR PG op de zetel 'bedrijfsvoering'.

Artikel 5

Beëindiging overeenkomst en evaluatie vastgelegde afspraken

1. Deze overeenkomst eindigt vier jaar na datum van ondertekening.
2. In maart 2025 evalueert de Raad van Bestuur de in deze overeenkomst gemaakte afspraken met de COR en CCR PG. De uitkomst van die evaluatie wordt door de Raad van Bestuur besproken met de Raad van Commissarissen en het Stichtingsbestuur. Op basis van deze evaluatie en de daaropvolgende besprekingen kan door de gezamenlijke partijen besloten worden tot voortzetting van deze overeenkomst, al dan niet in gewijzigde vorm, voor een nader te bepalen periode.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. Deze overeenkomst kan alleen worden gewijzigd nadat partijen daarover overeenstemming hebben bereikt.
2. Voor zover deze overeenkomst en de Wet daarin niet voorzien, treffen de partijen in voorkomende gevallen in de geest van deze overeenkomst gezamenlijk een nadere regeling.
3. Wanneer er over de naleving van de in deze overeenkomst neergelegde bepalingen een geschil ontstaat, lossen betrokken partijen dit naar redelijkheid en billijkheid in de geest van deze overeenkomst op.

Aldus overeengekomen op te Den Haag

1. **de Raad van Bestuur van Parnassia Groep BV,**
Stephan Valk, voorzitter
.....
2. **de Raad van Commissarissen van Parnassia Groep BV,**
Marjolein Verstappen, voorzitter
.....
3. **het bestuur van Stichting Parnassia,**
Kees Rutten, voorzitter
.....
4. **de Centrale Ondernemingsraad Parnassia Groep,**
Nicoline Kroos, voorzitter
.....
5. **de Centrale Cliëntenraad Parnassia Groep,**
Gordon Brouwer, voorzitter

BIJLAGE 8 – Wervings- & benoemingsprocedure lid bestuur stichting

- De procedure is conform ons reglement
- De wervings- en selectiecommissie wordt gevormd door de voorzitters van de RvB en de RvC

	Stappen in de werving	Wie
1	Opstellen van memo voor werving en stappen (op basis van het reglement - de afgesproken werkwijze)	Vzt RvB
2	Keuze zelfstandige werving of via een bureau We kiezen voor een combinatie van zelfstandige werving en begeleiding door een bureau. De vorige keer heeft mw. Suur ons begeleid. We willen dit opnieuw aan haar vragen. Momenteel begeleidt zij ook de werving van een lid raad van bestuur. Ze zal ons begeleiden als de interne longlist onvoldoende kandidaten oplevert. (Bureau van der Kruijs begeleidt ons in de werving van de RvC-leden.)	
A	Bij wisseling voorzitterschap bestuur stichting	
1	Gesprek met kandidaat	Vzt. RvC en Vzt. RvB
2	Voordracht aan de AVA van mei ter benoeming als voorzitter	
C	Werving twee leden bestuur Stichting Parnassia	
3	Profielchets is vastgesteld, op basis hiervan wordt een wervingstekst opgesteld	
4	Input voor longlist per soort kandidaat wordt gevraagd aan: <ul style="list-style-type: none"> • leden bestuur Stichting Parnassia • RvC • RvB (vraagt ook de bestuursraad) Wij voegen hieraan toe dat we dit ook vragen aan: <ul style="list-style-type: none"> • de COR en de CCR 	Vzt RvB
5	Indien de input voor de longlist onvoldoende kandidaten geeft dan ook externe werving <ul style="list-style-type: none"> • via site Parnassia Groep • via kanalen wervingsbureau • via de krant / andere media 	
6	Memo opstellen met de longlist van kandidaten en afwegingen om te komen tot een short-list. Deze afweging voorleggen en bespreken met het bestuur van Stichting Parnassia, RvC en RvB <i>(bij RvC leden doen we dit proces conform het reglement ook met de medezeggenschap)</i>	Vzt. RvC en RvB
7	Gesprekken voeren met de kandidaten op de shortlist <i>(bij RvC leden eventueel uit te breiden met een lid van de RvC)</i>	Vzt. RvC en RvB
8	Voordracht voorgenomen benoeming aan RvB en RvC	
9	Voorgenomen voordracht aan bestuur stichting	Vzt. RvC en RvB
10	Bij afwijzing door bestuur vanwege verwachte ongeschiktheid moet de selectiecommissie een nieuwe kandidaat voordragen	
11	Bij akkoord op voorgenomen voordracht, wordt deze ter advisering voorgelegd aan de COR en de CCR	
12	Op basis van de advisering, besluit om voordracht voort te zetten	
13	Benoemingsbesluit – brief voor het lid van de stichting	Stichting

BIJLAGE 9 – Wervings- & benoemingsprocedure lid RvC

- De procedure is conform ons reglement

	Stappen in de werving	Wie
1	Opstellen van memo voor werving en stappen (op basis van het reglement - de afgesproken werkwijze)	Vzt RvB
2	Keuze zelfstandige werving of via een bureau	
3	Profielchets is vastgesteld, op basis hiervan wordt een wervingstekst opgesteld	
4	Input voor longlist per soort kandidaat wordt gevraagd aan: <ul style="list-style-type: none"> • leden bestuur van Stichting Parnassia • RvC • RvB (vraagt ook de bestuursraad) • de COR en de CCR 	Vzt RvB
5	Indien de input voor de longlist onvoldoende kandidaten geeft dan ook externe werving <ul style="list-style-type: none"> • via site Parnassia Groep • via kanalen wervingsbureau • via de krant / andere media 	
6	Memo opstellen met de longlist van kandidaten en afwegingen om te komen tot een short-list. Deze afweging voorleggen en bespreken met het bestuur van Stichting Parnassia, RvC en RvB. <i>(bij RvC leden doen we dit proces conform het reglement ook met de medezeggenschap).</i> Bij de <u>werving van de voorzitter van de RvC</u> heeft het bestuur van de Stichting Parnassia de mogelijkheid om een extra persoon van de longlist toe te voegen aan de shortlist. Indien het bestuur een negatief advies heeft op (één van de) kandidaten op de shortlist, kan het bestuur dit aangeven.	Vzt. RvC en RvB
7	Gesprekken voeren met de kandidaten op de shortlist <i>(bij RvC leden eventueel uit te breiden met een lid van de RvC)</i>	Vzt. RvC en RvB
8	Voordracht voorgenomen benoeming aan RvB en RvC	
9	Voorgenomen voordracht aan het bestuur van Stichting Parnassia. (Indien bij de <u>werving van de voorzitter van de RvC</u> er één kandidaat is, voeren de RvC en de leden van het bestuur van de Stichting gezamenlijk het gesprek met de kandidaat. Indien er twee kandidaten worden voorgedragen voert het bestuur van de Stichting Parnassia ook met twee kandidaten gesprekken en geeft het bestuur advies (sterke en minder sterke kanten) aan de selectiecommissie.)	Vzt. RvC en RvB
10	Bij afwijzing door bestuur vanwege verwachte ongeschiktheid moet de selectiecommissie een nieuwe kandidaat voordragen	
11	Bij akkoord op voorgenomen voordracht, wordt deze ter advisering voorgelegd aan de COR en de CCR	
12	Op basis van de advisering, besluit om voordracht voort te zetten	
13	Benoemingsbesluit – brief voor de benoemde commissaris	Stichting

Bij versterkt aanbevelingsrecht moeten we nog extra stappen zetten

BIJLAGE 10 – Wervings- & benoemingsprocedure lid Raad van Bestuur

Deze versie is de versie die is gehanteerd bij de werving van het lid RvB zorg

Bij elk profiel kan deze worden aangevuld. Deze versie zal worden opgenomen als bijlage

Memo

Aan RvC
 Van RvB
 Datum 12 september 2022
 Versie
 Onderwerp **Stappenplan werving lid RvB**

	Datum/Tijd	Locatie	Aanwezigen/Verantwoordelijke/ Bijzonderheden
Opstellen procedure in hoofdlijnen Stappenplan doorlopen en aanpassen	Sept	Via teams	Marjolein Verstappen, Vzt RvC Hans van der Vlist, vice-vzt Lid RvC RvB
Opstellen procedure in hoofdlijnen Stappenplan doorlopen en aanpassen	sept	Via teams	RvC RvB
Bespreken met wervingsbureau Stappenplan doorlopen en aanpassen	sept	Via teams	RvC Lid Rvb Extern wervingsbureau
Kick-off procedure Stappenplan in detail opstellen	nov	Via teams	Selectiecommissie (RvC en RvB) Extern wervingsbureau
Intake	November 2021	Via teams	Intakegesprek RvC Afvaardiging Raad van Commissarissen Intakegesprek RvB Alle leden Intakegesprek bestuurders (praktisch plannen, samen of apart) afvaardiging Afvaardiging COR DB van de COR Afvaardiging van de CCR DB van de CCR
Arbeidsvoorwaarden voor-bespreking Tekst vacature bespreking	Eind november		
Profiel - Informatie opvragen - Concept gereed en voor toestemming mailen naar RvC en RvB - Mailen medezeggenschap	Ontvangen 2 dagen na intake Na concept akkoord	Done 10.12	Bespreken profiel met medezeggenschap.
Interne werving, kandidaten aandragen			Kandidaten kunnen vertrouwelijk solliciteren via website van suur &

- Interne werving start gelijk met externe werving			company. Regelen via Esther van Rijswijk.
Mediawerving - Website Parnassia en Suur & Company - LinkedIn / Skipr	23.12.21		Geen advertentie in de krant.
Search - Databases Suur & Co Topvrouwen, LinkedIn Recruiter, etc	December Januari		Suur & Company
CV presentatie - Presentatie 4-6 CV's - Responslijst - CV's mailen voor CV pres	Eind jan - februari Ja Ja Ja	Teams	Commissie afvaardiging RvC afvaardiging RvB Hierna informeert Marjolein de overige leden van de RvC & het bestuur van Stichting Parnassia over longlist/shortlist.
Longlist bespreken en welke we uitnodigen (shortlist)	februari		Hierna informeert en bespreekt Marjolein de overige leden van de RvC & het bestuur van Stichting Parnassia over longlist/shortlist.
1° Selectiegesprekken (ca 5 u) - Selectiegesprek met ca. 3-4 kandidaten	Feb - mrt	Live	Selectiecommissie Marjolein Verstappen, Voorz RvC Hans van der Vlist, Lid RvC Marja Suur RvB-lid
2° Selectiegesprekken (ca 3 u) - Selectiegesprek met ca. 2 kandidaten	24.02.22	Live	Adviescommissie Marjolein Verstappen, Voorz RvC Andere RvC leden Sjoerd van Breda, Lid RvB
	Datum/Tijd	Locatie	Aanwezigen/Verantwoordelijke/ Bijzonderheden
VERVOLGTRAJECT			Vanaf 1 maart 2022
Met 1 persoon vervolgtraject			Eventueel 2 personen
Personen in portefeuille			
Indien er onverhoopt geen positieve uitkomst is met kandidaat 1 dan nader overleg			
Nadere kennismaking Raad van Bestuur (ochtend – middag)	maart	Planning PG Esther	RvB Kandidaat Individueel en met z'n 3-en
Ontwikkel-assessment	maart	Planning PG	Via extern assessmentbureau (GITP) –
Voordracht bespreken - resultaten gesprekken - resultaat ontwikkelassessment - gelopen proces – steeds aan te vullen	maart	PG	Selectiecommissie
Verdere stukken			
Concept bericht intern/extern		Vzt RvB	
Concept adviesaanvraag		Vzt RvB	

Concept arbeidsovereenkomst		Vzt RvB	Incl bijzonderheden reistijd enz. Duur eerste overeenkomst
Concept inwerkprogramma		Vzt RvB	Met Ella
Bespreking bovenstaande documenten	Maart-april	PG Esther	met Marjolein en Hans Liefst fysiek, anders digitaal
Week 21-25 maart			Vakantie
Week 28 maart Nadere kennismaking Raad van Commissarissen (in ieder geval, hoe zorg je ervoor dat professionals en directeuren/bestuurders in hun kracht staan en de afgesproken resultaten & vernieuwingen behalen)	Eind maart	PG Esther	Marjolein Verstappen, Voorz RvC Hans van der Vlist, Lid RvC Kandidaat -)
Referenties			Marjolein Verstappen of Marja Suur
Dag reflectie en overleg	Eind maart	Esther	Overleg Hans/Marjolein/RvB
Bespreking arbeidsvoorwaarden, communicatie enz Opzegging – indiensttreding enz. Overige activiteiten/ patiëntenzorg	Eind maart/ Begin april	PG	RvB bespreekt voorstel met kandidaat Restant punten bespreken met Marjolin en Hans Of Direct RvC
Eventueel vervolggesprek laatste punten arbeidsovereenkomst enz	Afhankelijk van gesprek	Esther	
Voordracht kandidaat aan RvC	1 april Of later	PG	RvC besluit kandidaat voor te dragen voor benoeming. Einde dag Bericht opgesteld
Intern adviesaanvraag verstuurd	4 april	PG	
Kennismakingsgesprek	Week 4-7 april	PG	Afvaardiging Bestuur van Stichting Parnassia Tenminste voorzitter <i>Toelichting art 3 reglement:</i> <i>De leden van de Raad van Bestuur van de topholding worden benoemd door de Raad van Commissarissen, gehoord hebbende de AVA.</i>

Adviesgesprekken - Adviesgesprekken met één kandidaat	Plannen eind 1e – 2e week april Ma 4 april tot uiterlijk 6 weken (22 mei)	PG Esther	Afvaardiging COR Afvaardiging CCR
Gesprek met afvaardiging bestuurders/directie	Plannen eind 1e – 2e week april	PG Esther	Afvaardiging Bestuurders/Directie 2-3 personen. met name: bestuurders zorg – alle zorgbedrijven – dus 4 mensen
Adviezen verzameld & voorstel besluit		PG RvB	Voorstel besluit naar RvC - schriftelijk
Besluitvorming			Gehele Raad van Commissarissen
Inwerken voor start functie			
Startdatum Inwerken en kennismaken met de organisatie	Opzegging 2 maanden ? Juli ?		opzeggen na adviestrajecten Beoordelen wanneer start functie: Als 15 april advies binnen is dan Opzeggen 15 april, In dienst 15 juni Na adviesaanvraag Uiterlijk 22 mei 2022 dan start 22 juli 2022
Vakantie-periode			Augustus
Start volledige functie			Na vakantie

Bijlage 11 – Vergoeding leden RvC en bestuur van Stichting Parnassia

Zie laatste versie januari 2022 (zonder de bijlagen).
De bijlage volgen weer bij het memo in het volgend jaar.

Onderwerp: Actualisatie Vergoeding RvC leden 2022

Beste leden van de RvC en het bestuur van Stichting Parnassia,

Inleiding

Conform de vastgestelde regeling worden de vergoeding van de leden van de RvC en de leden van het bestuur van Stichting Parnassia jaarlijks aangepast aan de wijzigingen met betrekking tot de WNT voor bestuurders en toezichthouders.

De vergoedingen voor de RvC leden zijn passend binnen de NVTZ-normen en getoetst aan de interne situatie.

Er hoeft zoals bekend geen BTW meer in rekening te worden gebracht met ingang van 1 januari 2021.

Gewijzigde bedragen

Het maximum van de WNT is met 3,35% gestegen van 2021 naar 2022.

WNT 2022		216.000
WNT 2021		209.000
mutatie	3,35%	7.000

De bedragen voor de leden van de RvC en het bestuur van Stichting Parnassia zijn hiermee aangepast en daarna afgerond op hele euro's per kwartaal.

Dat leidt tot de volgende bedragen voor dit kalenderjaar.

		Bedrag per kwartaal	Bedrag per jaar		
		geen BTW	geen BTW	stijging	% max WNT
Voorzitter RvC	2022	4.698,00	18.792,00		15,0%
	mutatie	152,00	608,00	3,34%	
Voorzitter RvC	2021	4.546,00	18.184,00		15,0%
Lid RvC	2022	3.233,00	12.932,00		10,0%
	mutatie	105,00	420,00	3,36%	
Lid RvC	2021	3.128,00	12.512,00		10,0%
Voorzitter AvA	2022	2.349,00	9.396,00		7,5%
	mutatie	76,00	304,00	3,34%	
Voorzitter AvA	2021	2.273,00	9.092,00		7,5%
Lid AvA	2022	1.616,00	6.464,00		5,0%
	mutatie	52,00	208,00	3,32%	
Lid AvA	2021	1.564,00	6.256,00		5,0%

Regeling

De volledige regeling en achtergrond treft u net als ieder jaar als bijlage aan.

De kern van de regeling is:

- De vergoeding van de RvC leden zal naar verhouding niet hoger zijn dan die van de RvB.
- De geplande tijdbesteding van de RvC verhoudt zich tot de vergoeding.
- De totale vergoeding van RvC en bestuur van Stichting Parnassia blijven binnen de normen van de vereniging van toezichthouders in de zorg. (rekenen met 6 toezichthouders).
- De bedragen zijn gebaseerd op de voor de WNT regeling vastgesteld bedragen en worden jaarlijks opgehoogd met de stijging conform de WNT.
- De voorzitter van de RvC ontvangt 58% van de maximale vergoeding conform de WNT, de leden bijna 60% conform de WNT. Dat blijft ongewijzigd.

- De leden van het bestuur van Stichting Parnassia ontvangen 50% van deze bedragen.
- Conform hun verzoek wordt hen jaarlijks gevraagd of ze een deel of geheel van deze vergoeding willen schenken aan de stichting Vrienden van Parnassia Groep.

BIJLAGE 12: INTRODUCTIEPROGRAMMA NIEUWE LEDEN RAAD VAN COMMISSARISSEN EN BESTUUR VAN STICHTING PARNASSIA (AVA)

De Governancecode Zorg 2022 beveelt aan om nieuwe toezichthouders een adequaat introductieprogramma aan te bieden (principe 7.3.3. *De raad van toezicht zorgt voor een adequaat introductieprogramma voor nieuwe leden en kennisoverdracht van vertrekkende leden.*)

Het introductieprogramma voor nieuwe leden van de Raad van Commissarissen en nieuwe leden van het bestuur van Stichting Parnassia van de Parnassia Groep bestaat uit de volgende onderdelen:

A. Kennismakingsactiviteiten

Eerste twee maanden:

- 1) Een gesprek met de voorzitter van de Raad van Bestuur met uitleg over:
 - de organisatiestructuur en –inrichting, de interne verhoudingen en werkwijzen binnen de groep;
 - de kernthema's die aan de orde zijn (aan de hand van het vigerende bedrijfsplan) en jaarverslag;
 - manier van werken Raad van Bestuur – Raad van Commissarissen aan de hand van de vergaderset van laatste vergadering van de Raad van Commissarissen;
 - schema van activiteiten in kader van de afspraken corporate governance – zie jaarlijks schema.
- 2) Een gesprek met de voorzitter van de Raad van Commissarissen, ter introductie in de werkwijze van de Raad en de thema's die vanuit het perspectief van de Raad spelen.
- 3) Gesprek met de voorzitter van het bestuur van Stichting Parnassia.
- 4) Vervolggesprekken afhankelijk van de functie van de nieuwe commissaris met de (voorzitter van de) Auditcommissie en/of de (voorzitter van de) commissie kwaliteit en veiligheid.

Daarna:

- 5) Gesprek met de andere leden van de Raad van Bestuur.
- 6) Kennismaking met de andere leden bij de vergadering van de Raad van Commissarissen.
- 7) Eventueel; het plannen van een bezoek aan 1 of meerdere locaties.

B. Kennisname van het informatiepakket

Het informatiepakket wordt door de voorzitter van de Raad van Bestuur tijdens het kennismakingsgesprek overhandigd en toegelicht. Het pakket bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1) Statuten van Parnassia Groep B.V.;
- 2) Reglement corporate governance Parnassia Groep;
- 3) Bedrijfsplan Parnassia Groep (inclusief groepsvisie);
- 4) (Meerjaren)begroting Parnassia Groep;
- 5) Jaarverslag en Jaarrekening van de Parnassia Groep (laatst vastgestelde);
- 6) Vergaderset Raad van Commissarissen (laatstgehouden vergadering);
- 7) Update strategie (presentatie uit AVA van december);
- 8) Jaarkalender: bijlage bij het Reglement corporate governance & data komende vergaderingen en relevante evenementen;
- 9) Informatie over bezoldiging leden Raad van Commissarissen en informatie over het declareren van vergoeding en onkosten (o.a. declaratieformulier en gegevens contactpersoon binnen de groep).

C. Overige activiteiten (eventueel)

In overleg met de voorzitter van de Raad van Commissarissen kan het nieuwe lid deelnemen aan specifieke scholingsactiviteiten om kennis op te doen over de GGZ-sector/ter verdieping van zijn/haar profiel binnen de Raad.