

TOOL

AFTREEDROOSTER EN HERBENOEMING (BESTUUR)

Voor wie is deze handreiking?

Deze handreiking is bedoeld voor bestuursleden, directeuren en oprichters van stichtingen met een bestuur-model.

Wat vind ik in deze handreiking?

Hieronder lees je hoe aftreedroosters werken, wat er in de Governance Code Cultuur staat over aftreedroosters en hoe een goed aftreedrooster ervoor zorgt dat niet alle bestuursleden tegelijkertijd aftreden.

De Governance Code Cultuur raadt een maximale zittingsperiode van acht jaar aan voor bestuursleden; twee termijnen van vier jaar. Om je hieraan te kunnen houden, zonder elke acht jaar het volledige bestuur te vervangen, is het goed al bij de benoeming te kijken naar het aftreedrooster. Deze tool helpt bij het creëren van een aftreedrooster voor het bestuur van een organisatie.

Waarom is een aftreedrooster belangrijk?

Continuïteit in bestuur is belangrijk om te zorgen dat kennis in huis blijft. Het is voor de organisatie niet wenselijk dat er op een bepaald moment de helft (of meer) van het bestuur gelijktijdig aftreedt. Tegelijkertijd dient ervoor gewaakt te worden dat de leden van het bestuur vergroeid raken met de instelling waardoor hun onafhankelijkheid in het gedrang kan komen. Ook is het fijn om af en toe nieuwe mensen binnen te halen, die een frisse blik met zich meebrengen. Daarom is het verstandig te voorkomen dat er meerdere vacatures tegelijkertijd zijn en dus bij het maken van een aftreedrooster hiermee rekening te houden, bijvoorbeeld door een tweede benoemingsperiode korter te maken dan vier jaar.

Wat staat er in de code voor het bestuur-directiemodel?

Principe 8: Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

- Aanbeveling 2: [...] Periodiek herijkt het bestuur de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.
- Aanbeveling 4: De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dat statutair vast. Herbenaeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van het betrokken bestuurslid vormen hiervoor de basis.

TOOL

AFTREEDROOSTER EN HERBENOEMING (BESTUUR)

- Aanbeveling 5: Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.

Zittingsduur

De Governance Code Cultuur raadt aan dat de instelling een benoemingsperiode van vier jaar, met eenmalige mogelijkheid tot herbenoeming, hanteert. De maximale zittingsperiode is dus acht (2 x 4) jaar.

Herbenoeming

Herbenoeming is heel gebruikelijk. Dat neemt niet weg dat een herbenoeming een bewuste keuze van het bestuur moet zijn. Er hoort daarom niet alleen gelet te worden op het functioneren van het bestuurslid in kwestie, maar ook op de situatie van de organisatie en de plannen die de organisatie heeft voor de komende jaren. Als een veranderde situatie of een nieuwe strategische koers ervoor zorgt dat het profiel van het bestuur voor de organisatie verandert, kan het zijn dat het beter is om plaats te maken voor iemand met andere competenties.

In alle gevallen is het belangrijk om, als er voor herbenoeming gekozen wordt, dit vast te leggen als bestuursbesluit. Controleer bij wisselingen in het bestuur ook of de registratie bij de Kamer van Koophandel nog actueel is.

Wat is belangrijk bij het maken van een aftreedrooster?

- het aantal leden van bestuur dat jaarlijks aftreedt
- de statutaire zittingstermijn
- de spreiding van aftreden over de periode
- moment van eventuele herbenoeming van de bestuursleden
- in welke termijn de bestuursleden zitten

Als basis kan de volgende tabel gebruikt worden, waarin je in één oogopslag kunt zien hoeveel bestuursleden maximaal bij een zittingsperiode van 3 of 4 jaren per jaar zouden kunnen aftreden zonder de competentie van het bestuur in gevaar te brengen.

TOOL

AFTREEDROOSTER EN HERBENOEMING (BESTUUR)

3 leden	Max. 1 per 16 maanden
4 leden	Max. 1 per jaar
5 leden	Max. 2 per 2 jaar
6 leden	Max. 1 per 8 maanden

Bij het periodiek herijken van de profielschets kunnen tussentijdse wijzigingen in de samenstelling van het bestuur noodzakelijk zijn. Dit kan voorkomen doordat bijvoorbeeld de (externe) omstandigheden wijzigen, de strategische koers van de organisatie wijzigt of er om een andere reden een nieuwe, specifieke expertise nodig is in het bestuur. In dat geval kan het oorspronkelijke aftreedrooster worden bijgesteld. Licht dit wel toe in zowel het jaarverslag als op de website.

Voorbeeldaftreedrooster

Hieronder vind je een voorbeeld van een aftreedrooster voor een bestuur bestaande uit drie leden, uitgaande van zittingstermijn van vier jaar met eenmalige herbenoembaarheid. In dit voorbeeld treedt niet meer dan 1 persoon af per 16 maanden. Alle bestuursleden beginnen hier tegelijkertijd (zoals bijvoorbeeld bij een net opgerichte stichting), maar treden niet tegelijkertijd af. In het onderstaande schema is geen rekening gehouden met gewijzigde omstandigheden of herijkte profielschetsen waardoor eerder aftreden gewenst is. Ook gaat dit rooster ervan uit dat alle leden geschikt zijn voor herbenoeming en deze herbenoeming accepteren.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Voorzitter	Aangetreden 01-01			Herbenoemen 31-12				Aftreden 31-12
Lid	Aangetreden 01-01			Herbenoemen 31-12			Aftreden 30-04	
Lid	Aangetreden 01-01			Herbenoemen 31-12	Aftreden 31-12			