

Code 'Goed onderwijsbestuur' in het voortgezet onderwijs



maart 2016

Inhoud

Toelichting	1
1. Uitgangspunten en context	3
1.1 In evenwicht zijn met de 'zachte kant' van goed bestuur	3
1.2 Publiek belangen dienend	3
1.3 Knooppunt zijn	4
2. Lidmaatschap eisen VO-Raad	5
3. Richtlijnen	7
3.1 Bestuur	7
3.2 Intern toezicht	8
3.3 De extern accountant	10
4. Planning beleidsstukken in relatie tot de code	10

Toelichting

Deze governance code *Goed onderwijsbestuur VO* vormt de basis voor het realiseren van een cultuur en praktijk van goed bestuur in het voortgezet onderwijs. Goed bestuur betekent ter zake kundig en juist moreel gedrag van de directeur-bestuurder, de toezichthouders en allen die bij de governance in het voortgezet onderwijs betrokken zijn.

Goed bestuur is altijd gericht op de bevordering van de kwaliteit van het onderwijs. Goed onderwijs is van cruciaal belang voor leerlingen, medewerkers en ouders.

Deze code is de opvolger van de code 'Goed Onderwijsbestuur VO', geldend vanaf 2008 en in 2012 opnieuw vastgesteld door het toenmalig toezichthoudend bestuur. Deze nieuwe code 'Goed Onderwijsbestuur VO' vervangt de vorige code, is vastgesteld op 21 maart 2016 en treedt per 1 april 2016 in werking.

Wettelijk kader

Deze code is aanvullend op de geldende wet- en regelgeving voor het voortgezet onderwijs. De Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) vormt een belangrijk kader. In de WVO zijn relevante bepalingen voor deze code onder andere te vinden in de artikelen 32b1, 42a, 42b, 49, 53b, 53c, 54, 104a en 118s. De Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) is van belang, bijvoorbeeld wat betreft de artikelen 8, lid 2 onder 9 en 11q. Verder is de Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen (WNT) relevant voor deze code, evenals de richtlijn voor honorering van toezichthouders in het onderwijs van de VTOI.

Toepassing

Goed onderwijsbestuur gaat over de wijze waarop de onderwijsinstelling omgaat met de toegenomen beleidsruimte. Deze ruimte zal op een verantwoorde wijze worden benut.

Kern van de code *Goed Onderwijsbestuur VO* is het bieden van transparantie en het afleggen van verantwoording. Daarmee wordt het belang onderstreept dat de directeur-bestuurder in samenspraak met belanghebbenden het beleid bepaalt en daarvoor verantwoording aflegt.

Deze algemene code is op onderdelen aangepast naar de situatie die voor het Stellingwerf College van toepassing is, volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Indien er afgeweken wordt van de algemene richtlijnen wordt daarover verantwoording afgelegd in het jaarverslag en op de website.

De code 'Goed Onderwijsbestuur VO' is van toepassing op de school als lid van de VO-raad. De toepassing van de code is opgenomen als een statutaire lidmaatschapsverplichting van de vereniging. Er is een onafhankelijke governancecommissie ingesteld die toezicht houdt of de onderwijsorganisatie de lidmaatschapseisen naleeft.

Definities

Directeur-bestuurder:	eindverantwoordelijke, verantwoordelijk voor de horizontale dialoog met stakeholders.
Stakeholders:	interne (medewerkers en leerlingen) en externe (ouders en organisaties) belanghebbenden van onderwijsorganisaties.
Intern toezicht:	Raad van Toezicht
Toezichthouders:	leden van de raad van toezicht

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de context van deze governance-code geschetst en de drie centrale uitgangspunten ervan. In hoofdstuk 2 staan de zes regels vermeld die gelden als lidmaatschapseisen van de VO-raad en in hoofdstuk 3 zijn tot slot de 47 richtlijnen opgenomen. Tot slot is een planning van relevante beleidsdocumenten opgenomen.

Hennie Broers,
Directeur-bestuurder

1. Uitgangspunten en context

De Commissie Goed Onderwijsbestuur heeft in 2014 met haar rapport 'De letter én de geest' richting gegeven voor een nieuwe inhoud en een nieuw toepassings- en handavingsregime van de code. Met het oog op deze ontwikkelingen en actualiteit, is de code 'Goed Onderwijsbestuur VO' uit 2008 herijkt. Op aanbeveling van de commissie hebben de VO-raad en de VTOI nu gezamenlijk de governance-code opgebouwd uit:

- 47 richtlijnen voor goed bestuur bij onderwijsorganisaties voor voortgezet onderwijs, waarvoor het 'pas toe of leg uit'-principe geldt;
- 6 regels die moeten worden nageleefd en gelden als lidmaatschapseis van de VO-raad.

Verder zijn zaken die bij wet geregeld zijn zoveel als mogelijk uit de governance-code geschrapt, dit ter voorkoming van onnodige dubbeling.

De regels en richtlijnen in deze governance-code krijgen alleen hun beslag en komen daadwerkelijk tot leven in de context van drie belangrijke uitgangspunten:

- 1) in evenwicht zijn met de 'zachte kant van goed bestuur';
- 2) publieke belangen dienend;
- 3) als knooppunt zijnde.

De drie centrale uitgangspunten worden hieronder verder toegelicht.

1.1 In evenwicht zijn met de 'zachte kant van goed bestuur'

Goed bestuur is voor een groot deel niet in regels of richtlijnen te vatten, maar draait om cultuur, gedrag, leiderschap, professionaliteit en discussie over, afwegingen bij en handelen naar normen en waarden. Deze zogenoemde 'zachte' kanten van goed bestuur lenen zich slecht voor opname in een governance-code en moeten langs andere wegen worden bevorderd.

'De letter en de geest' hierover komen alleen tot leven wanneer deze zijn ingebed in een cultuur van passende waarden en normen en versterkt worden door maatregelen en mechanismen met een 'lerend' karakter.

Uitgangspunt voor het Stellingwerf College is dat wordt uitgegaan van de school als lerende organisatie. Dat wordt zichtbaar door het bevorderen van een collegiale aanspreekcultuur van leren (van elkaar) en verbeteren en het spreiden van verantwoordelijkheden.

Voor het bevorderen van de zachte kant van goed bestuur wordt het volgende ondernomen:

- het expliciteren van normen en waarden ten behoeve van schoolcultuur en klimaat;
- mechanismen voor binding invoeren, zoals wederkerige advies- en instemmingsrechten, voorhouden van eerlijkheid, openheid en transparantie;
- toepassen van de ultieme normatieve toets: is een besluit, activiteit of gang van zaken uitlegbaar aan docenten, leerlingen, ouders en de media;
- evenwichtige verhoudingen (*checks and balances*) in de organisatiestructuur en -cultuur nastreven door:
 - breed draagvlak voor bestuurlijk handelen in de onderwijsorganisatie;
 - aandacht voor de dubbelrol van de directeur-bestuurder;
 - betrokkenheid vergroten van alle belanghebbenden bij beleid en besluiten;
 - werk maken van de bestuurlijke zorgplicht om leerlingen en ouders zodanig in positie te brengen en toe te rusten dat zij kunnen participeren in de onderwijsorganisatie;
 - werk maken van de bestuurlijke zorgplicht om de medezeggenschap binnen de onderwijsorganisatie optimaal te laten verlopen door de organen voor medezeggenschap goed in positie te brengen, door informatie zodanig aan te leveren dat de medezeggenschap haar taak optimaal kan vervullen en door scholing, training en evaluatie van het eigen functioneren van de medezeggenschap te stimuleren.

1.2 Publieke belangen dienend

Het Stellingwerf College wordt publiek bekostigd en dient publieke belangen. De bestuurscultuur wordt gekenmerkt door:

- sensitiviteit voor en oriëntatie op (maatschappelijk debat over) publieke belangen;
- gerichtheid op het maatschappelijke doelbereik;
- gepaste aanwending van de publieke middelen.

De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie zijn leidend voor de manier waarop zowel de toezichthouders als de directeur-bestuurder hun taken en rollen vervullen.

Verwacht mag worden dat de volgende zaken in ieder geval in hun gedrag tot uiting komen:

- voorbeeld gedrag;
- professioneel en ethisch verantwoord handelen en hierop aanspreekbaar zijn;
- betrokkenheid bij en contact met de mensen die het onderwijs 'maken';
- oog voor de menselijke maat;
- verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs voor de leerlingen;
- in samenwerking streven naar optimale leer-, ontwikkel- en vormingsresultaten bij de leerlingen;
- goed werkgeverschap;
- efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en financiële continuïteit passend bij het publieke karakter van de organisatie;
- naleving van wet- en regelgeving en rechtmatige besteding van middelen in de geest van 'wat passend en gewenst is bij het publieke karakter van de organisatie'.

1.3 Knooppunt zijn

Goed bestuur vormt het knooppunt tussen de interne organisatie en de omgeving (binnen en buiten) en tussen de wortels van de organisatie en de koers vooruit (het verleden en de toekomst). De Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder gaan voortdurend na welke ontwikkelingen, eisen en wensen in de omgeving van de onderwijsorganisatie spelen en geven hier betekenis aan in de vertaling naar de doelstellingen en strategie van de onderwijsorganisatie, elk vanuit hun eigen rol. Bij het bepalen van strategie en beleid voor de toekomst grijpen zij terug op de uitgangspunten en grondslagen van het verleden van de onderwijsorganisatie, vanuit de constitutionele vraag 'Waartoe waren en zijn wij opgericht?'.

Het voeren van een horizontale dialoog is een voorwaarde om knooppunt te kunnen zijn. De horizontale dialoog is erop gericht zicht te krijgen op de percepties, verwachtingen, wensen en eisen van personen en partijen die een belang hebben bij de onderwijsorganisatie (stakeholders), oftewel: op wat er speelt en leeft in de omgeving. Met het voeren van een horizontale dialoog kunnen verschillende doelen worden gediend: feedback verkrijgen om te leren en te verbeteren, draagvlak creëren en/of verantwoording afleggen.

Dialoog met belanghebbenden

1. Het Stellingwerf College heeft een beleid voor de communicatie met en invloed van belanghebbenden. In het beleid wordt in ieder geval aandacht besteed aan: wie de belanghebbenden van de organisatie zijn, de wijze waarop de informatie wordt verstrekt en de wijze waarop de belanghebbenden worden betrokken bij de totstandkoming van voor hen relevant beleid.
2. De school staat open voor ideeën, opmerkingen, wensen en klachten kenbaar te maken.
3. Onder belanghebbenden worden in deze code in ieder geval verstaan leerlingen, ouders van leerlingen en medewerkers. Daarnaast zijn dat externe stakeholders: regionaal bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en schoolorganisaties.

Deze relaties kunnen een mix zijn van informeren, geïnformeerd worden, betrekken, betrokken worden, samenwerken, verantwoording vragen en verantwoording afleggen. Het interne toezicht wordt bij de horizontale dialoog verantwoordelijk gesteld voor het toezicht op (de effectiviteit van) de horizontale dialoog. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de horizontale dialoog ligt bij de directeur-bestuurder.

2. Lidmaatschap eisen VO-Raad

1. De directeur-bestuurder draagt zorg voor:
 - a. de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van de directeur-bestuurder en het interne toezicht, het professioneel statuut, de integriteitscode, de klachtenregeling(en), de klokkenluidersregeling
 - b. het jaarverslag, opgave van al dan niet betaalde (hoofd- en) nevenfuncties van de directeur-bestuurder en toezichthouder(s) en de gegevens over het bestuur en de interne toezichthouder(s) op de website van de onderwijsorganisatie.
2. De directeur-bestuurder zorgt dat de doelstellingen en de aanpak van de horizontale dialoog met externe stakeholders in de organisatie worden geformaliseerd, verankerd, onderhouden en vermeld in het jaarverslag.
3. De directeur-bestuurder evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag.
4. Voor het aanvaarden van een al dan niet betaalde nevenfunctie door de directeur-bestuurder wordt vooraf goedkeuring gevraagd aan de Raad van Toezicht. De criteria die dienen als basis voor het interne toezicht om zijn goedkeuring aan het aanvaarden van al dan niet betaalde nevenfuncties van de directeur-bestuurder te verlenen of te onthouden, zijn vastgelegd in een reglement.
5. Een toezichthouder kan niet benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest.
De directeur-bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO. De directeur-bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een andere onderwijssector dan het VO, tenzij het een ander voedingsgebied betreft.
6. Belangenverstrengeling van de directeur-bestuurder is niet toegestaan en hiervan is sprake bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met intern toezichthouders, medebestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen. De directeur-bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de Raad van Toezicht en verschaft alle relevante informatie. De Raad van Toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan, en maakt hiervan melding in het jaarverslag.

3. Richtlijnen

De school beschikt over een Handboek Governance dat op initiatief van de directeur-bestuurder en in samenspraak met de Raad van Toezicht is opgesteld.

3.1 Bestuur

Taak en werkwijze

1. De rechtspersoon, vertegenwoordigd door de directeur-bestuurder, bestuurt als bevoegd gezag en komt alle taken en bevoegdheden toe die tot het bestuur van de onderwijsorganisatie behoren. Het directeur-bestuurder is daarvoor eindverantwoordelijk en kan daarop worden aangesproken.
2. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor:
 - de missie, de visie en de strategie van de onderwijsorganisatie, rekening houdend met haar maatschappelijke taken;
 - de realisatie van de doelstelling, prestaties en de kwaliteit van onderwijs en de bedrijfsvoering en het bewaken van de continuïteit;
 - het naleven van wet- en regelgeving;
 - het in en buiten rechte vertegenwoordigen van de organisatie, onder meer in dialoog met de omgeving en de dialoog met de collega-onderwijsorganisaties in en buiten de vereniging;
 - het betrekken van de omgeving bij de missie, visie, strategie, beleid, aanbod en kwaliteitszorg van de onderwijsorganisatie.
3. Bij de vervulling van de taak richt de directeur-bestuurder zich naar het belang van leerlingen en hun ouders, de belangen van de overige stakeholders, het belang van de onderwijsorganisatie en naar het belang van de samenleving. De missie en doelstellingen van de onderwijsorganisatie vormen het uitgangspunt voor het handelen van de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder handelt en besluit in overeenstemming met de beginselen van behoorlijk bestuur.
4. De directeur-bestuurder treedt conform bovenstaande naar buiten.
5. De wijze waarop de functies intern toezicht en bestuur onderscheiden en gescheiden worden, is vastgelegd in de statuten.
6. In de notitie beleidsvorming, organisatie en communicatie zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de school vastgelegd.
7. De uitgangspunten en uitwerkingen ten aanzien van professionaliteit van docenten zijn vastgelegd in het scholingsbeleid.
8. De directeur-bestuurder bevordert een cultuur binnen de organisatie die het mogelijk maakt dat werknemers en andere belanghebbenden melding durven maken van door hen vermoede onregelmatigheden binnen de organisatie.
9. De directeur-bestuurder heeft een beleid ter bevordering van het integer handelen, draagt zorg voor een integriteitcode, waarin concrete regels en algemene gedragslijnen zijn geformuleerd.
10. De directeur-bestuurder informeert het interne toezicht actief, tijdig en adequaat en verschaft alle informatie die het interne toezicht voor vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

Benoeming, ontslag en beloning

11. Het interne toezicht stelt de gewenste omvang van het bestuur vast.
12. Het interne toezicht stelt de contractduur van de directeur-bestuurder vast en geeft met redenen omkleed aan of wordt gekozen voor een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd.

13. Het interne toezicht maakt ten minste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van de directeur-bestuurder, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en doelbereiking, en het actuele functioneren van het bestuur in relatie tot de toekomstige opgaven van de organisatie.
14. Het interne toezicht evalueert en beoordeelt jaarlijks het functioneren van de directeur-bestuurder. Het interne toezicht voert hiertoe functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeur-bestuurder. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van inbreng vanuit de organisatie. De uitkomsten en gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
15. Het interne toezicht laat bij het vaststellen van de beloning van de directeur-bestuurder zich leiden door de wet- en regelgeving op dit punt.
16. Het interne toezicht bewaakt jaarlijks de professionaliseringsbehoefte van de directeur-bestuurder en ziet toe op de uitvoering.

Belangenverstrengeling

17. Het interne toezicht meldt in het jaarverslag alle al dan niet betaalde nevenfuncties van de directeur-bestuurder.

3.2 Interne toezicht

Taak en werkwijze

18. Het interne toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de onderwijsorganisatie in het bijzonder op de bestuurder, en houdt daarbij rekening met het organisatiebelang en het publieke belang.
19. Naast intern toezichthouder is het interne toezicht werkgever van de directeur-bestuurder, staat deze de directeur-bestuurder als klankbord met raad terzijde.
20. Aanvullend op hetgeen in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, art. 24e1 is vastgelegd, is het de taak van het interne toezicht om toezicht te houden op het besturen van
 - de kwaliteit van onderwijs en van de kwaliteitszorg;
 - de onderwijsinhoudelijke, personele en financiële meerjarenraming en de prognoses leerlingaantallen;
 - de financiële sturing en de kwaliteit van de administratieve organisatie;
 - de risico-inventarisatie en risicomanagement;
 - externe verbindingen;
 - processen naar (bestuurlijke) (de-)fusie;
 - de kwaliteit van het eigen functioneren.
21. Voor welke ‘majeure besluiten’ het bestuur de goedkeuring nodig heeft van het interne toezicht wordt formeel vastgelegd en betreft in elk geval hetgeen hierover in de Wet op het Voortgezet Onderwijs art. 24e1 is vastgelegd.
22. De taken van het interne toezicht worden vastgesteld in de statuten.
23. De werkwijze van het interne toezicht worden vastgesteld in het toezichtreglement.
24. Het interne toezicht hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht.
25. Het interne toezicht vergaart zelf actief en tijdig informatie bij de directeur-bestuurder, de externe accountant, de medezeggenschapsraad, de afdelingsleiding c.q. het MT, bij interne of externe functionarissen/ adviseurs en externe organisaties en actoren.

26. Het interne toezicht ziet erop toe dat er een klokkenluidersregeling bestaat die het belanghebbenden mogelijk maakt zonder benadeling van hun belangen onregelmatigheden binnen de onderwijsorganisatie kenbaar te maken. Het interne toezicht is verantwoordelijk voor een correcte afhandeling en dient er specifiek op toe te zien dat de belangen van de klokkenluider ook daadwerkelijk voldoende beschermd worden.
27. Het interne toezicht evalueert periodiek en in aanwezigheid van de directeur-bestuurder de onderlinge samenwerking tussen bestuur en intern toezicht en de inhoud en werking van het toezichtkader, eventueel onder externe begeleiding.
28. Het interne toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag in het jaarverslag. De directeur-bestuurder wordt om input gevraagd. De conclusies van de zelfevaluatie van het interne toezicht worden nabesproken met de directeur-bestuurder, en minimaal eens in de drie jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder begeleiding van een externe moderator/voorzitter.

Benoeming, ontslag, samenstelling en deskundigheid

29. Het interne toezicht stelt de gewenste omvang van het toezichthoudend orgaan vast.
30. Het interne toezicht zorgt er bij de samenstelling van het interne toezicht voor dat voldoende en op dat moment bij de organisatie passende deskundigheid en ervaring aanwezig is.
31. Het interne toezicht legt de wettelijk voorgeschreven openbare profielen voor de leden van het interne toezicht voor advies voor aan de directeur-bestuurder, conform de WMS artikel 11q, aan de medezeggenschapsraad.
32. In het geval van een vacature binnen het interne toezicht wordt het profiel van het interne toezicht als geheel bekeken. Het profiel van het nieuw te werven lid wordt opnieuw vastgesteld.
33. Een zittingsperiode van interne toezichthouders is maximaal vier jaar, de jaren bij een eventuele rechtsvoorganger meegerekend. Er kan meerdere malen worden herbenoemd, mits de maximale zittingsduur van acht jaar niet wordt overschreden. Bij herbenoeming wordt het desbetreffende lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot het (herijkte) profiel. Voor de jaarlijkse evaluatie van functioneren is een notitie opgesteld.
34. Het interne toezicht inventariseert jaarlijks na overleg met de directeur-bestuurder de professionaliseringsbehoefte van het interne toezicht als geheel en van de afzonderlijke leden en ziet toe op de uitvoering.

Honorering

35. Het interne toezicht bepaalt de vorm en de hoogte van de eigen vergoeding, mits deze redelijk en billijk zijn. De afspraken worden openbaar gemaakt, jaarlijks verantwoord in de jaarrekening.

Onafhankelijkheid

36. Aan de functie van toezichthouder is zodanig invulling gegeven dat de leden ten opzichte van elkaar, de directeur-bestuurder en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.
37. Zij die deel uitmaken van het interne toezicht verrichten nooit taken die aan de directeur-bestuurder toebehoren.

Belangenverstrengeling

38. Een (oud)bestuurder is niet benoembaar als interne toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.
39. Een interne toezichthouder kan niet tegelijkertijd de functie van bestuurder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO. Een interne toezichthouder kan niet

40. Een interne toezichthouder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en zijn collega-leden en verschaft alle relevante informatie. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan, en maakt hiervan melding in het jaarverslag.
41. Belangenverstrengeling van een intern toezichthouder is niet toegestaan. Hiervan is sprake bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met andere interne toezichthouders, bestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen.
42. Het door een interne toezichthouder aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald, wordt gemeld aan de Raad van Toezicht.
43. Het interne toezicht meldt in het jaarverslag alle al dan niet betaalde hoofd- en nevenfuncties van interne toezichthouders.
44. De onderwijsorganisatie verstrekt noch aan de directeur-bestuurder, noch aan intern toezichthouders persoonlijke leningen of financiële garanties.

3.3 De extern accountant

45. Het interne toezicht is de opdrachtgever van de externe accountant. De Raad van Toezicht beoordeelt het functioneren van de externe accountant en besteedt de functie van externe accountant (minimaal) om de vijf jaar opnieuw aan.
46. De externe accountant woont in ieder geval de vergadering(en) van het interne toezicht bij waarin wordt gesproken over de jaarrekening en de managementletter.
47. De externe accountant rapporteert zijn bevindingen betreffende het onderzoek van de jaarrekening gelijktijdig aan de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht.

4. Planning beleidsstukken in relatie tot de code

	frequentie:	datum:
Managementstatuut, inclusief mandaatbesluit		jan. 2015
Handboek Governance		apr. 2015
Code Goed onderwijsbestuur VO	update	mrt. 2016
Strategisch beleidsplan 2013-2016*	update	okt. 2016
Schoolplan 2013-2016*	jaarlijks	okt.
Jaarplannen afdelingen	jaarlijks	sept.
Schoolgids*	jaarlijks	jul.
Beleidsagenda voor personeelsmanagement 2010-2014	update	okt. 2016
Scholingsplan		mei 2011
Rapportage onderwijsresultaten en opbrengsten	jaarlijks	
Vensters voor Verantwoording	jaarlijks	
Tevredenheidsonderzoeken	tweejaarlijks	
Integrale kwaliteitsagenda		apr. 2016
Beleidsnotitie beleidsvorming, organisatie en communicatie		apr. 2015
Gedrag en Integriteitscode		mei 2013

*documenten met een verplichting tot koppeling naar de Inspectie VO; voor de schoolgids geldt de regel jaarlijks digitaal aan te leveren.