



Stichting Wanicare
Governance Code

Stichting Wanicare
Den Huizen 6
7707 PL, Balkbrug

Info@wanicare.com
+31(0)6 171 63 279

Inleiding

Stichting Wanicare Governance code is opgesteld aan de hand van Governance Code Cultuur voor organisaties met het bestuur-directie-model. www.cultuur-ondernemen.nl

Over het bestuur-directie-model

In het bestuursmodel is het bestuur verantwoordelijk voor zowel de voorbereiding, vaststelling als de uitvoering van het beleid. De wijze waarop het bestuursmodel ingevuld wordt krijgt in de praktijk op verschillende manieren vorm. Zo zijn er (veelal kleine) organisaties waar bestuursleden zelf uitvoerende taken verrichten. Ook kan het bestuur taken mandateren aan een directie (bestaande uit één of meerdere personen). Er wordt dan ook wel gesproken over het bestuur-directie-model. Deze directie wordt benoemd door het bestuur en is in dienst van de organisatie. De directie maakt dus geen deel uit van het bestuur. De taken en verantwoordelijkheden van de directie liggen vast in een directiereglement. Ook als er bestuurstaken gemandateerd zijn aan een directie blijft het bestuur in alle opzichten eindverantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering.

Om te zorgen voor duidelijkheid omtrent de stichting en haar bestuur, en toezicht heeft Stichting Wanicare de Governance Code uitgewerkt voor de gehele bestuursproces van een organisatie: beleid, besluitvorming, uitvoering, toezicht en verantwoording. De Code helpt de bestuurders van de stichting bewust te reflecteren en te handelen. Daarbij is proportionaliteit belangrijk; van een kleine organisatie wordt minder verwacht dan van een grote, maar ook als kleine organisatie zoals Wanicare is het belangrijk dat we goed nadenken over de inrichting van de organisatie. De Code bestaat uit acht principes. Bij elk principe zijn aanbevelingen opgesteld die concrete aanwijzingen geven voor handelen.

Stichting Wanicare heeft 3 bestuursleden en 1 uitvoerende kracht die bevoegd is door het bestuur om als directeur op te treden als het aan komt op uitvoerende taken, sponsor-samenwerkingen, en andere samenwerkingen van de stichting. De besluitvorming hiervan gaat altijd in overleg en met goedkeuring van het bestuur.

En stichting Wanicare werkt met het vier-ogen-principe, een accountant die de financiën controleert en een financieel jaarverslag maakt.

Principes

Voor de principes geldt 'pas toe én leg uit'. De principes zijn ruim gesteld, maar ook verplichtend. Ze moeten gevolgd worden en omdat ze ruim geformuleerd zijn, vraagt dit om een toelichting hoe de organisatie deze heeft toegepast. Hierover wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag en op de website van de organisatie.

Principes van het bestuur van Stichting Wanicare:

- Bij alles wat zij doen houden het bestuur en de uitvoerende kracht(en) van de stichting de doelstelling, missie en visie sterk voor ogen.
- Bestuurders en uitvoerende kracht(en) hanteren waarden en normen die passen bij de doelstellingen van de stichting.
- Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn verantwoordelijk voor het volgen en nastreven van de governance binnen de organisatie.
- Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn open, aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.
- Bestuurders en uitvoerende kracht(en) investeren in de omgang en dialoog met interne en externe belanghebbenden.

- Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn geschikt voor hun taken binnen de stichting.
- De bestuurders zijn verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de stichting, houden toezicht vanuit de doelstelling en verantwoordelijkheid van stichting en houden toezicht op werkzaamheden van de uitvoerende kracht(en).

Uitwerking van Principes

Bij alles wat zij doet houden het bestuur en de uitvoerende kracht(en) van de stichting de doelstelling, missie en visie sterk voor ogen.

Stichting Wanicare heeft duidelijke doelstellingen, een missie en visie en neemt deze altijd in acht ook bij het opstellen van de organisatiedoelen en strategische planning en is richtinggevend voor de organisatie. Bij verschillen van opvatting over te nemen beslissingen kan de stichting terugvallen op de doelstellingen, missie en visie om zo weer op één lijn te komen. Het is daarom ook van groot belang de missie, visie en beleids- en organisatiedoelstellingen steeds actueel te houden, zodat de praktijk daarbij aan kan sluiten. Dit is een doorlopend proces, waarbij het bestuur in samenspraak met de uitvoerende kracht(en) zich steeds kritisch afvraagt: doet de organisatie nog altijd waarvoor deze bedoeld is, zijn de activiteiten nog steeds relevant en worden de doelen nog op de beste manier gediend?

Bestuur en uitvoerende kracht(en) van de stichting zijn zich volledig bewust van de doelstellingen van de stichting. Het bestuur en de uitvoerende kracht(en) realiseren zich dat een organisatie voor allen goed kan functioneren als die het vertrouwen heeft van de (potentiële) donateurs en andere betrokkenen en 'de publieke opinie'. Zij maken duidelijk wat hun taken zijn binnen de stichting en zorgen ervoor dat de kwaliteit van hun handelen toetsbaar en zichtbaar is. De bestuurders en uitvoerende kracht(en), laten intern en extern zien voor welke normen en waarden zij staan, gaan respectvol met elkaar en andere betrokken om, gaan verantwoordelijk om met de financiën en zorgen dat zij geen privé- of andere belangen vermengen met die van de organisatie. Zij houden zich vanzelfsprekend aan wetten en regels en nemen geen besluiten die wettelijk misschien wel kunnen, maar op gespannen voet staan met de doelstelling staan van de stichting. Bestuurders en uitvoerende kracht(en) vinden het vanzelfsprekend zich te verantwoorden voor hun handelen. Als iemand van de organisatie een misstap begaat, wordt dit openlijk besproken en niet weggestopt. Op deze manier geeft de stichting een goed signaal af en laten we zien dat we bewust omgaan met misstappen en onze verantwoordelijkheid nemen.

Bestuurders en uitvoerende kracht(en) hanteren waarden en normen die passen bij de doelstellingen van de stichting.

De bestuurders, uitvoerende kracht(en) en andere betrokkenen bij de stichting delen dezelfde waarden en normen, deze heeft de stichting vastgelegd in het document **stichting Wanicare gedragscodes**. Die gedeelde waarden en normen vormen het uitgangspunt voor samenwerking bij de realisatie van de doelen en zijn essentieel voor de kwaliteit en behalen van onze doelen.

De stichting heeft in het document **stichting Wanicare gedragscodes** vastgelegd hoe op een veilige manier meldingen kunnen worden gedaan van misstanden en klachten, en hoe wij hier als stichting mee om gaan. Het bestuur zorgt voor goede procedures die het voor

de betrokkenen bij de stichting mogelijk maken eventuele misstanden aan de orde te stellen en hoe de stichting hiermee omgaat. Dit document is gepubliceerd op de website van de stichting: www.wanicare.com

Daarnaast heeft de stichting een vertrouwenspersoon waar betrokkenen bij terecht kunnen.

Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn verantwoordelijk voor het volgen en nastreven van de governance binnen de organisatie.

Een goed bestuur en toezicht kenmerken zich door duidelijkheid over de manier van aansturing en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Het bestuur en uitvoerende kracht(en) evalueren iedere 4 jaar de besturingsmodellen en passen dit aan waar nodig. Dit gebeurt gelijktijdig met het evaluatiemoment van het 4-jarige beleidsplan van de stichting.

Het bestuur en de uitvoerende kracht(en) helpen elkaar herinneren aan de code van governance. De toepassingen van de codes van governance worden iedere jaar op de agenda gezet om ze zo levendig te houden bij iedereen.

Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn open, aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.

De stichting past een open aanspreekcultuur toe. Als stichting zijn we erbij gebaat dat iedereen, ongeacht functie of relatie binnen/met de stichting, de ander aanspreekt op gedrag of daden. Het bestuur en de uitvoerende kracht(en) dragen daarom een open aanspreekcultuur binnen de organisatie uit. Binnen een dergelijke cultuur kan ieder zich veilig voelen en een ander, ongeacht diens positie binnen de organisatie, aanspreken op diens gedrag of melden wat mis dreigt te gaan. Het bestuur zorgt ervoor dat de open aanspreekcultuur goed binnen de organisatie wordt geregeld. Ook zorgt het bestuur en de uitvoerende kracht(en) van de stichting voor een veilige omgeving en werksfeer waarin feedback en tegenspraak gegeven kan en durft te worden gegeven, ongeacht functie of relatie binnen/met de stichting.

Een open aanspreekcultuur, een veilige omgeving waarin verantwoordelijk wordt gehandeld geeft vertrouwen binnen de stichting en zorgt voor open communicatie. Het bestuur, uitvoerende kracht(en) van de stichting en andere betrokkenen zijn zich bewust van hun gedrag en invloed op de reputatie van de stichting. Het bestuur heeft hierbij een voorbeeldfunctie.

Het bestuur en uitvoerende kracht(en) leggen op een transparante wijze jaarlijks in het jaarverslag en op de voorgeschreven data aan de sponsors, verantwoording af voor het gevoerde beleid de uitgevoerde activiteiten en legt financiële verantwoording af.

Bestuurders en uitvoerende kracht(en) investeren in de omgang en dialoog met interne en externe belanghebbenden.

Het bestuur en de uitvoerende kracht(en) van de stichting zorgen er voor dat ze regelmatig in dialoog zijn met de belanghebbenden zowel intern (vrijwilligers, maar ook met onze hoofddoel Cikananga Wildlife Center) als extern (sponsors, donateurs). Hierbij zorgen we er voor dat er een transparant beleid voor de omgang met hen is, en praten we hen bij over ontwikkelingen en andere belangrijke zaken.

Het bestuur evalueert periodiek, samen met de belanghebbenden (dit zijn voornamelijk interne belanghebbenden) of er voldoende overleg is geweest. Met externe belanghebbenden houden we desgewenst contact en houden we ons aan de gemaakte afspraken zoals bijvoorbeeld kwartaal- en jaarrapportage over het door hen gesponsorde project.

Stichting Wanicare is een kleine stichting en bestaat voornamelijk uit het bestuur, een uitvoerende kracht en daaromheen nog een aantal vrijwilligers die de stichting af en toe helpen. Deze communiceren regelmatig.

Zolang het een klein team blijft zullen het bestuur en de uitvoerende kracht, 3 à 4 keer per jaar een bestuursvergadering houden, en indien gewenst of nodig, vaker.

Bestuurders en uitvoerende kracht(en) zijn geschikt voor hun taken binnen de stichting.

Bestuurders voor de stichting worden geselecteerd op de raakvlakken die zijn hebben met de stichting en de onze doelstel (bescherming van wilde dieren en natuur in Indonesië). Daarnaast spelen vakbekwaamheid, integriteit, geschiktheid, bestuurlijke ervaring, onafhankelijk denken, lerend vermogen en het hebben van een kritische en open blik, een rol bij de selectie van een bestuurslid (of bij de selectie van een andere functie binnen de stichting).

De werving en selectie van het bestuur is open en transparant en geschiedt aan de hand van een profielschets. Het bestaande bestuur en de uitvoerende kracht van de stichting bepalen samen of iemand geschikt is voor het aantreden in het bestuur.

De onderlinge samenwerking en de relatie van het bestuur is een onderwerp dat jaarlijkse wordt geëvalueerd en indien nodig, wordt er gekeken hoe dit kan worden verbeterd.

Het bestuur vermijdt elke vorm van belangenverstremeling. Bestuursleden zijn zich bewust van de risico's van belangenverstremeling en vermijden ook de schijn daarvan. Mochten hierover zorgen ontstaan dan wordt dit onderling besproken.

De bestuurders zijn verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de stichting, houden toezicht vanuit de doelstelling en verantwoordelijkheid van stichting en houden toezicht op werkzaamheden van de uitvoerende kracht(en).

Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en continuïteit van de stichting en houdt daarbij de doelstellingen voor ogen. De bestuursleden denken mee in hoe de doelstellingen van de stichting te behalen, en de daar aan gekoppelde strategische plannen. Zij hebben inzage en controle over de financiële middelen, en de besteding. Het bestuur zorgt er ook voor dat de betrokkenen bij de stichting hun werk goed kunnen doen: de bestuurder stimuleert en faciliteert hen en creëert een goed werkklimaat, waarin de kwaliteiten van iedereen tot hun recht komen.

De uitvoerende kracht is verantwoordelijk voor de realisatie en uitvoering van de van doelstellingen, strategieën, financieringen, met inspraak en hulp van het bestuur.