

Jobpunt Vlaanderen

Charter inzake Corporate Governance

Context

Jobpunt Vlaanderen werd opgericht bij decreet van 2 maart 1999 tot machtiging van de Vlaamse Regering om een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid op te richten voor de uitvoering van opdrachten met betrekking tot de werving en selectie van overheidspersoneel, zoals gewijzigd van tijd tot tijd.

Middels de oprichting van Jobpunt Vlaanderen werden, onder meer, de volgende doelstellingen nagestreefd:

- het professionaliseren en moderniseren van de aanpak inzake HR en in het bijzonder inzake werving en selectie met het oog op het ondersteunen van een modern management en een adequaat personeelsbeleid;
- het creëren van efficiëntiewinsten bij de Vlaamse openbare besturen, zowel de Vlaamse overheid als de Vlaamse lokale besturen;

De missie van Jobpunt Vlaanderen luidt als volgt:

“Jobpunt Vlaanderen biedt op een klantgestuurde en professionele manier ondersteuning aan het personeelsbeleid van de Vlaamse openbare besturen en draagt zo op de verschillende bestuursniveaus bij tot een moderne en efficiënte overheid.”

Het kader waarbinnen Jobpunt Vlaanderen werkt, wordt in het bijzonder vormgegeven door:

- Het **Wetboek van vennootschappen** (en zijn uitvoeringsbesluiten) en meer bepaald de regels met betrekking tot **coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid**.
- Het **decreet van 2 maart 1999** tot machtiging van de Vlaamse Regering om een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid op te richten voor de uitvoering van opdrachten met betrekking tot de werving en selectie van overheidspersoneel, zoals gewijzigd van tijd tot tijd.
- De gecoördineerde **statuten** van Jobpunt Vlaanderen. De statuten schrijven o.m. voor op welke manier de beraadslagingen van de Raad van Bestuur moeten gebeuren, dat er een controle door een of meer commissarissen (leden van het Instituut van de Bedrijfsrevisoren) moet zijn op de rekeningen, op welke manier de Algemene Vergadering van aandeelhouders van Jobpunt Vlaanderen moeten worden bijeengeroepen, enz.¹

¹ In de mate dat dit Corporate Governance Charter (met inbegrip van het als bijlage daaraan gevoegde huishoudelijk reglement) een materie regelt dit ook door de statuten van Jobpunt Vlaanderen zou worden geregeld, beoogt zij in geen geval afbreuk te doen deze statutaire regeling. In de mate er zich aldus een tegenstrijdigheid zou voordoen tussen een bepaling van de voormelde statuten en een bepaling van het Corporate Governance Charter (met inbegrip van het als

Onverminderd de bekendmakingen die zijn gebeurd in overeenstemming met de bepalingen van het Wetboek van Vennootschappen en van het voormelde decreet, zijn de statuten tevens gepubliceerd op de website van Jobpunt Vlaanderen.

- Het **beheersreglement** dat de relatie tussen Jobpunt Vlaanderen en al haar vennoten regelt. Dit beheersreglement wordt opgesteld door de Raad van Bestuur. Het beheersreglement bevat de afspraken m.b.t. de voorwaarden en modaliteiten van toepassing op de door de vennoten aan Jobpunt Vlaanderen toevertrouwde opdrachten, de wijze waarop de werkings- en personeelskosten over de deelnemende vennoten worden verdeeld, de wijze van toetreding tot de vennootschap, de facturatie,...

De Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen engageert zich tot het naleven van de hoogst mogelijke standaarden inzake deugdelijk bestuur. Meer bepaald onderschrijft Jobpunt Vlaanderen volgende basisprincipes inzake deugdelijk bestuur:

- Principe 1: De Raad van Bestuur neemt de nodige initiatieven om, rekening houdend met het globale vennootschapsbelang, daarbinnen de belangen van zowel de A- als de B-aandeelhouders op een correcte en evenwichtige manier te garanderen.
- Principe 2: De Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen beschikt over de nodige autonomie, competenties en objectiviteit om zijn verantwoordelijkheden inzake strategische sturing en controle van het uitvoerend management te kunnen uitvoeren.
- Principe 3: De Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen wordt op een professionele manier samengesteld met de nodige aandacht voor diversiteit en complementariteit en op een dermate wijze dat de belangen van de vennootschap in het algemeen en, in de mate daarmee verenigbaar, deze van de *stakeholders* van Jobpunt Vlaanderen in het bijzonder, zo optimaal mogelijk verzekerd worden.
- Principe 4: De Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen kwijt zich op een doeltreffende en efficiënte manier van zijn taken en levert zodoende een waardevolle bijdrage tot de realisatie van haar doelstellingen.
- Principe 5: Conform hetgeen is bepaald in de statuten, kan de Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen gespecialiseerde comités oprichten die de Raad van Bestuur bijstaan in de uitvoering van zijn taken en kan hij bepaalde bijzondere machten overdragen of geven aan één of meer van zijn leden.
- Principe 6: Jobpunt Vlaanderen beschikt over een professioneel en geresponsabiliseerd uitvoerend management dat instaat voor de operationele leiding.

Deze basisprincipes worden verder in dit document uitgewerkt.

bijlage daaraan gevoegde huishoudelijk reglement), primeert de statutaire bepaling en dient de strijdige bepaling van het Corporate Governance Charter (of van het huishoudelijk reglement) voor niet-geschreven te worden gehouden.

In geval de Raad van Bestuur kennis zou krijgen van een dergelijke mogelijke tegenstrijdigheid, zal hij onverwijld na een dergelijke kennisname, het nodige doen om hieraan op passende wijze te remediëren.

Het charter wordt regelmatig actueel gehouden en bekend gemaakt via de website van Jobpunt Vlaanderen, www.jobpunt.be.

De leden van de Raad van Bestuur zijn gehouden tot naleving van dit charter en alle verplichtingen die eruit voortvloeien. De naleving van het Corporate Governance Charter wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen.

Kernbeginselen inzake deugdelijk bestuur

1. Deugdelijk bestuur start steeds vanuit het vennootschapsbelang van Jobpunt Vlaanderen

De bestuursorganen streven steeds het vennootschapsbelang van Jobpunt Vlaanderen na. Hierbij houden zij o.m. rekening met de missie van Jobpunt Vlaanderen, de (concrete) opdrachten van Jobpunt Vlaanderen, een gezonde bedrijfsdynamiek, de gemeenschappelijke belangen van alle aandeelhouders, enz.

Beslissingen van de Raad van Bestuur worden steeds genomen met het oog op de (vennootschaps)belangen van Jobpunt Vlaanderen. De bestuursorganen zullen erop toezien dat de kwaliteit van hun samenwerking bijdraagt tot het vennootschapsbelang.

Om een constructieve samenwerking met haar vennoten en partners (zijnde de private kantoren waarmee Jobpunt Vlaanderen samenwerkt) te kunnen uitbouwen en om een goede dienstverlening te kunnen aanbieden, heeft Jobpunt Vlaanderen het vertrouwen nodig van de verschillende partijen waarmee zij samenwerkt. De leden van de Raad van Bestuur ondernemen geen acties die dit vertrouwen negatief kunnen beïnvloeden.

De leden van de Raad van Bestuur spannen zich ertoe in om op een wijze die geheel in overeenstemming is met het vennootschapsrecht en de bepalingen van de statuten, om te gaan met eventuele belangenconflicten, waarbij er tevens geijverd wordt voor het tot stand brengen van een werkingsklimaat waarbij dergelijke belangenconflicten zoveel als mogelijk vermeden worden en, in de gevallen dat dit niet mogelijk zou zijn, waarbij er binnen de Raad van Bestuur zelf op een zo transparant mogelijke manier mee wordt omgesprongen.

2. Deugdelijk bestuur vraagt om een duidelijke, eenvoudige en werkbare samenwerking met wederzijds respect

Algemeen wordt verwacht dat de leden van de Raad van Bestuur de taakverdeling tussen de Algemene Vergadering van aandeelhouders, de Raad van Bestuur en het uitvoerend management respecteren. Verder streven de Raad van Bestuur en de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur naar een zo groot mogelijke duidelijkheid en eenvoud van samenwerking.

Het wederzijds respect houdt ook in dat er op geen enkele wijze, intern of extern negatieve waardeoordelen worden geuit over de leden van de Raad van Bestuur, de leden van het Directiecomité of de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur. De evaluatie van de werking van de Raad van Bestuur en haar leden dient ertoe om eventuele aandachtspunten te signaleren en desgevallend acties te ondernemen om bij te sturen.

Er zal, zeker bij belangrijke beslissingen, over gewaakt worden dat de Raad van Bestuur voldoende tijd heeft om zich een oordeel te kunnen vormen. Desgevallend (en rekening houdend met de ter zake geldende regels van vennootschapsrecht) kan de beslissing uitgesteld worden tot een volgende vergadering van de Raad van Bestuur, tenzij dit de goede werking van de vennootschap negatief beïnvloedt dan wel van aard zou kunnen zijn om het belang van de vennootschap te schaden, waarover de Raad van Bestuur in finale zin oordeelt.

3. Deugdelijk bestuur vergt een hoog niveau van confidentialiteit

Discussies en informatie uitgewisseld in de Raad van Bestuur zijn en blijven confidentieel en worden op geen enkele manier gedeeld met andere instanties of personen buiten Jobpunt Vlaanderen tenzij dit past binnen een wettelijk voorziene procedure of wanneer de confidentialiteit opgeheven werd door een beslissing van de Raad van Bestuur. De leden van de Raad van Bestuur zorgen er in elk geval voor dat zij het belang van de vennootschap niet schaden door het delen van informatie met andere instanties of personen.

Een eventuele externe communicatie namens Jobpunt Vlaanderen gebeurt, tenzij uitdrukkelijk anders wordt beslist door de Raad van Bestuur, door de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur. De gedelegeerde tot het dagelijks bestuur kan hiervoor een beroep doen op een derde partij, hetzij een medewerker van de vennootschap, hetzij een extern specialist op het vlak van communicatie. De voorzitter en de ondervoorzitter van de Raad van Bestuur kunnen communiceren over beslissingen van de Raad van Bestuur. De voorzitter, de ondervoorzitter en de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur waken er in enige berichtgeving over dat deze in overeenstemming is met de besluitvorming van de Raad van Bestuur en dat zij geen schade toebrengt aan het vennootschapsbelang.

De aandeelhouders van Jobpunt Vlaanderen

Identiteit

Conform de statuten van Jobpunt Vlaanderen zijn er 2 categorieën van aandelen: de A-aandelen en de B-aandelen.

De toetreding tot Jobpunt Vlaanderen

De toetreding van een nieuwe vennoot tot Jobpunt Vlaanderen verloopt op de wijze zoals bepaald in de statuten. Een dergelijke toetreding moet steeds goedgekeurd worden door de Raad van Bestuur, met dien verstande dat er enkel vennoten kunnen toetreden die:

- ofwel een publiekrechtelijk karakter hebben;
- ofwel onderhevig zijn aan een determinerende invloed vanwege de overheid.

Het beheersreglement van Jobpunt Vlaanderen bepaalt nadere regels inzake de wijze van toetreding. Meer bepaald kunnen vennoten toetreden door eenmalig 3 aandelen ter waarde van 24,79 euro aan te kopen per 10 personeelsleden die in dienst zijn. Grote besturen moeten minimum 250 aandelen aankopen.

Afsprakenkader

De basisregels aangaande de uitvoering door Jobpunt Vlaanderen van haar taken en opdrachten ten behoeve van de aandeelhouders zijn vastgelegd in het beheersreglement van Jobpunt Vlaanderen.

Concrete afspraken over de uitvoering van een specifieke opdracht worden steeds opgenomen in een samenwerkingsvoorstel dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de vennoot voor wie Jobpunt Vlaanderen de betreffende opdracht uitvoert. Dit samenwerkingsvoorstel bevat onder meer:

- afspraken m.b.t. de uitvoering van opdracht: de wijze waarop de opdracht wordt uitgevoerd, de verantwoordelijkheden van de opdrachtgever, de verantwoordelijkheden van Jobpunt Vlaanderen, de verantwoordelijkheden van het externe kantoor, wanneer en op welke manier er gerapporteerd wordt, ...
- een duidelijke en gedetailleerde prijsopgave.

Op deze manier wordt er voor de vennoten volledige transparantie gecreëerd.

Verdere relatie met de aandeelhouders

De relatie met de aandeelhouders is bijzonder gegeven de specifieke samenstelling van het aandeelhouderschap.

Corporate governance-matig is hiermee in afdoende mate rekening te houden waardoor zekere andere accenten kunnen komen voor te liggen dan in geval de aandeelhouders louter privaatrechtelijke aandeelhouders zouden zijn.

In het algemeen streven de bestuursorganen van Jobpunt Vlaanderen ernaar om, met respect voor ieders rol en taakomschrijving, de betrokkenheid van de aandeelhouders bij de onderneming te bevorderen. Gelijke communicatie naar alle aandeelhouders wordt hierbij nagestreefd.

De Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen

Samenstelling, voordracht en benoeming

De statuten van Jobpunt Vlaanderen schrijven voor dat de Raad van Bestuur samengesteld moet zijn uit minstens 3 en maximum 14 leden, al dan niet vennoten.

De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de Algemene Vergadering. Minstens de absolute meerderheid van de bestuurders wordt benoemd op voordracht van de A-aandeelhouder. De B-aandeelhouders dragen de andere bestuurders voor. De gedelegeerde tot het dagelijks bestuur van Jobpunt Vlaanderen kan, zoals de statuten bepalen, al dan niet een lid van de Raad van Bestuur zijn.

Er wordt aan de vennoten gevraagd om, bij de voordracht van bestuurders, uit te gaan van de domeingerelateerde expertise en de meerwaarde van kandidaat-bestuurders in de Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen. Meer bepaald wordt er verwacht dat kandidaat-bestuurders expertise

hebben m.b.t. werving en selectie, andere deelaspecten van het HR-beleid die verband houden met de dienstverlening van Jobpunt Vlaanderen, de Vlaamse overheid, de Vlaamse lokale besturen en/of de juridische context waarbinnen Jobpunt Vlaanderen en haar vennoten functioneren.

De leden van de Raad van Bestuur hebben een mandaat voor een termijn van 6 jaar. Dit mandaat is hernieuwbaar en kan op elk moment door de Algemene Vergadering worden stopgezet.

De werking van de Raad van Bestuur

Luidens het artikel 17, eerste lid van de statuten *kan* de Raad van Bestuur een voorzitter aanduiden. Luidens het artikel 24, eerste lid van de statuten *kan* de Raad van Bestuur daarenboven raadgevende of technische comités oprichten. Luidens datzelfde artikel 24 mag de Raad van Bestuur een directiecomité oprichten dan wel bepaalde bijzondere machten overdragen of geven aan één of meer van leden, zelfs aan derden, al dan niet vennoten.

De werking van de Raad van Bestuur steunt op de volgende basisbeginselen van deugdelijk vennootschapsbestuur:

- alle leden van de Raad van Bestuur moeten tijdig de nodige informatie krijgen om een standpunt te kunnen innemen over de te behandelen agendapunten;
- de processen, die de werking van de Raad van Bestuur beheersen, moeten optimaal verlopen;
- er is in de Raad van Bestuur een klimaat van vertrouwen dat een constructieve en efficiënte bespreking van de diverse agendapunten toelaat;
- de werking van de Raad van Bestuur en haar leden wordt regelmatig geëvalueerd;
- er wordt een agenda vastgelegd die de taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur weerspiegelt en die tijdig wordt meegedeeld aan de leden van de Raad van Bestuur;
- de informatie die aan de bestuurders wordt verstrekt, is helder en vlot leesbaar; omtrent alle agendapunten, wordt zoveel als mogelijk, een schriftelijk document van toelichting bezorgd.

De leden van de Raad van Bestuur engageren zich om:

- hun vaardigheden en competenties naar best vermogen aan te wenden om, in het kader van de aan de Raad van Bestuur opgedragen taken, het vennootschapsbelang te dienen;
- hun oordeel op onafhankelijke wijze te vormen op basis van de noodzakelijke informatie en daarbij steeds uit te gaan van het vennootschapsbelang;
- de informatie die zij van de vennootschap ontvangen voldoende te onderzoeken opdat zij een onderbouwd standpunt kunnen innemen;
- de vergaderingen van de Raad van Bestuur op gedegen wijze voor te bereiden minstens door de lectuur en de studie van de agenda en de bijhorende stukken die hen daartoe wordt toegestuurd;
- hun kennis over de vennootschap en hun bekwaamheden bij te schaven om hun rol in de Raad van Bestuur en eventuele gespecialiseerde comités zo goed mogelijk te vervullen;
- de nodige discretie in acht te nemen m.b.t. de onderwerpen die in de Raad van Bestuur besproken worden;

- zich in het algemeen te gedragen als van een normaal en redelijk voorzichtig bestuurder die geldt als een gespecialiseerd professioneel, kan worden verwacht.

De Raad van Bestuur kan een **secretaris** aanstellen die door de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur ingezet wordt bij de voorbereiding en opvolging van de Raad van Bestuur en die instaat voor het opstellen van notulen.

Het verloop van de vergaderingen en de stemming

Tenzij er andere afspraken worden gemaakt, vergadert de Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen periodiek in de lokalen van Jobpunt Vlaanderen (Technologielaan 11, 3001 Heverlee). De leden van de Raad van Bestuur ontvangen steeds een uitnodiging voor de vergaderingen van de Raad van Bestuur.

Om geldig te kunnen vergaderen moet ten minste de helft van de leden van de Raad van Bestuur aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemmen. Een bestuurder die rechtstreeks belang heeft bij een agendapunt mag niet deelnemen aan de stemming over dit punt.

Elke vergadering van de Raad van Bestuur wordt grondig voorbereid. Er worden per agendapunt nota's opgesteld die de leden van de Raad van Bestuur moeten toelaten om een doordachte en goed geïnformeerde beslissing te nemen. De documenten van de Raad van Bestuur worden tijdig bezorgd aan de leden van de Raad van Bestuur.

Van elke vergadering worden notulen opgesteld die goedgekeurd dienen te worden door de leden van de Raad van Bestuur. Deze notulen zijn een weergave van de besprekingen in de Raad van Bestuur en de genomen beslissingen. De gemaakte afspraken en uit te voeren actiepunten worden eveneens in deze notulen vermeld.

De leden van de Raad van Bestuur kunnen bij de notulen opmerkingen formuleren.

De te behandelen punten door de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur behandelt alle agendapunten die een invloed hebben op de strategie en het algemeen beleid van Jobpunt Vlaanderen. Zo onder meer:

- de modaliteiten van het beheersreglement dat voor alle vennoten van Jobpunt Vlaanderen geldt;
- de (tussentijdse) balansen van Jobpunt Vlaanderen;
- de rapportering over de uitvoering van de taken van Jobpunt Vlaanderen;
- de voorbereiding van de Algemene Vergadering(en) van Jobpunt Vlaanderen;
- ...

Het dagelijks bestuur van Jobpunt Vlaanderen behoort tot de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur en, indien toepasselijk, het Directiecomité. De leden van de Raad van Bestuur respecteren de eigenheid van het dagelijks bestuur en de operationele autonomie van de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur en, indien toepasselijk, het Directiecomité.

De vorming van de leden van de Raad van Bestuur

De leden van de Raad van Bestuur krijgen bij aanvang van hun mandaat een informatiepakket met alle informatie die zij nodig hebben om zich de context van Jobpunt Vlaanderen eigen te maken en hun mandaat op een professionele wijze op te nemen. Dit informatiepakket bevat onder meer:

- het oprichtingsdecreet van Jobpunt Vlaanderen;
- het beheersreglement;
- de deontologische codes voor het personeel van Jobpunt Vlaanderen en de selectiekantoren waarmee Jobpunt Vlaanderen samenwerkt;
- informatiefiches m.b.t. de verschillende diensten die Jobpunt Vlaanderen aan haar vennoten aanbiedt;
- de statuten van Jobpunt Vlaanderen;
- ...

De leden van de Raad van Bestuur engageren zich ertoe om zich deze informatie eigen te maken en, wat betreft de informatie die niet voor het brede publiek toegankelijk is, vertrouwelijk te behandelen.

Indien uit de evaluatie van de werking van de Raad van Bestuur blijkt dat bijkomende vorming of informatie nodig is, zal Jobpunt Vlaanderen hiertoe de nodige initiatieven ondernemen.

Een bestuurder kan ook steeds een verzoek tot bijkomende informatie formuleren. Hieraan zal passend gevolg worden verleend.

De evaluatie van de werking van de Raad van Bestuur en haar leden

Er wordt een regelmatige evaluatie van de werking van de Raad van Bestuur en haar leden georganiseerd. Hiervoor kan onder meer gebruik gemaakt worden van:

- een bevragsingsformulier waarin o.m. gepeild wordt naar de kennis van de leden van de Raad van Bestuur;
- de aanwezigheden en actieve deelname van de leden van de Raad van Bestuur aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur;
- ...

De vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur

Conform de statuten beslist de Algemene Vergadering over de (modaliteiten van de) vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur.

In het geval van Jobpunt Vlaanderen keurde de Algemene Vergadering goed dat er een zitpenning wordt gegeven aan de leden van de Raad van Bestuur die aanwezig zijn op de betreffende vergadering van de Raad van Bestuur. De Algemene Vergadering keurde een basisbedrag goed dat jaarlijks geïndexeerd kan worden.

In geval er conform het artikel 17, eerste lid van de statuten een voorzitter zou worden aangeduid, dan ontvangt deze een jaarvergoeding die ook jaarlijks indexeerbaar is. Ook de ondervoorzitter ontvangt een indexeerbare jaarvergoeding.

De leden van de comités die in de schoot van de Raad van Bestuur werden opgericht, ontvangen tevens een zitpenning, waarvan het bedrag overeenstemt met de zitpenning voor de vergaderingen van de Raad van Bestuur. Leden van de Raad van Bestuur die daarnaast nog bijkomende opdrachten uitvoeren op expliciete vraag van Jobpunt Vlaanderen kunnen hiervoor een vergoeding ontvangen die in onderling overleg met de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur bepaald wordt. Dit wordt telkens ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur. In elk geval worden hier voorafgaand aan de uitvoering van de opdracht concrete afspraken over gemaakt, die enkel in onderling overleg bijgestuurd kunnen worden.

De gedelegeerde tot het dagelijks bestuur van Jobpunt Vlaanderen staat in voor de operationele leiding van Jobpunt Vlaanderen. In de hoedanigheid van algemeen directeur dan wel gedelegeerd bestuurder wordt in beginsel een arbeidsovereenkomst afgesloten. De gedelegeerde tot het dagelijks bestuur ontvangt een marktconforme vergoeding, zoals bepaald in deze arbeidsovereenkomst en de principes omtrent het salarisbeleid. De gedelegeerde tot het dagelijks bestuur ontvangt geen zitpenningen in het kader van de deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur of van een comité dat opgericht werd in de schoot van de Raad van Bestuur.

De comités van de Raad van Bestuur

Jobpunt Vlaanderen kan in de schoot van haar Raad van Bestuur, bij wijze van voorbeeld, de volgende comités oprichten :

- Een remuneratiecomité: dit comité geeft, in nauw overleg met de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur van Jobpunt Vlaanderen vorm aan het verloningsbeleid van Jobpunt Vlaanderen. Het comité heeft daarbij oog voor een marktconforme verloning die Jobpunt Vlaanderen toelaat om geëngageerd en gemotiveerd talent aan te trekken op de arbeidsmarkt. Het remuneratiecomité bereidt ook de evaluatie van de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur voor. Uiteraard neemt de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur geen deel aan de bespreking van dit punt.
- Een directiecomité: de leden van dit comité worden gekozen binnen of buiten de Raad. De Raad van Bestuur kan het dagelijks bestuur en de vertegenwoordiging van de vennootschap opdragen aan het directiecomité, met inbegrip van het verstrekken van bijzondere volmachten die beperkt zijn tot een bepaalde rechtshandeling of tot een reeks rechtshandelingen van dezelfde aard. In geen geval mag dit ertoe leiden dat de Raad van Bestuur het algemeen beleid van de vennootschap niet zelf zou bepalen. De Raad van Bestuur bepaalt de voorwaarden voor de aanstelling van de leden van het directiecomité, hun ontslag, hun bezoldiging, hun eventuele ontslagvergoeding, de duur van hun opdracht en de werkwijze. Het directiecomité vormt een college. Het Huishoudelijk Reglement bepaalt de bevoegdheden en de werking van het directiecomité.

Deze comités rapporteren over hun werkzaamheden aan de Raad van Bestuur van Jobpunt Vlaanderen.

De Raad van Bestuur mag in haar schoot tevens een auditcomité oprichten conform artikel 26 van de statuten en/of, conform artikel 24 van de statuten, ieder ander comité dat conform het Wetboek van Vennootschappen is en bijdraagt tot de doelstellingen en uitdagingen van Jobpunt Vlaanderen.

Huishoudelijk reglement

De concrete werking van de Raad van Bestuur kan, onverminderd de statuten, verder gespecificeerd worden in een huishoudelijk reglement.

Het uitvoerend management van Jobpunt Vlaanderen

De Raad van Bestuur kan het dagelijks bestuur en de vertegenwoordiging van de vennootschap opdragen aan het Directiecomité dat, samen met de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur, instaat voor:

- het verstrekken van de nodige basisinformatie over de werking van Jobpunt Vlaanderen aan nieuwe leden van de Raad van Bestuur om hun rol binnen de Raad van Bestuur te kunnen opnemen;
- de uitvoering van de strategie, met inachtneming van de waarden en de missie van Jobpunt Vlaanderen;
- de uitvoering van de beslissingen van de Raad van Bestuur;
- de voorbereiding van de agenda's van de Raad van Bestuur en hun bijlagen;
- de voorbereiding van de jaarrekening, de rapportering en de interne controle;
- de naleving van het beheersreglement en de voorbereiding en uitvoering van de opdrachten;
- de dagelijkse leiding van Jobpunt Vlaanderen (waaronder het leiding geven aan het personeel van Jobpunt Vlaanderen);
- rekening houdend met het voormelde, de externe communicatie van Jobpunt Vlaanderen;
- ...

Vanuit de Raad van Bestuur wordt aan het Directiecomité en de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur steun en advies verleend met volle respect voor ieders verantwoordelijkheid en rol.

Controle, verantwoording en rapportering

Het uitvoerend management van Jobpunt Vlaanderen legt verantwoording af aan de Raad van Bestuur. Het Directiecomité en de gedelegeerde tot het dagelijks bestuur hebben een informatieplicht naar de Raad van Bestuur toe. De Raad van Bestuur legt op haar beurt verantwoording af aan de Algemene Vergadering van aandeelhouders.

De controle op de financiële toestand, op de jaarrekening en op de regelmatigheid van de verrichtingen, moet worden toevertrouwd aan één of meerdere commissarissen, leden van het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

Jobpunt Vlaanderen rapporteert jaarlijks over de globale werking van de vennootschap en de jaarrekening aan de Algemene Vergadering van aandeelhouders.

*

*

*