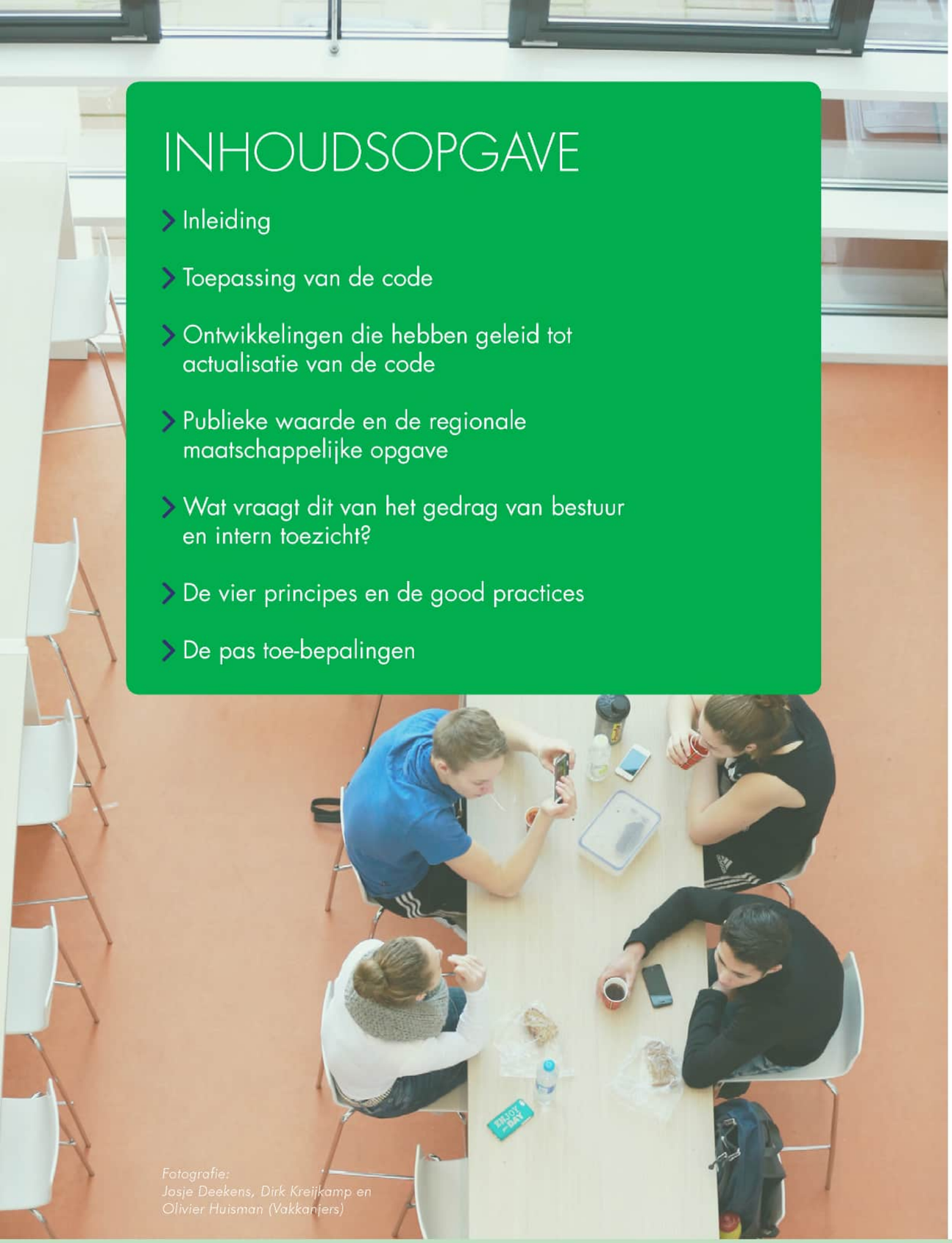
VO RAAD
Vereniging van scholen
in het voortgezet onderwijs

Goed bestuur

CODE GOED ONDERWIJSBESTUUR VO **2019**

INHOUDSOPGAVE

- Inleiding
- Toepassing van de code
- Ontwikkelingen die hebben geleid tot actualisatie van de code
- Publieke waarde en de regionale maatschappelijke opgave
- Wat vraagt dit van het gedrag van bestuur en intern toezicht?
- De vier principes en de good practices
- De pas toe-bepalingen



Fotografie:
Josje Deekens, Dirk Kreijkamp en Olivier Huisman (Vakkanjers)

INLEIDING

Dit is de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019 (hierna: de code). De vorige code (2015) was gericht op het verder professionaliseren van de governance van onderwijsorganisaties in het voortgezet onderwijs. De Monitoringscommissie Goed Onderwijsbestuur VO concludeert in haar rapport 'Betekenisvol besturen' (2018) dat veel bepalingen uit deze code gemeengoed zijn geworden in de praktijk. In het rapport staat het creëren en zichtbaar maken van publieke waarde daaropvolgend als hoofdthema centraal. Om die waarde te kunnen creëren zijn regionale samenwerking, de participatie van belanghebbenden en een goed samenspel tussen bestuur en intern toezicht onmisbaar. Iedereen die bij een onderwijsorganisatie betrokken is, zal in meer of mindere mate met deze thema's te maken hebben en herkennen dat het niet altijd eenvoudig is om hier invulling aan te geven.

Deze code is bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waardengedreven handelen van bestuur én intern toezicht te stimuleren en om invulling te geven aan bovengenoemde thema's. De code is 'principle based': Hij gaat uit van vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

De principes zijn uitgewerkt in handvatten (hierna: good practices) voor toepassing binnen de eigen onderwijsorganisatie en zijn regionale context. Het accent van deze code ligt dan ook op het toepassen van de code vanuit een lerende en reflectieve houding. Daarnaast geldt ook een aantal 'pas toe-bepalingen'. Hieraan moet vanzelfsprekend worden voldaan. De code bevat daarmee basisvoorwaarden voor goed bestuur en intern toezicht en is voor het overige en belangrijkste deel een ondersteunend, richtinggevend en ter inspiratie bedoeld instrument om de governance van onderwijsorganisaties te helpen vormgeven. Daarnaast stimuleert de code bestuur en intern toezicht om de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren.

TOEPASSING VAN DE CODE

De **principes** in de code kennen een 'pas toe én leg uit' karakter. Dit betekent dat bestuur en intern toezicht zichtbaar maken hoe zij de code toepassen in hun handelen. Omdat deze toepassing contextafhankelijk is, is het van belang dat bestuur, intern toezicht en andere belanghebbenden het gesprek erover voeren. Op deze manier wordt recht gedaan aan de veelzijdigheid van onderwijsorganisaties.

De **good practices** zijn daarbij behulpzaam. Sommige van deze good practices zijn direct toepasbaar in veel onderwijsorganisaties, terwijl andere vooral bedoeld zijn als input voor het onderlinge gesprek. Daar waar, in een specifieke context, een eigen practice beter is, wil de code stimuleren om deze te formuleren, toe te passen én zichtbaar te maken.

De **pas toe-bepalingen** zijn uitgezonderd van bovenstaande. Deze gelden als lidmaatschapseis van de VO-raad en dienen zonder meer te worden toegepast. Afwijken van de lidmaatschapseisen is voor leden van de VO-raad dan ook niet toegestaan[1].

Aanbevolen wordt om deze code ook met andere functionarissen in de onderwijsorganisatie te bespreken en samen te besluiten welke onderdelen van deze code bijvoorbeeld ook op schoolleiders, bestuurssecretarissen of (G)MR-leden van toepassing zijn.

1) Leden van de VO-raad zijn statutair gezien de rechtspersonen die scholen voor voortgezet onderwijs in stand houden. Deze worden vertegenwoordigd door het bestuur.

ONTWIKKELINGEN
DIE HEBBEN GELEID TOT ACTUALISATIE VAN DE CODE

Onderwijsorganisaties zijn onderdeel van een maatschappij in beweging. Een maatschappij die continu andere eisen aan het onderwijs stelt en bestaat uit belanghebbenden die in wisselende mate betrokken willen zijn bij de onderwijsorganisatie. Burgers willen meer dan in het verleden worden uitgedaagd om met maatschappelijke organisaties mee te denken, mee te beslissen en mee uit te voeren.

Ook het onderwijs zelf verandert. Dalende leerlingenaantallen zetten bestaande structuren onder druk. Passend onderwijs en het lerarentekort vereisen maatwerk, slimme oplossingen en nieuwe vormen van samenwerking en het vraagt om anders kijken naar de inrichting van onderwijsorganisaties, vernieuwing van onderwijsvormen en daarbij behorend gedrag en cultuur. In het Nederlandse onderwijsbestel, waarin

autonome onderwijsbesturen regionale oplossingen moeten vinden voor bovengenoemde vraagstukken, zijn deze besturen gezamenlijk verantwoordelijk voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod. Daarbij is het altijd balanceren tussen organisatiebelang en het maatschappelijk belang.

Andere uitdagingen in het huidige onderwijs, zoals het bevorderen van kansengelijkheid, waaronder de vrijwillige ouderbijdrage[2)], diversiteitsvraagstukken, onderwijsontwikkeling en toename van verantwoordingsplichten stellen stevige eisen aan iedereen die betrokken is bij het onderwijs. Ook de interne en externe legitimatie van het onderwijs, en van onderwijsbestuur in het bijzonder, vraagt om hernieuwde en continue aandacht. Immers, gezag, en de bronnen daarvan, zijn niet langer vanzelfsprekend en dienen continu opnieuw verworven te worden.

Deze ontwikkelingen in het onderwijs en binnen de maatschappij dwingen tot reflectie, aanpassing en maatschappelijke legitimering van de te varen koers en de te maken keuzes. Met als kernvraag: hoe worden onze leerlingen voorbereid op deelname aan de maatschappij van de toekomst? Dat vraagt van onderwijsorganisaties om een visie te ontwikkelen en zich te verbinden met de relevante ontwikkelingen in de maatschappij en de rol die de onderwijsorganisatie heeft in het creëren van publieke waarde.

2) Leden van de VO-raad hebben omtrent de vrijwillige ouderbijdrage afgesproken dat zij duidelijk communiceren dat deze bijdrage altijd vrijwillig is en niet mag leiden tot uitsluiting. Daarbij zijn aanvullende onderwijsprogramma's en digitale leermiddelen buiten beschouwing gelaten.

PUBLIEKE WAARDE
EN DE REGIONALE MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE

Met onderwijs van hoge kwaliteit, dat jonge mensen voorbereidt op deelname aan onze samenleving en dat aantoonbaar aansluit op de behoeften van leerlingen en de bredere omgeving van de school, creëren scholen publieke waarde. Allen die bij het onderwijs betrokken zijn, zijn verenigd in hun streven naar dit goede onderwijs. Hiervoor zijn het samenspel tussen bestuur en intern toezicht, het goed betrekken van belanghebbenden, zoals personeel, leerlingen en hun ouders en de regionale samenwerking met partners, zoals gemeenten, en andere onderwijsorganisaties belangrijk.

Om publieke waarde te creëren kiezen schoolbesturen continu positie in de uitvoering van de drie kernfuncties van het onderwijs[3)]:

- **Kwalificatie:** onderwijs rust leerlingen uit met kennis, vaardigheden en houdingen, die relevant zijn voor de arbeidsmarkt en waarmee iemand zich in de samenleving kan handhaven en ontwikkelen.
- **Socialisatie:** onderwijs waarin jongeren worden voorbereid op een leven als lid van de maatschappij en waar kennismaking met tradities en praktijken plaatsvindt.
- **Subjectivering:** onderwijs dat bijdraagt aan het vormen van de persoon en de leerling op laat groeien tot een zo optimaal mogelijk verantwoordelijk zelfdenkend en -handelend persoon.

3) Deze kernfuncties van het onderwijs zijn geduid door Gert Biesta.

Met deze kernfuncties heeft de vo-sector gedeelde taken en ambities waar de sector gezamenlijke afspraken over maakt. Elk schoolbestuur vult, vanuit de maatschappelijke opgave die zij mag vervullen, de kernfuncties van het onderwijs, de gedeelde ambities en gezamenlijke sectorale afspraken op een eigen manier in en geeft hier uitvoering aan. Eén van de voorwaarden voor bewust bestuur is daarmee: positie kiezen. Het is de taak en verantwoordelijkheid van schoolbesturen om vanuit een open benadering met belanghebbenden tot een eigen specifieke maatschappelijke opgave te komen, de verschillende belangen zorgvuldig te wegen, keuzes te maken en deze vervolgens uit te voeren en toe te lichten. Hierdoor wordt publieke waarde gecreëerd en zichtbaar gemaakt.

WAT VRAAGT DIT
VAN GEDRAG VAN BESTUUR EN INTERN TOEZICHT?

Genoemde kernfuncties komen terug in de governance van onderwijsorganisaties. Bestuur en intern toezicht dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed bestuur van, en toezicht op de onderwijsorganisatie, passend bij de regionale maatschappelijke opgave. Ook de medezeggenschapsorganen hebben hierin een belangrijke rol en zijn onderdeel van en medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van de onderwijsorganisatie. Bewust omgaan met governance en betrouwbaar zijn is essentieel voor de versterking van het onderwijs en voor een gezonde sector. Door de code te hanteren laten de verantwoordelijke bestuurders en intern toezichthouders aan de maatschappij in het algemeen en aan hun belanghebbenden in het bijzonder zien dat zij de gangbare standaarden voor goed bestuur en intern toezicht toepassen en vormgeven binnen de eigen context. Kortom, dat zij betrouwbaar zijn.

Betrouwbaarheid is dan ook de bron van de vier principes van deze code, die familie van elkaar zijn. Schoolbesturen en intern toezichthouders zijn betrouwbaar als zij hun verantwoordelijkheid nemen voor publieke waardecreatie, dit ook goed doen door professioneel te handelen en te investeren in hun eigen professionaliteit en die van anderen, integer en juist handelen en hier open over zijn. De functie van het bestuur en de 'persoon' van de bestuurder zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden. Goed bestuur vereist betrouwbare bestuurders, evenals betrouwbare intern toezichthouders en betrouwbare leden van de medezeggenschapsorganen.

Vanuit hun verantwoordelijkheid voor goed onderwijs handelen bestuurders en intern toezichthouders in lijn met de waarden die zij en de onderwijsorganisatie hanteren en in lijn met hun morele kompas. Goed bestuur is immers meer dan naleving van regels en richtlijnen. Het draait om cultuur, gedrag, leiderschap, professionaliteit en discussie over, en handelen naar normen en waarden. De code wil dan ook handvatten meegeven voor de afweging over juist handelen. Bestuurders en intern toezichthouders die 'betrouwbaar' zijn, en met passende drijfveren en intenties hun werk doen, kunnen hun bestuurlijk handelen continu toetsen met behulp van de code. Daarmee (er)kent de code ook meteen zijn beperkingen. De code is een hulpmiddel en geen garantie dat incidenten voorkomen kunnen worden.

DE VIER PRINCIPES
EN DE GOOD PRACTICES

De vier principes met good practices zijn hieronder uitgewerkt. Deze zijn niet limitatief en worden door bestuur en intern toezicht ingevuld in de eigen context. De code geeft op deze wijze richting aan en houvast in de belangenafwegingen die bestuur en intern toezicht maken om positie te kiezen, keuzes te maken en de samenwerking tussen alle betrokkenen, gericht op publieke waardecreatie, te versterken.

> 1) VERANTWOORDELIJKHEID

> 2) PROFESSIONALITEIT

> 3) INTEGRITEIT

> 4) OPENHEID

1) VERANTWOORDELIJKHEID

Besturen zijn verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en de randvoorwaarden die dat mogelijk maken. Oftewel, zij zijn verantwoordelijk voor het organiseren van het proces waarmee en de kaders waarbinnen goed onderwijs tot stand komt. Het intern toezicht houdt toezicht op de aanwezigheid van heldere normen die als basis dienen voor dat proces. Daarmee creëren zij gezamenlijk publieke waarde, vanuit een visie op goed onderwijs en de onderliggende waarden. Dit wordt zichtbaar in de wijze waarop zij de governance van de onderwijsorganisatie inrichten, gericht op effectieve, efficiënte en gedragen besluitvorming.

Good practices die hierbij horen zijn de volgende:

1. Bestuur en intern toezicht bevorderen een open (aanspreek)cultuur waarin mensen elkaar kennen en elkaar kunnen en durven aanspreken. Hierbij horen uitgangspunten ten aanzien van de professionaliteit en professionele ruimte van allen die in de organisatie werken, de 'menselijke maat' binnen de organisatie en het (gesprek over) integer handelen.

2. Het bestuur ontwikkelt een visie op het betrekken van interne en externe belanghebbenden en geeft hier invulling aan. Belanghebbenden worden actief uitgenodigd om mee te denken over de wijze waarop zij bij de onderwijsorganisatie betrokken willen zijn. Het strategisch beleidsplan en andere richtinggevende zaken kunnen hier onderdeel van zijn. Ook de jaarlijkse verantwoording kan gebruikt worden om belanghebbenden te betrekken bij de verdere verbetering van het onderwijs en van de organisatie.
3. Het bestuur spant zich in voor een goede verbinding met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie, met bijzondere aandacht voor de relatie met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Het intern toezicht ziet hierop toe, onder andere door het periodiek gesprek met de (G)MR constructief te benutten.
4. Besturen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod. Vanuit die verantwoordelijkheid pakken zij regionale vraagstukken gezamenlijk op. Het intern toezicht vervult hierbij, indien nodig, een extern verbindende en intern stimulerende rol.
5. Het bestuur spreekt periodiek met de (G)MR en eventueel andere belanghebbenden over de toepassing van de principes van de code in relatie tot de opgaven waar de onderwijsorganisatie voor staat.
6. Het intern toezicht ontwikkelt, in afstemming met het bestuur, een toezichtvisie en –kader en operationaliseert deze. Hierin wordt onder andere helder hoe het interne toezicht invulling geeft aan haar rollen (adviseur, werkgever, toezichthouder en netwerker), hoe zij hiernaar handelt en welke informatie daarvoor nodig is. Hierbij wordt als uitgangspunt gehanteerd dat het bestuur de organisatie vertegenwoordigt.
7. Het intern toezicht waarborgt de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in de eigen geleding, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van de onderwijsorganisatie.
8. Het intern toezicht beslist als werkgever over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden en beloning en beoordeling, schorsing en ontslag van de leden van het bestuur. Bij de benoeming van een bestuurder toetst het intern toezicht tenminste de betrouwbaarheid, integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie.

2) PROFESSIONALITEIT

Bestuur en intern toezicht zetten zich in voor een lerende organisatie op alle niveaus om invulling te geven aan de regionale maatschappelijke opgave. Dat betekent dat scholen en zij die daarin werkzaam zijn, zichzelf continu (willen) blijven ontwikkelen. Daarnaast vereist het principe van professionaliteit dat men niet enkel de goede dingen wil doen, maar ook dat men 'de dingen goed wil doen.' Dat vraagt om continue professionalisering, onder andere van bestuur en intern toezicht.

Good practices die hierbij horen zijn de volgende:

9. Het bestuur stimuleert een professionele cultuur binnen de organisatie gericht op voortdurende professionalisering en onderlinge samenwerking.
10. Het bestuur en het interne toezicht maken jaarlijks een integrale balans op van het functioneren van het bestuur in relatie tot de opgave(n) van de onderwijsinstelling[4]. Onderdeel daarvan is dat het bestuur eens in de vier jaar deelneemt aan een vorm van collegiale bestuurlijke visitatie. Hierbij worden, daar waar dat nodig is om tot een goed beeld te komen, relevante belanghebbenden betrokken. Dit leidt tot een professionaliseringsbeeld voor het bestuur.[5]
11. Het bestuur zet zich in voor het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de (G)MR en stimuleert de betrokkenheid van leerlingen, ouders en personeel bij de school.
12. Het interne toezicht evalueert periodiek het functioneren van het intern toezicht als collectief en van de individuele leden, het samenspel met het bestuur en eventueel het samenspel met andere belanghebbenden, zoals de (G)MR. Eens in de drie jaar gebeurt deze evaluatie van het interne toezicht onder leiding van een externe partij. Het interne toezicht bespreekt de conclusies hiervan met het bestuur en geeft hieraan uitvoering.
13. Het interne toezicht inventariseert jaarlijks zijn professionaliseringsbehoefte, legt dat vast in een opleidingsplan en geeft invulling aan de uitvoering hiervan.
14. De voorzitter van het intern toezicht bewaakt het goed functioneren van het intern toezicht, collectief en individueel, en ziet toe op de opvolging van de aandachtspunten van de zelfevaluatie.

4) Om een integrale balans op te maken is het van belang om zowel competenties als resultaten aan bod te laten komen.
5) Deze good practice heeft betrekking op de invulling van de evaluatie. Pas toe-bepaling 2 heeft betrekking op de rapportage over de evaluatie van het bestuur.

3) INTEGRITEIT

Om het vertrouwen van de samenleving verder te versterken is integer handelen onmisbaar. Integer handelen omvat zoveel als 'het juiste doen, en het niet-juiste laten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen'. Integer handelen krijgt pas vorm in een specifieke context en wordt voor een groot deel bepaald door de drijfveren en intenties van de betrokkenen.

Good practices die hierbij horen en daarmee de 'bodem' vormen voor het omgaan met integriteitsvraagstukken, zijn de volgende:

15. Het bestuur organiseert periodiek het gesprek in de onderwijsorganisatie over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen en heeft hier zelf een actieve rol in. Ook het intern toezicht is hierbij betrokken. De uitkomsten van dit gesprek zijn input voor (en kunnen aanleiding geven tot herziening van) de integriteitscode. Bestuur en intern toezicht zijn hierop aanspreekbaar.

16. Het bestuur en het intern toezicht spreken periodiek over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben[6], maken afspraken over de omgang hiermee en leggen dit vast. Een aantal richtlijnen die hierbij in acht worden genomen zijn:
    - een (oud-)bestuurder is niet binnen vier jaar benoembaar als interne toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger[7];
    - het combineren van een bestuursfunctie in het voortgezet onderwijs en een toezichtfunctie in een andere onderwijssector kan verenigbaar en waardevol zijn. Bestuur en intern toezicht spreken voor het aanvaarden van een functie af of er in het geval van benoeming nog steeds sprake is van onafhankelijk functioneren, danwel enige vorm van belangenverstrengeling. Het intern toezicht neemt vervolgens een besluit en verantwoordt zich hierover in het jaarverslag;
    - Er is in ieder geval sprake van ongewenste belangenverstrengeling van bestuurders of interne toezichthouders met andere interne toezichthouders, andere bestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen bij:
        i. Familiaire danwel daarmee vergelijkbare relaties
        ii. Zakelijke relaties
17. Een interne toezichthouder meldt een (potentieel en/of schijnbaar) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en zijn collega-leden en verschaft alle relevante informatie. Hieronder valt in ieder geval het door een interne toezichthouder aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan en maakt melding van deze belangenafweging en de uitkomst in het jaarverslag.

*6) De term 'belangenverstrengeling' kan op drie manieren worden uitgelegd. 1) **Parallelle belangen:** een situatie waarin een bestuurder of toezichthouder meerdere belangen of functies heeft die elkaar raken en aanvullen. Parallelle belangen kunnen voor onderwijsorganisaties nuttig zijn. 2) **Ongewenste belangenverstrengeling:** Bepaalde vormen van belangenverstrengeling zijn ongewenst. Bijvoorbeeld als de belangen een zodanige invloed op elkaar hebben dat de onafhankelijkheid van een bestuurder of toezichthouder in het geding komt. Daardoor kan de organisatie worden beschadigd en vertrouwen en/of legitimiteit verliezen. 3) **Tegenstrijdig belang:** Tegenstrijdig belang is een zodanig direct of indirect persoonlijk belang van een bestuurder of toezichthouder dat deze niet meer in staat is om de belangen van de organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen.*

*7) Deze good practice heeft dezelfde inhoud als pas toe-bepaling 4 van deze code. Deze good practice is echter van toepassing op **intern toezichthouders**, daar waar lidmaatschapseis 4, net als alle andere pas toe-bepalingen, van toepassing is op **schoolbestuurders**. Met de pas toe-bepalingen wordt de bestuurlijke basis voor **schoolbestuurders** beschreven. Om die reden zijn deze good practice en deze lidmaatschapseis uit elkaar getrokken.*

4) OPENHEID

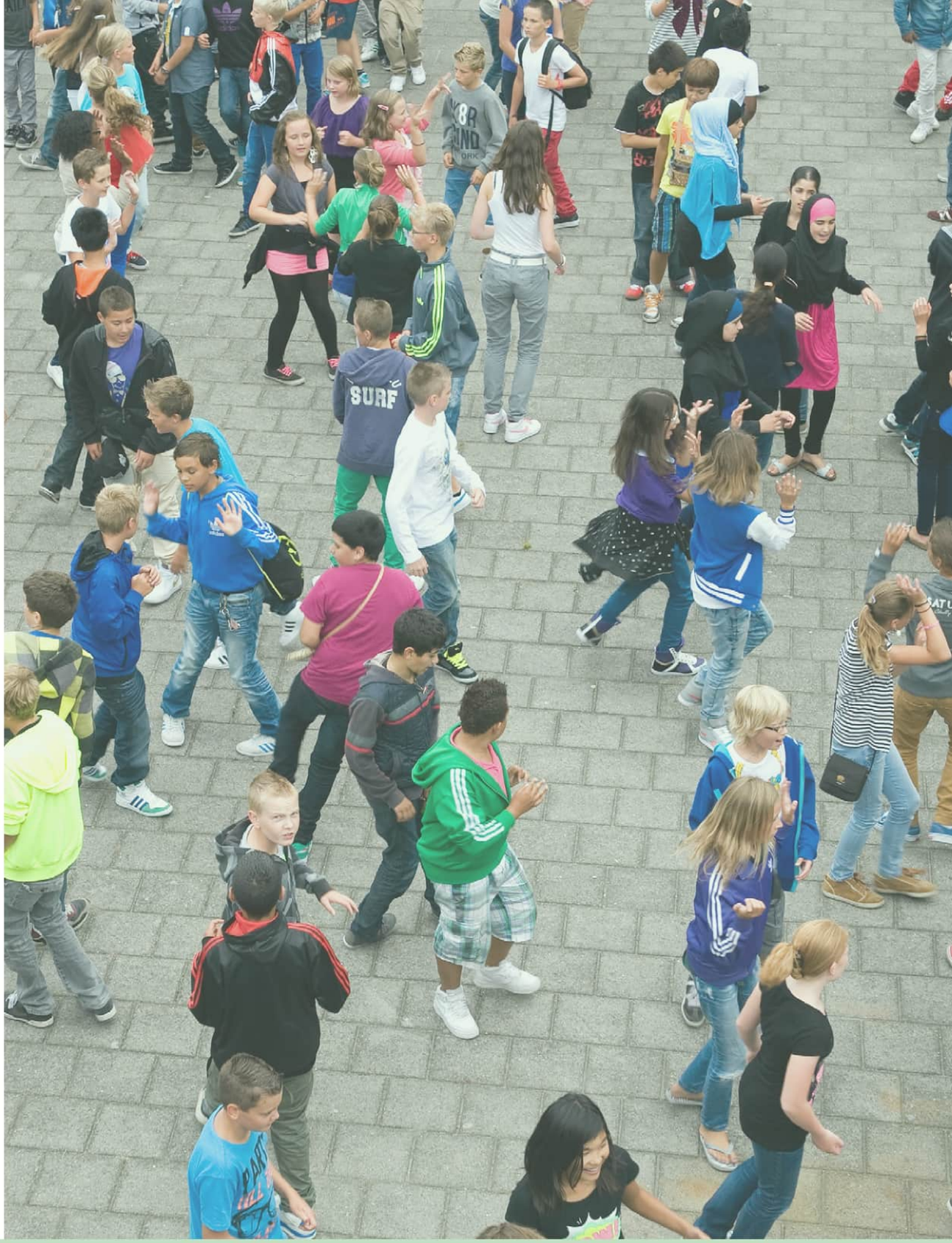
Onderwijsinstellingen hebben een maatschappelijke opgave en voeren die uit met publiek gefinancierde middelen. Om die reden geven zij actief invulling aan het principe 'openheid'. Deze open houding van bestuur en intern toezicht stimuleert het gesprek met belanghebbenden. Daarnaast wordt door actieve informatieverstrekking zichtbaar waar de onderwijsinstelling voor staat, wat zij bereikt en faciliteert zij belanghebbenden om mee te denken over de koers van de onderwijsinstelling.

Good practices die hierbij horen zijn de volgende:

18. Het bestuur laat zien hoe de bestuurlijke inrichting, waaronder de checks and balances, van de organisatie is vormgegeven en specifiek de verantwoordelijkheden tussen bestuur, intern toezicht en medezeggenschap. Deze good practice is ook van toepassing op samenwerkingsverbanden passend onderwijs, waar in het toezichthoudend orgaan minimaal één - niet aan één van de deelnemende schoolbesturen verbonden lid - zitting heeft.
19. Het bestuur maakt zichtbaar:
    - welke ambities en doelen zij heeft geformuleerd, bijvoorbeeld in het strategisch beleidsplan, en welke leer- en organisatieopbrengsten zijn behaald;
    - op welke wijze de betrokkenheid van belanghebbenden hierbij is vormgegeven en op welk(e) moment(en) hun inbreng in de beleidscyclus heeft plaatsgevonden;
    - op welke wijze de samenwerking met het primair- en vervolgonderwijs is vormgegeven en
    - op welke wijze zij, in samenwerking met andere onderwijsbesturen, een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod nastreeft.
20. Het intern toezicht geeft in het jaarverslag aan op welke wijze het proces rondom de jaarlijkse accountantscontrole is verlopen.

PAS TOE-BEPALINGEN
(TEVENS EISEN VAN LIDMAATSCHAP)

Naast 'good practices' voor goed bestuur en intern toezicht heeft de vereniging VO-raad ook een aantal bepalingen gedefinieerd die een 'pas-toe' karakter hebben. Dit zijn de absolute basisvoorwaarden voor goed bestuur. Naleving hiervan bevordert de transparantie richting de samenleving en dient daarmee publieke verantwoording. Deze bepalingen worden periodiek gemonitord en gehandhaafd. De volgende bepalingen dienen zonder meer toegepast te worden door leden van de VO-raad:

1. Het bestuur publiceert:
   a) het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs;
   b) de statuten;
   c) het bestuursreglement[8)];
   d) de samenstelling, nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuur en toezichthouder;
   e) het rooster van af- en aantreden van de toezichthouder cf. de maximale termijn van acht jaar[9)];
   f) de klachtenregeling;
   g) de klokkenluidersregeling;
   h) de integriteitscode.
2. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden.
3. Een bestuurder in het voortgezet onderwijs kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO, niet zijnde een samenwerkingsverband voor passend onderwijs.
4. Een (oud-)toezichthouder in het voortgezet onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest[10)].

8) Indien de statuten van de instelling ook het bestuursreglement zijn, voldoet publicatie van de statuten onder deze vermelding
9) De totale maximale zittingstermijn voor leden van het intern toezicht is 8 jaar, waarbij per periode van 4 jaar wordt benoemd, tenzij het rooster van aftreden of bijzondere omstandigheden om een kortere termijn vragen.
10) In het geval van een crisissituatie kan het intern toezicht bestuurlijke taken tijdelijk overnemen. Zij voorziet erin dat dit zo kort mogelijk is, doch niet langer dan uiterlijk zes maanden.