

# Corporate Governance Charter

## De Werkvennootschap NV van publiek recht

---

### 1. INLEIDING

Dit Corporate Governance Charter voor De Werkvennootschap NV van publiek recht met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Sint-Lazaruslaan 4-10 en ondernemingsnummer RPR (Brussel) 0884.329.501 (hierna "De Werkvennootschap") werd door de raad van bestuur van De Werkvennootschap goedgekeurd op 12 december 2017.

De Belgische Corporate Governance Code <sup>1</sup> en de OESO-richtlijnen inzake corporate Governance of State-Owned Enterprises werden hierbij als referentiekader gehanteerd en waar mogelijk toegepast.

De raad van bestuur zal dit charter op regelmatige basis verder evalueren en waar nodig aanpassen aan de evoluties binnen De Werkvennootschap, het beleid en de regelgeving.

Het charter heeft als doel de transparantie en objectiviteit van de bestuursstructuur en de besluitvormingsprocessen te verankeren en wil aangeven hoe De Werkvennootschap de principes van deugdelijk bestuur ter harte neemt.

De volgende elementen komen aan bod:

- Governance structuur De Werkvennootschap
- Aandeelhouder en Algemene Vergadering
- Raad van bestuur
- Algemeen manager
- Adviserende comités
- Transparantie, toezicht en controle

---

<sup>1</sup> Code Buyse voor niet-beursgenoteerde ondernemingen, zoals gewijzigd.

## **2. GOVERNANCE STRUCTUUR**

### **2.1. Juridische structuur & kader**

De Werkvennootschap is een naamloze vennootschap van publiek recht en werd tot stand gebracht middels het Decreet van 23 december 2016 houdende de totstandbrenging van De Werkvennootschap nv van publiek recht (B.S. 17 februari 2017) (hierna het "Organiek Decreet").

De Werkvennootschap heeft een samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse Gewest afgesloten, waarin onder meer voorzien is in het strategisch kader van De Werkvennootschap, de informatie- en rapportageplicht inzake de taken en financiële situatie, de specifieke controle, de duur en de opzeggings- en verlengingsmogelijkheden van de overeenkomst.

De Werkvennootschap dient zich in haar werking via basisaannames, methodes en procedures af te stemmen op de beginselen van de Belgische Corporate Governance Codes en de door de Vlaamse overheid aangewezen internationale aanbevelingen op het vlak van de corporate governance.

Via voorliggend Corporate Governance Charter wenst De Werkvennootschap aan te geven hoe zij aan deze verplichtingen inzake deugdelijk bestuur concrete invulling geeft en de naleving ervan waarborgt.

### **2.2. Bestuursmodel van De Werkvennootschap**

De Werkvennootschap past een traditioneel monistisch bestuursmodel toe waarbij de raad van bestuur de vennootschap bestuurt als college. De raad van bestuur en elk van zijn leden streven steeds het vennootschapsbelang na op een objectieve en onafhankelijke manier en leggen verantwoording af ten aanzien van de aandeelhouder voor hun handelingen en voor de resultaten van de vennootschap.

De raad van bestuur beschikt over de volledige bestuursbevoegdheid.

Het formele dagelijkse bestuur van de vennootschap werd door de raad van bestuur gedelegeerd aan de algemeen manager (oftewel algemeen directeur).

Er kan gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid voorzien in artikel 524bis W.Venn. om bestuursbevoegdheden over te dragen aan een wettelijk directiecomité.

Het Vlaamse Gewest heeft overeenkomstig artikel 28 van het Organiek Decreet twee regeringscommissarissen benoemd voor De Werkvennootschap.

## **3. DELEGATIE VAN BEVOEGDHEDEN**

De raad van bestuur delegeert het dagelijks bestuur van De Werkvennootschap aan een algemeen manager (oftewel algemeen directeur). Hiertoe wordt door de raad van bestuur een afzonderlijk delegatiebesluit genomen, dat van tijd tot tijd kan worden gewijzigd in functie van evoluties binnen De Werkvennootschap.

## 4. DE AANDEELHOUDER

### 4.1. De enige aandeelhouder

Het Vlaamse Gewest is de enige aandeelhouder van De Werkvennootschap en wordt in die hoedanigheid vertegenwoordigd door de voogdijminister van De Werkvennootschap.

### 4.2. Taken van de aandeelhouder

#### 4.2.1. Algemeen

De aandeelhouder en de algemene vergadering beschikken over de taken zoals die aan haar zijn voorbehouden overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het wetboek van vennootschappen.

#### 4.2.2. Missie

De overheid als aandeelhouder ageert als een geïnformeerde en actieve aandeelhouder en formuleert haar fundamentele overtuigingen en verwachtingen met betrekking tot De Werkvennootschap. Zij doet dit in de vorm van een heldere eigenaarsvisie, waarover zij verantwoording aflegt ten aanzien van het Vlaamse parlement enerzijds en transparant communiceert met de voorzitter van raad van bestuur anderzijds.

De missie wordt verwoord in artikel 3 van het Organiek Decreet, en werd als dusdanig opgenomen in de statuten van De Werkvennootschap. Voornoemd artikel 3 bepaalt:

*De Werkvennootschap heeft als opdracht binnen de bevoegdheden van het Vlaamse Gewest complexe mobiliteitsinfrastructuur van strategisch belang te realiseren en te faciliteren voor het Vlaamse Gewest en publiekrechtelijke rechtspersonen, met inbegrip van het ontwerpen, financieren, bouwen en, in voorkomend geval, het onderhouden of beheren van die infrastructuur. De Werkvennootschap heeft eveneens als opdracht om daarbij overleg, participatie en communicatie met de burgers en het middenveld te organiseren. De Werkvennootschap faciliteert het flankerend beleid. De Werkvennootschap treedt in beginsel op in eigen naam en voor eigen rekening. De Werkvennootschap sluit met het doel bedoeld in dit lid overeenkomsten met het Vlaamse Gewest en de betrokken publiekrechtelijke rechtspersonen.*

*Met het oog op de realisatie van de taak, vermeld in het eerste lid, heeft De Werkvennootschap als opdracht studies uit te voeren en te laten uitvoeren.*

*De Werkvennootschap voert de opdrachten uit die haar bij of krachtens decreet of bij beslissing van de Vlaamse Regering worden toevertrouwd. De uitvoeringsmodaliteiten, verantwoordelijkheden, kostendekking en eventuele vergoeding voor die opdrachten worden in afzonderlijke overeenkomsten tussen het Vlaamse Gewest en De Werkvennootschap nader geregeld.*

*De Werkvennootschap kan alle handelingen en activiteiten verrichten die rechtstreeks of onrechtstreeks tot de verwezenlijking van de opdrachten, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, bijdragen. De Werkvennootschap kan overeenkomsten met publiekrechtelijke of privaatrechtelijke rechtspersonen sluiten, beheren en opvolgen.*

De aandeelhouder laat het vervolgens aan de raad van bestuur van De Werkvennootschap om voormelde missie te vertalen naar actiedomeinen voor De Werkvennootschap. De algemeen manager van De Werkvennootschap bepaalt in samenspraak met de raad van bestuur welke concrete handelingen De Werkvennootschap zal stellen ter behartiging van deze missie.

### 4.2.3. Benoeming en ontslag van bestuurders

Van de aandeelhouder wordt eveneens verwacht dat zij, in functie van de eigenaarsvisie en de vooropgestelde lange termijn doelstellingen van De Werkvennootschap, kwalitatieve bestuurders aantrekt, zodat zij een raad van bestuur kan samenstellen die samen beschikt over de benodigde kennis en ervaring voor het bestuur van de vennootschap.

Zij dient hierbij rekening te houden met de decretale verplichting tot benoeming van onafhankelijke bestuurders<sup>2</sup> evenals met de verplichting om de decretaal opgelegde genderevenwichten te respecteren<sup>3</sup>. Zij streeft tenslotte ook naar voldoende diversiteit, onder meer op vlak van leeftijd.

De aandeelhouder streeft ernaar om bovengenoemde evenwichten te allen tijde te bewaren, ook bij de tussentijdse vervanging van één of enkele bestuurders.

### 4.2.4. Autonomie van de bedrijfsvoering

Bij het bestuur van overheidsbedrijven, zoals De Werkvennootschap, dient bijzondere aandacht besteed te worden aan een goed evenwicht tussen het formuleren van een duidelijke eigenaarsvisie enerzijds en het operationeel beheer ter uitvoering daarvan anderzijds.

Internationale richtlijnen van de OESO bevelen dan ook aan dat de overheid als aandeelhouder van een overheidsbedrijf (NV van publiek recht) niet betrokken wordt bij het dagdagelijks beheer van de vennootschap; er wordt aanbevolen om de onderneming binnen de vooropgestelde eigenaarsvisie en geformuleerde strategische richtlijnen volledige operationele autonomie te gunnen<sup>4</sup>.

## 5. RAAD VAN BESTUUR

### 5.1. Verantwoordelijkheden en rol van de raad van bestuur

De raad van bestuur heeft alle bevoegdheden voor het bereiken van het maatschappelijk doel van de vennootschap, met uitzondering van diegene die krachtens de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de algemene vergadering. De raad van bestuur delegeert enkel het dagelijks bestuur aan de algemeen manager.

De raad van bestuur is belast met en verantwoordelijk voor het besturen van De Werkvennootschap binnen het op De Werkvennootschap toepasselijke reglementaire kader en met respect voor de samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen De Werkvennootschap en het Vlaamse Gewest.

De essentiële taken en verantwoordelijkheden van de raad van bestuur kunnen als volgt worden samengevat:

- Het goedkeuren en herevalueren van de actiedomeinen en de strategie van De Werkvennootschap;

---

<sup>2</sup> Zoals voorzien in het decreet deugdelijk bestuur in de publieke sector.

<sup>3</sup> Zoals voorzien in het decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid.

<sup>4</sup> OESO-richtlijnen voor overheidsbedrijven, 2015

- Het afsluiten en opvolgen van de samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse Gewest en de principiële aanvaarding van de bijzondere opdrachten van de Vlaamse Regering of andere derde partijen;
- Het voeren van het financiële beleid in algemene zin en het vaststellen van het budget. Zo nodig beslist de raad van bestuur over budgetoverschrijdingen;
- Het oprichten of ontbinden van dochtervennootschappen;
- Het toezien op de realisatie van alle voorwaarden die de continuïteit van de vennootschap garanderen;
- De evaluatie van de algemeen manager, op basis van het voorstel van de voorzitter;
- Goedkeuren en evalueren van de samenstelling, de bevoegdheden en de werking van eventuele adviescomités, en goedkeuring van de vergoeding voor de leden van deze comités;
- Goedkeuren en beheren van interne controle- en risicobeheerssystemen en toezicht op opvolgen van aanbevelingen die voortvloeien uit dergelijke systemen;
- Het organiseren van een open oproep tot kandidaatstelling voor onafhankelijke bestuurders en het voordragen van kandidaten aan de algemene vergadering in overeenstemming met de bepalingen uit het Decreet Deugdelijk Bestuur<sup>5</sup>.

De raad van bestuur ziet toe op de wijze waarop de vennootschap geleid wordt en beslist over de benoeming, het ontslag en de beloningspolitiek ten aanzien van de algemeen manager. Hij neemt kennis van de rapportering van de algemeen manager en evalueert zijn functioneren.

## **5.2. De samenstelling van de raad van bestuur**

### **5.2.1. Benoemingsproces**

Overeenkomstig artikel 14 van de gecoördineerde statuten van De Werkvennootschap wordt de raad van bestuur samengesteld uit ten minste drie bestuurders, die geen aandeelhouders mogen zijn. De bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering voor een hernieuwbare termijn van vijf jaar die in beginsel aanvangt zes maanden na de beëdiging van een nieuwe Vlaamse Regering na algehele vernieuwing van het Vlaams Parlement.

Het Decreet deugdelijk bestuur voorziet een verplichting tot aanstelling van onafhankelijke bestuurders. Zij worden aangesteld door de algemene vergadering op voordracht van de raad van bestuur na de organisatie van een open oproep conform de toepasselijke reglementaire bepalingen.<sup>6</sup>

De bestuurders krijgen bij hun eerste benoeming een introductie over de werking van De Werkvennootschap, hun taakstelling enz.

### **5.2.2. Bestuurdersprofiel: vereisten en kenmerken**

Alle bestuurders moeten over de nodige autoriteit, competentie en objectiviteit beschikken om hun rol van strategische begeleiding en controle op het beheer te kunnen vervullen.

Van hen wordt ook verwacht dat zij de nodige tijd vrijmaken om hun bestuursmandaat naar behoren in te vullen en de vergaderingen voor te bereiden.

---

<sup>5</sup> Zie artikelen 5 tot 6 van het Decreet van 22 november 2013 betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector (afgekort 'Decreet deugdelijk bestuur').

<sup>6</sup> Zie artikelen 4 tot 7 van het Decreet deugdelijk bestuur.

Zij dienen zich te houden aan de Gedragscode voor bestuurders van De Werkvennootschap.

### **5.2.3. Regeling inzake belangenconflicten**

Om belangenvermenging te voorkomen leggen de bestuurders bij de indiening van hun kandidatuur voor (her)benoeming aan de ethisch adviseur<sup>7</sup> een overzicht neer van hun andere lopende mandaten en activiteiten. Deze overzichten worden tevens voorgelegd aan de algemene vergadering. Latere wijzigingen in mandaten of activiteiten worden eveneens voorgelegd<sup>8</sup>. Alleszins dient dit overzicht jaarlijks geactualiseerd te worden. De Gedragscode voor bestuurders van De Werkvennootschap zal voorzien in nadere bepalingen.

De vennootschap respecteert enerzijds de rechten van bestuurders om hun persoonlijke zaken en investeringen te beheren. Anderzijds dienen bestuurders te handelen in het belang van de vennootschap, nl. De Werkvennootschap. Zij dienen situaties te vermijden waarbij er een potentieel of reëel belangenconflict ontstaat tussen hun persoonlijke belangen, belangen van andere derden, voor wie zij eveneens optreden, en de belangen van De Werkvennootschap.

In het kader van onderhavig Corporate Governance Charter wordt onder het begrip belangenconflict niet enkel een 'belang van vermogensrechtelijke aard' begrepen, maar tevens een functioneel belang. Deze benadering sluit aan bij de bepalingen van enerzijds het wetboek vennootschappen en anderzijds het Decreet deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector.

Onder het begrip functioneel belang dient te worden verstaan: elke situatie waarbij eenzelfde persoon twee verschillende vennootschappen of andere entiteiten vertegenwoordigt of erbij betrokken is, die met elkaar potentieel conflicterende belangen hebben.

Indien een belangenconflict zich zou voordoen, dient de bestuurder in kwestie de ethisch adviseur hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen en uiterlijk bij het begin van de vergadering die de kwestie zal behandelen die aanleiding kan geven tot het belangenconflict. De bestuurder deelt de aard en de reden van het belangenconflict mee.

Nadat de ethisch adviseur kennis heeft genomen van het belangenconflict, formuleert hij een voorstel aan de raad van bestuur met als doel de impact van dit conflict te neutraliseren. Een van deze voorstellen kan inhouden dat de betrokken bestuurder zich zal dienen te onthouden van de beraadslaging en/of stemming.

De raad van bestuur met uitzondering van de betrokken bestuurder beslist vervolgens of deze laatste zich al dan niet zal dienen te onthouden van de beraadslaging en/of stemming.

Voor de overige formaliteiten dient uiteraard de wettelijke procedure vermeld in artikel 523 W. Venn. gevolgd te worden.

De ethisch adviseur geeft zijn/haar advies over eventuele structurele belangenconflicten die een (her)benoeming of voortzetting van het bestuursmandaat problematisch zouden maken.

### **5.2.4. Bezoldiging bestuurders**

---

<sup>7</sup> De Gedragscode voor bestuurders van De Werkvennootschap voorziet in de aanduiding van een ethisch adviseur. Deze rol wordt opgenomen door de voorzitter van de raad van bestuur en, wat de voorzitter zelf betreft, door de voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

<sup>8</sup> Zie artikel 8 §1 Decreet deugdelijk bestuur. Checklist van de Vlaamse overheid (<https://overheid.vlaanderen.be/checklist-decreet-deugdelijk-bestuur>) en toelichting bij artikel 8 (<https://overheid.vlaanderen.be/artikelsgewijze-bespreking#toelart8>).

De bestuurders ontvangen jaarlijks een vast bedrag en per vergadering waarop zij aanwezig zijn een zitpenning. De vergoeding wordt bepaald door de aandeelhouder en omvat alle onkosten. De aandeelhouder stemt de vergoeding af op de vereiste competenties en ervaring van de bestuurders evenals op de verwachte tijdsbesteding.

De bestuurders en andere mandatarissen die zetelen in een ondersteunend of adviserend comité ontvangen eveneens een zitpenning voor elke vergadering van het comité waaraan zij deelnemen.

### **5.3. De werking van de raad van bestuur**

De raad van bestuur vergadert in principe maandelijks op uitnodiging van de voorzitter of, bij diens ontstentenis, van twee bestuurders. In december van elk jaar wordt de vergaderkalender van het volgende werkjaar vastgelegd.

In functie van de agenda kan de voorzitter bijkomende vergaderingen beleggen, vergaderingen verplaatsen of annuleren. De voorzitter stelt de andere bestuurders hiervan tijdig in kennis.

Om geldig te beraadslagen moet minstens de helft van de bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De raad van bestuur streeft te allen tijde collegialiteit na, maar de besluiten kunnen bij gewone meerderheid genomen worden.

De vergadering worden bijgewoond door de algemeen manager en door de secretaris, die door de raad van bestuur wordt benoemd. Andere personeelsleden of externe adviseurs kunnen verzocht worden om toelichting te geven bij de voorgelegde dossiers.

De secretaris maakt de notulen op van de vergadering en staat de raad van bestuur, de voorzitter en alle leden van de raad van bestuur bij in dat verband.

De notulen bevatten per agendapunt een beschrijving van de beraadslaging, met inbegrip van de genomen beslissing.

De uitnodiging, de agenda, de notulen van de vorige vergadering en de voorbereidende documenten worden minstens vier dagen voor de datum van de volgende raad van bestuur verstuurd naar alle leden. Hierbij wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de agendapunten ter beslissing en ter informatie.

De voorzitter stelt de agenda op, in samenspraak met de algemeen manager.

De bestuurders kunnen op hun verzoek de documenten van de verschillende adviescomités raadplegen. Daarnaast ontvangen zij telkens de verslagen van de vergaderingen van de adviescomités in hun documentenbundel ter voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur.

### **5.4. De rol van de voorzitter**

De voorzitter van de raad van bestuur bereidt samen met de algemeen manager de raden van bestuur voor. Hij bepaalt de agenda, zit de vergadering voor en zorgt voor de opvolging. Daarnaast heeft hij als taak De Werkvennootschap en zijn raad van bestuur te vertegenwoordigen op het vlak van het algemeen beleid:

- Hij legt strategische contacten met de aandeelhouder en het ruime politieke niveau, alsook met de private sector. Gevoelige strategische dossiers worden mede door hem in goede banen geleid;
- De voorzitter is de "bemiddelaar" tussen de aandeelhouder, de raad van bestuur en de algemeen manager. Hij waakt over de goede verstandhouding tussen alle betrokkenen;
- Hij bereidt de evaluatie voor van de algemeen manager.

## 5.5. Evaluatie

De raad van bestuur evalueert zichzelf periodiek, en bij voorkeur om de twee jaar, om na te gaan of de raad en zijn adviserende comités efficiënt functioneren en of zij hun functie opnemen conform de Gedragscode voor bestuurders van De Werkvennootschap en andere relevante voorschriften.

De evaluatie-oefening beoogt niet alleen het functioneren van het orgaan, maar ook het functioneren van elke mandataris binnen het orgaan te evalueren.

## 6. ALGEMEEN MANAGER

De algemeen manager (oftewel algemeen directeur) staat in voor het dagelijks bestuur van De Werkvennootschap.

De algemeen manager bereidt samen met de voorzitter van de raad van bestuur de vergaderingen van de raad van bestuur voor. Hij bepaalt mee de agenda, zit mee de vergadering voor en zorgt voor de opvolging.

Daarnaast heeft hij als taak om een nauwe relatie te onderhouden met de voorzitter van de raad van bestuur, teneinde een gemeenschappelijke visie op te bouwen wat betreft de doelstellingen en het beleid van De Werkvennootschap.

Hij dient hiertoe frequent en transparant te communiceren met de voorzitter van de raad van bestuur.

## 7. ADVISERENDE COMITES

De raad van bestuur kan adviserende comités oprichten. De voorzitters van voormelde comités brengen verslag uit over de vergaderingen van hun comité op de eerstvolgende vergadering van de raad van bestuur.

De raad van bestuur richt in elk geval een benoemings- en remuneratiecomité op.

Het benoemings- en remuneratiecomité zorgt ervoor dat het benoemings- en herbenoemingsproces van de bestuurders, alsook de aanstelling en de opvolging van de algemeen manager objectief en professioneel verloopt. Desgevallend doet het comité voorstellen aan de raad van bestuur omtrent de remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders. De raad van bestuur legt dit voorstel voor aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Het benoemings- en remuneratiecomité geeft eveneens advies over de beloningspolitiek van het uitvoerend management, met inbegrip van de eventueel prestatiegebonden verloning.

Het benoemings- en remuneratiecomité is minstens samengesteld uit twee leden van de raad van bestuur, waarvan minstens één onafhankelijk die de rol van voorzitter van het benoemings- en remuneratiecomité opneemt. De interne leden van de raad van bestuur kunnen worden aangevuld met externe comitéleden. De algemeen manager woont de vergaderingen bij, behoudens voor de agendapunten die op zijn functie betrekking hebben. De leden worden gekozen op basis van hun specifieke kennis van de organisatie en de materie die noodzakelijk is ter uitoefening van hun taken.

Het benoemings- en remuneratiecomité beraadslaagt onder meer over volgende onderwerpen en brengt hierover verslag uit of formuleert adviezen aan de raad van bestuur:

- Het voorstel m.b.t. de budgettaire ruimte voor de evolutie van de totale loonmassa (voorafgaand aan de bespreking van het budget);



- De regels voor de toekenning van de variabele beloning;
- Het formuleren van voorstellen voor de selectie van bestuurders, de algemeen manager en de personeelsleden van De Werkvennootschap;
- De werking van de algemeen manager van De Werkvennootschap;
- Voorbereiding van de benoeming van de leden van de raad van bestuur.

## **8. TRANSPARANTIE, TOEZICHT EN CONTROLE**

### **8.1. De interne controle**

De Werkvennootschap streeft een grote transparantie binnen haar organisatie na, inclusief op het vlak van de besluitvorming en de informatiedoorstroming. Vanuit de raad van bestuur wordt die verzekerd door de algemeen manager en de voorzitter.

De Werkvennootschap streeft ook naar de ontwikkeling en naleving van efficiënte interne en externe auditprocedures conform wereldwijd aanvaarde standaarden (OESO-richtlijnen voor overheidsbedrijven, 2005) en het toepasselijk reglementair kader.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het beleid en het toezicht op de vennootschap en wordt hierin ondersteund door adviserende comités, elk voor hun competenties, dat over hun werkzaamheden aan de raad van bestuur verslag uitbrengt. De raad van bestuur van De Werkvennootschap respecteert en aanvaardt de publieke controlemechanismen die van toepassing zijn op De Werkvennootschap, maar is van oordeel dat dit op geen enkele wijze afbreuk doet aan zijn eigen verantwoordelijkheden.

### **8.2. De externe controle**

Ook de commissaris (bedrijfsrevisor) heeft in dat opzicht een belangrijke rol en een bijzondere verantwoordelijkheid inzake de externe controle. Zijn onafhankelijkheid moet te allen tijde buiten kijf staan. De Werkvennootschap is van oordeel dat de private controlemechanismen waarover de aandeelhouder beschikt het meest aangepast instrument zijn om externe controle uit te oefenen op haar organisatie en activiteiten.

De Werkvennootschap wil ook, conform de internationale standaarden, alle financiële en niet-financiële informatie bekendmaken die betekenisvol kan zijn voor de overheid als aandeelhouder en voor het publiek. Er wordt dan ook de nodige aandacht besteed aan de rapportering.

De overheid beschikt anderzijds over verschillende controlemechanismen van publieke aard. Zo is De Werkvennootschap onderworpen aan de controlebevoegdheid van het Rekenhof.

Op een meer onrechtstreekse wijze geeft de voogdijminister, daarbij in de praktijk vaak ondersteund door De Werkvennootschap, toelichting in het Vlaams Parlement over een deel of het geheel van de activiteiten van De Werkvennootschap indien daarom verzocht wordt. In de samenwerkingsovereenkomst wordt ook voorzien in rapporterings- en informatieverplichtingen van De Werkvennootschap-groep t.a.v. de voogdijminister en de Vlaamse regering.

## **9. PUBLICATIE EN EVALUATIE VAN HET CHARTER**

Het Corporate Governance Charter wordt publiek bekendgemaakt via een online-publicatie.

Het charter wordt jaarlijks – in functie van organisatorische evoluties binnen De Werkvennootschap en evoluties in het beleid inzake corporate governance – geëvalueerd door de raad van bestuur.

## **10. GEDRAGSCODES**

Overeenkomstig de toepasselijke regelgeving (Decreet deugdelijk bestuur) beschikt De Werkvennootschap over volgende documenten:

- De Gedragscode voor de bestuurders van De Werkvennootschap;
- De Gedragscode voor de personeelsleden van De Werkvennootschap;
- Het Arbeidsreglement.

De leden van de raad van bestuur onderschrijven de Gedragscode voor de bestuurders van De Werkvennootschap.

Alle personeelsleden van De Werkvennootschap ondertekenen het arbeidsreglement van De Werkvennootschap en de Gedragscode voor de personeelsleden van De Werkvennootschap.