**Reglement bestuur coöperatieve apotheken Noord West Veluwe**

**Artikel 1 Algemeen**

* 1. Dit reglement is opgesteld door het Bestuur van Coöperatie Noord West Veluwe (hierna te noemen Coöperatie) op grond van artikel X van de statuten van de coöperatie en dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die op het Bestuur van toepassing zijn op grond van Nederlands recht en de statuten.   
     Dit reglement kan worden gewijzigd door het Bestuur in geval van wijzigingen in de werkwijze of herzieningen van het beleid van de Coöperatie.
  2. Waar dit Reglement strijdig is met Nederlands recht of de statuten, zullen de wet of de statuten prevaleren. Waar dit reglement verenigbaar is met de statuten, maar strijdig met Nederlands recht zal dit laatste prevaleren. Indien een van de bepalingen uit dit reglement niet of niet meer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen niet aan. Het bestuur zal de ongeldige bepalingen vervangen door geldige bepalingen, waarvan het effect, gegeven de inhoud en strekking daarvan, zoveel mogelijk gelijk is aan die van de ongeldige bepalingen. In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet besluit het bestuur, tenzij anders aangegeven in de statuten.
  3. Dit reglement is op 11-11-2024 door de Algemene Vergadering vastgesteld.

**Artikel 2 – Taak en werkwijze van het bestuur**

2.1. Het bestuur is, namens en met de leden, belast met het besturen van de coöperatie, waaronder wordt verstaan:

* Zichtbaarheid realiseren van de CAN in de regio
* Wederkerigheid bewerkstelligen in samenwerking
* Herkenbaar, benaderbaar en betekenisvol zijn richting stakeholders en leden
* Vertegenwoordiging en behartiging van gezamenlijke thema’s vormgeven
* Vormgeven aan de farmaceutische dienstwaarneming voor onze regio tijdens de avonden, nachten en weekenden in de dienstapotheek.
  + Hiertoe voert het bestuur een jaargesprek met de dienstapotheker over de gang van zaken om bij te kunnen sturen.
  + Beoordeelt het bestuur de jaarcijfers
  + Draagt het bestuur, samen met de dienstapotheker, zorg voor adequate communicatie over de dienstapotheek (o.a. via de algemene vergaderingen).

2.2. Het bestuur draagt bij zijn handelen zorg voor een evenwichtige afweging van de belangen van de bij de coöperatie  
 betrokken leden.

2.3. De leden van het bestuur oefenen hun functie op een zorgvuldige, deskundige en integere wijze uit met inachtneming  
 van alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving, codes en reglementen. Het bestuur is zich bewust van   
 zijn verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal uitdien hoofde geen handelingen   
 verrichten, nog nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van de coöperatie.   
2.4. Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.

**Artikel 3 Samenstelling en benoeming**

3.1. Het bestuur van de coöperatie is een bestuur in de zin van de wet en wordt gevormd door één of meer natuurlijke  
 personen.

3.2. De samenstelling van het bestuursteam dient ten minste recht te doen aan:

* De diversiteit van de achterban c.q. de diverse soorten apotheekorganisaties (zelfstandig of keten), vestigingsplaats/gemeente.
* De verscheidenheid aan inhoudelijke expertise (portefeuilles) en
* Aan de competenties die van een goed bestuurder verwacht mogen worden.

Dit betekent dat bestuurders per portefeuille benoemd zullen worden.

3.3. Indien een positie binnen het bestuur vacant zal komen of is gekomen en dus een verkiezing van een bestuurder aan   
 de orde is, zullen alle leden hiervan in kennis worden gesteld. Aan dit bericht wordt de profielschets die ten aanzien van de betreffende de positie toegevoegd. Het geniet de voorkeur om intern de vacature in te vullen, echter is het ook een optie (afhankelijk van de situatie) om extern een vacature uit te zetten. Het is aan de algemene ledenvergadering om te bepalen of de vacature ook extern uitgezet zal worden.

3.4. Bij de werving en selectie van de bestuursleden wordt gewerkt met een vooraf door het bestuur opgestelde profielschets, waarin de omvang van het bestuur en de vereiste kwaliteiten van de leden worden beschreven.   
Bij het opstellen van de profielschets wordt rekening gehouden met de aard van de coöperatie, haar activiteiten en de   
gewenste deskundigheid van de bestuursleden.

3.5. Het orgaan dat de bestuurders benoemt dient de profielschets goed te keuren.

3.6. Het bestuur gaat periodiek, in ieder geval bij het ontstaan van elke vacature, na of de profielschets nog voldoet en   
stelt deze zo nodig bij.

3.7. Na het bekend maken van de vacante positie hebben leden minimaal 14 dagen (twee weken) de tijd om hun kandidaatstelling bekend te maken. Hetzelfde termijn wordt gehandhaafd, wanneer een vacature extern wordt uitgezet.

3.8. Hierna wordt met alle leden een lijst met kandidaten gedeeld. Indien gewenst wordt een sollicitatiegesprek gepland. Minstens 14 dagen (twee weken) later vindt een Algemene Vergadering plaats, waarin de nieuwe bestuurder wordt gekozen.

3.9. Het bestuur is zo samengesteld dat de leden onafhankelijk van elkaar en van deelbelangen kunnen functioneren als goede bestuurders.

3.10. De leden van het bestuur worden benoemd door de Algemene Vergadering. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van maximaal 4 jaar. Een lid van het bestuur kan eenmaal worden herbenoemd. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op. Vanwege de continuïteit is het uitgangspunt dat niet meer dan twee bestuursleden per jaar aftreden.

3.11. Het bestuur bespreekt tenminste een keer per jaar, haar eigen functioneren en dat van haar leden, alsmede de conclusies die daaraan moeten worden verbonden. Minimaal een keer per drie jaar laat het bestuur zich bij de evaluatie van het eigen   
functioneren ondersteunen door een externe bestuurder, adviseur of coach, die niet alleen het evaluatiegesprek leidt, maar ook inhoudelijk als kritisch sparringpartner kan fungeren en het bestuur kan helpen om blinde vlekken te onderkennen en te bespreken. De resultaten van zowel de jaarlijkse als de drie jaarlijkse evaluatie worden vastgelegd in een dossier dat door of wegens het bestuur wordt beheerd.

**Artikel 4 Bezoldiging**

4.1. De bezoldiging van het bestuur wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering

4.2. Bij het vaststellen van de bezoldiging wordt rekening gehouden met de coöperatieve activiteiten en activiteiten ten aanzien van de dienstapotheek. Voor beide activiteiten wordt een bezoldiging vastgesteld.

**Artikel 5 Onderlinge communicatie**

5.1. Ieder bestuurder informeert de andere leden van het bestuur, zo nodig ook buiten de vergaderingen om, over alle   
belangrijke aangelegenheden, die zich met betrekking tot zijn individuele verantwoordelijkheidsgebied voordoen.

5.2. Ieder bestuurder is voor de vervulling van zijn taken verantwoording verschuldigd aan het bestuur en is deswege

gehouden regelmatig te rapporteren aan het bestuur, op een zodanige wijze dat een behoorlijk inzicht wordt verkregen  
in de uitvoering van zijn taken, zulks mede gezien de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur.

5.3. Iedere bestuurder dient overleg te plegen met de andere leden van het bestuur, indien de invulling van zijn taak mede betrekking heeft op de invulling van de taak van die andere bestuurder, dan wel indien het belang van het onderwerp overleg vereist.

**Artikel 6 Geheimhouding**

6.1. Elk lid van het bestuur is gehouden ten aanzien van alle informatie en documentatie welke verkregen is in het kader  
van zijn bestuurslidmaatschap de nodige discretie en, waar het vertrouwelijke informatie betreft, geheimhouding in acht te nemen. Leden en oud-leden van het bestuur zullen vertrouwelijke informatie niet buiten het bestuur brengen of openbaar maken aan het publiek of op andere wijze ter beschikking van derden stellen, tenzij de coöperatie deze informatie openbaar heeft gemaakt, is vastgesteld dat deze informatie al bij het publiek bekend is of openbaarmaking verplicht is op basis van wettelijk voorschrift of gerechtelijk bevel waartegen geen hogere voorziening meer openstaat.

**Artikel 7 Tegenstrijdig belang**

7.1. Een bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang terstond aan de voorzitter van het bestuur en verschaft alle relevante informatie. Bestuursleden proberen elke schijn en/of vorm van belangenverstrengeling tussen hen en de coöperatie te vermijden.

7.2. Bestuurders stellen voor aanstelling en daarna jaarlijks een actueel overzicht ter beschikking van hun (neven) functies per 1 januari van dat jaar. Dit overzicht wordt opgenomen in het jaarverslag van de coöperatie.

7.3. Voorafgaand aan het accepteren van bezoldigde (neven)functies zijn bestuurders verplicht deze te melden bij de coöperatie. Dit geldt ook voor het ondernemen van activiteiten die kunnen leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling met de bestuurdersfunctie bij de coöperatie.

7.4. Tot een (neven)functie en/of activiteit worden gerekend:

* Het verrichten van een (on)bezoldigde functie naast de hoofdfunctie als bestuurder
* Het uitoefenen van een bedrijf of beroep
* Een deelneming in aanneming en/of leveringen van de coöperatie
* Zakelijke deelneming in zakenpartners van de coöperatie

7.5. Het bestuur dient zijn goedkeuring te verlenen aan de aanvaarding door een bestuurslid van in lid 1 genoemde   
 nevenfunctie voor zover door de aanvaarding van die nevenfunctie (de schijn van) een tegenstrijdig belang kan   
ontstaan met de coöperatie.