

Governance Code Stichting Almens Crypte

Definitieve versie 11 oktober 2023

Principe 1: Waarden

De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren, wetenschappelijk onderzoek te stimuleren en faciliteren en over de bevindingen het publiek te informeren.

Aanbevelingen bij 1

- 1) De organisatie bestuurt op een professionele wijze en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.
- 2) De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt de artistieke integriteit .
- 3) De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuurders, leden van de adviesraad, vrijwilligers en inhuurders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.
- 4) De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuurders zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.
- 5) Bij (mede)financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatie-overschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.

Principe 2: Governance Code

De organisatie past de principes van de Governance Code toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan (pas toe én leg uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe óf leg uit).

Aanbevelingen bij 2

- 1) Hoe de organisatie de aanbevelingen uit de Code precies toepast, hangt samen met de specifieke situatie en de aard van de organisatie en sluit aan bij omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie.
- 2) Het bestuur is verantwoordelijk voor en neemt het initiatief voor het verankeren van de Code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de Code door de organisatie.
- 3) Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.
- 4) De verantwoording in het jaarverslag – dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst – gaat in ieder geval over:
 - a) de wijze waarop de organisatie de principes en aanbevelingen van de code heeft toegepast;

- b) de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden;
- c) het functioneren van het bestuur, de adviesraad en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang;
- d) de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle;
- e) de (neven)functies van bestuurders.

Principe 3: Onafhankelijkheid en integriteit

Bestuurders en leden van de adviesraad zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremgeling, vermijden ongewenste belangenverstremgeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen

Aanbevelingen bij 3

- 1) Bestuurders zorgen voor een cultuur van veiligheid, openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.
- 2) Het bestuur vergewist zich van de onafhankelijkheid van zijn leden. Bestuurders hebben geen zakelijke, maatschappelijke of wetenschappelijke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder.
- 3) Bestuurders laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.
- 4) De organisatie hanteert spelregels om belangenverstremgeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstremgeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuurders op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.
- 5) Bestuurders melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstremgeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan alle overige bestuurders en verschaffen hen daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokken bestuur der(s) of er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.
- 6) Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling zorgt de betrokken bestuurder ervoor dat deze belangenverstremgeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer de betrokken bestuurder hierin nalatig is.
- 7) Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.
- 8) Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders (kunnen) spelen, behoeven unanimititeit binnen het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

Principe 4: Rolbewust handelen

Bestuurders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

Aanbevelingen bij principe 4

- 1) De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- 2) Het bestuur zorgt dat het vanuit het belang van de organisatie conflicten binnen het bestuur, binnen de adviesraad of tussen het bestuur en de adviesraad onderling actief beheersen en zo snel mogelijk oplossen.
- 3) Het bestuur bevordert de betrokkenheid van de vrijwilligers en inhuurders bij het beleid van de organisatie.

Principe 5: De verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

Aanbevelingen bij principe 5

- 1) Het bestuur handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Het bestuur weegt daarbij de culturele, wetenschappelijke en zakelijke belangen van de organisatie alsook haar reputatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.
- 2) Het bestuur zorgt ervoor dat de culturele en wetenschappelijke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele en wetenschappelijke organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.
- 3) Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee en met het comité van aanbeveling periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
- 4) Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt het bestuur zijn onderlinge taak-, verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling en werkwijze vast in het bestuursreglement.
- 5) Bestuurders zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

Principe 6: Zorgvuldig en verantwoord omgaan met (mensen en) middelen

Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

Aanbevelingen bij principe 6

- 1) Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving, het cultureel, wetenschappelijk, voorlichtend en zakelijk beleid en het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. Het bestuur voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risicobeheersing en controle.
- 2) Het bestuur handelt als goed leidinggevende voor vrijwilligers en opdrachtgever voor inhuurders. Het bestuur maakt het mogelijk dat vrijwilligers en inhuurders vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij het bestuur of een (externe) vertrouwenspersoon als deze onregelmatigheden het bestuur zelf betreffen.

Begrippen

- *Belangenverstrengeling*
 - ▶ Belangenverstrengeling is een situatie waarin een bestuurder meerdere belangen of functies heeft die elkaar raken. Belangenverstrengeling kan voor culturele organisaties nuttig en zelfs nodig zijn, bijvoorbeeld in het kader van de fondsenwerving door bestuurders of de netwerkfunctie van het bestuur .
- *Ongewenste belangenverstrengeling*
 - ▶ Bepaalde vormen van belangenverstrengeling zijn ongewenst. Bijvoorbeeld als de belangen een zodanige invloed op elkaar hebben dat de onafhankelijkheid van een bestuurder in het geding komt. Daardoor kan de organisatie worden beschadigd en vertrouwen en/of legitimiteit verliezen.
- *Tegenstrijdig belang*
 - ▶ Tegenstrijdig belang is een zodanig direct of indirect persoonlijk belang van een bestuurder dat deze niet meer in staat is om de belangen van de organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen.

Vastgesteld door het bestuur van de Stichting Almens Crypte op 11-10-2023.