



Beleidsdocument Governance Code

Openluchtmuseum “DE SPITKEET”

Versie 20-11-2023

Inhoud

1	Naleving Governance Principes Musea	2
1.1	Governance Principes Musea	2
1.2	Toepassing Code	2
1.3	Verantwoording Code	2
1.4	De acht principes Governance Code Cultuur.....	2
2	Uitwerking Principes in de eigen organisatie.....	3

1 Naleving Governance Principes Musea

1.1 Governance Principes Musea

De Governance Principes, hierna de Code, zijn in 2019 opgesteld door de cultuursector. De Code is in 2019 gewijzigd en is van toepassing op alle geregistreerde musea. Onze organisatie beschikt over de museum(her)registratie 2023 voor het openluchtmuseum en is dus gehouden aan de Code. Ook subsidieverstrekkers stellen dit als voorwaarde bij een aanvraag.

1.2 Toepassing Code

Op de Code is het “*pas toe of leg uit*-beginsel” van toepassing. Een museum past de principes van de Code in beginsel toe. Het toepassen van de principes is mede afhankelijk van de activiteiten en overige specifieke kenmerken van het museum. De musea waarop de Code van toepassing is, verschillen op veel gebieden. Zo verschillen zij in aard en omvang, kunnen zij nationaal of internationaal geïntereerd zijn en kennen zij verschillende corporate-governance-structuren. Waar deze verschillen dat rechtvaardigen, zal sprake kunnen zijn van een proportionele toepassing van de principes van de Code. Afwijkingen, mits gemotiveerd, kunnen derhalve gerechtvaardigd zijn.

Omdat wij een relatief klein regionaal openluchtmuseum zijn, hebben wij gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een aantal principes proportioneel of gedeeltelijk toe te passen. Wij hebben van een te ruime jas, een jas op maat gemaakt. Dat betekent dat wij als kleiner museum een aantal principes proportioneel mogen toepassen en de toepassing mogen beschouwen als volledige toepassing. Wel moet uitgelegd worden hoe het principe is ingevuld. Wij hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Wij geven aan in een rode kleur wanneer een principe zich leent voor proportionele toepassing of niet van toepassing is.

Door het ontbreken van een Raad van Toezicht voor Openluchtmuseum de Spitkeet worden twee principes (7 en 8) gelezen als “Bestuur”.

1.3 Verantwoording Code

Middels dit document leggen wij gemotiveerd vast hoe wij de bepalingen uit de Code toepassen. Als wij afwijken van de Code, leggen wij uit waarom wij afwijken en op welke wijze wij afwijken. Met dit document willen wij zo transparant mogelijk zijn.

Daarnaast vermelden wij in ons jaarverslag op welke wijze wij de principes van de Code in het voorgaande jaar hebben toegepast. Wanneer wij een principe niet volledig hebben toegepast, zetten wij gemotiveerd uiteen waarom wij het principe niet (volledig) hebben toegepast.

1.4 De acht principes Governance Code Cultuur 2019

1. **Waarde scheppen voor en in de samenleving:**
De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren;
2. De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan (past toe en legt uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (past toe óf leg uit);
3. **Integer en rolbewust handelen:**
Bestuurders zijn onafhankelijk en handelen integer Zij zijn alert op belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen;
4. Bestuurders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar;
5. **Zorgvuldig besturen:**
Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie;

6. Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie;
7. **Toezicht = lees Bestuur:**
Het toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit;
8. **Toezicht = lees Bestuur:**
Het toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

2 Uitwerking principes in de eigen organisatie

In navolgend overzicht is zichtbaar hoe Openluchtmuseum de Spitkeet omgaat met de principes

2.1 De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.

Artikel	Principe	Toepassing
1.1	De organisatie heeft professioneel bestuur en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.	<p>Het museum past dit principe volledig toe.</p> <p>] Het bestuur bestaat uit vijf leden, hiervan zijn de functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter; • Secretaris; • Penningmeester; • Lid: Museale activiteiten; • Lid: HRM (personeelszaken) <p>] Het bestuur is verantwoordelijk voor het algemeen beleid en is zodanig samengesteld dat een goede taakverdeling gewaarborgd is. Er is sprake van voldoende evenwicht qua besluitvorming, deskundigheid en kritisch evaluerend vermogen;</p> <p>] Voor het dagelijks beleid is een directeur aangesteld. Deze is gemandateerd op basis van een directiereglement waarin de bevoegdheden zijn omschreven.</p> <p>] De voorzitter, secretaris en penningmeester zijn benoemd op basis van bestuurdersprofielen zoals omschreven in “HRM-Document De Spitkeet”;</p> <p>] De overige twee bestuurders hebben een eigen takenpakket dat gerelateerd is aan museale activiteiten (o.a. CHV-beleid) en Human Resource Management. Ook voor deze bestuurders zijn benoemingsprofielen voorhanden;</p> <p>] De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de Statuten van Stichting de Friesch Groningsche Heide (art. 5 t/m 17);</p>

		<p>] De namen van de bestuurders staan jaarlijks vermeld in het Jaarverslag De Spitkeet;</p> <p>] Intern overleg van het bestuur vindt plaats, conform een jaarrooster dat aansluit bij de Statuten.</p> <p>] Benoeming bestuursleden vindt plaats conform de Museumnorm 2020 van de landelijke Museumvereniging en art. 5 Statuten;</p> <p>] Het bestuur krijgt geen bestuursvergoeding, alleen een vergoeding voor in functie gemaakte onkosten. Allen zijn vrijwilligers.</p>
1.2	De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatige wijze en waarborgt de artistieke integriteit.	Het museum past dit principe volledig toe zoals de code voorschrijft.
1.3	De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuurders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.	<p>Het museum past dit principe volledig toe zoals de code voorschrijft.</p> <p>] Bestuur en medewerkers staan altijd open voor vragen van vrijwilligers en bezoekers en zijn daarmee voldoende benaderbaar. De taakcommunicatie kent korte lijnen.</p> <p>] Verantwoording beleid via jaarverslag, jaarrekening en het publiceren van opbrengsten activiteiten.</p> <p>] Bestuursleden krijgen bij hun aantreden de Ethische Code uitgereikt en dienen de Governance Code Cultuur te onderschrijven.</p>
1.4	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.	<p>Het museum past dit principe volledig toe zoals de code voorschrijft.</p> <p>] Het museum wordt bijna volledig gerund door een zeer divers areaal vrijwilligers. Aangesloten wordt bij de interessesferen van deze vrijwilligers: werkzaamheden uitvoeren die passen bij de persoon. Het vrijwilligersbeleid vormt de basis voor alle activiteiten.</p> <p>] Deze activiteiten zijn toegesneden op de leefwereld en interesses van de bezoekers en kennen een grote diversiteit. Hiernaast sluiten we aan bij activiteiten en mogelijkheden van andere organisaties in de omgeving van Harkema.</p>
1.5	Bij (mede)financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatieover-	Het museum past dit principe volledig toe zoals de code voorschrijft.

	schotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.	<p>] Bij subsidiëring wordt na afloop altijd een (financiële) evaluatie verlangd door de subsidieverstrekker.</p> <p>] Een exploitatieoverschot wordt toegevoegd aan het eigen vermogen (zie jaarrekening).</p>

2.2 De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur 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').

Artikel	Principe	Toepassing
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.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Het museum is een relatief klein openluchtmuseum waarbij de (financiële) waarde niet zit in kostbare objecten. Echter: de te bezichtigen objecten / voorwerpen zijn juist in samenhang met het verhaal erachter een uiterst waardevol geheel dat een beeld schetst van de bewoners in de periode 1850 tot heden binnen een veranderend landschap.</p> <p>] In 2020 is een aanzet gegeven tot het invoeren van de Governance Code Cultuur 2019. Deze Code wordt gehanteerd bij het verkrijgen en behouden van de landelijke museumregistratie. Als kleine organisatie kennen wij niet het besturingsmodel met raad van bestuur en raad van toezicht waardoor een aantal delen / principes van de Code niet van toepassing is.</p> <p>] De rechtsvorm van het museum is een Stichting die beschikt over (eenvoudige) Statuten (17 artikels) met een relatief kleine financiële exploitatiebegroting.</p>
2.2	In de organisatie hebben het bestuur en de raad van toezicht ieder hun eigen verantwoordelijkheid voor het naleven van de Code. Het bestuur neemt het initiatief voor het verankeren van de Code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de Code door de organisatie. De raad van toezicht houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Het museum beschikt niet over een raad van toezicht.</p> <p>] De Code is de basis voor goed bestuur binnen de organisatie, de organisatie is zich hier van bewust en wil zich hier naar gedragen. In het jaarverslag van het museum wordt aangegeven of hier bijzonderheden over zijn te melden en of er afwijkingen van de code zijn gesignaleerd.</p>

2.3	Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.
2.4	<p>De verantwoording in het jaarverslag – dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst – gaat in ieder geval over:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de wijze waarop de organisatie de principes en aanbevelingen van de code heeft toegepast; • de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden; • het functioneren van het bestuur, de raad van toezicht en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang; • de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle; • het beloningsbeleid, de beloning, contractduur en (neven)functies van bestuurders; <p>• de honorering en/of vergoedingsregels en (neven)-functies van de leden van de raad van toezicht.</p>	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] van toepassing;</p> <p>] van toepassing;</p> <p>] van toepassing op <u>het bestuur</u>;</p> <p>] van toepassing;</p> <p>] Er zijn geen bezoldigde bestuurders; Het rooster van aftreden staat vermeld op de website. Vermelding zal worden gedaan bij strijdige nevenfuncties (integriteitsbeleid);</p> <p>] N.v.t.: er is geen raad van toezicht.</p>

2.3 Bestuursleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Artikel	Principe	Toepassing
3.1	Bestuurders zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Verantwoording financiën middels het jaarverslag en de jaarrekening.</p> <p>] Na elke activiteit verantwoording korte evaluatie en opbrengst activiteit in de digitale nieuwsbrief vrijwilligers.</p> <p>] Jaarlijks een bijeenkomsten met de vrijwilligers waarbij ook informatieverstrekking organisatie en bespreking elementen uit de Ethische Code.</p> <p>] Regelmatig info via de mail richting vrijwilligers.</p>

3.2	De bestuurders vergewissen zich van de onafhankelijkheid van hun leden. Bestuurders hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder. Zij aanvaarden geen (neven)-functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Bestuurders zijn bevoegd tot het regelen van zaken conform art. 8 Statuten: de stichting wordt in en buiten rechte uitsluitend vertegenwoordigd door twee gezamenlijk handelende bestuursleden.</p> <p>] Op bestuurders is de Ethische Code van toepassing, dit regelt ook nevenfuncties die kunnen raken aan hun functioneren.</p> <p>] Besluiten met grote consequenties voor financiën en/of het afsluiten van contracten / verplichtingen worden alleen met een gezamenlijke goedkeuring vastgesteld door het voltallige bestuur.</p>
3.3	Een voormalig lid van het bestuur kan gedurende een periode van vier jaar geen toezichthouder van de organisatie zijn.	<p>Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>N.v.t. Er is geen raad van toezicht.</p>
3.4	Bestuurders laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Onderdeel van de Ethische Code.</p>
3.5	De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuurders op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Onderdeel van de Ethische Code (Hst. 12)</p> <p>] Bestuur als collectief dient alert te zijn op belangenverstrengeling.</p>
3.6	Bestuurders en toezichthouders melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de raad van toezicht en verschaffen hem daarover alle relevante informatie. De raad van toezicht besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokken toezichthouder(s) en/of bestuur der(s) of er sprake is van ongewenste belangen - verstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. De raad van toezicht geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Het museum kent geen raad van toezicht, bij het ontbreken hiervan is de lijn te nemen stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Indien het de voorzitter betreft, dan wordt dit gedeeld met de vertrouwenspersoon. ○ Overige bestuursleden: dan melden aan de voorzitter bestuur. ○ Voorzitter en vertrouwenspersoon zijn de personen die de organisatie op de hoogte brengen, mocht dit nodig zijn.

3.7	Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling zorgt de betrokken bestuurder of toezichthouder ervoor dat deze belangen verstremgeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. De raad van toezicht ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer de betrokken bestuurder of toezichthouder hierin nalatig is.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.] Te ondernemen acties zijn alleen voorbehouden aan de voorzitter bestuur of de vertrouwenspersoon (evt. extern aan te wijzen).
3.8	Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder of toezichthouder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.
3.9	Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door het voltallige bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.

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

Artikel	Principe	Toepassing
4.1	Het bestuur stelt de rechtsvorm en het besturingsmodel vast. De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke en toezichthoudende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.] De eigen Statuten zijn hierbij leidend.] Zie matrix inrichting organisatie in het meerjarenbeleidsplan.
4.2	Toezichthouders nemen geen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over die tot de verantwoordelijkheid van het bestuur behoren	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht.
4.3	Het bestuur zorgt ervoor dat de raad van toezicht zijn toezichthoudende rol volledig en naar behoren kan uitoefenen en treedt niet in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de toezichthouders.	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht.

4.4	Het bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht en geeft deze alle informatie die nodig is voor het goed kunnen functioneren als raad van toezicht. Het bestuur doet dit gevraagd, ongevraagd en tijdig. Over de informatievoorziening zijn schriftelijk afspraken gemaakt.	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht
4.5	De leden van de raad van toezicht hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. De raad van toezicht kan informatie vragen aan het bestuur, aan overige functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht
4.6	Het bestuur rapporteert aan de raad van toezicht over contacten met de externe belanghebbenden. Dit gaat om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten. Dit maakt het mogelijk dat de raad van toezicht bij het uitoefenen van zijn toezicht daarmee rekening kan houden, daar tijdig en effectief op kan anticiperen. Waar nodig en in overleg met het bestuur, kan de raad van toezicht zelf contact hebben met deze relaties.	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht
4.7	Bestuur en raad van toezicht zorgen dat zij vanuit het belang van de organisatie conflicten binnen het bestuur, binnen de raad van toezicht of tussen het bestuur en de raad van toezicht onderling actief beheersen en zo snel mogelijk oplossen. Arbeidsconflicten met bestuurders worden door de raad van toezicht opgelost.	Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft. N.v.t. Er is geen raad van toezicht
4.8	Het bestuur en de raad van toezicht bevorderen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie. Zij maken afspraken over de omgang met het medezeggenschapsorgaan.	Het museum past dit principe gedeeltelijk toe zoals de Code voorschrijft = alleen voor het bestuur. N.v.t. Er is geen raad van toezicht en geen medezeggenschapsorgaan; Voor wat betreft het bestuur:] Het beleid wordt mede ingegeven door informatie vanuit de vele werkgroepen die de organisatie kent;] In het jaarverslag stellen de werkgroepen zelf een evaluatie samen van eigen functioneren en verantwoording resultaten uitgevoerde activiteiten.

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

Artikel	Principe	Toepassing
5.1	Het bestuur handelt bij de vervulling van zijn taak vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Het bestuur weegt daarbij de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige wijze af.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Alle activiteiten moeten passen binnen het meerjarenbeleidsplan en worden niet eerder uitgevoerd dan bij het aanwezig zijn van een dekkende bekostiging. Dit betekent bij grotere projecten dat subsidies de voorwaarde zijn bij realisatie.</p>
5.2	Het bestuur zorgt ervoor dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] dit is minder van toepassing bij een openluchtmuseum met erfgoedfunctie waar geen kunstvoorwerpen van hoge financiële waarde worden tentoongesteld.</p>
5.3	Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur stelt vast wie de belangrijkste externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Er is geen periodiek overleg. Gezien de kleine organisatie en kleine kring van externe belanghebbenden vindt dit incidentieel plaats wanneer de noodzaak daar is (korte communicatielijnen).</p>
5.4	Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt het bestuur zijn onderlinge taakverantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling en werkwijze vast in het bestuursreglement.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>Intern heeft het bestuur de interne taken met de daaraan gekoppelde verantwoordelijkheden verdeeld zoals omschreven in de Statuten. Hiernaast:</p> <p>Het bestuur heeft takenoverzichten opgesteld voor;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Museumdirecteur (functieprofiel en directiereglement voor bevoegdheden); ○ Beheerster museum = functieprofiel / takenpakket; ○ Vrijwilligers: commissies en werkgroepen: vrijwilligershandleiding met vrijwilligersovereenkomst; ○ Taakomschrijvingen voor werkgroepen, commissies en vrijwilligersgroepen; ○ Beleidsdocument “Vrijwilligersbeleid De Spitkeet”.

5.5	Bestuurders zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Er zijn mogelijkheden voor zowel bestuursleden, medewerkers als leden commissies om scholing te volgen wanneer dit past in de doelstelling van de uitvoering activiteiten en werkzaamheden.</p>
-----	--	---

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

Artikel	Principe	Toepassing
6.1	Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving, het artistiek 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.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Het bestuur onderschrijft hierbij vier belangrijke codes, n.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ethische Code; - Governance Code Openluchtmuseum de Spitkeet; - Code "Fair Practice" <p>en wenst hiernaar te handelen.</p> <p>] Bij alle activiteiten is het meerjarenbeleidsplan met de daaraan gekoppelde meerjarenbegroting of het Jaarplan Beleid met jaarbegroting leidend.</p>
6.2	Het bestuur handelt als goed werkgever: het schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierin de interne belanghebbenden en stelt de interne gedrags- of integriteitscode op. De Code Culturele Diversiteit en de Fair Practice Code kunnen hierbij behulpzaam zijn.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Voor alle betrokkenen binnen de organisatie zijn geregeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Risico's omgeving waar men wordt ingezet zijn in beeld. (jaarlijkse risicoanalyse CollectieHulpVerlening & BHV); o 5-jaarlijkse externe RI&E; o Bij uitvoering werkzaamheden binnen het museum zijn alle vrijwilligers en medewerkers verzekerd; o Bij het aspect diversiteit / inclusiviteit is er oog voor <ul style="list-style-type: none"> - Verscheidenheid etniciteit; - Seksuele geaardheid; - Leeftijdsdiscriminatie; - Sociaaleconomische achtergronden; - Kennis en vaardigheden. <p>] In het meerjarenbeleidsplan is de Fair Practice Code beschreven.</p>

] De organisatie maakt bij HRM gebruik van het beleidsdocument “Werving en selectie Openlucht-museum de Spitkeet”.
6.3	Het bestuur maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon als deze onregelmatigheden het bestuur zelf betreft.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Er is geen vertrouwenspersoon aanwezig = beleids-punt; Mogelijk kan deze ook extern worden aan-getrokken.</p> <p>] Gezien de omvang organisatie is er geen zgn. “klokkenluidersregeling” opgesteld.</p>
6.4	Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Conform de Statuten kent het Openluchtmuseum alleen maar vrijwilligers en krijgen ook bestuurders geen vergoeding voor hun bestuurstaken. Alleen gemaakte onkosten ten dienste van het museum kunnen worden gedeclareerd.</p>

2.7 Bij het ontbreken van een raad van toezicht is dit principe niet van toepassing. N.B.: aanbeveling 4,9,10,12 en 13 van dit principe vallen dan wel onder de verantwoordelijkheid van het bestuur.

Het toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit;

Artikel	Principe	Toepassing
7.4	De raad van toezicht benoemt, mede op advies van het bestuur, de externe accountant, telkens voor een periode van maximaal vier jaar. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van de raad van toezicht verslag uit van zijn bevindingen. De externe accountant krijgt vanuit de organisatie geen opdrachten die zijn onafhankelijke controlewerkzaamheden in gevaar zouden kunnen brengen. Het bestuur rapporteert jaarlijks aan de raad van toezicht over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.	<p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>Lees voor toezichthouder: <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is.</p> <p>] De stichting heeft een vaste accountant. Deze werkt conform opdracht vanuit het bestuur en stelt jaarlijks de jaarrekening op met daaraan gekoppeld het financieel jaarverslag en aanbevelingen.</p>
7.9	De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren. In een reglement legt de raad de onderlinge taakverdeling en zijn werk-	N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is.

	wijze vast. Iedere toezichthouder moet voldoende tijd hebben voor een goede taakvervulling.	<p>] Voor bestuursleden zijn functieprofielen, taken en werkwijze omschreven in het beleidsdocument “Werving en Selectie Openluchtmuseum de Spitkeet”.</p> <p>] In de statuten zijn basiselementen werkwijze bestuur aangegeven.</p>
7.10	De raad van toezicht bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van het bestuur. Eens per drie jaar doet hij dat onder externe begeleiding. Aan de orde komen: het functioneren van de raad van toezicht, de samenwerking tussen de raad van toezicht en het bestuur en de onderlinge samenwerking tussen de leden van de raad van toezicht. De raad van toezicht rapporteert hierover in het jaarverslag.	<p>Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Er is geen raad van toezicht.</p> <p>] Betreffende het bestuurs-functioneren wordt in het jaarverslag aangegeven welke knelpunten worden ervaren en welke resultaten er zijn geboekt.</p>
7.12	De voorzitter heeft bijzondere taken: hij bereidt de agenda voor, leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluit - vorming in de raad van toezicht. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van de raad van toezicht, collectief en individueel. De voorzitter is eerst-verantwoordelijke voor de evaluatie van de raad van toezicht. De organisatie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.	<p>N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eind-verantwoordelijk is.</p> <p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe proportioneel toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] de secretaris zorgt voor de agenda en notulering vergadering.</p> <p>] de taken van de voorzitter zijn omschreven in de Statuten en het beleidsdocument “Werving en selectie Openluchtmuseum de Spitkeet” (onderdeel HRM-document).</p>
7.13	In situaties waarbij sprake is van (mogelijke) belangenverstrengeling, tegenstrijdig belang, onderlinge conflicten of calamiteiten bevordert de voorzitter een zorgvuldige behandeling en besluitvorming door de raad van toezicht. Hij is in zulke situaties het eerste aanspreekpunt voor het bestuur, de raad van toezicht en externe belanghebbenden.	<p>N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eind-verantwoordelijk is.</p> <p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>M.b.t. calamiteiten bestuursfunctioneren is in de Statuten e.e.a. vastgelegd om de continuïteit van de organisatie c.q. Stichting te waarborgen.</p>

2.8 De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Artikel	Principe	Toepassing
8.1	Het bestuur bestaat uit ten minste drie leden. De samenstelling is zodanig dat hij zijn toezichthoudende-, adviserende- en werkgevers-rol naar behoren kan vervullen. De raad van toezicht waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld, de zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap.	Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is. Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.] er is geen raad van toezicht.
8.2	De organisatie maakt vacatures in de raad van toezicht openbaar en werft nieuwe toezichthouders op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt de raad van toezicht de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.	Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.] De organisatie hanteert hierbij het beleidsdocument “Werving en selectie Openluchtmuseum de Spitkeet” (onderdeel HRM-document).
8.3	Elke toezichthouder moet het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elke toezichthouder met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover de raad van toezicht overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken.	N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is.] Zie benoemingsprofielen in het beleidsdocument “Werving en selectie Openluchtmuseum de Spitkeet” (onderdeel van HRM-document).
8.4	De maximale zittingstermijn voor toezichthouders bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dat statutair vast. Herbenoeming van een toezichthouder vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van de raad van toezicht, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van de betrokken toezichthouder vormen hiervoor de basis	N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is. Het museum past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.] De zittingstermijnen zijn vastgelegd in de Statuten
8.5	Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.	Het museum past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.] Er is een rooster van aftreden conform de statuten.] Dit rooster van aftreden is geplaatst op de website van het museum.

8.6	Nieuwe toezichthouders krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren als toezichthouder relevant zijn. Jaarlijks bespreekt de raad van toezicht in welk opzicht de toezichthouders individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.	<p>N.v.t. Lees voor toezichthouder <u>het bestuur</u> die op de eigen organisatie toezicht uitoefent en eindverantwoordelijk is.</p> <p>Openluchtmuseum de Spitkeet past dit principe volledig toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Zie het introductieprogramma nieuw bestuurslid in het beleidsdocument “Werving en selectie Openluchtmuseum de Spitkeet” (onderdeel HRM-document).</p>
8.7	De raad van toezicht stelt een eventuele vergoeding voor zijn leden vast, passend bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Deze vergoeding is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.	<p>Het museum past dit principe niet toe zoals de Code voorschrijft.</p> <p>] Er zijn geen bestuursleden met een bestuursvergoeding, dit conform de Statuten van het museum.</p> <p>] Het ontbreken van een bestuursvergoeding staat vermeld op de website van het museum en is als zodanig een ANBI-voorwaarde.</p>