

## **Governance Code Cultuur Stichting Ameland Musea**

In onderstaande tekst licht de Stichting Ameland Musea (hierna te noemen STAM) toe hoe het de Principes van de Governance Code Cultuur toepast. Voor de aanbevelingen geldt dat de STAM eraan voldoet, tenzij wordt toegelicht waarom dit niet het geval is.

In 2021 is er naar aanleiding van de audit van de Museumvereniging een statutenwijziging doorgevoerd om te voldoen aan de auditcriteria en de samenwerkingsverbanden met de moederstichtingen en vereniging van een update te voorzien. Daarnaast is deze wijziging gebruikt om te voldoen aan de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen die op 1 juli 2021 van kracht is geworden. Met deze wijziging worden tegelijkertijd enkele principes en aanbevelingen uit de Governance Code Cultuur in de statuten verankerd, met name over tegenstrijdige belangen.

### **1. De Organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.**

Ameland is naar onze onbescheiden mening één van de mooiste omgevingen van Nederland. Eén van de hoofdredenen van ons bestaan is om mensen te inspireren en enthousiasmeren over natuurlijke en historische waarden, en we geloven dat al onze activiteiten bijdragen aan het mooier maken van Ameland. De STAM ziet zichzelf als een ongelimiteerde en openbare bron van kennis en informatie en erkent haar verantwoordelijkheid om een centrale rol te spelen in het bewustmaken van bewoners en bezoekers van de Amelandse schoonheid. De STAM gelooft in vooruitdenken, anders denken en innoveren, maar staat ook stil bij het verleden.

De STAM zorgt ervoor dat een grote diversiteit aan expertise aanwezig is en brengt zichzelf hiermee in staat om op eigen kracht programma's, activiteiten en exposities te ontwikkelen. Echter, een hechte samenwerking met andere belanghebbende partijen op Ameland, de andere Waddeneilanden en wanneer nodig op de vaste wal is essentieel om een inhoudelijk krachtige boodschap uit te dragen en maximaal draagvlak te creëren. Op eigen krachten waar het kan, samenwerking waar het moet. Deze benadering leidt tot het aanwakkeren van bewustzijn en vervolgens tot gedragsveranderingen van bezoekers en bewoners, ten behoeve van Ameland. De houding van de STAM naar de buitenwereld met betrekking tot publieke participatie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) wordt dan ook als zeer belangrijk ervaren.

Door bezoekers en bewoners het eiland te laten zien binnen musea en buiten in de wilde natuur wordt de Amelandse identiteit ineens fysiek en tastbaar. Mensen begrijpen dan het Amelands karakter, haar eigenschappen en geografische kenmerken. Natuurlijke waarden worden benadrukt tijdens Wad-excursies en culturele waarden zoals ambachten door wolvenwerking en de koren- en mosterdmolen. Daarnaast geldt dit voor de historische waarden in bijvoorbeeld het Cultuur Historisch Sorgdrager museum. Binnen worden exposities vormgegeven die een projectie van de werkelijkheid laten zien, buiten vertaald het 'begrijpen' zich ineens naar het beleven van Ameland, wat zich moet gaan richten op Amelandse toekomst. De STAM belicht Amelandse uitdagingen, en nog belangrijker Amelandse mogelijkheden!

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

De STAM past de principes van de Code toe en licht in dit overzicht toe hoe hieraan invulling wordt gegeven. De aanbevelingen worden toegepast, tenzij in dit overzicht anders wordt gemeld.

**3. Bestuursleden en directie zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.**

Dit principe en de aanbevelingen zijn vastgelegd in de statuten en het bestuur-/ en directiereglement. In de statutenwijziging is een regeling opgenomen voor (goedkeuring van) besluiten waarbij een bestuurslid een tegenstrijdig belang heeft. Nevenfuncties worden bij het aangaan besproken en worden in het jaarverslag en online gepubliceerd. Wanneer zich een mogelijke ongewenste belangenverstrengeling voordoet, wordt besproken en er wordt melding van gemaakt in het bestuur verslag welke onderdeel is van het jaarverslag. In het verslagjaar zijn er geen meldingen geweest van (mogelijke) belangenverstrengeling of (potentieel) tegenstrijdig belang.

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

De governancestructuur wordt periodiek besproken om vast te stellen of deze nog passend is. De rollen van het bestuur en directie komen daarbij ook aan de orde, evenals de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, en de vraag of deze in de praktijk worden nagevolgd. Het principe is een onderdeel van de jaarlijkse zelfevaluatie van het bestuur. De rollen, taken en verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur en directie zijn in de statuten en reglementen vastgelegd.

**5. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie. De directie geeft namens het bestuur uitvoer aan de dagelijkse leiding.**

De directie is belast met algemene en dagelijkse leiding van de organisatie van de STAM. De directie is verantwoordelijk voor het functioneren en de resultaten van de organisatie en legt daarover verantwoording af aan het bestuur. De aanbevelingen van dit principe zijn vastgelegd in de Statuten, de Reglementen en overige beleidsrichtlijnen.

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

De STAM wil een goed werkgever zijn en voert een sociaal personeelsbeleid. Waar nodig zijn risico inventarisatie & evaluaties uitgevoerd en jaarlijks worden diverse trainingen georganiseerd voor zowel veiligheid van de mensen als middelen. Sinds 2022 heeft de organisatie een opgeleide vertrouwenspersoon en wordt er nauw samengewerkt met arbeid gerelateerde coaches voor onze doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Jaarlijks vinden er functioneringsgesprekken plaats welke input zijn voor het beloningsbeleid, hierbij ligt de Museum Cao ten grondslag. Jaarlijks wordt er een verslag geschreven over de uitgevoerde activiteiten en wordt er een financieel verslag opgesteld door een accountant. Deze eerste wordt openbaar op de website gepubliceerd zodat externe financiers, bezoekers en andere geïnteresseerden dit kunnen lezen. Het financieel verslag wordt met besturen en subsidieverstrekkingen doorgenomen op een daarvoor georganiseerde jaarvergadering.

## **7. Dit principe vervalt in deze bestuur-versie, omdat principe 7 van de Governance Code Cultuur expliciet gaat over de rol van de raad van toezicht. Enkele aanbevelingen, die wel van toepassing zijn in een bestuurmodel, zijn ondergebracht bij principe 5.**

## **8. Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.**

Het bestuur van de STAM is samengesteld uit twee onafhankelijke leden en vanuit iedere stichting en vereniging een afgevaardigde. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met deskundigheid, diversiteit met aandacht voor leeftijd, etnische achtergrond en geslacht. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met een zo groot mogelijke spreiding, zowel maatschappelijk als wat deskundigheden betreft. De aanbevelingen van dit principe zijn in de statuten vastgelegd. De bestuursleden ontvangen geen bezoldiging. Kosten die ten behoeve van het bestuur zijn gemaakt, kunnen op declaratiebasis worden vergoed.