

Toepassing GCC Stichting ArteGanza

Principe 1

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

Stichting ArteGanza heeft in de kern van haar bestaan de maatschappelijke doelstelling: het adviseren, initiëren, organiseren, programmeren, ontwikkelen, produceren en verspreiden van culturele en kunstzinnige programma's ten einde de wisselwerking tussen en het samenleven van culturen te bevorderen.

1. Het bestuur van ArteGanza werkt op een professionele wijze en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.
2. Wij zijn afhankelijk van projectsubsidies om onze maatschappelijke doelstelling uit te voeren. Wij trachten onze activiteiten op een zo duurzaam en bedrijfsmatig verantwoorde wijze uit te voeren. Wij waarborgen de artistieke integriteit en onderschrijven de Fair Practice Code.
3. Wij kennen een integere en open cultuur. Wij dragen dat uit en vervullen zo een voorbeeldfunctie.
4. De maatschappelijke omgeving van Stichting ArteGanza is bij uitstek divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. De bestuursleden 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 onze maatschappelijke doelstelling van centraal staan. Eventuele exploitatieoverschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.

Principe 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 kijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe óf leg uit).

1. Wij passen de principes van de GCC toe.
2. Stichting ArteGanza bestaat alleen uit het bestuur dat tevens de activiteiten (onbezoldigd) uitvoert. De leden van het bestuur zijn op de hoogte van de GCC. Een maal per jaar besteden wij tijdens een bestuursvergadering aandacht aan de jaarlijkse zelfevaluatie. Van deze evaluatie wordt melding gedaan in het jaarverslag.
3. Het jaarverslag maakt vanaf 2020 (2019 is reeds gepubliceerd) 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:
 - 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; Stichting ArteGanza heeft geen interne belanghebbenden behalve het bestuur zelf: het bestuur heeft uitgebreide netwerken in de stad; zij werkt met ambassadeurs in de diverse gemeenschappen.
 - het functioneren van het bestuur 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;
 - de honorering en/of vergoedingsregels (neven)functies van de bestuursleden. De bestuursleden ontvangen geen honorering. Onkostenvergoeding bij goedkeuring vooraf door het bestuur.

Principe 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.

1. Wij zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen het bestuur.
2. Wij staan stil bij de onafhankelijkheid van onze leden. Wij vermijden de schijn van belangenverstrengeling. Wij hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurslid. Wij aanvaarden geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.
3. Wij laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden ons van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.
4. Wij hebben spelregels vastgesteld om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuursleden op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.
5. De individuele leden van het bestuur melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan het bestuur en verschaffen daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de aanwezigheid van het betrokken bestuurslid¹ of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid naar externe belanghebbenden.
6. Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling zorgt het betrokken bestuurslid ervoor dat deze belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer het betrokken bestuurslid hierin nalatig is.
7. Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt het betrokken bestuurslid 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 bestuursleden (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

Principe 4

Bestuursleden zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar².

1. Het bestuur stelt de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie vast. De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder.
2. De bestuursleden hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. Een bestuurslid kan informatie vragen bij de overige bestuursleden.
3. Het bestuur zorgt dat vanuit het belang van de organisatie conflicten binnen het bestuur actief beheerst en zo snel mogelijk opgelost worden.

Principe 5

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

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 artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.
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.
3. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
4. Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. Stichting ArteGanza heeft geen bestuursreglement; in de statuten staan de taken van de voorzitter, secretaris en penningmeester benoemd.
5. (was 7, 12. De voorzitter heeft bijzondere taken: hij bereidt de agenda voor, leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluitvorming in het bestuur. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van het bestuur, collectief en individueel. De voorzitter is eerstverantwoordelijke voor de evaluatie van het bestuur. Het bestuur zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.
6. Besturen zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

Principe 6

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

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. De penningmeester en voorzitter hebben maandelijks overleg over de financiën. Het overzicht wordt voorgelegd aan het bestuur tijdens de maandelijks vergadering;

Principe 7

Stichting ArteGanza werkt met het bestuursmodel, derhalve zijn van de aanbevelingen een aantal niet van toepassing, De overige aanbevelingen (1, 2 en 12) zijn reeds behandeld op het niveau van bestuur bij de betreffende principes (2, 3 en 8) of daar ondergebracht.

Principe 8

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

1. Het bestuur van Stichting ArteGanza bestaat uit ten minste drie leden. De samenstelling is zodanig dat hij zijn rol³ naar behoren kan vervullen. Het bestuur 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.
2. De organisatie maakt vacatures in het bestuur openbaar en werft nieuwe bestuursleden op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt het bestuur de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.
3. Elk bestuurslid moet het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elke bestuurslid met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover het bestuur overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken.
4. De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van drie jaar. Wij hebben dat statutair vastgelegd. Herbenoeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige afweging.

5. Een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van het betrokken bestuurslid vormen hiervoor de basis.
6. Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel bestuursleden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.
7. Nieuwe bestuursleden worden ingewerkt. Jaarlijks bij de evaluatie bespreekt het bestuur in welk opzicht de bestuursleden individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.