



BIJLAGE (1) BIJ BELEIDSPLAN

Versie20231123/KH/NM

1. Profiel Raad van Toezicht Stichting EICAS

De Raad van Toezicht (hierna RvT) en het bestuur handelen volgens wat er in de statuten daarover is vermeld. Per september 2023 is een nieuwe RvT en een nieuw bestuur/directie aangetreden. In het eerste jaar na het aantreden beoordelen zowel de RvT als de directie of een nadere uitwerking in een aanvullend reglement gewenst is.

Rollen

- Toezichthouder
- Werkgever
- Sparringpartner
- Ambassadeur van de organisatie

De RvT ondersteunt de directie vanuit zijn eigen rol.

Kernwaarden

- **Vertrouwen:** de relatie tussen de directie en de RvT is gestoeld op kritisch vertrouwen en openheid.
- **Missie-gedreven:** gedeelde visie en missie van de RvT en de directie op de maatschappelijke en artistieke doelstelling van de organisatie.
- **Gelijkwaardigheid:** de directie en de RvT zijn gelijkwaardig en vullen elkaar aan vanuit hun eigen rol, expertise en competenties.
- **Generositeit:** gul en loyaal zijn aan de organisatie.

De RvT komt vier keer per jaar bijeen voor een reguliere vergadering. Overlegt zo nodig daarnaast onregelmatig met stakeholders, medewerkers, etc.

Verwachtingen

De RvT is zodanig samengesteld dat alle leden ten opzichte van elkaar, de directie en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Alle toezichthouders:

- Hebben verschillende achtergronden en expertises, er wordt gestreefd naar evenwichtigheid en diversiteit
- Zijn onafhankelijk en hebben geen persoonlijk of tegenstrijdig belang
- Hebben affiniteit met cultuur en internationale betrekkingen
- Zijn in staat het algemeen en zakelijke beleid van de organisatie op hoofdlijnen te kunnen beoordelen
- Hebben voldoende tijd om hun taak uit te voeren

De leden van de RvT beschikken gezamenlijk over een relevant netwerk en specifieke deskundigheid en kennis die bijdraagt aan het geheel, op het gebied van:

- Politiek en bestuur
- Financiën en bedrijfsvoering
- (Inter)nationale culturele samenwerking
- Kunst en cultuur: maker, kunstenaar
- Bedrijfsleven
- Internationaal maatschappelijk
-

2. Afzonderlijke profielen van de RvT

Profiel 1: Politiek/bestuurlijk

Kennis van en ervaring met:

- Overheidsbeleid, lokale overheid
- Cultuurbeleid
- Bestuurlijke zaken/Governance
- Relevante ontwikkelingen op politiek/bestuurlijk niveau in de regio

Profiel 2: Financieel

Kennis van en ervaring met:

- Financieel beheer
- Rapportage, planning en control-cyclus
- Bedrijfsvoering
- Risicomanagement

Profiel 3: (Inter)nationale culturele samenwerking

Kennis van en ervaring met:

- Internationaal cultuurbeleid van andere land(en) en/of Europees cultuurbeleid
- Uitvoeringspraktijk in andere land(en) en Europa
- (Inter)nationale samenwerking in het maatschappelijke/publieke domein
- Context van organisatie die internationaal opereert in het publieke/maatschappelijke domein
- Cultuur als ondersteuning voor bilaterale relaties en/of maatschappelijke opgaven

Profiel 4: Kunst en cultuur

Kennis van en ervaring met:

- Maker, kunstenaar

- Uitdagingen om internationaal te opereren
- Belangenbehartiging vanuit perspectief van makers
- Behoeftte-ondersteuning ten behoeve internationale samenwerking

Profiel 5: Bedrijfsleven

Kennis van en ervaring met:

- Maatschappelijke verantwoordelijkheid/ partnerschappen
- Netwerk in (zakelijke) dienstverlening

Bovenstaande profielen worden onder de beschikbare leden belegd. Vast te stellen in de vergadering van de RvT.

De voorzitter

De voorzitter van de RvT beschikt over extra kwaliteiten, te weten:

- Overzicht binnen- en buiten de organisatie
- Bestuurlijke ervaring, ervaring met Governance
- Kennis van en ervaring met procesgericht werken
- Sterke contactuele en representatieve eigenschappen
- Senioriteit

Vergoeding

Leden van de RvT zijn onbezoldigd. Wel hebben zij recht op een vergoeding van de door hen in uitoefening van hun functie (in redelijkheid) gemaakte onkosten.

De procedure

Dit profiel wordt gehanteerd bij de selectie (en herbenoeming) van de leden van de RvT. De benoeming is voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid van herbenoeming van nog eens een periode van vier jaar. Bij vacatures of herbenoeming zal gekeken worden naar de al aanwezige en ontbrekende competenties voor het opstellen van het profiel van de vacature/herbenoeming. Vacatures worden bekend gemaakt via eigen media en extern gepubliceerd.

3. Rooster van aftreden

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	Aan-treden		Aftreden/ herbenoemen		Idem	Idem			Idem
Koos Hoogland Voorzitter	01-10			30-09					30-09
Cor Witbraad Secretaris	01-10				30-09			30-09	
Gaby Bosch lid	01-10		30-09				30-09		

Wijzigingen

Bij het periodiek herijken van de profielschets kunnen tussentijdse wijzigingen in de samenstelling van de RvT noodzakelijk zijn. Dit kan voorkomen doordat bijvoorbeeld de (externe) omstandigheden wijzigen, de strategische koers van de organisatie wijzigt of er om een andere reden een nieuwe, specifieke expertise in de raad nodig is. In dat geval kan het oorspronkelijke aftreedrooster worden bijgesteld. Tussentijdse wijzigingen worden toegelicht in het jaarverslag en op de website.

4. Nevenfuncties RvT

Gaby Bosch

- Directeur 1618 Vastgoed BV
- Directeur 1618 Vastgoed CV
- Bestuurder Gasfabriek CV
- Bestuurder Gasfabriek I BV en Gasfabriek II BV
- Bestuurder Havenkwartier Vastgoed BV
- Bestuurder Havenkwartier Ontwikkeling BV
- Bestuurder Hegius OG BV
- Directeur D. Berghout BV
- Directeur Weesie vastgoed BV
- Beherend vennoot Centaurea CV
- Directeur Centaurea Beheer BV
- Beherend vennoot Delphinium CV
- Directeur Delphinium Beheer BV
- Beherend vennoot Ereprijs CV
- Directeur Ereprijs Beheer BV
- Bestuurslid Stichting Vogeleiland
- Bestuurslid Nieuw Deventer Circuit
- Bestuurslid Stichting Kloosterlanden voor Oekraïne

Cor Witbraad

- Voorzitter Stichting De Toeverlaat
- Beoogd bestuurslid Stichting Telkens weer (nalatenschap Ruud Bos)

Koos Hoogland

- Voorzitter Stichting Hoogland CustodeS (SHCS Kunst en cultuurmanagement)
- Directeur Kunstcafé OREZ BV (vanuit stichting EICAS)

5. (Neven)functies bestuur/directie

Nol Manders: Algemeen directeur

- Hoofd financiën bij Stichting Design Academy Eindhoven.
- Bestuurslid Stichting Muziekkoepeel Worplantsoen Deventer.
- Bestuurslid Stichting Westelijke IJsseloever Deventer

Bauke Zeilstra; Artistiek directeur

- Adviseur bij de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (tot 11 juli 2024)

Greetje Timmerman: Directeur Science

- Hoogleraar emeritus Rijksuniversiteit Groningen en begeleidt nog enkele promovendi

5. Omgaan met de Governance Code Cultuur

De code kent acht principes. Hieronder wordt per principe kort beschreven hoe Museum EICAS hiermee
Bijlage Profiel RvT, Bestuur en GCC

omgaat. Hierbij wordt ook kort ingegaan op aanbevelingen die niet (kunnen) worden gehanteerd.

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

Museum EICAS presenteert haar kunstwerken en exposities aan een zo breed mogelijke doelgroep.

2. De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd vanaf.

Museum EICAS onderschrijft de Governance Code Cultuur. Museum EICAS heeft de code op hoofdlijnen geïmplementeerd. Vanaf 2023 zal in het jaarverslag nadrukkelijker worden benoemd hoe deze code is toegepast.

De Governance Code Cultuur is regelmatig onderwerp van gesprek binnen de vergaderingen van de Raad van Toezicht en directie. Vanaf 2023 wordt een evaluatie opgenomen in de vergadercyclus van de Raad van Toezicht. De basis hiervoor wordt gevormd door het meerjarenbeleidsplan en de verslaglegging in de jaarverslagen. Hierbij komen in ieder geval de punten onder aanbeveling 4 aan de orde.

3. Bestuurders en toezichthouders 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.

Museum EICAS registreert de nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht en directie en bespreekt mogelijke ongewenste belangenverstremgeling. Nevenfuncties met een tegenstrijdig belang worden vermeden. Mocht zich toch een dergelijke situatie voordoen, wordt dit besproken en worden er maatregelen genomen.

Raad van Toezicht en directie zijn hierop aanspreekbaar door externen en medewerkers en houden ook elkaar daarin scherp.

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

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten. Museum EICAS kent vanwege de beperkte omvang van de organisatie geen medezeggenschapsorgaan maar borgt betrokkenheid bij het opstellen van nieuw beleid via het stafoverleg.

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

De algemeen directeur verzorgt de algemene en dagelijkse leiding van de organisatie. De directeur laat zich daarbij voor verschillende processen ondersteunen door medewerkers die de primaire processen coördineren. Formele verantwoordelijkheid ligt echter bij de gehele directie.

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

Er is een handboek personele organisatie waarin ook de gedragscode en de procedure voor het melden van ongewenst gedrag zijn opgenomen. Daarnaast onderschrijven de medewerkers de Ethische code Musea. Bij een update van het handboek personele organisatie kunnen ook de Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code worden meegenomen.

7. De Raad van Toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

De Raad van Toezicht vult deze rol in conform de aanbevelingen uit de code. De directie voorziet de Raad tijdig van informatie om deze rol uit te voeren. De Raad van Toezicht evalueert

het eigen functioneren eens per jaar zonder dat daarbij de directeur aanwezig is. Vooral nog gebeurt dat zonder externe begeleiding. De Raad van Toezicht houdt eens per jaar functioneringsgesprekken met de directie.

8. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

De voltallige raad is onbezoldigd, wat past bij het non-profit karakter van de organisatie. De Raad van Toezicht kent minimaal drie en maximaal vijf leden. Minimaal heeft de Raad van Toezicht een voorzitter, penningmeester en een secretaris. De Raad van Toezicht kent een rooster van aftreden met een zittingsperiode van vier jaar. Er zijn maximaal twee aaneengesloten perioden toegestaan.

Vacatures binnen de Raad van Toezicht worden openbaar gemaakt. Voor het goed functioneren van de Raad van Toezicht is het van belang dat binnen de Raad van Toezicht niet alleen mensen met ervaring in het culturele veld vertegenwoordigd zijn maar dat ook leden met financiële en organisatorische kennis worden aangetrokken.