

BESTUURSREGLEMENT CKE

Dit reglement is opgesteld door de directeur-bestuurder en vastgesteld door de raad van toezicht ingevolge artikel 26 van de statuten van de **Stichting Cultuur en Kunst Eindhoven (CKE)** en dient ter aanvulling op de statuten.

Voorgesteld door de directeur-bestuurder op: 13-11-2023

Vastgesteld door de raad van toezicht op: 13-11-2023

Deel I. Algemeen

1. Begrippen en terminologie

In dit reglement hebben de volgende begrippen de daarachter vermelde betekenissen:

Het bestuur van de stichting, hierna aangeduid als “de directeur-bestuurder”.

“raad van toezicht” betekent de raad van toezicht van de stichting.

“Schriftelijk” betekent bij brief, e-mail, of WhatsApp of bij boodschap die via een ander gangbaar communicatiemiddel wordt overgebracht en op schrift kan worden ontvangen.

Deel II. Samenstelling

1. De raad van toezicht stelt een profielschets voor de directeur-bestuurder op, waarin de vereiste kwaliteiten van de directeur-bestuurder worden beschreven.
2. De raad van toezicht beslist over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden en beloning, beoordeling, schorsing en ontslag van de directeur-bestuurder. Bij de benoeming van de directeur-bestuurder toetst de raad van toezicht diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de bestuursfunctie.
3. De remuneratiecommissie voert tenminste eenmaal per kalenderjaar een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder aangaande de functievervulling. Dit gesprek heeft tot doel om ervaringen in het functioneren (wederzijds) uit te wisselen, om te stimuleren, om belemmeringen weg te nemen en om beargumenteerde uitspraken te doen en/of afspraken te maken inzake de functievervulling door de directeur-bestuurder. De uitkomsten hiervan worden besproken met de raad van toezicht. Van het functioneringsgesprek en van de bespreking maakt de raad van toezicht een verslag dat namens de raad wordt gearhiveerd.
4. De structuur en de hoogte van de bezoldiging van de directeur-bestuurder sluiten aan bij het karakter van de stichting en is in overeenstemming met de Governance codes en eventuele wettelijke voorschriften.

Deel III. Bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken

1. De directeur-bestuurder is belast met het besturen van de stichting. De directeur-bestuurder handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling, het beleid, de strategie en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling van de stichting. De directeur-bestuurder weegt daarbij de belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af. De directeur-bestuurder legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht en verschaft alle informatie die daarvoor benodigd is.
2. De directeur-bestuurder is bevoegd de stichting te vertegenwoordigen.
3. Bij de directeur-bestuurder berusten alle taken en bevoegdheden die krachtens de wet en de statuten van de stichting aan de directeur-bestuurder worden opgedragen.
4. De directeur-bestuurder heeft de goedkeuring nodig van de raad van toezicht voor de volgende onderwerpen en/of besluiten in aanvulling op artikel 8 zoals beschreven in de statuten:
 - a) de voorzieningen voor het beheersen van het functioneren van de organisatie door middel van een adequaat risicobeheersing- en controlesysteem;
 - b) het jaarverslag.
5. De directeur-bestuurder richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de stichting en de met haar verbonden organisatie en weegt daarbij ook de belangen af van de bij de stichting betrokkenen. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor de naleving van alle wet- en regelgeving.
6. Voor zover er met externe belanghebbenden over de gang van zaken wordt gesproken, gebeurt dit primair door de directeur-bestuurder.

7. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat hij goed toegerust is voor een adequate vervulling van zijn functie en blijft daartoe steeds aan zijn eigen ontwikkeling werken.

Deel IV. Transparantie en verantwoording

1. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat de belangen die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. De directeur-bestuurder doet dit zowel intern als in de verhouding met klanten, subsidienten, sponsors, private en overige financiers en andere betrokken partijen.
2. De directeur-bestuurder bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. De directeur-bestuurder stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
3. De directeur-bestuurder voorziet de raad van toezicht gevraagd en ongevraagd, en tijdig van alle informatie die nodig is voor een goede taakvervulling door de raad van toezicht. Het inhoudelijke beleid en de concretisering daarvan maken deel uit van die informatie. Hierbij handelt de directeur-bestuurder steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. In de regel zal dit geschieden als voorbereiding van, dan wel tijdens de vergaderingen van de raad van toezicht. Indien daarvoor aanleiding is zal de directeur-bestuurder de raad van toezicht tussentijds van relevante informatie voorzien.
4. De directeur-bestuurder 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.
5. De jaarrekening
 - a) De directeur-bestuurder stelt de jaarrekening vast en legt deze ter goedkeuring voor aan de raad van toezicht.
 - b) De raad van toezicht keurt de jaarrekening goed. De in dit lid bedoelde goedkeuring vindt niet plaats zolang de raad van toezicht niet met de accountant over diens bevindingen van gedachten heeft gewisseld.
 - c) Na goedkeuring van de jaarrekening besluit de raad van toezicht omtrent het verlenen van kwijting/decharge aan de directeur-bestuurder voor de uitoefening van hun taak, voor zover van die taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening aan de raad van toezicht is verstrekt. De reikwijdte van een verleende kwijting is onderworpen aan beperkingen op grond van de wet.
5. Administratie
 - a) De directeur-bestuurder is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat te allen tijde inzicht is in de rechten en verplichtingen van de stichting.
 - b) De directeur-bestuurder is verplicht de op papier gestelde jaarrekening, alsmede de hiervoor in dit artikel bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers gedurende zeven jaren te bewaren.
6. Medewerkers
 - a) De directeur-bestuurder 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 de ondernemersraad.
 - b) De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat medewerkers zonder gevaar voor hun rechtspositie melding kunnen doen van (vermeende) onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard.
 - c) De directeur-bestuurder handelt als goed werkgever: het schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden en stelt een interne gedrags- of integriteitscode op. De Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code kunnen hierbij behulpzaam zijn.
 - d) De directeur-bestuurder maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van de raad van toezicht als deze onregelmatigheden de directeur-bestuurder of de raad van toezicht zelf betreffen.
 - e) Het beloningsbeleid voor de medewerkers past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met de CAO Kunsteducatie en wettelijke voorschriften.

- f) De organisatie kent een integere en open cultuur. De directeur-bestuurder draagt dat uit en vervult aldus een voorbeeldfunctie.
- g) De directeur-bestuurder zorgt voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.

DEEL V: Profielschets directeur-bestuurder

1. Bij de bepaling van het profielschets van de directeur-bestuurder wordt rekening gehouden met de aard en de omvang van de stichting. Factoren die daarbij een rol kunnen spelen zijn:
 - de aard en cultuur van de stichting;
 - de organisatiestructuur van de stichting;
 - de wijze van financiering van de stichting en de beschikbare subsidies;
 - het verantwoord vervullen van de krachtens de wet, Governance Code Cultuur en overige regelgeving en gedragscodes aan de directeur-bestuurder toegekende taken;
 - kennis van, ervaring en affiniteit met de aard en cultuur van de stichting;
 - het sociale beleid van de stichting;
 - de rol en positie van de stichting in de maatschappij;
 - de kennis en ervaring op cultureel, financieel, juridisch, economisch, commercieel, sociaal, maatschappelijk en marketing gebied.