

## Stichting Theatergroep De Horde

### Inleiding

Op 27 november 2023 heeft Stichting Theatergroep De Horde haar statuten gewijzigd. De statuten geven op hoofdlijnen richting aan het beleid, de activiteiten en de gedragingen van het bestuur en daarmee van de stichting.

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat de stichting doet en nalaat te doen. Dat geldt voor de activiteiten, gedragingen en besluiten van het bestuur en van degenen die het aanstuurt. Het bestuur neemt daarbij de beginselen van een goede governance als uitgangspunt, zoals deze zijn vastgelegd in drie codes: de governance code cultuur, de code diversiteit & inclusie en de fair practice code.

Het bestuur werkt in dit document een reglement uit met betrekking tot het eigen functioneren en dat van de directie. Dit reglement beschrijft de verantwoordelijkheden en taken van het bestuur, de wijze van de besluitvorming en de verantwoording over de besluiten en de uitvoering daarvan. Het bestuur committeert zich aan de volgende uitgangspunten en houdt, waar relevant, toezicht op de naleving daarvan door de directie en de medewerkers van Theatergroep De Horde.

### Het bestuur

Het bestuur van de stichting stelt het aantal bestuurders vast, al kent het bestuur tenminste drie natuurlijke personen. De leden van het bestuur zijn benoemd voor een periode van vier jaar. Hun termijn kan een keer worden verlengd met een periode van vier jaar. Bestuursleden verrichten hun werkzaamheden onbetaald. Wel komen zij in aanmerking voor vergoeding van de kosten die zij maken uit hoofde van hun bestuursfunctie. Voormalige directiefunctionarissen kunnen tot vier jaar na hun aftreden als directeur geen deel uitmaken van het bestuur.

De aanstelling van bestuurders vindt plaats op basis van bestuurdersprofielen. Bij het aanstellen van leden houdt het bestuur rekening met de principes van deskundigheid, bestuurlijke ervaring, onafhankelijkheid en diversiteit. Het bestuur stelt vast wie uit haar midden de rol vervult van voorzitter, secretaris en penningmeester. Een bestuurder kan meer

dan een functie vervullen, maar nooit meer dan twee. De verdeling van de functies doet geen afbreuk aan de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur en de principiële gelijkwaardigheid van alle leden.

### Het doel van de stichting

De stichting zorgt voor een breed aanbod van podiumkunsten voor jonge mensen. Het bestuur, de directie, de medewerkers en partners maken podiumkunstactiviteiten mogelijk voor jonge mensen en voor allen die belangrijk zijn in het leven en leren van jonge mensen. Ze maakt, produceert en voert professionele voorstellingen en educatieve projecten uit voor jonge mensen. De stichting stelt haar locatie(s) open voor podiumkunstactiviteiten, ontwikkelt en organiseert publieksgerichte activiteiten en draagt bij aan het voortbestaan van Theatergroep De Horde.

### De werkwijze van het bestuur

Het bestuur van de stichting:

- Is open, eerlijk, integer en respectvol in alles wat het doet en zorgt ervoor dat dit ook geldt de directie en de medewerkers van Theatergroep De Horde.
- Ontwikkelt elke vier jaar een meerjarenvisie als basis voor de jaarplannen. Uiterlijk in het laatste kwartaal van elk jaar stelt het bestuur het jaarplan voor het daaropvolgende jaar vast.
- Zorgt voor een cultuur waarin bestuurders, directie en medewerkers en anderen die bijdragen aan het realiseren van de doeleinden van de stichting verantwoordelijkheid kunnen nemen en dragen voor het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid van de stichting.
- Committeert zich aan de Governance Code Cultuur, de Code Diversiteit en Inclusie en de Fair Practice Code en evalueert eens per jaar de naleving ervan gedurende het voorbij jaar.
- Is nauw verbonden met de samenleving in het algemeen. De gemeente Nijmegen en de provincie Gelderland nemen daarbij een bijzondere positie in.
- Gaat uit van maatschappelijke waarden en uitgangspunten.
- Het respecteert belanghebbenden, gaat met hen in gesprek en luistert naar wat zij zeggen.

- Stelt een directie aan, belooft deze conform de CAO Toneel en Dans, geeft (on)gevraagd advies aan de directie en houdt toezicht op haar werkzaamheden en functioneren.
- Beoordeelt het functioneren van de directie eenmaal per jaar in een gesprek met de directie, zowel individueel als gezamenlijk.
- Inventariseert, weegt en evalueert de risico's die verbonden zijn met de bedrijfsvoering van de stichting en bewaakt de gezondheid van de – niet op winst gerichte – bedrijfsvoering.
- Handelt open, respectvol, zorgvuldig en verantwoord in relatie tot de directie en de medewerkers, zoals dat van een goed werkgever wordt verwacht. In het bijzonder treft het passende voorzieningen om de fysieke, sociale en psychische veiligheid van de directie en de werknemers onderling en ten overstaan van het bestuur te waarborgen. Daaronder valt tenminste de aanstelling van een vertrouwenspersoon.
- Overlegt tenminste een keer per kwartaal met elkaar en met de directie. Waar nodig vergadert het bestuur zonder aanwezigheid van de directie. Tenminste een keer per jaar komen bestuur, directie en medewerkers bijeen om de voorbije periode te bespreken en vooruit te kijken.
- Zorgt voor een open omgeving voor een rijke uitwisseling van ideeën, initiatieven en projecten met maatschappelijke en culturele groepen en organisaties. Bestuur en directie hebben daarbij een bijzonder oog voor de relaties met jonge mensen en hun ontwikkeling.
- Oriënteert zich op ontwikkelingen op alle relevante werkerterreinen van de stichting.
- Nodigt tenminste een keer per jaar externe stakeholders uit voor een consultatie over de activiteiten van de stichting in het voorbije jaar en voor het ophalen van suggesties voor het lopende en/of het komende jaar. De consultatie kan op locatie of online plaatsvinden.
- Stelt een jaarverslag op waarin het bestuur verantwoording ten overstaan van de stakeholders over het gevoerde beleid en de uitvoering daarvan in lijn met de Governance Code Cultuur. Het jaarverslag omvat tevens de jaarrekening van de stichting.

- Draagt zorg voor de deskundige controle van de jaarrekening door de aanstelling van een onafhankelijke auditor.
- Verantwoordt zich publiekelijk op de website van Theatergroep De Horde voor het einde van het tweede kwartaal volgend op het jaar waarop de verantwoording betrekking heeft.
- Evalueert een keer per jaar het eigen functioneren en de bijdragen van de leden. Daartoe ontwikkelt het bestuur een kader aan de hand waarvan het onderlinge functioneren wordt besproken en de relatie met de directie wordt beoordeeld. Het bestuur verantwoordt zich over haar functioneren in het jaarverslag.

### **De werkwijze van de directie**

De directie van de stichting:

- Bestaat uit een artistiek directeur en een zakelijk directeur.
- Regelt de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en legt deze vast in een werkwijze. De directie legt de werkwijze voor aan het bestuur die deze goedkeurt, waarna het document als bijlage wordt toegevoegd aan dit reglement.
- Zorgt voor het ontwikkelen en uitvoeren van de doelen van de stichting en legt daarover periodiek verantwoording af aan het bestuur. Voorafgaand aan elk bestuursoverleg informeert de directie het bestuur tijdig en volledig mogelijk.
- Stelt medewerkers aan voor zover daarvoor in het jaarplan ruimte is gereserveerd en handelt zoals dat van een goed werkgever wordt verwacht.
- Consulteert het bestuur voor besluiten die niet expliciet in de begroting zijn opgenomen die leiden tot een financiële verplichting voor de stichting van 10.000 euro. Uitgaven van meer dan 10.000 euro die wel zijn voorzien in de begroting worden bij het bestuur gemeld, voorafgaand aan het aangaan van de verplichting.
- Is open, eerlijk, integer en respectvol in alles wat zij doet, onderling, tegenover het bestuur en de medewerkers en tegenover externe relaties. De directie zorgt dat dit ook geldt voor de medewerkers van Theatergroep De Horde.

- Is maatschappelijk actief en representeert de stichting met betrekking tot alle dagelijkse activiteiten van de stichting.
- Is nauw verbonden met de samenleving in het algemeen en met de gemeente Nijmegen en de provincie Gelderland in het bijzonder.
- Oriënteert zich op ontwikkelingen op alle relevante werkterreinen van de stichting.
- Ontwikkelt elk jaar een bedrijfsplan, inclusief een begroting, en een artistiek plan op basis van de door het bestuur vastgestelde meerjarenvise. De directie dient het plan voor goedkeuring in bij het bestuur uiterlijk in de tweede week van november voorafgaand aan het jaar waarop het plan betrekking heeft.
- Informeert het bestuur tijdig voor een goed verloop van de bestuursvergaderingen en telkens wanneer daar vanuit een goed functioneren van de stichting aanleiding toe is.
- Draagt zorg voor alle benodigde voorbereidingen voor de totstandkoming van het jaarverslag en de jaarrekening en de verantwoording door de stichting ten overstaan van de stakeholders.
- Evalueert haar eigen functioneren eens per jaar onderling en met het bestuur.

### **Nevenwerkzaamheden en ongewenste belangenverstrengeling**

De stichting gaat ervan uit dat bestuursleden en directieleden midden in de samenleving staan. Dat betekent dat zij een of meerdere (neven)functies hebben. Bestuursleden en directieleden vervullen geen functies die strijdig zijn met de belangen van de stichting. Verhoudt de functie zich niet tot het bestuurslidmaatschap of de directiefunctie van de stichting, dan treedt het bestuurslid of de directeur terug bij de stichting of legt de nevenfunctie neer. Is sprake van een tegenstrijdig belang ten aanzien van een aspect of onderdeel van de werkzaamheden van stichting Theatergroep De Horde dan houdt het lid zich afzijdig van de beleidsvorming, de discussie en de besluitvorming over zaken die raken aan de nevenwerkzaamheden. Het bestuur bepaalt of sprake is van een tegenstrijdig belang.

Gedurende het theaterjaar melden bestuurders en directieleden nieuwe nevenwerkzaamheden en mogelijk tegenstrijdige belangen binnen dertig dagen aan (de voorzitter van) het bestuur.

### **Rooster van aftreden**

Om te voorkomen dat bestuurders tegelijk aftreden heeft het bestuur een rooster van aftreden opgetreden. Na onderling overleg eindigt de eerste bestuurstermijn van de bestuurders als volgt:

- a. Stijn Stevens op 1 maart 2026
- b. Martijn van Rensch op 1 september 2026
- c. Harry Hummels op 1 maart 2027
- d. Erica Schoeman op 1 september 2027

Met deze vaststelling blijven de bestuurders binnen de termijn van vier jaar.

### **Bijlage: Een verantwoorde bestuurssamenstelling**

De leden van het bestuur voldoen aan minimumeisen met betrekking tot hun deskundigheid en gedrag. Daarbij gaat het om algemene kwaliteiten en kenmerken waaraan elk lid dient te voldoen en om individuele kennis, ervaring, kwaliteiten en kenmerken die er in gezamenlijkheid voor zorgen dat de stichting goed wordt bestuurd.

Algemene kwaliteiten en kenmerken betreffen:

- Toewijding aan de doelstelling van de stichting en aan de uitgangspunten voor goed bestuur,
- Een denk- en werkniveau dat vereist is voor het goed besturen van de stichting,
- Een open en belangstellende houding,
- Ervaring op het gebied van bestuur, organisatie en communicatie strekt tot aanbeveling,
- Onafhankelijkheid, ethisch gedrag en een bereidheid om individuele belangen ondergeschikt te maken aan de belangen van de stichting,
- Een bereidheid om zich goed voor te bereiden op vergaderingen van het bestuur en daar actief aan bij te dragen.

Het bestuur kiest ervoor om bestuurders aan te stellen met een brede oriëntatie op de wereld en op het veld van de podiumkunsten. Gezamenlijk dragen zij daarbij zorg voor voldoende kennis, ervaring en maatschappelijke relevantie om de stichting goed te kunnen besturen.

Het bestuur draagt er daarbij zorg voor dat zij in gezamenlijkheid beschikt over voldoende kennis, ervaring en kritische zin om leiding te kunnen geven aan de stichting op de volgende taakvelden:

1. De governance van de stichting
2. De artistieke visie van de stichting
3. Het culturele veld waarin de stichting zich beweegt
4. De bredere samenleving waarin de stichting opereert
5. De bedrijfsvoering, en meer in het bijzonder:
6. Het risicobeheer
7. De financiële bedrijfsvoering

8. De horeca
9. De marketing
10. De onderlinge communicatie en die met stakeholders
11. De wereld van jonge mensen

Om te zorgen voor voldoende kennis, ervaring en diversiteit weegt het bestuur bij de selectie van bestuursleden de volgende aspecten uitdrukkelijk tegen elkaar af:

- Kennis en ervaring van de bovengenoemde taakvelden
- Commitment aan de doelstellingen van de stichting
- Gender
- Culturele herkomst
- Leeftijd, met bijzondere aandacht voor de doelgroep jonge mensen