

Governance Code Cultuur

De Hortus Botanicus Amsterdam onderschrijft de Governance Code Cultuur. Hieronder lichten wij kort per principe toe hoe deze wordt toegepast binnen onze organisatie.

Principe 1

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

De stichting Hortus Botanicus Amsterdam heeft als missie om mensen van alle leeftijden te inspireren door ze de schoonheid en diversiteit van planten te laten zien en zo hun kennis over planten te vergroten. Wij dragen er aan bij dat mensen het belang van planten voor leven op aarde beseffen en daar naar gaan handelen.

De Hortus is cultureel erfgoed: sinds 1682 zetelt de Hortus op de huidige locatie in de Plantage. De Hortus zorgt goed voor haar planten- en zadencollectie en voor de gebouwen en kassen op het terrein. De Hortus is 365 dagen per jaar geopend voor publiek. De plantencollectie is geregistreerd en inzichtelijk voor derden via Garden Explorer.

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het beleid en de dagelijkse leiding van de organisatie en wordt hierin ondersteund door het Management Team en de betaalde medewerkers. De betaalde medewerkers worden bijgestaan door een grote groep vrijwilligers, werkzaam in verschillende disciplines. De organisatiecultuur is open en transparant.

De Stichting Hortus Botanicus Amsterdam kent een Raad van Toezichtmodel met een éénhoofdige bestuurder (directeur). De directeur/bestuurder wordt gecontroleerd en geadviseerd door de Raad van Toezicht.

De Hortus is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk. Eventuele exploitatieoverschotten vloeien altijd terug naar het eigen vermogen.

Principe 2

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

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor naleving van de Governance Code Cultuur in de organisatie en de Raad van Toezicht houdt daarop toezicht.

Principe 3

Bestuurders en toezichthouders 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.

Directie en leden van de Raad van Toezicht van de Hortus Amsterdam vermijden elke vorm van belangenverstrengeling. Mogelijke vormen van belangenverstrengeling worden direct bespreekbaar gemaakt en besproken door de directeur met de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter besluit of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen.

Principe 4

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

Er is een duidelijk onderscheid tussen de directeur/bestuurder, die eindverantwoordelijk is voor het beleid en de dagelijkse leiding van de organisatie en de Raad van Toezicht, die de directeur controleert en adviseert. De directeur legt verantwoording af aan de RvT en verschaft alle relevante informatie tijdens de RvT-vergaderingen (minimaal 4 keer per jaar) en tussendoor bij verschillende of alle leden als de situatie daar om vraagt.

Principe 5

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

De directeur/bestuurder van de Hortus Botanicus Amsterdam is verantwoordelijk voor het beleid, de resultaten en de dagelijkse leiding van de organisatie en wordt hierin ondersteund door het Management Team. Directie en MT doen dit altijd vanuit het perspectief van de doelstellingen, missie en visie van de Hortus.

Principe 6

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

De Hortus volgt de relevante wet- en regelgeving op het gebied van risicobeheersing en controle, ook op financieel gebied. Wij scheppen de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, onder andere met behulp van regelmatige RI& E's, inwerkprogramma's en gedragscodes. Binnen de Hortus is een vertrouwensprocedure vastgesteld en een vertrouwenspersoon aangesteld. De Hortus heeft een gedegen personeelsbeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid. Tot op heden is de medezeggenschap georganiseerd in de vorm van een halfjaarlijkse personeelsvergadering. Sinds 1 januari 2021 is er een PVT geïnstalleerd.

Principe 7

De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

De leden van de Raad van Toezicht van de Hortus houden actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. De Raad van Toezicht benoemt en beoordeelt de directeur/bestuurder.

De RvT benoemt de externe accountant, die de jaarlijkse controleverklaring opstelt en in de vergadering in april waarbij het jaarverslag en de jaarrekening worden vastgesteld, zijn bevindingen deelt.

De RvT bespreekt eenmaal per jaar zijn eigen functioneren. De voorzitter zorgt ervoor dat dit gebeurt, net zoals deze zorg draagt voor een jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur.

Principe 8

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

De Raad van Toezicht van de Hortus Amsterdam bestaat tenminste uit drie leden, en doorgaans uit zeven leden. Hierbij wordt bij de samenstelling gekeken naar deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid. Nieuwe leden worden geworven op basis van een profielschets via een transparante procedure. Er is altijd een lid dat ook zitting heeft in het Vriendenbestuur.

Met ingang van de statutenaanpassing in mei 2014 hebben RvT-leden een maximale zittingstermijn van 2x4 jaar. Het rooster van aftreden is zichtbaar op de website.

Leden van de Raad van Toezicht doen dit geheel onbezoldigd. De Hortus biedt ze een introductieprogramma aan.