

## **BESTUURSREGLEMENT Stichting Nationaal Videogame Museum**

Bij het opstellen van onderstaand reglement zijn de statuten van de stichting Nationaal Videogame Museum, de Governance Code Cultuur en het actuele profiel van de directeur-bestuurder in acht genomen. Er is voor gekozen de bepalingen uit genoemde stukken niet op te nemen in het reglement. De bevoegdheden en de werkwijze van het bestuur volgen uit de statuten, bestuursreglement en de profielschets voor directeur-bestuurder.

Het Nationaal Videogame Museum kent één directeur-bestuurder en kent (vooralsnog) geen adjunct-directeuren. Daar waar in de statuten wordt gesproken over 'directie' zal in dit reglement het begrip 'directeur-bestuurder' gebruikt worden.

### **Artikel 1. Doel reglement**

1. Het doel van dit reglement is het vastleggen van de besluitvorming en werkwijze van de directeur-bestuurder en van de relatie van de directeur-bestuurder met de Raad van Toezicht. Het reglement dient voorts ter uitwerking van de taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder zoals bepaald in de statuten.
2. De uitwerking van dit reglement sluit aan bij de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur.
3. Dit reglement is openbaar door publicatie op de website.

### **Artikel 2. Samenstelling, benoeming, schorsing en ontslag**

1. Samenstelling vindt plaats volgens de bepalingen zoals vastgesteld in artikel 5 van de statuten.
2. Het profiel waaraan de directeur-bestuurder dient te voldoen is opgenomen in **bijlage 1**.
3. De directeur-bestuurder vraagt de Raad van Toezicht toestemming voor nevenfuncties die gezien de aard of het tijdsbeslag van betekenis zijn voor zijn functioneren. Indien spoed gewenst is kan de directeur-bestuurder schriftelijk om toestemming verzoeken en volstaat de instemming van de meerderheid van de raad van toezicht.
4. Een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder. De uitkomsten hiervan worden besproken in de Raad van Toezicht. Van het functioneringsgesprek en van de bespreking maakt de Raad van Toezicht een verslag dat door of namens de Raad van Toezicht wordt gearchiveerd.

### **Artikel 3. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden**

1. Bij de directeur-bestuurder berusten alle taken en bevoegdheden die krachtens de wet en de statuten van de stichting aan hem worden opgedragen.
2. De directeur-bestuurder opereert vanuit de missie van de stichting en weegt daarbij de belangen van alle stakeholders mee.
3. De directeur-bestuurder betreft het managementteam en de adjunct-directeuren (indien van toepassing) bij relevante besluitvorming.
4. De directeur-bestuurder zorgt voor een heldere Administratieve Organisatie en de naleving daarvan.
5. De directeur-bestuurder hanteert een bezoldigingsbeleid conform artikel 9 van dit reglement.
6. De directeur-bestuurder stelt beleid op ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen en stelt een (externe) vertrouwenspersoon aan.

### **Artikel 4. Vergaderingen en werkwijze**

1. Alle voor de organisatie belangrijke beslissingen en strategische documenten worden door de directeur-bestuurder vastgesteld.

### **Artikel 5. Besluitvorming**

1. De directeur-bestuurder legt belangrijke beslissingen en strategische documenten tijdig (tenminste één week) voor aanvang van vergadering/overleg ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voor.
2. De directeur-bestuurder hanteert de volgende beleidscyclus en levert daarbij de volgende stukken op a) activiteitenplan met de daarbij behorende begroting (jaarlijks in augustus) (b) meerjarenbeleidsplan met de daarbij behorende meerjarenbegroting en investeringsbegroting (c) kwartaalrapportages (jaarlijks ieder kwartaal) (d) jaarverslag (streven: jaarlijks voor 1 mei) (e) jaarrekening (voor 1 mei).
3. De directeur-bestuurder is bevoegd tot het nemen van financiële besluiten passend binnen de door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting. Over besluiten die daarvan afwijken met een bedrag van € 10.000 tot € 25.000 informeert de directeur-bestuurder de Raad van Toezicht onverwijld. Voor besluiten met een van de begroting afwijkend bedrag hoger dan € 25.000 is vooraf goedkeuring van de Raad van Toezicht verplicht.

## **Artikel 6. Directie**

1. De directeur-bestuurder vormt de directie van de stichting.
2. De directie voert, in lijn met de binnen de stichting gehanteerde en vastgelegde overlegstructuur, regelmatig overleg met het MT, met een focus op het dagelijks bestuur en ontwikkelen van beleid.

## **Artikel 7. Managementteam**

1. Het managementteam bestaat uit vertegenwoordigers/hoofden van de afdelingen en de directeur-bestuurder. Waar nodig wordt dit team aangevuld met experts uit de overige afdelingen. De leden van het managementteam verrichten hun werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder en zijn aan hem verantwoording verschuldigd.
2. De directeur-bestuurder fungeert als voorzitter van het managementteam.
3. Het managementteam fungeert als een collegiaal orgaan. Besluiten worden zoveel mogelijk in gezamenlijkheid genomen, waarbij de directeur-bestuurder indien nodig de doorslaggevende stem heeft.
4. Van het MT-overleg wordt een verslag/besluitenlijst bijgehouden.

## **Artikel 8. Transparantie, verantwoording en evaluatie**

1. 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 artistiek/inhoudelijke beleid en de concretisering daarvan maken deel uit van die informatie. Afspraken over de inhoud en de frequentie van de reguliere informatievoorziening worden schriftelijk vastgelegd.
2. De directeur-bestuurder bespreekt periodiek met de Raad van Toezicht de gang van zaken binnen de stichting. Tenminste vijfmaal per jaar overlegt de Raad van Toezicht met de directeur-bestuurder over de strategie en de financiële stand van zaken. Hiertoe behoren de begroting, de jaarrekening en de door de directeur-bestuurder gehanteerde systemen van administratieve organisatie en interne controle.
3. In het jaarverslag van de stichting wordt in elk geval opgenomen de relevante – voormalige- (neven)functies van de toezichthouders en de directeur-bestuurder.
4. In het jaarverslag van de stichting wordt verslag gedaan van het gehanteerde systeem van risicobeheersing en controle.

5. In het jaarverslag wordt melding gemaakt van toepassing van de Governance Code Cultuur en eventuele wijzigingen op het gebied van governance, inclusief het besturingsmodel.
6. Op de website publiceert de directeur-bestuurder informatie over het bestuursmodel van de stichting en de wijze waarop de Governance Code Cultuur wordt toegepast.
7. Tenminste eens in de vier jaar bespreekt de directeur-bestuurder met de Raad van Toezicht het gekozen bestuursmodel.

### **Artikel 9. Beloningsbeleid**

1. De directeur-bestuurder richt zich naar de kaders zoals vastgelegd in de (toekomstig af te sluiten of (deels) te volgen) CAO ten aanzien van functiewaardering en beloning. De medewerkers worden marktconform beloond.

### **Artikel 10. Onverenigbaarheid**

1. Indien de directeur-bestuurder voorziet dat een (schijn van) onverenigbaarheid als bedoeld in de statuten zou kunnen optreden of een tegenstrijdig belang zou kunnen ontstaan, zal de directeur-bestuurder de voorzitter van de Raad van Toezicht daarvan onverwijld op de hoogte stellen. De voorzitter stelt de overige leden van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder van de gang van zaken op de hoogte. Goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van tegenstrijdige belangen komen, met toelichting, in het jaarverslag te staan.

### **Artikel 11. Vaststelling bestuursreglement**

Dit reglement is vastgesteld door de directeur-bestuurder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is bevoegd dit reglement te wijzigen of in te trekken, na overleg met de directeur-bestuurder. Een dergelijk besluit behoeft een gewone meerderheid van stemmen.

De directeur-bestuurder is als statutair directeur van de Stichting Nationaal Videogame Museum eindverantwoordelijk voor de stichting en legt in die hoedanigheid verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Stichting Nationaal Videogame Museum heeft een culturele ANBI-status.

Vastgesteld op 21 augustus 2023

## **Functie directeur-bestuurder Nationaal Videogame Museum (NVGM)**

Als algemeen directeur geeft u energiek leiding aan de doorontwikkeling van de strategische koers, het programma, het gebouw en de organisatie en bent u de persoon die het profiel het Nationaal Videogame Museum uitdraagt en versterkt.

U bent voorzitter van het managementteam en zet samen met dit team de ingeslagen koers scherper aan. Met visie en ervaring, liefst in het culturele veld en met name de gamecultuur, geeft u ruimte aan uw organisatie om verantwoordelijkheid te nemen en met elkaar het NVGM verder te ontwikkelen.

Meer specifiek is het uw verantwoordelijkheid:

- het bestendigen en uitbouwen van de rol die het NVGM speelt, nu en in de toekomst;
- het verder ontwikkelen van het bedrijf tot een stevige, moderne en toekomstbestendige organisatie met een eigen en een herkenbaar profiel voor medewerkers, strategische partners, bezoekers en andere directe doelgroepen;
- het verder uitwerken van het geformuleerde beleid en het zorgdragen voor de realisatie ervan alsmede de begrotingen, periodieke rapportages en verslaglegging van de organisatie;
- het inspirerend en coachend leidinggeven aan de medewerkers en management van de organisatie;
- het creëren van politiek/bestuurlijk draagvlak;
- het onderhouden en versterken van relaties met samenwerkingspartners en het concreet uitbouwen van het bestaande netwerk: in de stad, regionaal, nationaal en internationaal, overheid, bedrijfsleven, culturele en andere relevante stakeholders.

## **Profiel directeur-bestuurder**

U bent een stevig, samenwerkings- én resultaatgericht boegbeeld. Iemand die intern op inspirerende wijze mensen weet te enthousiasmeren om het beste uit zichzelf te halen en samen te werken aan de toekomst van het bedrijf en extern authentiek en met visie op strategisch niveau de toekomst uitzet en waardevolle verbindingen kan smeden. Met de kwaliteit om mensen mee te kunnen nemen in verhalen.

Meer specifiek beschikt u over:

- leiderschapskwaliteiten en directie-ervaring, opgedaan in een culturele, maatschappelijke of meer zakelijke omgeving;
- een duidelijke visie op de functie van cultuur in de maatschappij en u bent verbonden met de culturele sector en de gamecultuur;
- een bewezen capaciteit om een relevant netwerk op te kunnen bouwen en te onderhouden;
- conceptueel vermogen en communicatief vaardig;
- natuurlijk gezag, u weet mensen te stimuleren, te binden en resultaten te boeken;
- aantoonbare ervaring met verandermanagement of de wil dit aan te leren, u hebt het vermogen om een organisatie te kunnen ontwikkelen in combinatie met de continue verbetering van de dienstverlening;
- innovatief vermogen, u denkt in kansen en mogelijkheden;
- oog voor/ervaring met bedrijfsvoering, (jaar)plannen, budgetten en het afleggen van financiële verantwoording;
- politieke sensitiviteit, u kunt schakelen tussen verschillende belangen zonder de focus te verliezen;
- ondernemende instelling, u hebt veel gevoel bij het ontwikkelen van resultaten en krijgt energie van klanttevredenheid en groei;
- ervaring met horeca vormt een pré.

**Competenties: U herkent zich in de volgende competenties:**

- Enthousiast en inspirerende leiderschap
- Creatief en innoverend ondernemerschap
- Resultaatgericht en klantgericht
- Overtuigingskracht
- Bestuurlijke sensitief
- Empathisch en verbindend vermogen