

## **Toepassing Cultural Governance Code, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code**

Kasteel de Haar past de Cultural Governance Code, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code zo goed mogelijk toe. De volledige implementatie van deze codes zal een aantal jaren in beslag nemen, maar het gedachtengoed van de codes wordt volledig onderschreven.

Jaarlijks wordt de toepassing van de codes besproken in de Raad van Toezicht. Per code wordt de wijze waarop deze wordt toegepast hieronder toegelicht. Ook wordt aangegeven of er in het achterliggende jaar zich bijzonderheden met betrekking tot de codes hebben voorgedaan.

### **Cultural Governance Code**

De toepassing van de acht principes van de Cultural Governance Code is als volgt:

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

Kasteel de Haar onderschrijft alle aanbevelingen van dit principe en heeft deze geborgd in de uitvoering van de werkzaamheden. De specifieke invulling wordt jaarlijks toegelicht in het Bestuursverslag bij de Jaarrekening dat op de website wordt gepubliceerd.

*Principe 2 – De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur 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').*

Kasteel de Haar heeft de meeste aanbevelingen uit de Governance Code Cultuur overgenomen. Afwijkingen of dilemma's die zich in enig jaar hebben voorgedaan worden toegelicht in het onderhavige document. In de agenda van de Raad van Toezicht is vanaf 2022 de jaarlijkse evaluatie van de code opgenomen.

*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.*

Bestuur en Raad van Toezicht van Kasteel de Haar werken goed samen. Mogelijke belangenverstrengelingen worden openlijk besproken en afgewogen. Over het jaar 2023 hebben zich geen mogelijke belangenverstrengelingen voorgedaan. Nevenactiviteiten van de leden van de Raad van Toezicht worden vanaf 2023 jaarlijks besproken. Directieleden melden nevenactiviteiten bij indiensttreding en alvorens zich te conformeren aan een nieuwe nevenactiviteit. In de Raad van Toezicht hebben geen oud-bestuursleden zitting. In 2022 zijn de statuten aangepast, zodanig dat is voldaan aan de regelgeving die voortvloeit uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

*Principe 4 - Bestuurders en toezichhouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.*

Bestuur en Raad van Toezicht handelen naar hun rol en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de statuten en reglementen. De Raad van Toezicht vergadert minimaal viermaal per jaar, waarbij een aantal vaste onderwerpen volgens een jaaragenda worden besproken, aangevuld met actuele onderwerpen.

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

Het bestuur vergadert tweewekelijks en legt de besluiten vast. Over de resultaten van de organisatie wordt gerapporteerd in de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Eenmaal per jaar wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij eenmaal per vier jaar deze analyse door een externe partij wordt uitgevoerd. De uitkomsten worden met de externe accountant en de Raad van Toezicht besproken.

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

Kasteel de Haar heeft een kleine en platte organisatie. De medewerkers worden frequent geïnformeerd over de doelstellingen en resultaten. Kostenbewustzijn is verankerd in de organisatiecultuur. Er is een personeelshandboek waarin een gedragscode is opgenomen. Kasteel de Haar heeft drie interne vertrouwenspersonen. Medewerkers kunnen zonder tussenkomst van een leidinggevende of collega contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen zijn tevens het aanspreekpunt voor 'klokkenluiders'. Voor externen, zoals bezoekers, is er een klachtenregeling. Kasteel de Haar heeft een HR-functionaris. Kasteel de Haar is niet aangesloten bij een CAO maar volgt als de financiële situatie het toelaat de salarisindeling van de CAO Recreatie.

*Principe 7 - De raad van toezicht voert zijn toezichhoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.*

De externe accountant wordt benoemd door de Raad van Toezicht. Ieder jaar brengt de externe accountant schriftelijk verslag uit aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de aanstelling van leden van het bestuur. Naast de reguliere vergaderingen vergadert de Raad van Toezicht eenmaal per jaar in afwezigheid van het bestuur. In deze vergadering wordt onder andere het functioneren van de Raad van Toezicht besproken op basis van een jaarlijks uitgevoerde zelfevaluatie. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht, waaronder de voorzitter, bespreekt jaarlijks individueel met de bestuursleden die in vaste dienst zijn hun functioneren. Het reglement van de Raad van Toezicht is in 2023 vastgesteld.

*Principe 8 - De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.*

Vacatures in de Raad van Toezicht, behalve vacatures van leden A in Stichting Kasteel de Haar, worden vanaf 2022 openbaar gemaakt via de website van Kasteel de Haar. Voor de werving wordt indien nodig gebruik gemaakt van een wervingsbureau. Voor de leden van de Raad van Toezicht is een algemeen profiel en een specifiek profiel opgesteld, gebaseerd op de gewenste expertises in de Raad van Toezicht. Bij iedere vacature worden de profielen getoetst aan de actualiteit.

De zittingstermijn van leden van de Raad van Toezicht bedraagt twee maal vier jaar. In bijzondere omstandigheden kunnen leden een zittingstermijn van maximaal twaalf jaar hebben. Het kan hier gaan om situaties waarin het langer aanblijven van een lid gewenst is in verband met bijvoorbeeld het afronden van een zwaarwegend dossier. De vertegenwoordiger aangewezen door de nakomelingen in de rechte lijn van wijlen baron Van Zuylen is kwalitatief qua lid van de Raad van Toezicht. Het museum wijkt hierin af van de code.

Het rooster van aan- en aftreden van de Raad van Toezicht is opgenomen als bijlage bij het Jaarverslag van het museum. Het Jaarverslag wordt op de website van het museum geplaatst. Leden van de Raad van Toezicht krijgen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Onkosten voor overige werkzaamheden in het kader van het lidmaatschap van de Raad kunnen worden gedeclareerd bij Kasteel de Haar.

Sinds 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Kasteel de Haar valt als privaat museum niet onder de WNT. In verband met de privacy van betrokkenen wordt de beloning van de bestuurders niet gepubliceerd. De beloning van de directie blijft echter ruim onder de WNT-norm voor 2024 van € 233.000.

### **Code Diversiteit & Inclusie**

Kasteel de Haar onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie in de vier dimensies uit de Code, te weten Programma, Partners, Personeel en Publiek. Het beleid op dit gebied is nog niet uitgewerkt; op een aantal gebieden worden de eerste stappen gezet.

Bij de programmering wordt met pilots uitgeprobeerd op welke manier ondervertegenwoordigde doelgroepen ons beter kunnen vinden en willen bezoeken. Dit kan doelgroepen betreffen die niet gewend zijn een museum te bezoeken, maar ook doelgroepen voor wie het fysiek lastiger is. Zo wordt gewerkt aan een kasteelrondleiding voor slechtzienden.

Voor bezoekers die minder goed ter been zijn, zijn de mogelijkheden van het gebouw beperkt door de vele trappen. In het park is dit probleem minder groot, maar ook daar zijn verbeteringen mogelijk. Er zijn speciale goed begaanbare routes in het park uitgezet en ook de zelfstandige toegang naar het park is inmiddels gerealiseerd.

Vanaf 2024 neemt Kasteel de Haar deel aan Vrijdag Museumdag. Op Vrijdag Museumdag bezoeken bewoners van zorglocaties één van de Utrechtse musea. Deze bezoeken worden volledig gefaciliteerd en begeleid, waardoor zoveel mogelijk bewoners aan het bezoek kunnen deelnemen. Bij Kasteel de Haar vinden deze bezoeken in het park plaats.

Daarnaast neemt Kasteel de Haar vanaf 2024 deel aan Museum voor 1 Dag. Bij Museum voor 1 Dag komt het museum naar de zorglocatie toe. Museum voor 1 Dag is ontwikkeld vanuit de wens om ook bewoners die minder mobiel zijn vanwege fysieke of mentale beperkingen, toegang te blijven geven tot de schatten en verhalen uit de Utrechtse musea. Doordat een museumdocent naar de locatie komt, vindt de activiteit plaats in de eigen vertrouwde omgeving. Dit zorgt ervoor dat deelnemers langer kunnen deelnemen aan culturele activiteiten.

Op de dimensies Personeel en Partners is verbetering mogelijk, zowel bij de vaste medewerkers als bij de vrijwilligers. Wel bieden wij sinds een aantal jaren een plek voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt voor werk in het onderhoud van gebouwen en tuinen.

**Fair Practice Code**

Kasteel de Haar onderschrijft de kernwaarden van de Fair Practice Code.

Het naleven van de code is getoetst door middel van het invullen van de quick scan, zowel vanuit het perspectief van de opdrachtgever als van de werkgever. Daarbij is ook de categorie Vrijwilligers betrokken.

De uitkomsten van de quick scan geven geen aanleiding tot wijzigingen in het beleid.