

De BBM en de Codes

Toepassing codes

De BBM streeft ernaar om in lijn met de drie codes te handelen. Daar is zij in 2024 mee begonnen en hierin wil zij zich de komende jaren verder ontwikkelen. Het betreft de [Governance Code Cultuur](#), de [Fair Practice Code](#) en de [Code Diversiteit en Inclusie](#). Dit doet zij zoals hier nader is uitgewerkt.

1 Code Diversiteit en Inclusie

De BBM vindt diversiteit en inclusie belangrijk. Dit zie je terug in het vrijwilligersbestand. Er is een goede balans in leeftijd, achtergrond, en man-vrouw verhouding tussen de bij de BBM betrokken vrijwilligers. Bij het aantrekken van vrijwilligers is diversiteit en inclusiviteit altijd van belang geweest voor de BBM. Dit blijft in de toekomst ook belangrijk. De BBM wil zich verbeteren op het gebied van diversiteit en inclusie en heeft daarom in haar meerjarenbeleid de code onderschreven. De BBM heeft nog geen staand beleid, maar de eerste stappen in de ontwikkeling van beleid zijn gezet door het identificeren van een aantal doelgroepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn in de sector. Op deze wijze kan de BBM beter aan haar doelstelling voldoen: samen muziek maken toegankelijk maken voor iedereen. Een andere stap op weg naar een inclusieve BBM is het publiceren van vacatureteksten waarin iedereen zich kan herkennen.

2 Governance Code Cultuur

De BBM past de Governance Code Cultuur toe waarbij ze de 8 principes toepast die zich richten op de onderwerpen:

- 1) Waarde scheppen voor en in de samenleving
- 2) Integer en rolbewust handelen
- 3) Zorgvuldig besturen
- 4) Goed toezicht uitoefenen

Om deze onderwerpen actief op te pakken evalueert het BBM-bestuur iedere eerste vergadering van het kalenderjaar en reflecteert zij op het voorgaande jaar. Deze evaluatie wordt, met verbeterpunten, besproken met de ALV.

De Governance Code Cultuur

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

De BBM realiseert haar maatschappelijke doelstelling door middel van haar activiteiten gericht op het ondersteunen van Noord-Brabantse muziekverenigingen en de bestuurskracht van hun besturen, het stimuleren van innovatie in de sector, het ontwikkelen van de kwaliteit van de orkesten en individuele muzikanten en majoretten, en het bevorderen van de toegankelijkheid van de muziekbeoefening in Noord-Brabant. Bovendien doet BBM dit op duurzame en verantwoorde wijze doordat zij in haar beleid rekening houdt met de toekomstbestendigheid van haar activiteiten. De BBM heeft geen winstoogmerk en is voor de uitvoering van haar activiteiten niet afhankelijk van financiering door private (commerciële) partijen, waardoor de maatschappelijke doelstelling te allen tijde centraal kan staan.

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).'

Ieder jaar worden de principes van de Code Cultural Governance besproken door het bestuur en de commissies. Daarnaast agendeert het bestuur de code ieder jaar in de eerste vergadering van het kalenderjaar.

Het BBM-bestuur maakt jaarlijks een verslag dat tijdens de ALV wordt gepresenteerd en heeft daarbij aandacht voor de toepassingen van de codes. Zij licht toe hoe zij de codes heeft toegepast volgens het principe 'pas toe en leg uit' en hoe zij de aanbevelingen opvolgt volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Waar van toepassing stelt zij aan de ALV verbeteringen of wijzigingen van toepassing van de aanbevelingen voor.

Principe 3: 'Bestuurders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met elkaars tegenstrijdige belangen.'

Iedere bestuursvergadering wordt aandacht besteed aan de kans op belangenverstrengeling. Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.

Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk, met motivering vast en rapporteert hierover aan de ALV.

Nevenfuncties van bestuurders zijn bij bestuur bekend. Iedere nevenfunctie wordt actief gemeld in het bestuur, en door het bestuur getoetst op sprake van belangenverstrengeling.

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

Het bestuur heeft de dagelijkse aansturing van de projecten en vrijwilligers belegd bij de directeur. In het doelstellingendocument van de directeur staan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

De directeur legt verantwoording af aan het bestuur en geeft deze alle informatie die nodig is voor het goed kunnen functioneren van het bestuur. De directeur doet dit, gevraagd en ongevraagd, en tijdig. Over de informatievoorziening zijn schriftelijk afspraken gemaakt.

De directeur rapporteert aan het bestuur over contacten met externe belanghebbenden. Het gaat dan om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten.

Principe 5: 'Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie. De directeur geeft namens het bestuur uitvoering aan de dagelijkse leiding.'

Onderdeel van het jaarplan BBM is een plan van aanpak per project en een voortgangsmonitor op de projecten. Daarnaast is er een overzicht van relevante partners en hoe de relaties onderhouden worden. Beide documenten zijn vastgesteld door het bestuur, worden bijgehouden en jaarlijks opnieuw vastgesteld.

Het bestuur heeft haar taken en verantwoordelijkheden vastgelegd in de statuten en het huishoudelijk reglement. Het bestuur bespreekt haar eigen functioneren ten minste eenmaal per jaar. Eens per 3 jaar doet het bestuur dit onder externe begeleiding. Het bestuur rapporteert hierover aan de ALV. Het bestuur bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de directeur zijn/haar functioneren en de onderlinge samenwerking.

Binnen het BBM-bestuur heeft ieder bestuurslid eigen taken, gezamenlijk besturen zij de BBM.

- De voorzitter leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluitvorming binnen het bestuur. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van het bestuur, collectief en individueel. De voorzitter is eerstverantwoordelijke voor de evaluatie van het bestuur.
- De secretaris zorgt voor correcte verslaglegging en besluitvorming.
- De secretaris en voorzitter bereiden samen de agenda voor.
- De penningmeester draagt zorg voor correcte begroting en financiële verantwoording.

De directeur heeft eveneens afzonderlijke taken ten behoeve van het functioneren van de BBM. Deze zijn vastgelegd in een doelstellingendocument.

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

Het bestuur handelt als goed werkgever en schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving. Zij hanteert daarbij de code culturele diversiteit en de fair practice code als leidraad.

Het bestuur gaat zorgvuldig om met mensen en middelen, en legt daarover verantwoording af aan de Algemene ledenvergadering (ALV). Het bestuur van de BBM begroot haar activiteiten voor het komende jaar en verantwoordt de activiteiten van het afgelopen jaar aan de ALV. Zij vraagt decharge over het gevoerde beleid (en de achterliggende financiën) aan de ALV. Ter toetsing van het gevoerde beleid wordt het werk van de penningmeester getoetst door een jaarlijks ingestelde kascommissie. De leden van de kascommissie adviseren de ALV om al dan niet decharge te verlenen. De vastgestelde begroting leidt tot werkplannen in de vrijwilligerscommissies.

De BBM heeft drie vertrouwenscontactpersonen voor haar leden. De landelijke KNMO voorziet in een vertrouwenspersoon voor haar leden, waaronder de BBM, en de betrokken vrijwilligers. Indien de situatie erom vraagt is de voorzitter bevoegd om een externe vertrouwenspersoon in te schakelen.

Principe 7: 'De Raad van Toezicht voert zijn toezichhoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit (Dit principe vervalt bij het bestuursmodel)

Principe 8: 'Het bestuur is verantwoordelijk voor eigen samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.'

Het bestuur bestaat uit ten minste vijf leden conform de statuten van de BBM. De samenstelling is zodanig dat het bestuur de adviserende en werkgeversrol naar behoren kan vervullen. Het bestuur waarborgt onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in haar samenstelling. De aandachtsgebieden die vertegenwoordigd zijn, zijn onder meer: kennis van het culturele veld, financiën, regio's en stakeholdermanagement. Voor vacatures binnen het bestuur wordt openbaar geworven op basis van profielschetsen via een transparante procedure.

De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt driemaal een periode van ten hoogste drie jaar. De BBM heeft dit vastgelegd in een rooster van aftreden, zodat niet meer dan 2 bestuursleden tegelijk aftreden zonder herkiesbaar te zijn. De herbenoeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Daarbij vormen een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van het betrokken bestuurslid de basis.

Om dit te waarborgen beheert de secretaris een aftreeschema waarin de termijnen van de bestuurders vermeld staan. Er wordt zo goed als mogelijk tijdig gestuurd op deze termijnen en het behoud van voldoende deskundigheid in het bestuur.

Het bestuur stelt de jaarlijkse vrijwilligersvergoeding voor haar bestuurs- en commissieleden vast, passend bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie.

3 Fair Practice Code

De BBM past de Fair Practice Code toe en volgt ontwikkelingen op dit gebied op de voet.

Solidariteit

De BBM kent een platte beloningsstructuur, alle bestuursleden ontvangen dezelfde vrijwilligersvergoeding, en ontvangen een onkostenvergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten. De commissieleden ontvangen ook een vrijwilligersvergoeding, de hoogte wordt jaarlijks vastgesteld op basis van hun rol in de commissie als kartrekker of commissielid. De vrijwilligers in de commissie ontvangen een onkostenvergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten.

Duurzaamheid

De BBM probeert al haar activiteiten duurzaam te ontwikkelen zodat zij toekomstbestendig zijn. Daar waar nuttig en verstandig draagt zij de activiteiten over aan de markt of sector wanneer zij stabiel zijn. De BBM ontwikkelt activiteiten ten behoeve van de bestuurskracht, competentie- en kennisontwikkeling van bestuurders van haar leden. Daarmee draagt zij bij aan de toekomstbestendigheid van de sector en haar eigen achterban.

Vertrouwen

In de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor de sociale veiligheid in de culturele sector. De BBM vindt sociale veiligheid van groot belang en heeft daarom een gedragscode vastgesteld. Daarnaast zijn er drie vertrouwenscontactpersonen aangesteld en kan zij een externe vertrouwenspersoon inroepen via de landelijke koepel KNMO. De BBM zet sociale veiligheid op de agenda bij haar leden door onder andere presentaties over dit onderwerp te geven en het gesprek erover te stimuleren bij regiovergaderingen en andere gelegenheden.

Diversiteit

De Code Diversiteit en Inclusie wordt door de BBM onderschreven en toegepast. De BBM investeert doorlopend in verbetering van de uitwerking ervan in beleid en de toepassing ervan in de activiteiten. We volgen het landelijke beleid van de KNMO ten aanzien van diversiteit en inclusie.

Transparantie

De BBM past de zeven van toepassing zijnde principes en aanbevelingen van de Code Cultural Governance toe. Per principe en aanbeveling geeft zij een toelichting in het jaarverslag volgens de principes 'pas toe én leg uit' of 'pas toe óf leg uit'.