

Codes kernbegrippen, principes en aanbevelingen

Governance Code Cultuur is toegespitst op bestuurders en toezichthouders (= b&t, evt. raad van toezicht = b&rvt) **acht principes** met *aanbevelingen*. Bij principes geldt: pas toe èn leg uit. Bij de *aanbevelingen*: pas toe òf leg uit. Uitleggen waar toepassing (nog) niet mogelijk is.

- **1. Waarde scheppen:** organisatie realiseert haar doelstelling door culturele waarden creëren, overdragen of bewaren.
 - 1. Professioneel bestuur en toezicht, ruimte geven aan betrokkenen en belanghebbenden.*
 - 2. Realiseren maatschappelijke doelstelling op duurzame bedrijfsmatig verantwoorde wijze met waarborging van artistieke integriteit(in dit kader ook vakinhoudelijke integriteit zoals bij collectiebeheer of het presenteren van cultuur).*
 - 3. De organisatie kent een integere en open cultuur. b&t dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.*
 - 4. De maatschappelijke omgeving is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. B&t zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van doelstellingen zorgvuldig en evenwichtig om met de verschillende belangen.*
 - 5. Bij (mede)financiering staat de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal. Exploitatie overschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.*

- **2. Organisatie past toe en licht toe hoe principes Governance Code worden toegepast (pas toe én leg uit). De organisatie volgt aanbevelingen. Wijkt alleen gemotiveerd af (pas toe òf leg uit).**
 - 1. Hoe de organisatie deze aanbevelingen toepast hangt samen met: specifieke situatie, aard van de organisatie, sluit aan bij omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie.*
 - 2. b&rvt hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid voor naleving van de code. Het bestuur neemt het initiatief voor het verankeren van de code en draagt zorg voor de naleving. Rvt houdt toezicht op naleving van de code en evalueert dat jaarlijks.*
 - 3. Het jaarverslag maakt melding van rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.*
 - 4. De verantwoording in het jaarverslag (ook op website) gaat over: wijze toepassing principes en aanbevelingen, wijze van overleg met intern en externe belanghebbenden. Functioneren van b&rvt, wijze van omgang met dilemma's en situaties van belangenverstremming of tegenstrijdigheid. Toepassing van beleid t.a.v. risicobeheersing en interne controle. Honorering en/of vergoedingsbeleid, beloningsbeleid, beloning, contractduur en (neven)functies van b&rvt.*

- **3. Integer en rolbewust handelen:** bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. (zijn alert op belangenverstremming, vermijden ongewenste belangenverstremming, gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.
 - 1. B&rvt zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid.*
 - 2. B&rvt vergewissen zich van de onafhankelijkheid van hun leden. B&rvt hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder of toezichthouder. Zij aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van de rvt geen (neven)functies die gezien de aard of tijdsbeslag raken aan hun functioneren.*
 - 3. Een voormalig bestuurder kan gedurende 4 jaar geen toezichthouder van de organisatie zijn.*

4. B&t laten het organisatiebelang prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van bevoordeling van henzelf of hun naasten.

5. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstremeling zo vroeg mogelijk te signaleren.

- **4. Bestuurders en toezichhouders zijn zich bewust van eigen rol, onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en taken. Ze handelen overeenkomstig deze bewustheid.**
 - 1. De bestuurder stelt rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie vast na overleg met en instemming van de rvt. Organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken eenduidige toedeling mogelijk van bestuurlijke en toezichhoudende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.*
 - 2. Toezichhouders nemen geen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over die tot de bestuurder behoren.*
 - 3. De bestuurder zorgt dat de rvt zijn toezichhoudende rol volledig kan uitoefenen en treedt niet in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de toezichhouders.*
 - 4. De bestuurder legt verantwoordelijkheid af aan de rvt en geeft deze de informatie die nodig is om goed te kunnen functioneren. De bestuurder doet dit gevraagd, ongevraagd en tijdig. Over informatievoorziening zijn schriftelijke afspraken.*
 - 5. De leden van de rvt hebben gezamenlijk en afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. De raad van toezicht kan informatie vragen aan de bestuurder, overige functionarissen van de organisatie en de externe accountant.*

- **5. Zorgvuldig besturen:** de bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.
 - 1. De bestuurder handelt bij vervulling van zijn taak steeds vanuit perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie en weegt daarbij artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en van interne en externe belanghebbenden zorgvuldig en evenwichtig af.*
 - 2. De bestuurder zorgt dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor de culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. De bestuurder doet dit zowel intern als extern met subsidienten, sponsors, private en overige financiers.*
 - 3. De bestuurder bevordert goede wederzijdse betrekkingen met interne en externe belanghebbenden. De bestuurder stelt vast wie belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.*
 - 4. Indien meerhoofdig bestuur kan men taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval worden onderlinge taak-, verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze vastgelegd in het bestuursreglement, dat goedkeuring behoeft van de rvt.*
 - 5. De bestuurder zorgt goed toegerust te zijn voor adequate vervulling van zijn functie en blijft daartoe aan eigen ontwikkeling werken.*

- **6. De bestuurder gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen in de organisatie.**

1. *De bestuurder is verantwoordelijk voor naleving van wet- en regelgeving, het artistiek en zakelijk beleid en het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. Hij voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risicobeheersing en controle.*
2. *De bestuurder handelt als goed werkgever, schept randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden en stelt een interne gedragscode- of integriteitscode op. De Code Diversiteit en Inclusie en de Fair Practice Code kunnen hierbij behulpzaam zijn.*
3. *De bestuurder maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van de rvt als deze onregelmatigheden de bestuurder of de rvt zelf betreffen.*
4. *Belaonigsbeleid voor medewerkers past bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.*

- **7. Goed toezicht uitoefenen:** de Raad van Toezicht voert zijn toezichthoudende adviserende en werkgeversrol op professionele en onafhankelijke wijze uit.

1. *De rvt vervult zijn rol vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Zij toetst of de bestuurder bij de uitoefening van zijn taak deze vervult als omschreven onder de principes 1 t/m 6 en de daarvan afgeleide aanbevelingen.*
2. *De leden van de rvt houden actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. Zij bewaken de maatschappelijke doelstelling en continuïteit van de organisatie. Ze geeft de bestuurder ruimte voor ondernemerschap vanuit het besef dat besturen het maken van keuzes is waaraan kansen en risico's verbonden zijn.*
3. *De toezichthoudende taak heeft in ieder geval betrekking op: realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie, strategie, identiteit en continuïteit, verhouding met de financiers, dialoog met interne en externe belanghebbenden, naleving wet- en regelgeving. Bedrijfsvoering, risicobeheer en het zakelijk beleid.*
4. *De rvt benoemt, mede op advies van de bestuurder, de externe accountant, telkens voor een periode van maximaal 4 jaar. Deze brengt minstens 1x per jaar verslag uit aan de rvt. De accountant krijgt geen opdrachten uit de organisatie die zijn onafhankelijke controlewerkzaamheden in gevaar kunnen brengen. De bestuurder rapporteert jaarlijks aan de rvt over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.*
5. *De rvt heeft in overleg met de bestuurder contact met de belangrijkste financiers van de organisatie.*
6. *De rvt adviseert de bestuurder op beslissingen, zowel anticiperend als reflecterend, gevraagd en ongevraagd.*
7. *In de rol van werkgever beslist de rvt over profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden, beloning, beoordeling, schorsing en ontslag van de bestuurder(s). Bij benoeming van een bestuurder toetst de rvt diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie.*
8. *Toezichthouders treden op als ambassadeur en representeren in overleg met de bestuurder de organisatie.*

9. *De rvt is verantwoordelijk voor eigen functioneren, ze legt in een reglement onderlinge taakverdeling en werkwijze vast. Iedere toezichthouder moet voldoende tijd hebben voor een goede taakvervulling.*
10. *De rvt bespreekt eigen functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van de bestuurder. Eens per drie jaar onder externe begeleiding. Aan de orde komen: functioneren rvt, samenwerking met de bestuurder, onderlinge samenwerking, hierover rapporteert men in het jaarverslag.*
11. *De rvt bespreekt tenminste eenmaal per jaar met de bestuurder het functioneren van de bestuurder en de onderlinge samenwerking.*
12. *De voorzitter bereidt de agenda voor, leidt vergaderingen, zorgt voor zorgvuldige besluitvorming in de rvt, bewaakt goed functioneren en evaluatie rvt. De organisatie zorgt voor goede ondersteuning van de voorzitter.*
13. *In situaties van mogelijke belangenverstremming, tegenstrijdig belang, onderlinge conflicten of calamiteiten bevordert de voorzitter zorgvuldige behandeling en besluitvorming. De voorzitter is in zulke situaties eerste aanspreekpunt (voor de bestuurder, voor de rvt en externe belanghebbenden).*

- **8. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.**

1. *De rvt bestaat uit ten minste drie leden, de samenstelling is zodanig dat ze haar rollen naar behoren kan vervullen. Ze waarborgt eigen onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit. Aandacht gaat onder meer uit naar: kennis van het culturele veld, zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap.*
2. *De organisatie maakt vacatures in de rvt openbaar en werft nieuwe leden op basis van profielschetsen via een transparante procedure. De rvt herijkt periodiek de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en de actuele strategische koers.*
3. *Ieder lid moet het beleid op hoofdlijnen kunnen beoordelen (algemeen, artistiek, zakelijk). Daarnaast draagt ieder lid specifieke deskundigheid bij overeenkomstig de kennis en expertise waarover de rvt overeenkomstig eigen profielschets dient te beschikken.*
4. *Maximale zittingsperiode bedraagt maximaal tweemaal vier jaar. Dit dient vastgelegd in de statuten. Herbenoeming vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Evenwichtige samenstelling van de rvt, actuele profielschets en evaluatie van functioneren van de betrokkene vormen de basis hiervoor.*
5. *Het rooster van aftreden is zodanig dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden (zonder herbenoembaar te zijn). Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.*
6. *Nieuwe toezichthouders krijgen een introductieprogramma aangeboden. Dat gaat in op wat voor hun functioneren relevant is. De rvt bespreekt jaarlijks in welk opzicht er (individueel of gezamenlijk) behoefte is aan verdieping of verbreding van hun kennis.*
7. *De rvt stelt eventuele vergoeding voor zijn leden vast, passend bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie. De vergoeding is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.*

Fair Practice Code met in achtneming van Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en inclusie.

- Eerlijke duurzame transparante bedrijfsvoering.
- Respectvolle solidaire bedrijfsvoering.
- Rekening houdend met elkaars belangen.
- Ten dienste van een sterke sector.
- Potentie en kansen van makers ten volle benutten.

Solidariteit:

- Betaling redelijk en eerlijk. Indien voorhanden: aanhouden cao's en honorarium richtlijnen.
- Auteursrechten vergoedingen op grond van artikel 25 C van de auteurswet.
- Scherp kijken naar verhouding betaalde onbetaalde krachten.
- Ook voor stageplaatsen, vrijwilligers een heldere definitie van functie, arbeidsvoorwaarden en passende vergoeding.
- Uitsluitend werken met opdrachtnemers/onderaannemers die volgens de Fair Practice Code werken.
- Bij pitches en prijsvragenbeleid professionele arbeid vergoeden voor deelnemers.

Transparantie:

- Bedrijfsvoering zo transparant mogelijk.
- Gegevens over bedrijfsvoering waar mogelijk delen en publiek toegankelijk maken.
- Instellingen nemen verantwoordelijkheid om de code toe te passen vanuit [pas toe en leg uit principe](#).
- Aandacht aan code besteden in project en jaarverslagen.
- Kennis en expertise waar mogelijk delen.

Duurzaamheid

- Produceren met oog op kwaliteit en lange termijn.
- Investeren in het potentieel en de ontwikkeling van werkenden, scholing en ruimte tot ontwikkeling wordt waar mogelijk geboden.
- Evaluatie is onderdeel van samenwerking.
- Werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijk om overbelasting te voorkomen.
- Daarom verantwoordelijk marktgedrag door gezamenlijke inzet voor gezamenlijk beleid.
- Diensten worden niet onder de kostprijs aangeboden.
- Constructief omgaan met materieel en immaterieel kapitaal met respect voor persoonlijke investeringen in culturele producten.

Diversiteit

- Gezamenlijke zorg voor meer inclusiviteit in de breedst denkbare zin.
- Gezamenlijke zorg voor implementeren Code Culturele Diversiteit en Inclusie.
- Gezamenlijke zorg voor brede representatie in publiek programma en personeel in vertegenwoordigende organen en beleidsvormende processen.
- Waar nodig structuur, eigen organisatie, arbeidsvoorwaarden aanpassen op diversiteit.

Vertrouwen

- Ruimte voor maatwerk (bijv. t.a.v. subsidie eisen, bedrijfsdoelen).
- Balans tussen transparantie/bureaucratie en belang van de individuele instelling.
- Kwaliteit als uitgangspunt.
- Zorgvuldigheid t.a.v. representatie en vermelding. Door toezien op eigenaarschap bronvermelding en rechtenafdracht.
- Zorg voor een laagdrempelige afwikkeling van geschillen bijvoorbeeld door aansluiting bij geschillencommissie auteurscontractenrecht.
- In onderling overleg tot oplossingen van eventuele geschillen komen.

Code Diversiteit & Inclusie

5 principes:

- Weten waar je staat.
- Diversiteit en inclusie integreren in je visie.
- Draagvlak creëren binnen je organisatie voor het naleven van de/een code.
- Een plan van aanpak voor continue verbetering.
- Monitoren en evalueren en verantwoording afleggen t.a.v. naleven van de code.

Diversiteit: Mate waarin de diversiteit van de samenleving gerepresenteerd wordt in Rozet programma, publiek, Rozetters en samenwerkingspartners.

Inclusie: Mate waarin alle betrokkenen zichzelf kunnen/mogen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen.

Toegankelijkheid: Fysiek, bereikbaarheid van voorzieningen, informatieve toegankelijkheid, digitaal, sociaal en financiële toegankelijkheid.