

Handreiking – De Governance Code Cultuur en het jaarverslag - bestuursmodel

Voor wie is dit document bedoeld?

Je bent verantwoordelijk voor het opstellen van (een deel van) het jaarverslag van een organisatie met bestuur-directie-model. Klik hier voor de [versie voor organisaties met raad-van-toezichtmodel](#).

Wat staat er wel en niet in dit document?

Wel: handvatten en een checklist om in het jaarverslag op een goede manier aandacht te besteden aan de Governance Code Cultuur.

Niet: zaken die om een andere reden verplicht zijn in een jaarverslag (bijvoorbeeld vanwege subsidievoorwaarden waar je organisatie aan moet voldoen).

Wat is de Governance Code Cultuur?

Governance is de manier waarop je organisatie bestuur en toezicht inricht. Het gaat over besturen, beleid maken, besluiten, uitvoeren en toezicht houden. Maar ook over gedrag, verantwoordelijkheid en integriteit. De Governance Code Cultuur helpt culturele organisaties om de governance goed in te richten. Zo kunnen mensen erop vertrouwen dat je organisatie goed wordt bestuurd, dat het toezicht goed functioneert en dat je (maatschappelijke) verantwoordelijkheid neemt. In het kort: dat jouw organisatie de gangbare standaarden voor goed bestuur en toezicht volgt.

Je kunt de Governance Code Cultuur [hier](#) downloaden/bestellen.

Deze handreiking gaat in op de principes van de Code. Daarna vind je een checklist die alle punten uit de Code over je jaarverslag kort samenvat. Tenslotte gaan we kort in op de verschillende onderdelen van je jaarverslag.

I. Principes en aanbevelingen van de Code

In de Code staan 8 principes met bijbehorende aanbevelingen. Voor de principes geldt: pas deze toe, én leg uit hoe je dit doet. Voor de aanbevelingen geldt: pas deze toe, maar leg alleen uit als je een of meer aanbevelingen niet opvolgt of anders invult (pas toe óf leg uit).

De 8 principes zijn verplicht, maar omdat organisaties binnen de cultuursector sterk verschillen, kan de invulling voor iedere organisatie net anders zijn. Een kleine presentatie-instelling zal de Code anders toepassen dan een groot museum. Daarom geef je in het jaarverslag een korte toelichting op de wijze waarop jouw organisatie deze

heeft ingevuld in het verslagjaar. Je mag zelf bepalen waar je de toelichting opneemt in het jaarverslag. In onderstaand overzicht vind je de 8 principes uit de Code, en de hulpvragen die je kunt gebruiken om een goede toelichting te geven.

Tip *Kijk nog eens goed naar de aanbevelingen die in de Code bij elk principe staan. Deze hebben we hier niet herhaald.*

Principe 1

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

Hulpvragen bij principe 1

- Wat is de maatschappelijke doelstelling van je organisatie?
- Wat heb je het afgelopen jaar gedaan om je maatschappelijke doelstelling te realiseren? En hoe?
- Hoe ben je het afgelopen jaar in gesprek gegaan over je maatschappelijke doelstelling met interne en externe belanghebbenden?

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').

Principe 2 gaat over hoe de organisatie de Code toepast. Daarbij zijn naast de principes ook de aanbevelingen belangrijk. Alle 8 principes bevatten meerdere aanbevelingen. Voor de aanbevelingen geldt 'pas toe óf leg uit'. Dit houdt in dat de aanbevelingen uit de Code moeten worden toegepast, tenzij afwijken van de aanbeveling beter is voor jouw organisatie. Redenen om af te wijken kunnen samenhangen met de aard, omvang of specifieke omstandigheden van je organisatie. Als je afwijkt van een aanbeveling, dan leg je dit uit in het jaarverslag.

Hulpvragen bij principe 2

- Wijk je af van één of meerdere van de aanbevelingen? Zo ja, licht dit toe in het jaarverslag.
- Heb je de Governance Code Cultuur 2019 al (volledig) geïmplementeerd? Waarom wel of niet?
- Welke stappen heb je de afgelopen periode al gezet om de Code toe te passen? Denk aan aanpassingen of concrete acties. Wat heeft dat concreet opgeleverd voor jouw organisatie?

Tip *Neem in het jaarverslag een zin op met de volgende strekking: ‘<Naam van je organisatie> past de principes en aanbevelingen van de Governance Code Cultuur 2019 toe.’*

Principe 3

Bestuursleden en directieleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremgeling, vermijden ongewenste belangenverstremgeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Hulpvragen bij principe 3

- Heeft jouw organisatie spelregels of beleid rondom belangenverstremgeling? Zo ja, licht dit toe in het jaarverslag. Zo nee, waarom niet? Wanneer wordt dit vastgesteld?
- Is er sprake geweest van belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang in het verslagjaar?

Principe 4

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

Hulpvragen bij principe 4

- Hoe heb je de verdeling van taken en bevoegdheden tussen de bestuursleden en de directieleden vastgelegd?
- Zijn bestuursleden en directieleden zich voldoende bewust van hun rol, taken en bevoegdheden? Waar blijkt dat uit?
- Zijn er afspraken over hoe de directie het bestuur informeert? En zijn die afspraken schriftelijk vastgelegd?
- Hoe geeft het bestuur vorm aan de verantwoordelijkheid om alle informatie te verkrijgen die nodig is om haar rol goed te kunnen vervullen?

Principe 5

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

Hulpvragen bij principe 5

- Hoe geeft het bestuur invulling aan de algemene en dagelijkse leiding?
- Hoe geeft het bestuur vorm aan zijn professionele ontwikkeling?

Principe 6

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

Hulpvragen bij principe 6

- Hoe geeft het bestuur vorm aan 'goed werkgeverschap'?
- Hoe is vormgegeven aan risicobeheersing en interne controle?
- Heeft je organisatie een interne gedragscode en/of een integriteitscode?
- Heeft je organisatie een (externe) vertrouwenspersoon aangesteld?
- Heeft je organisatie de Code Diversiteit & Inclusie geïmplementeerd? Welke dilemma's levert dit op? En hoe ga je daarmee om?
- Heeft je organisatie de Fair Practice Code geïmplementeerd? Welke dilemma's levert dit op? En hoe ga je daarmee om?

Principe 7

Principe 7 vervalt in de bestuur-directie-versie van de Governance Code Cultuur.

Principe 8

Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Hulpvragen bij principe 8

- Hoe zorgt het bestuur dat haar deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid gewaarborgd blijft?
- Past de samenstelling van het bestuur bij de opgave waar jouw organisatie de komende jaren voor staat? Is de profielschets van het bestuur nog actueel?
- Is er een introductieprogramma voor nieuwe leden van het bestuur? Hoe ziet dat eruit?

Tip Publiceer het jaarverslag op een gemakkelijk vindbare plek op de website van je organisatie. Zo voldoe je aan principe 2, aanbeveling 4.

II. Checklist Governance in het jaarverslag

Nu je de principes en aanbevelingen in je verantwoording hebt betrokken, is het goed om stil te staan of onderstaande punten uit de Code die betrekking hebben op het jaarverslag hierin op een goede wijze terugkomen:

In het bestuursverslag

- Rechtsvorm van de organisatie en het gehanteerde bestuursmodel.
- Toelichting op de manier waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden.
- Toelichting op het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle.
- Vergaderfrequentie: hoe vaak heeft het bestuur vergaderd? Wat waren de belangrijkste onderwerpen?
- Het functioneren van het bestuur: wat is bijvoorbeeld de frequentie van hun zelfevaluatie en wat zijn aandachtspunten.
- Toelichting op dilemma's en belangenverstremming: de manier waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstremming of tegenstrijdig belang.
- De honorering en/of vergoedingsregels van de leden van het bestuur.
- Overzicht van de (neven)functies van de leden van het bestuur.
- Het rooster van aftreden van het bestuur.

In de jaarrekening

- Geen verplichtingen vanuit de Code.

III. Onderdelen van het jaarverslag

Het jaarverslag geeft een feitelijk overzicht van de activiteiten en de financiële stand van zaken in het afgelopen jaar. Vaak wordt gesproken over het boekjaar of het verslagjaar. Voorop staat dat de gegevens correct en niet misleidend zijn. Ook de verantwoording van het bestuur over de activiteiten en de financiële stand van zaken maken deel uit van het jaarverslag. Er is geen vaste formule voor een jaarverslag: vaak geldt dat hoe groter de organisatie is, hoe uitgebreider het jaarverslag moet zijn om de activiteiten van het

afgelopen jaar goed weer te geven. Een jaarverslag van een organisatie met bestuur-directie-model bestaat gewoonlijk uit de volgende onderdelen:

1. Het bestuursverslag: in dit onderdeel verantwoordt het bestuur zich over de activiteiten, de bereikte resultaten, de contacten met belanghebbenden en over de missie, visie en doelstellingen van de organisatie. Dit deel kan ook geschreven zijn door de directie, met goedkeuring van het bestuur.
2. De jaarrekening: dit onderdeel bevat een financiële analyse van de activiteiten gedurende het boekjaar en een financieel overzicht van de staat van de organisatie.

Vaak stellen subsidiegevers de voorwaarde dat de jaarrekening op feitelijke juistheid gecontroleerd wordt door een accountant.