

Governance Code Cultuur

Toepassing door Stichting Nieuwlicht

versie 1.2, op basis van het bestuur-directie-model 2019

Januari 2024

WAARDE SCHEPPEN VOOR EN IN DE SAMENLEVING

Principe 1

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

Stichting Nieuwlicht organiseert projecten waarin culturele waarde gecreëerd en overgedragen wordt door middel van concertseries. Deze concertseries zijn van waarde voor zowel het algemeen publiek als de betrokken artiesten, musici, technici, etc.

Aanbevelingen

1. De organisatie heeft een bestuur en een professionele directie en geeft ruimte voor betrokkenheid van belanghebbenden.
2. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt de artistieke integriteit.
3. De organisatie kent een integere en open cultuur. Het bestuur en de directie dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.
4. De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuur en directie zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.
5. Bij (mede)financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatieoverschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.

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).

In dit document licht stichting Nieuwlicht toe hoe de principes worden toegepast en waar en waarom eventueel van de aanbevelingen wordt afgeweken.

Aanbevelingen

1. Hoe de organisatie de aanbevelingen uit de Code precies toepast, hangt samen met de specifieke situatie en de aard van de organisatie en sluit aan bij omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie.
2. In de organisatie draagt het bestuur de verantwoordelijkheid voor het naleven van de Code. Het bestuur neemt het initiatief voor het verankeren van de Code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de Code door de organisatie. Het bestuur houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.

3. Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.
4. De verantwoording in het jaarverslag - dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst - gaat in ieder geval over:
 - de wijze waarop de organisatie de principes en aanbevelingen van de Code heeft toegepast;
 - de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden;
 - het functioneren van het bestuur en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstremming of tegenstrijdig belang;
 - de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle;
 - het beloningsbeleid, de beloning, contractduur en (neven)functies van de directie;
 - de honorering en/of vergoedingsregels en (neven)functies van de leden van het bestuur.

→ Tot op heden is bovenstaande verantwoording nog niet volledig toegepast in de jaarverslagen. Met ingang van het jaarverslag 2023 zal op de voor Nieuwlicht relevante onderdelen wel worden ingegaan.

INTEGER EN ROLBEWUST HANDELEN

Principe 3

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

De bestuursleden en directeur zijn onafhankelijk en kennen geen directe onderlinge betrokkenheid. De vriendschappelijke relatie van bestuursleden met de directeur, die aan de basis ligt van hun benoeming bij oprichting van de stichting, staat hun onafhankelijk handelen niet in de weg en zij gaan hier integer mee om. Zowel bestuursleden als directie zijn zich bewust van belangenverstremming die ontstaat door de uitvoerende activiteiten van de directeur, voortvloeiend uit zijn dubbelfunctie als uitvoerend artistiek leider. Op onderstaande manieren borgt de stichting dat deze belangenverstremming transparant en controleerbaar blijft:

- *Directeur legt projectbegrotingen ter goedkeuring voor aan bestuur, voordat overgegaan wordt tot uitvoering;*
- *Directeur rapporteert na afloop over de realisatie van projecten, met name over de financiële realisatie ten opzichte van de betreffende begroting;*
- *Directeur vraagt toestemming van bestuur voor betalingen groter dan de gevolmachtigde € 5.000 en tevens voor subsidie- en fondsaanvragen groter dan de gevolmachtigde € 25.000.*
- *Bestuur ziet erop toe dat de beloning van de directeur voor zijn uitvoerende activiteiten in gezonde en logische verhouding staat tot overige kosten en beloningen, en tevens dat deze beloning relevant en Fair Practice is;*
- *Bestuur controleert de door de directeur gevoerde financiële administratie en heeft zelfstandig toegang tot het door de stichting gebruikte administratiesysteem.*

Bij het groeien van de stichting is de wens en verwachting dat artistieke en zakelijke leiding verder uit elkaar gehaald kunnen en moeten worden, door het aanstellen van een zakelijk leider naast de artistiek leider. Vooralsnog is dit echter niet aan de orde, aangezien de

activiteiten van de stichting nog dermate kleinschalig en onregelmatig zijn dat de functie van zakelijk leider te klein zou zijn om er iemand voor aan te trekken.

Aanbevelingen

1. Bestuursleden en directieleden zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.
2. Het bestuur vergewist zich van de onafhankelijkheid van zijn leden. Bestuursleden hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder. Zij aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren. Leden van de directie aanvaarden geen nevenfuncties zonder voorafgaande toestemming van het bestuur.
3. Een voormalig directeur kan gedurende een periode van vier jaar geen bestuurslid van de organisatie zijn.
4. Bestuursleden en directieleden laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.
5. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstremgeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstremgeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuursleden en directieleden op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.
6. Bestuursleden en directieleden melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstremgeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaffen hem of haar daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokken bestuursleden en/of directieleden of er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.
7. Als er sprake is van geconstateerde ongewenste belangenverstremgeling zorgt het betrokken bestuurslid of directielid ervoor dat deze belangenverstremgeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer het betrokken bestuurslid of directielid hierin nalatig is.
8. Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt het betrokken bestuurslid of directielid niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.
9. Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuursleden of directieleden (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring van het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

Principe 4

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

Nieuwlicht heeft een duidelijk en overzichtelijk organisatiemodel, waarin de verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor alle betrokkenen duidelijk gemaakt zijn.

Aanbevelingen

1. Het bestuur stelt de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie vast. De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Afspraken over wat er gemandateerd wordt aan een directie liggen vast in een reglement.

→ *Besturingsmodel, organisatiestructuur en financiële inrichting worden omschreven op de website <https://nieuwlicht.nu> Het mandaat van de directeur is omschreven in een door de bestuursleden ondertekende procuratieregeling.*

2. (Geschrapt in deze versie.)
3. (Geschrapt in deze versie.)
4. 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, ongevraagd en tijdig. Over de informatievoorziening zijn schriftelijk afspraken gemaakt.

→ *Over de informatievoorziening zijn geen aparte schriftelijke afspraken gemaakt, anders dan dat de directeur het bestuur op de hoogte houdt van belangrijke ontwikkelingen in lopende projecten en verder zoals omschreven onder principe 3.*

5. De leden van het bestuur hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. Het bestuur kan informatie vragen aan de directeur, aan overige functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.
6. De directeur rapporteert aan het bestuur over contacten met de externe belanghebbenden. Het gaat dan om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten.

→ *Voor Nieuwlicht gaat dit voornamelijk om subsidie- en fondsaanvragen. Door middel van een online dashboard is voor bestuur en directie gemakkelijk in te zien wat de status van de diverse aanvragen is. Het dashboard wordt up-to-date gehouden door de directeur.*

7. Bestuur en directie zorgen dat zij vanuit het belang van de organisatie conflicten met (een lid van) de directie, binnen de directie, binnen het bestuur of tussen directie en het bestuur onderling actief beheersen en zo snel mogelijk oplossen. Arbeidsconflicten worden door het bestuur opgelost.

8. Het bestuur bevordert de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie. Zij maakt afspraken over de omgang met het medezeggenschapsorgaan.

→ *Nieuwlicht heeft geen vaste medewerkers buiten de directeur. Een medezeggenschapsorgaan is dan ook niet van toepassing. De directeur wordt uiteraard wel betrokken bij het bepalen van het beleid van de organisatie, zeker gezien zijn dubbelfunctie als artistiek leider.*

ZORGVULDIG BESTUREN

Principe 5

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie. De directie geeft namens het bestuur uitvoering aan de dagelijkse leiding.

De directeur initieert en organiseert projecten, vanuit en volgens de missie, visie, en doelstellingen van stichting Nieuwlicht. Het bestuur toetst projectideeën aan de doelstellingen en ziet toe op een realistische projectbegroting, voordat aan uitvoer van projecten wordt overgegaan. Na afloop controleert het bestuur de uitvoering van de projecten, zowel inhoudelijk als financieel.

Aanbevelingen

1. Bestuur en directie handelen bij de vervulling van hun taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Bestuur en directie wegen daarbij de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.
2. Bestuur en directie zorgen ervoor dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Bestuur en directie doen dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.
3. Bestuur en directie bevorderen goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn. Directie en bestuur voeren periodiek overleg met de belangrijke externe belanghebbenden, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
4. Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt het bestuur zijn onderlinge taak- en verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze vast in het bestuursreglement. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die door het bestuur gemandateerd zijn aan de directie liggen vast in een directiereglement. Bij mandatering blijft de eindverantwoordelijkheid liggen bij het bestuur.
5. Bestuursleden zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

Onderstaande aanbevelingen komen uit Principe 7 van de officiële Governance Code Cultuur, maar zijn hieronder toegevoegd om de volgorde van deze bestuur-versie logisch te houden.

6. Het bestuur heeft als taak ook bij mandatering wel nadrukkelijk aandacht te hebben voor de volgende zaken:
 - De strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie;
 - Naleving van wet- en regelgeving;
 - De bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid.
7. Het bestuur benoemt, mede op advies van de directeur, de externe accountant, telkens voor een periode van maximaal vier jaar. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de bestuursvergadering verslag uit van zijn bevindingen. De externe accountant krijgt vanuit de organisatie geen opdrachten die zijn onafhankelijke controlewerkzaamheden in gevaar zouden kunnen brengen. De directeur rapporteert jaarlijks aan het bestuur over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.
→ *Gezien de beperkte grootte van de stichting en haar activiteiten is een externe accountant niet verplicht. Ook ziet het bestuur dit niet als nodig en wordt de penningmeester in staat geacht om de jaarrekening te controleren, eventueel bijgestaan door de overige bestuursleden.*
8. Bij de benoeming van een directeur toetst het bestuur diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de directiefunctie.
9. Het bestuur bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van de directie. Eens per drie jaar doet het bestuur dat onder externe begeleiding. Aan de orde komen: het functioneren van het bestuur, de samenwerking tussen bestuur en directie, alsmede de onderlinge samenwerking tussen de leden van het bestuur. Het bestuur rapporteert hierover in het jaarverslag.

→ In de afgelopen jaren is over bovenstaande niet gerapporteerd, met ingang van het jaarverslag 2023 zal dit wel worden gedaan. Voor 2024 wordt de bespreking met een extern begeleider gepland.

10. Het bestuur bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de directeur over zijn functioneren en de onderlinge samenwerking.
11. De voorzitter heeft bijzondere taken: hij of zij bereidt de agenda voor, 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 organisatie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.

→ Voorbereiding van vergaderingen en ander (online) overleg gebeurt in samenwerking met de directeur, in verband met zijn kennis van lopende zaken en vraagstukken.

12. In situaties waarbij sprake is van (mogelijke) belangenverstrengeling, tegenstrijdig belang, onderlinge conflicten of calamiteiten bevordert de voorzitter een zorgvuldige behandeling en besluitvorming door het bestuur. Hij of zij is in zulke situaties het eerste aanspreekpunt voor het de organisatie, de directeur, het bestuur en externe belanghebbenden.

ZORGVULDIG BESTUREN

Principe 6

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

Aanbevelingen

1. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de 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. Het bestuur voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risicobeheersing en controle.
2. Het bestuur handelt als goed werkgever: het schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden en stelt een interne gedrags- of integriteitscode op. De Code Culturele Diversiteit en de Fair Practice Code kunnen hierbij behulpzaam zijn.

→ Tot nu toe heeft het bestuur bovenstaande min of meer als impliciet bij het goed functioneren van de stichting beschouwd. Begin 2024 wordt onderzocht hoe dit expliciet te maken op een wijze die bij de stichting past, voortvloeiende uit het uitwerken van de genoemde codes.

3. Het bestuur 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 het bestuur als deze onregelmatigheden het bestuur zelf betreffen.

→ De stichting zal voortaan ook voor (tijdelijke) projectmedewerkers inzichtelijk maken dat de voorzitter voor bovenstaande als aanspreekpunt fungeert.

4. Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.

Principe 7

Dit principe vervalt in deze bestuur-versie, omdat principe 7 van de Governance Code Cultuur expliciet gaat over de rol van de raad van toezicht. Enkele aanbevelingen, die wel van toepassing zijn in een bestuurmodel, zijn ondergebracht bij principe 5.

Principe 8

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

Het huidige bestuur is op initiatief van oprichter en huidige directeur benoemd, met inachtneming van onafhankelijkheid en voldoende deskundigheid. Voor toekomstige bestuursleden zullen onderstaande aanbevelingen verder opgevolgd worden.

Aanbevelingen

1. Het bestuur bestaat uit ten minste drie leden. Het bestuur waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld, ondernemerschap en naar diversiteit in leeftijd, geslacht, etnische en maatschappelijke achtergrond.
→ *De wens is om bij het aantrekken van toekomstige bestuursleden deskundigheid en diversiteit meer aandacht te geven.*
2. De organisatie maakt vacatures in het bestuur openbaar en werft nieuwe bestuursleden op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt het bestuur de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.
3. Elk bestuurslid moet het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elk bestuurslid met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover het bestuur overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken.
4. De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dat statutair vast. Herbenoeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van het betrokken bestuurslid vormen hiervoor de basis.
5. Er geldt een zodanig rooster van aftreden 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 bestuursleden krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren als bestuurslid relevant zijn. Jaarlijks bespreekt het bestuur in welk opzicht de bestuursleden individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.
7. Het bestuur stelt een eventuele vergoeding voor zijn leden vast, passend bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Deze vergoeding is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.