

Voorwoord

De GCC geeft de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van het bestuur aan en biedt een werkzaam en praktisch kader voor goed bestuur. Stichting De Pletterij heeft een bestuur-model zonder raad van toezicht ingesteld en het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid binnen De Pletterij. De Pletterij handelt vanaf 01-01-2023 conform de Governance Code Cultuur, editie 2019.

Principes en aanbevelingen.

De GCC bestaat uit acht principes en bij elk principe zijn aanbevelingen opgesteld.

Voor de principes geldt “pas toe én leg uit “ en deze moeten worden gevolgd, maar omdat deze ruim zijn opgesteld en onze organisatie klein is, is er sprake van proportionele toepassing.

Voor de aanbevelingen geldt “ pas toe óf leg uit ” en van de aanbevelingen kan worden afgeweken, mits dit wordt beargumenteerd. Als kleine organisatie maken we van de mogelijkheid gebruik deze laatste eveneens proportioneel toe te passen. In deze bijlage wordt in de rechter kolom cursief aangegeven hoe wij de acht uitgangspunten en de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur hanteren en toepassen óf uitgelegd waarom en hoe wij dit invullen.

Governance Code Cultuur De Pletterij

Principe 1 waarde scheppen voor en in de samenleving	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen en acties door De Pletterij.
De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele en sociale waarde te creëren, over te dragen en/of te registreren.	1. De organisatie heeft een bestuur op vrijwillige basis en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden. (??€)	<i>Dit wordt proportioneel toegepast en naar gehandeld. Zie statuten art. 5 Het bestuur is zodanig samengesteld dat een goede taakverdeling is gewaarborgd. Er is voldoende evenwicht qua besluitvorming en kritisch evaluerend vermogen. De namen van de bestuurders staan in het jaarverslag.</i>
	2. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt vakinhoudelijk integriteit.	<i>Zie art. 4 statuten.</i>
	3. De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuursleden dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeld functie.	<i>Dit onderschrijven we. Bestuur is altijd benaderbaar en de communicatie onderling kent korte lijnen. De Pletterij streeft naar een diverse samenstelling van het bestuur.</i>

	<p>4. De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuur is zich hiervan bewust en gaat bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.</p>	<p><i>De Pletterij, voorheen Mondiaal Centrum, heeft diversiteit van oudsher als kerntaak. De activiteiten van de Pletterij faciliteren deze doelstelling</i></p>
	<p>5. Bij(mede) financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatie overschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.</p>	<p><i>Zie Art. 14 van de statuten. Voor donaties en middelen uit private bron wordt een aparte stichting opgericht.</i></p>
<p>Principe 2 Waarde scheppen voor en in de samenleving.</p>	<p>Aanbevelingen</p>	<p>Toepassing etc. door De Pletterij</p>
<p>De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan (pas toe en leg uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe of leg uit).</p>	<p>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 de omvang, rechts vorm en besturingsmodel van de organisatie.</p>	<p><i>De Pletterij past dit toe</i></p>
	<p>2. In de organisatie heeft 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</p>	<p><i>In 2023 wordt de CGC vastgesteld. Het naleven is staande praktijk en wordt jaarlijks in het jaarverslag geëvalueerd.</i></p>

	op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.	
	3. Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.	<i>Dit passen we toe.</i>
	4. De verantwoording in het jaarverslag - dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst – gaat in ieder geval over: <ul style="list-style-type: none"> – de wijze waarop de organisatie de principes en de 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 belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang; – de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheer en interne controle; – de honorering en/of de vergoedingsregels en (neven)- functies van de bestuursleden. 	<i>Deze aanbeveling wordt gedeeltelijk toegepast. Vanaf 2023 zal het jaarverslag op de website worden gepubliceerd. Evaluatie van de CGC is onderdeel van het jaarverslag.</i>
Principe 3 integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassing, etc door De Pletterij

<p>Bestuursleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremgeling , ver mijden ongewenste belangen verstremgeling en gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.</p>	<p>1. Bestuursleden zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft dit en handelt ernaar. Bestuursleden zijn onbevoegd alleen beslissingen te nemen. Zie art. 9 statuten. Middels jaarverslag en jaarrekening wordt financiële verantwoording afgelegd. In nieuwsbrieven worden activiteiten en informatie verstrekt.</i></p>
	<p>2. Het bestuur vergewist zich van de onafhankelijkheid van zijn leden en zij hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder. Zij aanvaarden zonder vooraf gaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies, die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan het functioneren</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft dit volledig en handelt ernaar. Hier is naar gekeken en hiervan is geen sprake.</i></p>
	<p>3. Bestuursleden laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.</p>	<p><i>Dit geldt binnen het handelen als bestuurslid.</i></p>

	<p>4. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstremgeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangen verstremgeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuursleden op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft en past deze aanbeveling toe.</i></p>
	<p>5. Bestuursleden melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstremgeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaffen hem/haar daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de afwezigheid van de betrokken bestuursleden of er sprake is van ongewenste belangen verstremgeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft dit, past dit toe en maakt hiervan in het jaarverslag melding.</i></p>
	<p>6. Als er sprake is van geconstateerde ongewenste belangenverstremgeling zorgt het betrokken bestuurslid ervoor dat deze belangenverstremgeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer betrokken bestuurslid hierin nalatig is.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft dit, past dit toe en maakt hiervan in het jaarverslag melding.</i></p>

	7. Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt het betrokken bestuurslid niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.	<i>De Pletterij onderschrijft dit en past toe.</i>
	8. Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuursleden (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.	<i>De Pletterij onderschrijft dit en past toe.</i>
Principe 4 Integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassingen, etc. door De Pletterij
Bestuursleden zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.	1. Het bestuur stelt de rechts vorm en het besturingsmodel van de organisatie vast. De organisatiestructuur en de financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden.	<i>Dit passen we toe. Is in de statuten vastgelegd. De financiële inrichting is eveneens beschreven. Zie statuten art. 12, 13, 14.</i>

	<p>2. 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 functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft deze aanbeveling en past toe.</i></p>
	<p>3. Het bestuur bevordert, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie. Zij maakt afspraken over de omgang met het medezeggenschapsorgaan .</p>	<p><i>Wordt onderschreven; het medezeggenschapsorgaan is binnen De Pletterij niet van toepassing. De Pletterij heeft 2 medewerkers in dienst en verder vrijwilligers. Ideeën van vrijwilligers worden via de directeur aan het bestuur voorgelegd.</i></p>
<p>Principe 5 Zorgvuldig besturen.</p>	<p>Aanbevelingen</p>	<p>Toepassing, etc. door STPH</p>
<p>Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.</p>	<p>1. Het bestuur handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Het bestuur weegt daarbij de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.</p>	<p><i>Wordt onderschreven en toegepast door De Pletterij. De directeur is verantwoordelijk voor controle van de financiële dekking van de activiteiten.</i></p>

	<p>2. Het bestuur zorgt ervoor dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.</p>	<p><i>Wordt onderschreven en staat bij De Pletterij hoog in het vaandel.</i></p>
	<p>3. Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belang-hebbers. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft deze aanbeveling, echter het vaststellen van wie belangrijke externe belanghebbenden zijn, gebeurt door de staf en wordt vervolgens voorgelegd en besproken in de bestuursvergaderingen.</i></p>
	<p>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.</p>	<p><i>Wordt volledig toegepast. Zie het statuten art. 6</i></p>
	<p>5. Bestuursleden zorgen dat zij goed zijn toegerust voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft deze aanbeveling maar deze is niet van toepassing op haar bestuur maar ondersteunt desgewenst zulke ontwikkeling.</i></p>
<p>Principe 6 Zorgvuldig besturen</p>	<p>Aanbevelingen</p>	<p>Toepassingen, etc. door De Pletterij</p>

<p>Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.</p>	<p>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</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft en past deze aanbeveling toe.</i></p>
---	--	--

	<p>activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. Het bestuur voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risico beheersing en controle.</p>	
	<p>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 Diversiteit en de Fair Practice Code vormen hierbij het uitgangspunt.</p>	<p><i>De Pletterij onderschrijft deze aanbeveling en zal indien noodzakelijk een interne gedragscode opstellen. In het dagelijks beleid passen we deze code toe waar mogelijk.</i></p>
	<p>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.</p>	<p><i>De Pletterij heeft een vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen indien conflicten e.d. intern niet opgelost kunnen worden.</i></p>

	4. Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.	<i>De Pletterij onderschrijft dit en past dit toe.</i>
Principe 7 Goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. De Pletterij
		<i>Principe 7 is niet uitgewerkt door De Pletterij het bestuursmodel zonder raad van toezicht heeft vastgelegd. Zie statuten. Wellicht zal er t.z.t. wel een Raad van Toezicht komen.</i>
Principe 8 goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. De Pletterij
Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.	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.	<i>STPH past dit toe. Zie statuten art. 5: bestuur bestaat minimaal uit 4 personen.</i>

	<p>2. De organisatie maakt vacatures in het bestuur openbaar en werft nieuwe bestuursleden op basis van profiel schetsen 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.</p>	<p><i>Dit wordt niet toegepast. Vacatures voor bestuursleden worden door coöptatie geworven.</i></p>
	<p>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 de expertise waarover het bestuur overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken.</p>	<p><i>Dit past De Pletterij toe.</i></p>
	<p>4. De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dit 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.</p>	<p><i>Van deze aanbeveling wordt afgeweken; De Pletterij volgt de statuten zie art. 5. Bestuursleden zitten maximaal tweemaal 3 jaar.</i></p>

	<p>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.</p>	<p><i>Wordt gedeeltelijk toegepast; zie hiertoe het jaarverslag en de website. Het rooster van aftreden is niet openbaar. .</i></p>
	<p>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.</p>	<p><i>Nieuwe bestuursleden worden door de voorzitter ingewerkt</i></p>

	<p>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) subsidie voorwaarden.</p>	<p><i>Bestuursleden ontvangen geen vergoedingen</i></p>
--	---	---