

Cultuurplan 2025-2028

Checklist

governance

jaarverslag

Over dit formulier

Dit formulier is onderdeel van de aanvraag voor de verlening/vaststelling van de jaarlijkse subsidie in het kader van het Cultuurplan 2025-2028. U leest er meer over op www.rotterdam.nl/kunst-en-cultuur.

Hulp bij invullen

Bel het telefoonnummer van team Subsidieadministratie: 010 267 48 50 of mail naar: subsidie@rotterdam.nl.

Privacy

De gemeente gaat zorgvuldig om met uw gegevens. Meer leest u hierover op www.rotterdam.nl/privacy.

■ Gegevens instelling

Naam

Jaar

Besturingsmodel

Raad van toezicht

Bestuur

Monistisch bestuur (one-tier)

In het **raad-van-toezicht-model (hierna RvT-model)** kent de organisatie een statutair bestuur (meestal een of meerdere directeur-bestuurder(s)) dat verantwoordelijk is voor het beleid, de uitvoering en de verantwoording. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken van de stichting. Daarnaast heeft de raad van toezicht tot taak het bestuur met raad terzijde te staan. Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich naar het belang van de stichting en haar organisatie. Het bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht over het gevoerde beleid.

In het **bestuur-model** is het bestuur eindverantwoordelijk voor de stichting: voor het beleid, de uitvoering en de verantwoording. Als er door het bestuur een directie wordt ingesteld, voert deze namens het bestuur het beleid of een deel daarvan uit. Veel kan aan de directie overgelaten worden, maar het statutair bestuur blijft eindverantwoordelijk voor alles wat de directie doet. De directeur zorgt bijvoorbeeld voor de dagelijkse gang van zaken bij de stichting. De directeur kan van het bestuur ook een titel krijgen, zoals zakelijk of artistiek leider. De directeur is in dit model zelf geen statutair bestuurder maar handelt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Het bestuur ziet toe op wat de directeur doet.

In een **monistisch bestuur-model (ook wel het one-tier-model genoemd)** bestaat het bestuur zowel uit uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders. One tier betekent dat het bestuur maar één niveau heeft, één orgaan is. De uitvoerende bestuurders geven leiding aan de stichting. De niet-uitvoerende bestuurders houden toezicht, dragen zowel uitvoerende als niet-uitvoerende kandidaat-bestuurders voor en bepalen het salaris en andere vergoedingen van de uitvoerende bestuurders. Zelf zijn de niet-uitvoerende bestuurders onbezoldigd. De niet-uitvoerende bestuurders hebben dus dezelfde soort functie als de raad van toezicht. Maar ze staan veel dichter bij de uitvoerende bestuurders. Ze vergaderen samen en nemen samen besluiten. Daardoor krijgen niet-uitvoerende bestuurders vaak meer informatie dan een raad van toezicht, en zijn ze meer betrokken bij de taken van uitvoerende bestuurders. De voorzitter van het bestuur is altijd een niet-uitvoerende bestuurder.

■ 1. Governance Code Cultuur

De Governance Code Cultuur 2019 bestaat uit acht **principes** die weliswaar ruim gesteld maar ook verplichtend zijn. Daarom geldt voor alle principes 'pas toe **én** leg uit'. Ze moeten gevolgd worden en **allemaal** worden toegelicht in het jaarverslag, zelfs als er niet van wordt afgeweken. Bij elk principe zijn **aanbevelingen** opgesteld die concrete aanwijzingen geven voor handelen. Voor de aanbevelingen geldt 'pas toe **óf** leg uit'. Dat wil zeggen dat u afwijkingen in het jaarverslag moet motiveren. Hoe de aanbevelingen uit de Code worden toegepast, hangt samen met de specifieke situatie en de aard van de organisatie en sluit aan bij de omvang, de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.

Is in het jaarverslag beschreven of alle acht principes van de code zijn toegepast? (**principe**)

Ja

Nee

Zijn afwijkingen van de aanbevelingen van de code in het jaarverslag gemotiveerd? (**principe**)

Ja

Nee

Zijn er in het verslagjaar wijzigingen op het gebied van de governance geweest?

Ja

Nee

Indien ja, bieden de statuten en de Governance Code Cultuur ruimte voor deze wijziging dan wel zijn de statuten dienovereenkomstig aangepast?

Ja

Nee

Niet van toepassing

Toelichting

■ 2. Bestuur/raad van toezicht

De organisatie maakt vacatures in de raad van toezicht/het bestuur openbaar en werft nieuwe leden op basis van profielschetsen en via een transparante procedure.

Periodiek herijkt de raad van toezicht/het bestuur de profielschets(en) op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie. De maximale (statutair vastgelegde) zittingstermijn bedraagt een periode van ten hoogste tweemaal vier jaar. Herbenoeming vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van de betrokken toezichthouder/ bestuurder vormen hiervoor de basis.

Waren er in het verslagjaar vacatures in het bestuur/de raad van toezicht?

Ja

Nee

Toelichting

Zo ja, zijn deze vacatures openbaar gemaakt? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

*Hoe heeft de selectie van nieuwe leden plaatsgevonden en hoe is zorggedragen voor een heldere en eenduidige procedure? **(aanbeveling)***

Zijn in het verslagjaar (her)benoemingen van leden van het bestuur/de raad van toezicht aan de orde geweest?

Ja

Nee

Zo ja, welke (her)benoemingen hebben plaatsgevonden?

Is sprake van een actuele inschrijving van uw stichting bij de Kamer van Koophandel, waarin de meest recente (her)benoemingen en andere wijzigingen zijn verwerkt?

Ja

Nee

Komt de datum van aantreden van de nieuwe leden volgens het rooster van aftreden overeen met de geregistreerde datum in functie in het uittreksel van de Kamer van Koophandel?

NB Indien dit niet het geval is, dient u dit te corrigeren.

Ja

Nee

Zijn er in het verslagjaar andere wijzigingen geweest in het bestuur/de raad van toezicht (bijvoorbeeld een functiewissel)?

Ja

Nee

Toelichting

De raad van toezicht bespreekt ten minste eenmaal per jaar **met** het bestuur het functioneren van het bestuur en de onderlinge samenwerking.

De raad van toezicht/het bestuur bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar **buiten aanwezigheid** van het bestuur/directie. Eens per drie jaar doet hij dat onder **externe begeleiding**. Aan de orde komen: het functioneren van de raad van toezicht/het bestuur, de samenwerking tussen de raad van toezicht/het bestuur en het bestuur/directie en de onderlinge samenwerking tussen de leden van de raad van toezicht/het bestuur. De raad van toezicht/het bestuur rapporteert hierover in het jaarverslag.

Is in het jaarverslag gerapporteerd over het functioneren van de raad van toezicht/het bestuur, de samenwerking tussen de raad van toezicht en het bestuur en de onderlinge samenwerking tussen de leden van de raad van toezicht/het bestuur. **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit. In het jaarverslag wordt opgenomen hoe de organisatie overleg heeft gevoerd met interne en externe belanghebbenden.

Hoe is vastgesteld wie de belangrijke interne en externe belanghebbenden zijn? (aanbeveling)

Is in het verslagjaar periodiek overleg geweest met de interne en externe belanghebbenden? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is in het jaarverslag opgenomen of en hoe uw organisatie overleg heeft gevoerd met interne en externe belanghebbenden? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Het bestuur is verantwoordelijk 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. De toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle wordt opgenomen in het jaarverslag.

Heeft uw organisatie beleid voor risicobeheersing en interne controle? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is in het jaarverslag opgenomen hoe het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle is toegepast? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

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. DeCode Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code kunnen hierbij behulpzaam zijn. 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 de raad van toezicht/het bestuur als deze onregelmatigheden het bestuur of de raad van toezicht zelf betreffen.

Heeft uw organisatie een interne gedrags- of integriteitscode? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is er binnen uw organisatie een vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

■ 3. Bezoldigingen

In het jaarverslag moet informatie worden opgenomen over het beloningsbeleid, beloning en contractduur van de directie (bestuur-model) resp. directeur-bestuurder(s) (RvT-model) en honorering en/of vergoedingsregels van de leden van het bestuur (bestuur-model) resp. leden van de raad van toezicht (RvT-model).

Leden van de directie en het bestuur (bestuur-model) of de directeur-bestuurder(s) en leden van de raad van toezicht (RvT-model).

Is in het jaarverslag informatie opgenomen over het beloningsbeleid van de directie (bestuur-model) resp. directeur-bestuurder(s) (RvT-model)? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Is in het jaarverslag informatie opgenomen over de hoogte van de beloning van de directie (bestuur-model) resp. directeur-bestuurder(s) (RvT-model)? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Is in het jaarverslag informatie opgenomen over de contractduur van de leden van de directie (bestuur-model) resp. de directeur-bestuurder(s) (RvT-model)? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Is in het jaarverslag informatie opgenomen over de honorering en/of vergoedingsregels van de leden van het bestuur (bestuur-model) resp. leden van de raad van toezicht (RvT-model)? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Indien één of meerdere van bovenstaande vragen met nee zijn beantwoord, kunt u dan aangeven waarom deze informatie niet is opgenomen in het jaarverslag?

■ 4. Wet Normering Topinkomens (WNT)

Met ingang van 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) van kracht (zie www.topinkomens.nl). Het doel van de WNT is het tegengaan van bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi) publieke sector. Op grond van de WNT worden inkomens en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij (semi)publieke instellingen genormeerd en openbaar gemaakt. De bezoldigingsmaxima worden jaarlijks geïndexeerd. Topfunctionarissen zijn degenen die behoren tot het hoogste uitvoerende of toezichthoudende orgaan, of de laag daaronder, en in die rol verantwoordelijk zijn voor de gehele instelling of rechtspersoon. Ook extern ingehuurd topfunctionarissen vallen onder de WNT

WNT-instellingen hebben een publicatieplicht (de WNT-gegevens worden opgenomen in de jaarstukken en gecontroleerd door de accountant) en een openbaarmakingsplicht. In de jaarstukken moeten op grond van de WNT de inkomens en ontslagvergoedingen van de (gewezen) topfunctionarissen worden opgenomen, ongeacht of deze onder of boven de norm zijn. Overschrijdingen van de norm moeten gemotiveerd worden. Ook topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vallen onder de WNT, ongeacht de wijze waarop de functie wordt vervuld (inhuur (ZZP), detachering, uitzending en dergelijke). De publicatieplicht geldt eveneens voor niet-topfunctionarissen die in loondienst zijn en die een bezoldiging of ontslagvergoeding ontvangen boven de geldende WNT-norm

Alle WNT-instellingen zijn **verplicht** de WNT-verantwoording openbaar toegankelijk op internet te publiceren voor een periode van tenminste zeven jaar. De gegevens moeten vrij toegankelijk en eenvoudig te vinden zijn. Voor de openbaarmaking kan gebruik worden gemaakt van het [verantwoordingsmodel](#) zoals te vinden op de website www.topinkomens.nl. Dan wordt voldaan aan alle verplichtingen inzake de te verantwoorden gegevens.

Valt uw instelling onder de WNT (zie toelichting hierboven)?

Ja Nee (ga door naar de vragen over het jaarverslag onder 5.)

Zo ja, zijn in de jaarstukken de inkomens en eventuele ontslagvergoedingen van de (gewezen) topfunctionarissen opgenomen, **ongeacht of deze onder of boven de norm zijn?**

Ja Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Zijn er bezoldigingen/(ontslag)vergoedingen die de WNT-norm overschrijden?

Ja Nee Niet van toepassing

Zo ja, licht toe.

Zo ja, is hiervan gemotiveerd melding gemaakt in het jaarverslag?

Ja Nee Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is de WNT-verantwoording gecontroleerd door de accountant?

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is de WNT-verantwoording van dit verslagjaar openbaar toegankelijk op internet gepubliceerd (uiterlijk 1 juli na afloop van het verslagjaar)?

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Zijn de WNT-verantwoordingen van de afgelopen zeven jaar openbaar toegankelijk op internet gepubliceerd?

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

■ 5. Jaarverslag

Een verslag van de raad van toezicht moet deel uitmaken van het jaarverslag. De raad van toezicht/bestuur vergadert volgens vastgesteld schema, tenminste tweemaal per jaar, namelijk voor het goedkeuren van jaarplan en begroting én voor de vaststelling van jaarverslag en jaarrekening. Het jaarverslag moet op de website van de organisatie worden geplaatst. Hoewel het vaak door elkaar wordt gebruikt, bestaat er een verschil tussen een jaarrekening en een jaarverslag. De jaarrekening is het financiële gedeelte met de balans en de winst- en verliesrekening en een toelichting daarop. Het jaarverslag is een inhoudelijke beschrijving van de gang van zaken in het boekjaar en andere informatie. De term jaarstukken is een praktische verzamelnaam voor de jaarrekening, het jaarverslag en de overige gegevens.

Bevat het jaarverslag een verslag van de raad van toezicht?

Ja

Nee

Niet van toepassing (bestuur-model)

Zijn in de vergaderingen van het bestuur/de raad van toezicht het jaarverslag en de jaarrekening vastgesteld?

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Is in het jaarverslag opgenomen wanneer het jaarverslag en de jaarrekening zijn vastgesteld door het bestuur/de raad van toezicht?

Ja

Nee

Toelichting

Is het jaarverslag op de website van uw organisatie geplaatst? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

■ 6. Jaarrekening

In het RvT-model moet zowel de directeur-bestuurder(s) als ieder lid van de raad van toezicht de jaarrekening ondertekenen. In het bestuur-model moet de jaarrekening zijn ondertekend door ieder lid van het bestuur. Ontbreekt de ondertekening van een of meer leden van de raad van toezicht of het bestuur, dan moet daarvan met opgave van reden melding gemaakt worden.

Is de jaarrekening ondertekend door de directeur-bestuurder(s) en alle leden van de raad van toezicht (RvT-model) of alle leden van het bestuur (bestuur-model)?

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom één of meerdere handtekeningen ontbreken?

Organisaties met een door de Belastingdienst aangewezen ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling) zijn verplicht om binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een financiële verantwoording te publiceren op hun eigen website of op een gemeenschappelijke website, zoals van een brancheorganisatie. De financiële verantwoording gaat over ten minste het laatste boekjaar en moet bestaan uit de balans, de staat van baten en lasten en een toelichting. Deze publicatieplicht staat los van onderstaande deponeringsplicht.

Heeft uw organisatie de ANBI-status?

Ja

Nee

Is of wordt de financiële verantwoording van uw organisatie binnen zes maanden na afloop van het boekjaar gepubliceerd op uw eigen of een gemeenschappelijke website?

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Stichtingen en verenigingen met **ondernemingsactiviteiten** die in twee opeenvolgende boekjaren minimaal € 6 miljoen per jaar omzetten zijn verplicht hun jaarrekening te publiceren en openbaar te maken. Dit gebeurt door middel van het deponeren van de jaarrekening bij de Kamer van Koophandel binnen acht dagen na de vaststelling. De dag van vaststelling moet zijn vermeld.

Een onderneming wordt gedreven indien sprake is van een duurzame organisatie van arbeid en kapitaal waarmee wordt deelgenomen aan het economische verkeer met het oogmerk om winst te behalen. Van het oogmerk winst te behalen is sprake als er voordeel wordt beoogd en ook redelijkerwijs kan worden verwacht (winststreven). Bij gesubsidieerde instellingen is van een winststreven geen sprake als, volgens statuten of subsidieregels, eventuele overschotten moeten worden aangewend overeenkomstig de subsidiedoeleinden of moeten worden terugbetaald aan de subsidieverstrekker. Naast het feit dat de gevormde overschotten niet vrij besteedbaar zijn, wordt er geen voordeel beoogd en verwacht.

Is uw organisatie wettelijk verplicht de jaarrekening te deponeren bij de Kamer van Koophandel?

Ja

Nee

Zo ja, is de jaarrekening gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel?

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

■ 7. Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling is een situatie waarin een bestuurder of toezichthouder meerdere belangen of functies heeft die elkaar raken. Belangenverstrengeling kan voor culturele organisaties nuttig en zelfs nodig zijn. Bepaalde vormen van belangenverstrengeling zijn echter ongewenst. Bijvoorbeeld als de belangen een zodanige invloed op elkaar hebben dat de onafhankelijkheid van een bestuurder of toezichthouder in het geding komt. Daardoor kan de organisatie worden beschadigd en vertrouwen en/of legitimiteit verliezen. Tegenstrijdig belang is een zodanig direct of indirect persoonlijk belang van een bestuurder of toezichthouder dat deze niet meer in staat is om de belangen van de (culturele) organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuurders en toezichthouders op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen. Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders of toezichthouders (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door de raad van toezicht/het bestuur. De raad van toezicht/het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag. In het jaarverslag wordt tevens beschreven hoe is omgegaan met andere dilemma's en situaties van belangenverstrengeling of tegenstrijdig.

Zijn er in het verslagjaar goedgekeurde besluiten van de raad van toezicht of het bestuur geweest waarbij sprake is van tegenstrijdige belangen?

Ja

Nee

Zo ja, zijn deze besluiten toegelicht in het jaarverslag? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Heeft uw organisatie in het verslagjaar te maken gehad met andere dilemma's van belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang?

Ja

Nee

Zo ja, is in het jaarverslag beschreven hoe hier mee is omgegaan? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Niet van toepassing

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

■ 8. Nevenfuncties

In het jaarverslag dienen de nevenfuncties van de directeur-bestuurder(s)/de leden van de raad van toezicht (RvT-model) of de leden van de directie/het bestuur (bestuur-model) te zijn opgenomen.

Zijn in het jaarverslag de nevenfuncties van de directeur-bestuurder(s)/de leden van de raad van toezicht (RvT-model) of de leden van de directie/het bestuur (bestuur-model) opgenomen? **(aanbeveling)**

Ja

Nee

Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Zo ja, leiden de genoemde nevenfuncties potentieel tot belangenverstrengeling?

Ja

Nee

Toelichting

■ 9. Accountant

Benoeming van de externe accountant geldt voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming is steeds voor een periode van maximaal vier jaar mogelijk. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van de raad van toezicht/het bestuur verslag uit van zijn bevindingen. Het bestuur rapporteert jaarlijks aan de raad van toezicht over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.

Is in het verslagjaar (her)benoeming van de accountant aan de orde geweest?

Ja

Nee

Niet van toepassing

Toelichting

■ 10. Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR)

Op 1 juli 2021 is de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (hierna WBTR) in werking getreden. De WBTR bevat maatregelen die gericht zijn op bestuur en toezicht bij verenigingen en stichtingen. Vijf maatregelen staan centraal in deze wet:

1. Voor de vereniging en de stichting wordt een wettelijke grondslag gegeven om een raad van toezicht/commissarissen of een monistisch bestuursmodel met één orgaan (bestuur bestaande uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders) in te stellen.
2. Wanneer bestuurders en toezichthouders/commissarissen van verenigingen en stichtingen een tegenstrijdig belang hebben, mogen zij niet deelnemen aan de besluitvorming.
3. Er worden regels gegeven voor aansprakelijkheid van bestuurders en toezichthouders/commissarissen van verenigingen en stichtingen in geval van faillissement wegens onbehoorlijke taakvervulling.
4. De rechter krijgt meer beoordelingsvrijheid om een bestuurder of toezichthouder/commissaris van een stichting te ontslaan als het Openbaar Ministerie of een belanghebbende daarom verzoekt.
5. Voor de vereniging en stichting geldt dat (a) de statuten een regeling moeten bevatten voor ontstentenis (bv. overlijden, ontslag) of belet (bv. ziekte) van bestuurders en toezichthouders/commissarissen en (b) een bestuurder of toezichthouder/commissaris niet meer stemmen kan uitbrengen dan de andere bestuurders of toezichthouders/commissarissen tezamen.

In de WBTR heet het toezichthoudende orgaan raad van commissarissen, maar er is bepaald dat de term raad van toezicht ook mag worden gebruikt.

De WBTR heeft gevolgen voor de governance van uw organisatie. Een deel van de wet is al onderdeel van de Governance Code Cultuur, andere regels zullen doorgevoerd moeten worden. Om aan de WBTR te voldoen zullen de meeste culturele instellingen bovendien hun statuten moeten aanpassen. Daarbij gaat het in ieder geval om de artikelen over tegenstrijdig belang, de belet- en ontstentenisregeling en het meervoudig stemrecht.

De statuten hoeven niet meteen te worden aangepast. Er geldt vanaf 1 juli 2021 een overgangsperiode van vijf jaar. Aanpassen kan dus eventueel bij de eerstvolgende statutenwijziging. Maar er moet wel naar de wet worden gehandeld, die heeft voorrang boven de statutaire bepalingen. Op 1 juli 2026 loopt de overgangsperiode af. Zijn de statuten dan nog niet aangepast? Dan worden alle bepalingen in de statuten die in strijd zijn met de WBTR automatisch ongeldig.

Meer informatie over de WBTR en de gevolgen voor uw culturele organisatie kunt u vinden op de website van [Cultuur+Ondernemen](#) en de [Rijksoverheid](#).

Geef svp aan of u door de komst van de WBTR aanpassingen moet doorvoeren in de governance van uw organisatie en/of de statuten. Zo ja, licht toe om welke aanpassingen het gaat en op welke termijn u die verwacht te gaan doorvoeren.

NB De wet is al van kracht en heeft voorrang op statutaire bepalingen.

■ 11. Versturen

Dit formulier kan bij de aanvraag voor de vaststelling van de subsidie via het subsidieportaal worden ingeleverd.