

Governance Code Cultuur (GCC)

Toepassing van de **Governance Code Cultuur (GCC)** door St. it Tsiispakhûs vanaf medio 2021

Inleiding

De GCC geeft de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van het bestuur aan en biedt een werkzaam en praktisch kader voor goed bestuur. De Stichting it Tsiispakhûs heeft als besturingsmodel het bestuurmodel zonder raad van toezicht ingesteld en het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid binnen de St. it Tsiispakhûs. St. it Tsiispakhûs handelt vanaf juli 2021 conform de Governance Code Cultuur, editie 2019.

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 we een kleine organisatie zijn, 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 organisatie maken we van de mogelijkheid gebruik deze laatste eveneens proportioneel toe te passen. In dit document wordt in de rechter kolom cursief aangegeven óf wij de acht uitgangspunten en de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur toepassen óf waarom niet en hoe wij deze toepassen.

In **de derde kolom in het rood** staan de beleidsvoornemens vermeld.

Governance Code Cultuur

Principe 1 waarde scheppen voor en in de samenleving	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen en acties door St. it Tsiispakhûs hierna genoemd STPH
De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.	1. De organisatie heeft een professioneel bestuur en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.	<i>Dit wordt proportioneel toegepast en naar gehandeld. Zie statuten art. 8 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 (allen zijn vrijwilligers). Zie bijlage voor belanghebbenden.</i>
	2. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt vakinhoudelijk integriteit (bv. collectiebeheer en presenteren van cultuur).	<i>Zie art. 3 statuten en STPH past dit volledig toe.</i>
	3. De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuursleden dragen dat uit en	<i>Dit onderschrijft STPH. Bestuur is altijd benaderbaar en de communicatie onderling</i>

	<p>vervullen aldus een voorbeeld-functie.</p>	<p><i>kent korte lijnen. Nieuwe bestuursleden krijgen de Ethische Code voor Musea overhandigd en dienen ook de GCC te onderschrijven.</i></p>
	<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>Art. 3 statuten en passen we toe. STPH neemt haar verantwoordelijkheid in het dorp en omgeving en houdt rekening met ieders belang, met de leefwereld en met belangstelling van de bezoekers. We sluiten zo mogelijk aan bij activiteiten van andere organisaties in het dorp en omgeving.</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>Indien STPH gebruik zou moeten maken van private financiering wordt dit gedaan op deze aanbevelingsvoorwaarden.</i></p>
<p>Principe 2 waarde scheppen voor en in de samenleving.</p>	<p>Aanbevelingen</p>	<p>Toepassing, etc. door STPH</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, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie.</p>	<p><i>STPH past dit proportioneel toe; in 2021 is een begin gemaakt met het invoeren en hanteren/toepassen van de GCC 2019. STPH kent het bestuursmodel waardoor een aantal principes zijn aangepast conform de aanwijzingen van het Governance model. Zie de statuten van STPH. De rechtsvorm is een Stichting met simpele statuten en met een kleine financiële exploitatie.</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</p>	<p><i>STPH past deze aanbeveling proportioneel toe. Het bestuur wil zich hiernaar gedragen en dient een plan voor deze aanbeveling op te maken en uit te voeren. Zie het Bestuursreglement van STPH. Afwijkingen van de GCC dienen</i></p>

	Het bestuur houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.	<i>in het jaarverslag te worden vermeld.</i>
	3. Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.	<i>Dit past STPH toe.</i>
	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 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 risicobeheersing en interne controle; – de honorering en/of de vergoedingsregels en (neven)-functies van de bestuursleden.	<i>Deze aanbeveling wordt gedeeltelijk toegepast. Het jaarverslag 2020 is op de website geplaatst en behandelt een deel van de aanbevelingen. Niet alle onderdelen van de aanbevelingen zijn afgerond.</i> <i>Eerst in het jaarverslag 2021 worden de aanbevelingen, genoemd onder 4, toegelicht.</i>
Principe 3 integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassing, etc door STPH
Bestuursleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.	1. Bestuursleden zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.	<i>STPH onderschrijft dit en handelt ernaar. Bestuursleden zijn onbevoegd alleen beslissingen te nemen. Zie art. 8 statuten. Middels jaarverslag en jaarrekening wordt financiële verantwoording afgelegd. In nieuwsbrieven worden activiteiten en informatie verstrekt.</i>
	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	<i>STPH onderschrijft dit volledig. Hier is naar gekeken en hiervan is geen sprake. Zie ook art. 8 lid 4 statuten. De Ethische Code voor musea is ook van toepassing op bes-</i>

	aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies, die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan het functioneren.	<i>tuursleden en op hun nevenfuncties.</i>
	3. Bestuursleden laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.	<i>Deze aanbeveling onderschrijven we en passen we toe, want is onderdeel van de ECM.</i>
	4. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuursleden op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Is ook een geldende bepaling in de Ethische Code voor Musea en het bestuur als geheel dient erop toe te zien. De spelregels genoemd in de aanbeveling moeten nog worden opgesteld.</i>
	5. Bestuursleden melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling 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 belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.	<i>Dit onderschrijven we en passen dit proportioneel toe. Indien het de voorzitter betreft verschaft deze het bestuur alle informatie en neemt deze niet deel aan de besluitvorming hieromtrent.</i>
	6. Als er sprake is van geconstateerde ongewenste belangenverstrengeling zorgt het betrokken bestuurslid ervoor dat deze belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen	<i>STPH onderschrijft de aanbeveling en probeert dit tijdig te onderkennen en op in te spelen.</i>

	wanneer betrokken bestuurslid hierin nalatig is.	
	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>Wordt door ons onderschreven. De nieuwe WBTR (1 juli 2021) is van toepassing.</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>Zie statuten art. 8 en wordt door STPH volledig onderschreven.</i>
Principe 4 integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassingen, etc. door STPH
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 rechtsvorm 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. 8.</i>
	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.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Informatie opvragen bij genoemde personen is niet van toepassing.</i>
	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.	<i>Wordt onderschreven; het medezeggenschapsorgaan is binnen STPH niet van toepassing. Vrijwilligers worden betrokken en gepeild bij beleidsbeslissingen en met hen gecommuniceerd middels vergaderingen en nieuwsbrief.</i>
Principe 5	Aanbevelingen	Toepassing, etc. door STPH

zorgvuldig besturen.		
Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.	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.	<i>Wordt toegepast door STPH. Passende- binnen het beleidsplan - activiteiten worden slechts uitgevoerd na kostendekking, al dan niet met hulp van subsidie gerealiseerd.</i>
	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.	<i>Wordt onderschreven. Als erfgoedinstelling is dit minder van toepassing.</i>
	3. 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.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling maar vaststellen van belangrijke externe belanghebbenden moet nog plaatsvinden. STPH kent geen periodiek overleg met externe relaties, wel incidenteel overleg.</i>
	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.	<i>Wordt volledig toegepast. Zie het Bestuursreglement dat is vastgelegd.</i>
	5. Bestuursleden zorgen dat zij goed zijn toegerust voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Bestuursleden volgen in overleg nascholingscursussen en workshops op hun bestuursgebied of passend binnen de doelstelling of een activiteit.</i>
Principe 6 zorgvuldig besturen	Aanbevelingen	Toepassingen, etc. door STPH
Het bestuur gaat zorgvuldig en	1. Het bestuur is eindverant-	<i>STPH onderschrijft deze</i>

verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.	woordelijk 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 risico-beheersing en controle.	<i>aanbeveling. Het bestuur zal de vier Codes volgen: ECM; GCC, CD&I en de CFP.</i>
	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.	<i>STPH heeft interne gedragscode, past deze toe. STPH is geen werkgever.</i>
	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.	<i>Wordt proportioneel door STPH onderschreven. Medewerkers hebben de overeenkomst getekend en zijn met de aanbeveling bekend. STPH kent geen benoemd vertrouwenspersoon; de vrijwilligerscoördinator fungeert als zodanig.</i>
	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>Niet van toepassing. Alle medewerkers (vrijwilligers) verrichten hun werkzaamheden onbezoldigd.</i>
Principe 7 goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. STPH
		<i>Principe 7 is niet uitgewerkt daar STPH het bestuursmodel zonder raad van toezicht heeft vastgelegd. Zie statuten.</i>
Principe 8 goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. STPH
Het bestuur is verantwoordelijk	1. Het bestuur bestaat uit ten	<i>STPH past dit proportioneel</i>

<p>voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.</p>	<p>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.</p>	<p>toe. Zie statuten art. 8: bestuur bestaat minimaal uit 5 personen. Zie ook Reglement van STPH.</p>
	<p>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.</p>	<p><i>Dit wordt niet toegepast. Vacatures in het bestuur moeten volgens art. 8 lid 4 van de statuten worden ingevuld. De gewijzigde statuten (2022) worden aan de GCC aangepast.</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 passen we toe m.u.v. aspect profielschets.</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; STPH volgt de statuten zie art. 8 lid 2. Met de voorgenomen wijziging van de statuten (2022) volgen we de GCC aanbeveling 4.</i></p>
	<p>5. Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn.</p>	<p><i>Wordt toegepast; zie hiertoe het jaarverslag en de website .</i></p>

	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.	<i>Nieuwe bestuursleden worden door hun voorganger ingewerkt. Kennisuitbreiding kan het hele jaar en door ieder bestuurslid worden aangevraagd.</i>
	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.	<i>Bestuursleden ontvangen geen vergoedingen</i>

De Governance Code Cultuur 2021

De komende beleidsperiode moeten onderstaande aanbevelingen uit de GCC door de Stichting worden overgenomen en toegepast:

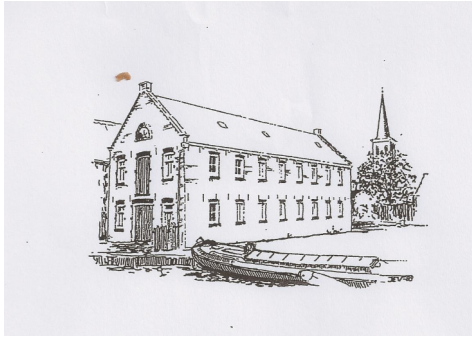
- Statuten wijzigen en in lijn brengen met de GCC wat betreft zittingstermijn bestuurders, rooster van aftreden en procedure herbenoeming
- In jaarverslag 2021 de toepassing van de GCC in de organisatie verantwoorden en evalueren

Toelichting:

Afwijken van de GCC binnen de organisatie zal in 2022 in de statuten en in de praktijk nog blijven bestaan tot de datum waarop de statuten zijn opgemaakt.

Beleidspunten

Onderwerp	Toelichting	Normen	Uitvoering	Gereed	Begroting
Statuten	Wijzigen	GCC	Bestuur	2022	€ 350,-
Regels	Belangenverstr.	GCC	Bestuur	2022	----
Stakeholders	In-extern	GCC	Bestuur	2022	----
Rooster	Aftreden	GCC	Bestuur	2022	----
Jaarverslag	2021	GCC	Secr.	2022	----



ROOSTER VAN AFTREDEN BESTUUR ST. IT TSIISPAKHÛS * ** ***

Naam	1 ^e termijn	aftreden	herbenoem	2 ^e termijn	herbenoem	aftreden	niet-herb*
H. van Putten	01-12-2009	01-12-2014	01-12-2014	01-12-2019	01-12-2019	01-12-2024	x
K. Eisma	10-01-2014	10-01-2019	10-01-2019	10-01-2024	X		
S. Eringa	01-09-2019	01-09-2020	01-09-2020	01-09-2025	X		
Tj. Dijkstra	22-11-2020	22-11-2025	22-11-2025	22-11-2029	X		
G. Hiemstra	01-03-2019	01-03-2022					

Toelichting

- * Statutair(1985) moet een bestuurslid, na twee maal te zijn herbenoemd, één jaar onverkiesbaar zijn voordat hij/zij weer een bestuursfunctie kan aanvaarden. In de kolom 'niet-herb.' betekent het teken ' x ' dat de kandidaat gedurende één jaar na de laatst vermelde datum van aftreden niet benoembaar is.
- ** De in 1985 statutair vastgelegde zittingstermijnen voor bestuursleden van de St. it Tsiispakhûs komen niet overeen met de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur en daarom past de Stichting de Code hierop niet toe. En de St. it Tsiispakhûs hanteert een rooster van aftreden niet conform de aanbevelingen van de GCC maar volgt ook hier de statuten van de Stichting. Deze afwijkingen van de aanbevelingen blijven bestaan tot de ingangsdatum van de gewijzigde statuten in 2022, die in lijn met de GCC zijn.
- *** De nieuwe zittingstermijn van een bestuurslid conform de GCC gaat óf in bij de eerstvolgende herbenoeming óf in geval van een nieuw bestuurslid bij zijn/haar benoeming, mits de nieuwe statuten inmiddels van toepassing zijn.



Lijst met Belanghebbenden van St. it Tsiispakhûs 2022

- A.. Interne:**
- Bestuursleden
 - Gastvrouwen en - heren
 - Vrijwilligers
 - Commissieleden
 - Arrangement aanbieders
- B. Externe:**
- Publiek
 - Musea regio/gemeente
 - Fries Landbouw Museum
 - Donateurs
 - Gemeente SWF
 - Museum Federatie Fryslân
 - St. Wommels
 - Dorpsbelang Wommels
 - Cultuurbureaus
 - VVV 's
 - scholen
 - Omwonenden
 - campings / B &B's / hotels
 - Opvallend reclame bureau

Spelregels GCC principe 3:

Belangenverstremgeling en bestuursleden van St. it Tsispakhûs

Het is een situatie waarin een bestuurslid meerdere belangen heeft die elkaar raken. Bij belangenverstremgeling kan men te maken krijgen met ongewenste, met nuttige en met tegenstrijdige belangen.

Gewenste of nuttige verstremgeling van belangen kan van pas komen bij het werven van fondsen of in het kader van een netwerkfunctie. Ongewenste belangenverstremgeling echter kan de onafhankelijkheid van een bestuurslid schaden en in geval van tegenstrijdig belang van een bestuurslid is deze niet meer in staat de belangen van de organisatie integer te behartigen.

De volgende (preventieve) regels hanteert de stichting:

- 1) Elk benoemd of te benoemen bestuurslid dient volkomen onafhankelijk te zijn
- 2) Elk benoemd of te benoemen bestuurslid dient geen zakelijke of andere relatie met de organisatie te hebben
- 3) Elk benoemd bestuurslid accepteert geen nevenfunctie(s) zonder goedkeuring van het bestuur. Nevenfuncties worden genoemd in het jaarverslag en daarin op de website gepubliceerd
- 4) Elk benoemd of te benoemen bestuurslid onthoudt zich van persoonlijke bevoordeling
- 5) Op elk benoemd of te benoemen bestuurslid is de ECM van toepassing
- 6) Besluiten met grote financiële gevolgen worden alleen door het bestuur genomen; zie art. 8 statuten
- 7) Bestuur dient als collectief alert op belangenverstremgeling te zijn
- 8) Bestuur zorgt voor een open sfeer waarin elk lid op een potentiële belangenverstremgeling durft te wijzen
- 9) De WBTR is leidend en de statuten dienen overeenkomstig de WBTR te komen (2022)

