

Stichting Wijkmanagement Helmond

Governance code 2022



Voorwoord

Governance gaat over het besturen en de continuïteit van organisaties. Daarnaast speelt governance een belangrijke rol in het vertrouwen en de legitimiteit die organisaties in de buitenwereld genieten. Bewust omgaan met governance is essentieel voor de versterking van organisaties.

De Governance Code biedt een normatief kader voor goed bestuur in organisaties. Door de Code te hanteren laten de verantwoordelijke bestuurders aan de buitenwereld zien dat zij de gangbare standaarden voor goed bestuur volgen. De Code komt niet in de plaats van de eigen verantwoordelijkheid van bestuurders. De Code is juist bedoeld om bewustwording en kritische reflectie door bestuur te stimuleren. Daarom biedt de Code handvatten voor het handelen in situaties die ingewikkeld zijn, zoals bijvoorbeeld in het geval van belangenverstremming. De Code is 'principle based': hij bevat algemeen geldende principes, waarvoor geldt: 'pas toe én leg uit'. Per principe zijn aanbevelingen uitgewerkt, waarvoor geldt: 'pas toe óf leg uit'. Op deze manier doen we recht aan de veelzijdigheid van de organisaties die actief zijn in het publieke domein.

De Code is ook een instrument voor financiers (overheden, fondsen en private financiers). Zij gebruiken de Code als referentiekader bij het beoordelen van een aanvraag om financiële middelen en de verantwoording over de besteding ervan door de organisatie.

Het gaat wel eens mis op het punt van integriteit en belangenverstremming. Dat maakt het noodzakelijk spelregels af te spreken ter voorkoming van ongewenste belangenverstremming en als dit zich voordoet het te beheersen en zo snel mogelijk op te lossen.

Zorgvuldig besturen

- 1.** De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.
- 2.** De organisatie past de principes van de Governance Code 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').
- 3.** Bestuurders 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.
- 4.** Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.
- 5.** Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

Toelichting bij de Code

De Code is bedoeld voor alle organisaties die er voor kiezen om deze Code te gebruiken, ongeacht rechtsvorm, besturingsmodel, financier(ing) en omvang. De Code sluit aan op financiële, juridische en fiscale kaders uit de geldende wet- en regelgeving en, voor zover van toepassing, op subsidie- voorwaarden. Deze komt daar niet voor in de plaats.

Bewust omgaan met de code

De Governance Code is een instrument voor goed bestuur. De Code gaat over het gehele besturingsproces van een organisatie: beleid, besluitvorming, uitvoering en verantwoording. De Code helpt bestuurders om bewust te reflecteren aan de hand van vragen als: 'Hoe doen we het eigenlijk?', 'Waarom doen we het zo?' en 'Wanneer doen we het goed?'

Het gaat er niet om dat we alle regels kunnen afvinken, maar of er sprake is van bewust handelen. De Code bestaat uit vijf principes. Bij elk principe zijn aanbevelingen opgesteld die concrete aanwijzingen geven voor handelen

Belangenverstrengeling


In de Code wordt expliciet stilgestaan bij de diverse aspecten van belangenverstrengeling. Belangenverstrengeling is een situatie waarin een bestuurder meerdere belangen of functies heeft die elkaar raken.

Ongewenste Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling kan voor organisaties nuttig en zelfs nodig zijn, bijvoorbeeld in het kader van fondsenwerving door bestuurders. Bepaalde vormen van belangenverstrengeling kunnen ongewenst zijn, bijvoorbeeld als de belangen een zodanige invloed op elkaar hebben dat de onafhankelijkheid van een bestuurder in het geding komt. Daardoor kan de organisatie worden beschadigd en vertrouwen en/of legitimiteit verliezen.

Tegenstrijdig belang

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 organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen



De 5 principes

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

Aanbevelingen

1.1 De organisatie heeft professioneel bestuur en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.

1.2 De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt de integriteit.

1.3 De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuurders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.

1.4 De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuurders zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.

1.5 Bij (mede)financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan.

2. De organisatie past de principes van de Governance Code 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).

Aanbevelingen

2.1 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.

2.2 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.

2.3 Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.

3. Bestuurders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenst belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Aanbevelingen

3.1 Bestuurders zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.

3.2 Het bestuur vergewist zich van de onafhankelijkheid van hun leden. Bestuurders hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder. Zij aanvaarden geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.

3.3 Bestuurders laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.

3.4 De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuurders op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.

3.5 Bestuurders melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de overige bestuursleden en verschaffen hen daarover alle relevante informatie. De overige bestuursleden besluiten dan buiten de aanwezigheid van de betrokken bestuurder of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treffen passende maatregelen.

3.6 Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling zorgt de betrokken bestuurder ervoor dat deze belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven.

3.7 Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.

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

Aanbevelingen

4.1 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 zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.

4.2 Het bestuur zorgt ervoor dat de integriteit en onafhankelijkheid die voor een organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers

4.3 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.

4.4 Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt het bestuur zijn onderlinge taak-, verantwoordelijkheids- en bevoegdheids- verdeling en werkwijze vast.

4.5 Bestuurders zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

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

Aanbevelingen

5.1 Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving, het 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.

5.2 Het bestuur handelt als goed opdrachtgever: het schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving.