



PODIUM BIARRITZ: A stage for stories without borders

Podium Biarritz Foundation, launched by Corine Meijers in the beginning of 2025, initiates, produces and distributes audiovisual projects that cross borders. We develop our own projects, but we also love collaborating with filmmakers, artists and partners from all over the world to produce and stage stories with a lot of heart that are relevant to our trying times.

Podium Biarritz is the stage we want to give to impressive and relevant stories, films, installations, immersive experiences and cross-disciplinary projects. We aim to do that through various events, partnerships, festivals and tailor made gatherings **together with YOU!**

We cross borders in 1) form, technology and subject matter, 2) in collaboration with filmmakers, artists & partners and 3) in audience reach, distributed on multiple platforms.

Themes & audiences

Podium Biarritz focuses on projects in innovative ways, that have a sense of urgency and makes us look at a variety of socially relevant topics such as technology, art, science, digitalization, migration, care, nature, climate and LGBTQI+. The stories aim to give insights, entertain, inspire, charm and sometimes amaze. Across all, we focus on non-mainstream stories that reveal something to us about the time in which we live, that can speak to anyone and everyone in our society, regardless of age, race, gender, background or species.

By creating an active exchange between maker(s) and audiences our projects often lead to personal and social impact with which we aim to improve the world.

Collaboration

The Podium Biarritz Foundation is related to Studio Biarritz but not limited by this bond in any way and is open to many kinds of collaborations in the Netherlands and abroad.

Our podium is therefore created to be shared with others. While we thrive on long term collaboration with many of our established makers, we also cover new work relations and uncharted ground by connecting with other makers in terms of education and experience, in cultural background and/or cross-disciplinary, and by connecting with partners with whom we can bring a tailor-made approach to each project.

We also often work as a coach and mentor, by sharing expertise with people and organizations that have their own (immersive) projects and want to know more about the production process, financing, outreach and distribution of it.

By working on projects with a variety of socially relevant topics and giving extra attention to diverse collaborations, Podium Biarritz aims to carry inclusivity as part of its DNA.

PODIUM BIARRITZ CODES

CULTURAL GOVERNANCE DIVERSITEIT EN INCLUSIE FAIR PRACTICE

CULTURAL GOVERNANCE

Podium Biarritz heeft het bevorderen van kunst en cultuur in het algemeen en het bevorderen van audiovisuele, cross disciplinaire en narratieve kunst en cultuur op het gebied van thema's die (momenteel) in de maatschappij (nationaal en internationaal) leven in het bijzonder, tot doel. Het creëren, overdragen en bewaren van culturele waarde is daarmee vertaald in de kern van de organisatie en draagt zij dagelijks en bij ieder project uit.

Podium Biarritz past de CCG toe. De toepassing blijkt uit deze gedetailleerde toelichting in het jaarverslag van de basisprincipes uit de CCG.

Podium Biarritz heeft richtlijnen ten aanzien van belangenverstrengeling die van toepassing zijn op het aanstellen van nieuwe leden van het bestuur of raad van toezicht. Daarnaast bieden deze richtlijnen ook houvast bij belangenverstrengeling bij de huidige leden.

In het bestuursreglement is een duidelijke taakverdeling opgenomen voor de verschillende leden en hun rollen. Ook is daarin voorzien in afspraken over tijdige informatievoorziening om de taken te kunnen vervullen.

In het bestuursreglement is voorzien in afspraken die zien op de onafhankelijkheid van de raad van toezicht.

De raad van toezicht vergadert minimaal 2 keer per jaar. Hiervan worden notulen gemaakt welke tijdig worden gedeeld met de leden. In het jaarverslag van de raad van toezicht staat een korte terugkoppeling van het aantal vergaderingen, de belangrijkste thema's en actiepunten, aanwijzingen aan het bestuur en advies. Mogelijke aandachtspunten in het licht van de CCG en CDI worden ook vermeld en waar nodig vertaalt naar actiepunten voor het bestuur. Deze punten worden vervolgens ter monitoring geagendeerd voor het volgende jaar.

Een keer per jaar wordt het functioneren van de dagelijks bestuurder geëvalueerd.

De raad van toezicht initieert twee jaarlijks een zelfevaluatie, waarvan elke 5 jaar met een extern persoon.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

De Code Diversiteit en Inclusie (CDI) zijn geïmplementeerd binnen Podium Biarritz. De CDI is onderdeel van het DNA van Podium Biarritz. Zoals in haar doestelling is terug te lezen, komt een divers aanbod, gespiegeld aan de diversiteit aan mensen, verhalen en ervaringen die de maatschappij behelst, tot uiting in de projecten die zij adapteert, stimuleert, ontwikkelt en toont. Podium Biarritz schuwt maatschappelijke thema's, knelpunten en meningen niet. Mensen en meningen hebben allen een gelijke waarde. Door de diversiteit aan verhalen en thema's komen als vanzelfsprekend steeds ook diverse verhalenvertellers en actoren aan bod. Zij krijgen een podium en het spotlight van Podium Biarritz. Een spotlight dat steeds opnieuw op zoek is naar een nieuw verhaal, een nieuwe verteller. Ongeacht afkomst, kleur of voorkeur in welke zin ook. Zo ademt Podium Biarritz verscheidenheid, diversiteit en inclusie.

FAIRPRACTICE

Podium Biarritz heeft geen personeel. Dat is een verantwoorde keuze gezien de projectmatige financiering van de projecten die zij realiseert en zichtbaar maakt. Door deze projectmatige financiering is er geen regelmatige aanwezigheid van werk noch financiering. Opdrachtnemers krijgen in overeenstemming met de Fair Practice Code eerlijk betaald naar werk. Podium Biarritz is goed opdrachtgever door voorafgaand aan de opdracht en gedurende de uitvoering hiervan te bewaken dat fair pay, fair share en fair chain worden bewaakt. Podium Biarritz heeft om deze reden geen eigen integriteitscode, maar ziet toe op gezonde randvoorwaarden waar binnen opdrachten kunnen worden uitgevoerd. Deze krijgen een plek in de opdrachtovereenkomsten. Daarbij bewaakt zij de fiscaliteit. Er dient voldoende ruimte te blijven voor ondernemerschap, risicodragerschap en eigen invulling aan de werkzaamheden door de opdrachtnemer.

Bestuursreglement Stichting Podium Biarritz en Mandaat directie

Inleiding

Dit bestuursreglement is opgesteld om de interne organisatie en het functioneren van het bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Podium Biarritz (hierna: de “Organisatie”) vast te leggen en te reguleren. Het reglement is bedoeld om te zorgen voor een efficiënte, transparante en verantwoorde besluitvorming binnen de Organisatie.

Het **doel** van de Organisatie betreft het bevorderen van kunst en cultuur in het algemeen en audiovisuele, cross disciplinaire en narratieve kunst en cultuur op het gebied van thema's die (momenteel) in de maatschappij leven in het bijzonder, zowel nationaal als internationaal.

Zij bereikt dit doel door (onder meer) :

- a. het initiëren, maken, ontwikkelen, bevorderen, organiseren, produceren, uitvoeren, verspreiden en presenteren van kunstzinnige en/of culturele uitingen in het algemeen en podium audiovisuele, cross disciplinaire en narratieve kunst en cultuur in het bijzonder;
- b. het bieden van een podium aan makers van kunst en cultuur, onder meer maar niet beperkt tot, makers van audiovisuele, cross disciplinaire (voortkomend uit film en immersie, interactieve media, innovatie en nieuwe technologieën) en narratieve kunst en cultuur;
- c. het (doen) organiseren en ontwikkelen van educatie op het gebied van kunst en cultuur;
- d. het (doen) organiseren, ontwikkelen en uitvoeren van campagnes op het gebied van kunst en cultuur;
- e. het onderhouden van contacten en het samenwerken met organisaties die zich (mede) richten op kunst en cultuur en andere partijen die kunnen bijdragen aan het realiseren van de doelstelling van de stichting;
- f. het stimuleren, initiëren en uitvoering geven aan creatieve uitingen, projecten, activiteiten en initiatieven in de meest ruime zin van het woord die bijdragen aan het realiseren van het doel van de stichting;
- g. het werven van fondsen.

Op de Organisatie zijn onder meer de Governance Code Cultuur, de Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie van toepassing, welke codes daar waar wenselijk in dit reglement worden verwerkt.

Bijgaand reglement is in samenspraak met de statuten van de Organisatie.

Artikel 1: Samenstelling van het Bestuur

1.1 Het Bestuur bestaat uit een lid, ook wel de directeur-bestuurder genaamd.

1.2. De directeur- bestuurder wordt benoemd en geschorst door de Raad van Toezicht. Voorafgaand aan een eerstvolgende sollicitatieronde zal de vacaturetekst vooraf worden opgesteld, waarin de competenties zullen worden omschreven. Deze tekst wordt door de Raad van Toezicht vooraf vastgesteld.

Artikel 2: Benoeming en Zittingsduur

2.1 De directeur-bestuurder wordt benoemd voor een periode 4 jaar. Dit kan worden verlengd met een tweede vier jaar.

De directeur-bestuurder treedt af conform het vastgestelde aftreedschema en in overeenstemming met de Richtlijnen belangenverstrengeling Stichting Podium Biarritz.

2.2 Voor de Raad van Toezicht wordt eenzelfde periode gehanteerd.

Artikel 3: Taken en Verantwoordelijkheden

3.1 De directeur-bestuurder is belast met het besturen van de Organisatie en is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken. Dit houdt in ieder geval in dat de directeur-bestuurder

- een jaarplan opstelt en voorlegt aan het Bestuur, vergezeld van een jaarbegroting en (bijgewerkte) langere termijnvisie/meerjarenplan voor de Organisatie;

- sept. tot eind 2024 en 2025 betroffen de eerste opstartjaren. Eind 2025 zal er ter goedkeuring een tweejarplan worden voorgelegd door de directeur bestuurder aan de raad van toezicht voor de periode 2026-2027.

- tijdig de jaarrekening (inclusief een verslag van de baten en lasten en een balans) en jaarrapportages voorbereidt en deze voorlegt ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht;

- alle voorwaarden die (vanwege) externe financiering (waaronder subsidieverlening) op de Organisatie of haar financiering van toepassing zijn, controleert, monitort, nakomt, communiceert, verantwoordt, rapporteert e.d.;

- verantwoordelijk is voor de personeelsorganisatie en de dagelijkse organisatie van de onderneming en een veilige werkomgeving voor hen;

- prioriteit in de projecten aanbrengt waarbij de directeur de toepasselijke codes in acht neemt;

- deelneemt aan sector overkoepelende organisatiestructuren of -overleggen of events die naar mening van de directeur de positie en continuïteit van de Organisatie kunnen versterken of bestendigen.

3.2 De directeur-bestuurder stelt, na goedkeuring van de Raad van Toezicht het (strategisch) beleid voor de Organisatie vast waarmee haar doel kan worden bereikt, en ziet toe op de uitvoering daarvan. De Raad van Toezicht is door het jaar heen bereikbaar als sparringpartner voor de directeur-bestuurder in het verdiepen van de koers, strategie en meerwaarde van de Organisatie voor de sector.

3.3 De directeur-bestuurder ziet toe op risicobeheersing en interne controle. De directeur-bestuurder koppelt zo vaak als zij nodig acht wijzigingen in de risico's van de Organisatie ter consultatie terug aan de Raad van Toezicht.

3.4 De directeur-bestuurder ziet toe op de nakoming van De Fair Practice Code, door te toetsen of de vergoedingen van werkenden als fair kunnen worden bestempeld. De Code Governance Cultuur is deels verankerd in het aftreedschema als ook in de artikelen aangaande tegenstrijdig belang en ziet toe op de Code Inclusie en Diversiteit bij het aannamebeleid.

3.5 De directeur-bestuurder legt – in aanvulling op de statuten - de volgende besluiten ter schriftelijke goedkeuring voor aan de Raad van Toezicht, bij gebreke waarvan zij niet bevoegd is de Organisatie te vertegenwoordigen:

- het kopen, verkopen, uitlenen, verhuren, van roerende goederen boven een (dag)waarde van € 25.000,- EUR ex btw

- subsidieaanvragen groter dan € 250.000,- EUR ex btw:

- alle besluiten die de vastgestelde jaarbegroting te buiten gaan of hier anderszins in grote mate van afwijken;
- alle besluiten die niet in overeenstemming zijn met (de bedoeling van) het vastgestelde jaarplan;
- het aangaan of verbreken van voor de Organisatie essentiële samenwerkingspartners.

3.6 De directeur-bestuurder betreft één of meer leden van de Raad van Toezicht bij de volgende overleggen:

- Bij goedkeuring van de beleidsdocumenten, naar alle waarschijnlijkheid tijdens een bestuurlijke vergadering, verantwoordingsoverleg.

3.7 De directeur-bestuurder en Raad van Toezicht leggen de besluitvorming ex artikel 3.5 en 3.6 schriftelijk vast.

3.8 De Raad van Toezicht, dan wel een afvaardiging daarvan, bespreekt jaarlijks – bij voorkeur in december – het functioneren van de directeur-bestuurder. De aanwijzingen van de Raad van Toezicht zal de directeur-bestuurder in de uitvoering van haar taken verwerken. Indien de Raad van Toezicht en directeur-bestuurder constateren dat er behoefte zou zijn aan bijscholing of verdieping van kennis op een bepaald onderwerp, dan zal worden bekeken hoe, op welke termijn en wijze, hierin kan worden voorzien.

Artikel 4: De Raad van Toezicht

4.1 De Raad van Toezicht bestaat uit minimaal drie en maximaal zeven leden. Leden worden voor 4 jaar benoemd en kunnen eenmalig worden herbenoemd. Het aftreedschema en de Richtlijnen Belangenverstrengeling Podium Biarritz zijn van toepassing. De Raad van Toezicht heeft uit zijn midden een voorzitter benoemd (Janneke Gulen) en één lid verzocht de rol van penningmeester (Julia Ton) en één lid de rol van secretaris (Nasim Miradi) te vervullen.

4.2 De voorzitter leidt de vergaderingen van de Raad van Toezicht en zorgt voor een goed functioneren van de Raad van Toezicht.

4.3 Bij afwezigheid van de voorzitter neemt een ander lid van de Raad van Toezicht diens taken over.

4.5 Een lid van de Raad van Toezicht zal de rol van secretaris vervullen. De secretaris van de Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het voorbereiden van de vergaderingen alsook de vastlegging daarvan.

4.6 Het lid van de Raad van Toezicht dat de rol van penningmeester heeft toebedeeld gekregen legt zich toe op de controlebevoegdheden van de Raad van Toezicht ten aanzien van de financiën en meer specifiek de jaarrekening. De Organisatie heeft een extern accountant. De Raad van Toezicht zal door deze accountant worden geïnformeerd over de financiële stand van zaken van de Organisatie. De penningmeester zal daar waar nodig verdiepende vragen stellen over het beleid van de Organisatie en de uitvoering daarvan. De directeur-bestuurder zal op eerste verzoek aanvullende stukken overleggen aan de Raad van Toezicht ter onderbouwing van de financiële strategie en uitvoering daarvan.

4.7 Aangezien het directeur-bestuurder (financieel) eindverantwoordelijk is voor de Organisatie heeft het Bestuur te allen tijde recht op (aanvullende) (financiële) informatie van de accountant. Om een goede communicatie te bewerkstelligen buiten de geplande vergaderingen om zal de directeur-bestuurder de Raad van Toezicht ook tussentijds op de hoogte te houden van de dagelijkse praktijk.

4.8 De rol van de Raad van Toezicht is het gevraagd en ongevraagd adviseren, zowel anticiperend als reflecterend op beslissingen van de directeur-bestuurder. Bij de vervulling van deze taak richten de leden van de Raad van Toezicht zich naar het belang van de Organisatie in het bijzonder vanuit de

maatschappelijke doelstelling daarvan. De Raad van Toezicht toetst of de directeur-bestuurder bij de uitoefening van haar taken een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en de belangen van de interne en externe belanghebbenden.

Artikel 5: Vergaderingen van de Raad van Toezicht

5.1 De Raad van Toezicht vergadert ten minste twee keer per jaar en verder zo vaak als nodig wordt geacht, en in aanwezigheid van de directeur-bestuurder, tenzij de Raad van Toezicht anders besluit.

5.2 Vergaderingen worden bijeengeroepen door de voorzitter. De secretaris maakt van iedere vergadering een kort verslag met in ieder geval de besluiten en overeengekomen actiepunten. Dit verslag zal zo spoedig mogelijk na de vergadering aan de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder, tenzij deze niet bij de vergadering aanwezig was, worden verzonden ter inzage/goedkeuring.

5.3 Vergaderstukken worden ten minste zeven dagen voor de vergadering aan de Raad van Toezicht toegezonden.

5.4 Besluiten worden, tenzij anders voorgeschreven in de statuten, genomen bij volstrekte meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen wordt het besluit geacht te zijn verworpen.

5.5 Tweejaarlijks (in de even jaren) houdt de Raad van Toezicht een aparte vergadering waarbij zelfevaluatie is geagendeerd. Deze evaluatie zal desgewenst door een externe adviseur worden begeleid. Eens in de vijf jaar zal ten minste een extern advies worden ingewonnen over het functioneren van de Raad van Toezicht, de directeur-bestuurder en de Organisatie. De ingewonnen adviezen zullen worden geïncorporeerd het in het beleid en meerjarenplan van de Organisatie.

Artikel 6: Besluitvorming / Quorum van de Raad van Toezicht

6.1 De Raad van Toezicht kan besluiten nemen indien de meerderheid van de leden aanwezig is en met een gewone meerderheid van stemmen, bij gebreke waarvan een tweede vergadering wordt bijeengeroepen waarin – overeenkomstig de statuten- ook zonder meerderheid besluiten kunnen worden genomen. Ieder lid van de Raad van Toezicht heeft één stem, tenzij statutaire beperkingen of de Richtlijnen Belangenverstrengeling het stemmen beperken of uitsluiten. De stem van de directeur-bestuurder is bij de besluitvorming door de Raad van Toezicht adviserend.

6.2 In gevallen kan besluitvorming ook schriftelijk of elektronisch plaatsvinden, mits alle leden hiermee instemmen. Besluitvorming wordt zorgvuldig vastgelegd en opgeslagen.

Artikel 7: Geheimhouding en Vertrouwelijkheid

7.1 De leden van de Raad van Toezicht zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in hun hoedanigheid van hun lidmaatschap verkrijgen. Deze geheimhouding strekt uitdrukkelijk niet uit tot ongewenste omgangsvormen, waarvan te allen tijde melding kan worden gedaan bij de vertrouwenspersoon of Mores.nl.

7.2 Deze verplichting blijft ook na beëindiging van het lidmaatschap van kracht.

Artikel 8: Belangenconflicten

8.1 Leden van de Raad van Toezicht vermijden elke situatie waarin sprake kan zijn van een belangenconflict. Dit kan een specifiek onderwerp van besluitvorming betreffen of de positie die een lid bekleedt bij een andere organisatie.

8.2 Leden melden potentiële belangenconflicten onmiddellijk aan de voorzitter. De voorzitter meldt aan de secretaris.

8.3 Het betreffende lid onthoudt zich van deelneming aan de beraadslaging en besluitvorming over het onderwerp waarbij een belangenconflict speelt. Indien de belangverstrengeling zich verder uitstrekt dat enkele onderwerpen, dan zal in de Raad van Toezicht worden besproken of het lid zijn/haar taak nog wel kan continueren, of dat deze zal aftreden.

Artikel 9 Vaststelling en wijziging

9.1 Dit reglement is vastgesteld tijdens de vergadering op 7 oktober 2025.

9.2 Nieuwe leden van de Raad van Toezicht zullen worden verzocht dit reglement te onderschrijven. Dit kan door de acceptatie ervan te notuleren bij de eerste vergadering.

9.3 Wijzigingen aan dit reglement kunnen enkel worden doorgevoerd indien en voor zover deze niet in strijd zijn met de wet of statuten en deze wijzigingen zijn vastgesteld in overeenstemming met de hierin opgenomen besluitvorming.

Suggesties verwerken Codes in organisatie en verantwoording

Hieronder is een verantwoording opgenomen op de 8 uitgangspunten van de Code Cultural Governance. Waarbij de andere codes, de Code Diversiteit en Inclusie en Fair Practice Code aan bod komen onder punt 6.

Deze 8 punten kunnen naar gelang de situatie daar om vraagt worden ingezet vertaald naar het gevraagde format. Denk aan een beleidsplan, jaarverslag, subsidieaanvraag.

De Code Cultural Governance (CCG) vindt inbedding in de organisatie door:

- Een aftreedschema waarin de bestuurstermijnen zijn verankerd (zie voorbeeld).
- Overwegingen tav belangenverstremgeling zijn opgenomen in het Bestuursreglement .
- Door de 8 afwegingen van de CCG op te nemen in het bestuurs-jaarverslag. Ieder met een korte toelichting op de toepassing ervan in de stichting. Deze 8 zijn:

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

Podium Biarritz heeft het bevorderen van kunst en cultuur in het algemeen en het bevorderen van audiovisuele, cross disciplinaire en narratieve kunst en cultuur op het gebied van thema's die (momenteel) in de maatschappij (nationaal en internationaal) leven in het bijzonder, tot doel.

Het creëren, overdragen en bewaren van culturele waarde is daarmee vertaald in de kern van de organisatie en draagt zij dagelijks en bij ieder project uit.

2. De organisatie past de principes van de CCG 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').

Podium Biarritz past de CCG toe. De toepassing blijkt uit deze gedetailleerde toelichting in het jaarverslag van de basisprincipes uit de CCG.

3. Bestuurders en toezichthouders 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.

Podium Biarritz heeft richtlijnen ten aanzien van belangenverstremgeling die van toepassing zijn op het aanstellen van nieuwe leden van het bestuur of raad van toezicht. Daarnaast bieden deze richtlijnen ook houvast bij belangenverstremgeling bij de huidige leden. Er is in het afgelopen jaar (geen) sprake geweest van belangenverstremgeling

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

In het bestuursreglement is een duidelijke taakverdeling opgenomen voor de verschillende leden en hun rollen. Ook is daarin voorzien in afspraken over tijdige informatievoorziening om de taken te kunnen vervullen.

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

Het bestuur heeft door het jaar heen het beleid bepaalt en uitgevoerd. Podium Biarritz heeft een x aantal projecten (mede) gerealiseerd, een x aantal projecten (mede) zichtbaar gemaakt en een x aantal projecten aangejaagd en gestimuleerd.

Eind 2025 worden de plannen voor 2026 en 2027 door de dagelijks bestuurder aan de Raad van Toezicht voorgelegd. (2024 en 2025 zijn vooralsnog 'opstart jaren' geweest)

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

Podium Biarritz heeft geen personeel en werkt enkel met freelancers. Dat is een verantwoorde keuze gezien de projectmatige financiering van de projecten die zij realiseert en zichtbaar maakt. Door deze projectmatige financiering is er geen regelmatige aanwezigheid van werk noch financiering. Opdrachtnemers krijgen in overeenstemming met de Fair Practice Code eerlijk betaald naar werk. Podium Biarritz is goed opdrachtgever door voorafgaand aan de opdracht en gedurende de uitvoering hiervan te bewaken dat fair pay, fair share en fair chain worden bewaakt. Podium Biarritz heeft om deze reden geen eigen integriteitscode, maar ziet toe op gezonde randvoorwaarden waar binnen opdrachten kunnen worden uitgevoerd. Deze krijgen een plek in de opdrachtovereenkomsten. Daarbij bewaakt zij de fiscaliteit. Er dient voldoende ruimte te blijven voor ondernemerschap, risicodragerschap en eigen invulling aan de werkzaamheden door de opdrachtnemer.

De Code Diversiteit en Inclusie (CDI) zijn geïmplementeerd binnen Podium Biarritz. De CDI is onderdeel van het DNA van Podium Biarritz. Zoals in haar doestelling is terug te lezen, komt een divers aanbod, gespiegeld aan de diversiteit aan mensen, verhalen en ervaringen die de maatschappij behelst, tot uiting in de projecten die zij adapteert, stimuleert, ontwikkelt en toont. Podium Biarritz schuwt maatschappelijke thema's, knelpunten en meningen niet. Mensen en meningen hebben allen een gelijke waarde. Door de diversiteit aan verhalen en thema's komen als vanzelfsprekend steeds ook diverse verhalenvertellers en actoren aan bod. Zij krijgen een podium en het spotlight van Podium Biarritz. Een spotlight dat steeds opnieuw op zoek is naar een nieuw verhaal, een nieuwe verteller. Ongeacht afkomst, kleur of voorkeur in welke zin ook. Zo ademt Podium Biarritz verscheidenheid, diversiteit en inclusie.

De jaarrekening wordt als onderdeel van het jaarverslag (bestaande uit het bestuur verslag, jaarrekening en verslag raad van toezicht) opgesteld door de dagelijks bestuurder in samenspraak met de penningmeester. De jaarrekening wordt tijdig voorgelegd aan de raad van toezicht. Aan het begin van ieder boekjaar wordt een jaarbegroting gemaakt met ten minste twee scenario's (*best and worst case*). In het jaarverslag worden verschillen in de uitgaven en inkomsten ten opzichte van het budget toegelicht. De raad van toezicht wordt gedurende het jaar geïnformeerd over grote wijzigingen in de projecten die door Podium Biarritz zullen worden ontwikkeld en getoond en wijzigingen in de begroting. Omdat de begroting van Podium Biarritz projectafhankelijk is, ligt de nadruk op de informatievoorziening over de projecten, de ontwikkel/doorlooptijden gekoppeld aan de financiering, aanvragen van subsidie, en overige project gerelateerde feiten en omstandigheden. Deze bepalen in grote mate de continuïteit van Podium Biarritz.

6. De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

In het bestuursreglement is voorzien in afspraken die zien op de onafhankelijkheid van de raad van toezicht.

7. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

De raad van toezicht vergadert minimaal 2 keer per jaar. Hiervan worden notulen gemaakt welke tijdig worden gedeeld met de leden. In het jaarverslag van de raad van toezicht staat een korte terugkoppeling van het aantal vergaderingen, de belangrijkste thema's en actiepunten, aanwijzingen aan het bestuur en advies. Mogelijke aandachtspunten in het licht van de CCG en CDI worden ook vermeld en waar nodig vertaalt naar actiepunten voor het bestuur. Deze punten worden vervolgens ter monitoring geagendeerd voor het volgende jaar.

**Stichting Podium Biarritz
T.a.v Corine Meijers
Hooghiemstraplein 128
3514 AZ, Utrecht, Nederland**

**Kvk
94887098**

**RSIN number
866925168**

**Bank
TRIODOS BANK:
TRIONL2U
NL71TRIO0320924424**

**BTW
866925168B01**