

Stichting De Kring Educatief

Rapport inzake de
Jaarrekening 2023

Inhoudsopgave

	Pagina
Bestuursverslag	
Bestuursverslag	2
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2023	4
Staat van baten en lasten over 2023	6
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	7
Toelichting op de balans per 31 december 2023	10
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	13
Overige toelichtingen	17
Overige gegevens	
Beoordelingsverklaring	20

Stichting De Kring Educatief (CultuurCompaan)
Rapport inzake Jaarrekening 2023

BESTUURSVERSLAG

1. Inleiding
2. Statutaire doelstelling
3. Samenstelling Raad van Toezicht
4. Terugblik
5. Opdracht
6. Programmalijnen en activiteiten
7. Toelichting op de cijfers
8. Missie en visie
9. Functies
10. Samenwerkingsverbanden
11. De culturele codes
 - 11.1 De Governance Code Cultuur 2019
 - 11.2 De Fair Practice Code 2017
 - 11.3 De Code Diversiteit & Inclusie 2019

**cultuur
compaan**





BESTUURSVERSLAG

De directeur-bestuurder van stichting De Kring Educatief (CultuurCompaan) biedt u hierbij de jaarrekening 2023 aan. Deze jaarrekening geeft inzicht in de cijfers en activiteiten die in 2023 hebben plaatsgevonden.

1. Inleiding

Kunst en cultuur draagt bij aan creativiteit -en talentontwikkeling en aan maatschappelijke opgaven zoals eenzaamheidsbestrijding en burgerschap. Ook de gemeente Roosendaal plaatst het cultuurbeleid nadrukkelijk in een maatschappelijk kader en ziet graag dat er verbindingen worden gelegd met de domeinen onderwijs, vrije tijd en sociaal-maatschappelijk. Sterke stad, gezonde inwoners en inclusiviteit zijn de overkoepelende kernthema's. Het Ambitieakkoord 2022-2026 *Zij aan zij en de nieuwe Jeugdagenda* geven richting aan CultuurCompaan voor het ontwikkelen en uitvoeren van activiteiten voor cultuureducatie en cultuurparticipatie.

2. Statutaire doelstelling

Het bevorderen van de actieve cultuurparticipatie van de inwoners van de gemeente Roosendaal. Dit doen wij door actief te zijn met programma's en producten binnen het domein onderwijs, door ondersteuning van aanbod in de vrije tijd en door sociaal-maatschappelijke projecten.

3. Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit:

- Voorzitter Jan van Pul;
- Lid Arno de Brouwer;
- Lid Werner Goorden;
- Lid Pieter de Rooij;
- Lid Paul de Beer;
- Lid Marilyn Jongenelen.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen vergoeding voor hun toezichthoudende functies. Per jaar komt de Raad van Toezicht gemiddeld acht keer bij elkaar voor vergaderingen. Op twee vergaderingen na, bestaat de samenstelling van de vergadering uit de leden van de Raad van Toezicht en het directieteam. Een uitzondering is de jaarlijkse zelfevaluatie van de Raad van Toezicht, waarbij het directieteam niet aanwezig is en de jaarlijkse vergadering met de bedrijfsleiders van de verschillende stichtingen. Tijdens de zelfevaluatie evalueren de leden van de Raad van Toezicht over hun eigen functioneren aan de hand van een vooraf ingevulde evaluatiescan, opgesteld door [Cultuur & Ondernemen](#). Tijdens de vergadering met de bedrijfsleiders krijgt de Raad van Toezicht de kans om vragen direct aan de bedrijfsleiders te stellen, zodat ook hun perspectief en ideeën worden meegenomen.

Klik [hier](#) voor een actueel overzicht van de nevenwerkzaamheden van de leden van de Raad van Toezicht. Via deze link is ook het aftreedschema van de leden van de Raad van Toezicht beschikbaar.

In haar toezichthoudende rol heeft de Raad aandacht gehad voor:

- Het gevoerde beleid en het functioneren van de directie;
- De algemene gang van zaken binnen de organisatie;
- Ontwikkeling van de toekomstvisie;
- De financiële rapportages en voortgangsrapportages gedurende het jaar;
- Naleving van wet- en regelgeving;

cultuur
compaan



- De belangen van de diverse stakeholders;
- De samenwerking met andere organisaties;
- Het artistieke en zakelijke beleid;
- Het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de organisatie en haar medewerkers.

Jan-Hein Sloesen is sinds juni 2017 directeur-bestuurder. De onafhankelijke leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen vergoeding voor hun toezichhoudende functie. De directeur-bestuurder wordt ingeschaald volgens Richtlijnen bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen september 2011.

4. Terugblik

Boekjaar 2023 was het laatste jaar van de subsidieopdracht 2020-2023 van de gemeente Roosendaal. Hieronder een toelichting op de onderwerpen die we in 2023 hebben gerealiseerd.

Subsidieaanvraag 2024-2027

Via een aanbestedingstraject hebben we bij de gemeente Roosendaal een subsidieaanvraag ingediend voor 2024-2027 en de beschikking in november ontvangen. Met deze opdracht kunnen we de komende vier jaren verder bouwen aan cultuureducatie en cultuurparticipatie voor inwoners van de gemeente Roosendaal.

Herijken bestaande projecten

We hebben onze huidige projecten en activiteiten gereflecteerd en herijkt op inhoud, kosten en personele inzet. Op basis van een zorgvuldige afweging hebben we het project Nationale Jongerenherdenking niet meer uitgevoerd, omdat er te weinig publieksbereik was onder de jongeren. De website cultuuratlasroosendaal is opgeheven omdat het onderhouden van dergelijke website veel capaciteit vraagt en het moeilijk is om de informatie actueel te houden. Bovendien zijn er meerdere digitale platforms in de gemeente waar aanbod en activiteiten geplaatst kunnen worden. Tot slot hebben we besloten geen expliciete activiteiten te ontwikkelen voor de Circle of Talent omdat er in 2022 slechts drie deelnemers voor de Talentklas muziek waren.

Verbeteren werkprocessen

Op basis van de verbeterpunten uit de auditrapportage (*Kwaliteit in Beeld, certificaat maart 2022*) hebben we een aantal werkprocessen gestandaardiseerd. Met een wisselend team van medewerkers wordt het steeds belangrijker om terug te kunnen vallen op standaardprocessen vanwege de effectiviteit.

Impuls Jongerencultuur

We zijn gestart met de uitvoering van de regeling Impuls Jongerencultuur. Hiervoor zijn drie nieuwe medewerkers aangesteld. De nieuwe medewerkers hebben dankbaar gebruik gemaakt van het goede en uitgebreide netwerk van CultuurCompaan om zo een vliegende start te kunnen maken. Voor deze regeling wordt een aparte inhoudelijke en financiële verantwoording afgelegd.

Nationaal Programma Roosendaal

We zijn proactief betrokken bij het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid Roosendaal. We zien een grote kans voor kunst en cultuur om aan te sluiten bij het ambitiedocument. We hebben twee bijeenkomsten *Compleet en kansrijk Westrand* bijgewoond en een daarvan mede voorbereid. Tijdens de Kick-off op 4 november hebben we twee optredens geregeld door cultuuraanbieders die actief zijn in de wijk Westrand.

Team

cultuur
compaan





Vanwege de start van de regeling Impuls Jongerencultuur is het team vanaf februari 2023 uitgebreid met drie nieuwe medewerkers. Het team bestaat uit 8 medewerkers: bedrijfsleider, twee medewerkers cultuureducatie, drie medewerkers cultuurparticipatie, een medewerker secretariaat en een medewerker PR & Marketing. Daarnaast hebben we twee ZZP-ers ingezet ter ondersteuning van de regeling Cultuureducatie met Kwaliteit en de Gelijke Kansen Alliantie. Daarnaast hebben we te maken gehad met personeelwisseling door het vertrek en zwangerschap van medewerkers. De medewerkers werken in overleg zowel op kantoor als thuis.

Vanaf 2023 vallen de medewerkers onder de nieuwe CAO Kunsteducatie en bijbehorend pensioenfonds. Daarnaast is er Clusterbreed een start gemaakt met een personeel-ontwikkelingstraject.

Samenwerkers

Voor de uitvoering van activiteiten zetten we kunstprofessionals op zzp-basis in volgens de Fair Practice Code, die we in 2023 samen met onze partners van het Cultuurcluster hebben uitgewerkt. Het blijft belangrijk om proactief ons netwerk uit te breiden vanwege de krapte op de arbeidsmarkt.

5. Opdracht

CultuurCompaan heeft in november 2019 een subsidiebeschikking ontvangen voor de periode 2020-2023. De gemeente verleent subsidie aan CultuurCompaan voor de volgende doelstellingen:

1. Het bevorderen en vergroten van actieve cultuureducatie in de gemeente Roosendaal zodat kinderen en jongeren gezond opgroeien en voldoende toegerust zijn voor een volwassen leven.
2. Het uitbreiden van het huidige aanbod voor cultuurparticipatie in de gemeente Roosendaal zodat inwoners zich onderdeel voelen van een netwerk en elkaar ondersteunen als dat nodig is.
3. Het bevorderen van de zelfredzaamheid en actieve gezonde leefstijl van inwoners in wijken en dorpen door actieve cultuureducatie en -participatie of het beoefenen van cultuur.

6. Programmalijnen en activiteiten

Elke doelstelling is uitgewerkt in een programmalijn. Aldus krijgt het activiteitenplan 2023 drie programmalijnen.

Programmalijnen

Programmalijn 1 – Circle of Talent

1. Activiteiten met als doel kennis te maken met zoveel mogelijk verschillende vormen van cultuurbeoefening gedurende de schoolloopbaan van kinderen en jongeren.
2. Activiteiten in het kader van cultuureducatie door samen met scholen uitvoering te geven aan de landelijke Brede Regeling Combinatiefuncties op minimaal 15 scholen tijdens en buiten schooltijd.
3. Activiteiten in het kader van cultuureducatie door op 13 scholen voor primair onderwijs en één school voor voortgezet onderwijs uitvoering te geven aan de Regeling Cultuureducatie met Kwaliteit.

Programmalijn 2 – Iedereen kan meedoen!

1. Activiteiten gericht op het bevorderen en vergroten van structurele cultuurparticipatie ten behoeve van volwassenen die een drempel ervaren voor deelname aan cultuur.

Programmalijn 3 – Cultuur helpt je verder

**cultuur
compaan**



- 
1. Activiteiten waarbij cultuur wordt ingezet bij thema's als eenzaamheid, dementie, positieve gezondheid en armoedebeleid.
 2. Activiteiten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een beperking (inclusie en diversiteit).

Activiteiten

De inhoudelijke resultaten staan beschreven in het activiteitenoverzicht 2023. In dit hoofdstuk lichten we een aantal bijzondere activiteiten toe.

1. KunstUK (programmalijs 1)

Met dit project maken we cultuuractiviteiten toegankelijk voor peuters, als middel om kansengelijkheid, ouderbetrokkenheid, taalontwikkeling en inclusiviteit te bevorderen. De peuters volgen 3 lessen dans op de eigen locatie, gevolgd door het kijken naar een dansvoorstelling in theater De Kring. In dit project werken CultuurCompaan, Kober kinderopvang Roosendaal, theater De Kring en dansgezelschap De Stille samen. In oktober hebben we met KunstUK deelgenomen aan de internationale conferentie *Cultuureducatie van Morgen* in de Italiaanse stad Trento, een mooie kans om de bekendheid van CultuurCompaan en de waarde van het project te promoten. KunstUK loopt door in 2024 en wordt uitgebreid met lessen muziek en theater voor de peuters en met het inspireren en professionaliseren van de pedagogisch medewerkers van Kober.

2. 80 jaar Herdenken en Vieren (programmalijs 1)

Vooruitlopend op het thema *80 jaar Herdenken en Vieren* in 2024 heeft CultuurCompaan advies en ondersteuning gegeven voor het ontwikkelen van leskaarten bij het Kinderboek *Roosendaalse kinderen in oorlogstijd*, geschreven door Saskia van den Brand én voor het ontwikkelen van een leskist met voorwerpen uit WO II (i.s.m. Saskia van den Brand en The Dutch Polar Bears). CultuurCompaan speelt hiermee in op maatschappelijke ontwikkelingen, vergroot betekenisvol cultuuronderwijs en stimuleert een rijke leeromgeving.

3. Brede Regeling Combinatiefunctie (programmalijs 1)

Via deze regeling kunnen scholen een kunstprofessional inzetten die cultuurlessen verzorgt in de disciplines muziek, dans, theater, beeldend of media, bij voorkeur in combinatie met een aanbod in de vrije tijd. In 2023 hebben 14 scholen aan deze regeling deelgenomen (t.o.v. 8 scholen in 2022). Deze regeling biedt de school mogelijkheden om te werken aan het verbeteren van de kwaliteit en de continuïteit van het cultuuronderwijs voor leerlingen en leerkrachten, zowel binnen- als buitenschools.

4. Art&Sport2go (programmalijs 2)

Dit project is ontwikkeld binnen de Gelijke Kansen Alliantie met als doel het vergroten van kansengelijkheid voor kinderen van 4 tot 13 jaar, ongeacht afkomst of achtergrond. Het project bestaat uit gratis activiteiten voor sport en cultuur in de vrije tijd die plaatsvinden in de nabijheid van het kind: in de eigen wijk en op de school. Tijdens de looptijd van het project gebruiken we de opgedane ervaring en evaluaties om bij te stellen daar waar nodig. Stichting Katholiek Primair Onderwijs is penvoerder van de regeling, CultuurCompaan voert de regeling uit en werkt daarbij samen met Stichting Sportservice Noord-Brabant en WijZijn. We zijn in gesprek met de gemeente Roosendaal over de mogelijkheden om de regeling na 2024 voort te zetten.

5. Impuls jongerencultuur (aparte regeling)

CultuurCompaan is in 2023 gestart met de uitvoering van de regeling Impuls Jongerencultuur. Onder de naam The Clash hebben we het culturaanbod voor en door

cultuur
compaan





jongeren van 14 t/m 27 jaar in de vrije tijd uitgebreid. Met het Groeikapitaal kunnen jongeren jaarlijks €200,- claimen om cultuuractiviteiten naar keuze te volgen. We ondersteunen bestaande initiatieven o.a. Parels, Festival op de Grens en Pauzepunt. En we hebben nieuwe activiteiten ontwikkeld o.a. Meetups voor kunstprofessionals, voor jongeren op scholen en in de wijken, The Clash Cup, Spookhuis familie DeMood, Comedy Club, FOCUS (fotografie), Open Podium (i.o.) en een makersplaats (i.o.). Daarnaast zijn we proactief betrokken bij de ontwikkelingen van Cultuurhuis deSuite. Voor deze regeling wordt een aparte financiële en inhoudelijke verantwoording afgelegd.

6. Stamtafels (programmaliijn 3)

CultuurCompaan werkt met WijZijn (penvoerder), Groenhuysen, Thuiszorg West-Brabant, MEE West-Brabant en Stichting Sportservice Noord-Brabant samen voor de ontwikkeling en uitvoering van de Stamtafels 2023-2025. CultuurCompaan levert gedurende deze periode de inzet van kunstprofessionals op de Stamtafels in diverse wijken en dorpen in de gemeente Roosendaal. Door dit in gezamenlijkheid vorm te geven hebben we als partners samen de breedte van kennis en expertise in huis om aan te sluiten bij de veelzijdigheid van de diverse inwoners. WijZijn is penvoerder en daarmee verantwoordelijk voor het afleggen van de financiële en inhoudelijke verantwoording.

7. Ik vergeet je niet (programmaliijn 3)

Door actieve deelname aan dit project wordt de zelfredzaamheid en de actieve gezonde leefstijl van deelnemers bevordert. Zij voelen zich minder eenzaam, voelen zich onderdeel van een sociaal netwerk en ervaren wat bezig zijn met kunst met hen doet. Met dit project heeft CultuurCompaan het aanbod voor cultuurparticipatie de afgelopen jaren uitgebreid. Met de presentatie van een Gedichtenbundel en een expositie heeft CultuurCompaan dit vierjarig project in december afgesloten.

“Ik heb 15 jaar in Griekenland gewoond. En ik ben sinds een half jaartje terug. Ik ken niemand. Ik moet een heel sociaal nieuw leven opbouwen. De omgeving ken ik helemaal niet. Dit project kwam op mijn pad, ik ben binnengestapt en kwam in een heel warm bad. Ik heb hele leuke lieve mensen ontmoet. Ik voelde me veilig en daardoor kon ik uit mijn comfortzone gaan. Ik heb werkelijk aan alle opdrachten meegedaan. Van kunstopdrachten tot zang en muziek.”
Margret Berkhout, deelnemer Ik vergeet je niet

8. Sociaal H’art (programmaliijn 3)

Onder deze naam hebben we twee nieuwe activiteiten/proeftuinen georganiseerd met als doel enerzijds een nieuwe doelgroep te bereiken en anderzijds samen te werken met voor CultuurCompaan nieuwe sociaal-maatschappelijke partners uit de gemeente. Door gebruik te maken van netwerken van andere partners hebben we deelnemers bereikt die nog nooit hebben meegedaan aan cultuuractiviteiten van CultuurCompaan. Daarnaast heeft CultuurCompaan de deelnemers en de nieuwe partners ervan bewust gemaakt dat positieve gezondheid¹ niet alleen gaat over gezond eten en veel bewegen, maar ook over mentale gezondheid. En dat cultuuractiviteiten daar een waardevolle bijdrage aan leveren.

Vitaliteitsproeverij

In het kader van een vitale levensstijl hebben we in oktober een Vitaliteitsproeverij georganiseerd. Dit was een dag met verschillende workshops en een theatervoorstelling. We hebben samengewerkt met partners vanuit het RDS-Fit akkoord.

¹ [Positieve gezondheid](#)





Warmdraaien

CultuurCompaan heeft een randprogrammering georganiseerd bij de voorstelling Grijs Gedraaid in theater De Kring. De bezoekers aan de voorstelling konden meedoen aan een workshop dans en muziek en een informatiemarkt bezoeken waar zij bij organisaties terecht konden met vragen over financiën, gezondheid of welzijn.

7. Toelichting op de cijfers

Er zijn een aantal oorzaken die hebben geleid tot een afwijkend resultaat ten opzichte van de begroting.

1. Per 1 januari 2023 zijn alle medewerkers overgegaan naar de nieuwe CAO Kunsteducatie. De nieuwe inschaling in het functiehuis en de indexering van de salarissen hebben geleid tot hogere uitgaven;
2. De uitvoering van de regeling Impuls Jongerencultuur heeft veel capaciteit van de formatie gevraagd, waardoor minder capaciteit beschikbaar was voor projecten binnen de eigen subsidieopdracht.

8. Missie en visie

CultuurCompaan werkt vanuit de overtuiging dat cultuur je wereld groter maakt, je leven verrijkt, je blikveld verruimt en bijdraagt aan respect voor elkaar. Dit maakt samenleven makkelijker en vooral plezieriger. Deelnemen aan cultuur maakt mensen gelukkiger en vitaler. Onze missie is dan ook zoveel mogelijk Roosendalers deel te laten nemen aan culturele activiteiten, met bijzondere aandacht voor kinderen en jongeren tussen de 0 en 18 jaar en voor inwoners ouder dan 18, die een drempel ervaren om deel te nemen aan cultuur.

Kennismaking met cultuur op jonge leeftijd legt de basis voor een culturele toekomst, voor zowel toeschouwer als maker. Daarnaast draagt cultuureducatie bij aan het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden, waardoor jongeren voldoende toegerust zijn op het volwassen bestaan. Cultuureducatie helpt de creatieve en sociale vaardigheden van jongeren te versterken. Cultuur is er voor iedereen, maar een deel van de bevolking ervaart drempels bij het deelnemen aan culturele activiteiten. Daarom initieert en faciliteert CultuurCompaan nieuw cultuuraanbod voor alle bewoners, ook voor doelgroepen voor wie cultuurparticipatie geen vanzelfsprekendheid is. We doen dat vanuit de overtuiging dat cultuur niet alleen een waardevolle intrinsieke ervaring kan bieden, maar ook als middel kan worden ingezet bij sociaal-maatschappelijke vraagstukken en bij het ontwikkelen van een actieve gezonde leefstijl. Op deze wijze kunnen we met culturele projecten en programma's bevorderen dat de zelfredzaamheid van inwoners wordt vergroot.

9. Kerntaken

De kerntaken van CultuurCompaan als intermediaire organisatie zijn:

- Netwerken en verbinden
- Adviseren en begeleiden
- Signaleren en initiëren
- Informeren en inspireren

Netwerken en verbinden

Wij hebben zelf geen cultuuraanbieders in dienst. We bezitten een breed en groot netwerk van aanbieders uit de regio met allen eigen producten en veel talent en ervaring. Dit netwerk bestaat uit zelfstandigen die opereren als zzp'ers, organisaties en verenigingen van zowel professionals als amateurs. Hierdoor kunnen wij op een flexibele manier inspelen op de vraag. Ook bouwen we consequent aan contacten en netwerken in het onderwijs en het sociaal domein. CultuurCompaan

cultuur
compaan





faciliteert netwerken en verbindt partijen met elkaar. Vanuit deze netwerkfunctie kunnen we informatie-uitwisseling, kennisdeling, samenwerking en co-creatie stimuleren.

Adviseren en begeleiden

CultuurCompaan adviseert en begeleidt tal van organisaties en cultuuraanbieders bij het opzetten van projecten cultuureducatie en cultuurparticipatie. Advies en begeleiding zijn mogelijk in allerlei vormen. Wij kunnen ondersteuning bieden bij het maken van een projectplan, maar ook de organisatie van een project of evenement op ons nemen. De werkwijze is afhankelijk van de vraag. Zowel particulieren als instellingen, amateurs als professionals en zowel grote als kleine initiatieven kunnen advies en begeleiding krijgen bij hun project of programma. We leveren altijd maatwerk.

Signaleren en initiëren

In de werkvelden cultuureducatie en cultuurparticipatie zijn veel organisaties en personen actief. Het is zoeken naar een goede balans tussen vraag en aanbod. Vanuit onze positie zijn wij uitstekend in staat te signaleren waar nieuwe initiatieven wenselijk en mogelijk zijn. Soms is signaleren voldoende en komen partners uit het veld in actie. Waar nodig nemen we zelf initiatief om projecten aan te zwengelen en uit te voeren, altijd in samenwerking met andere partijen.

Informeren en inspireren

CultuurCompaan is actief binnen lokale, regionale en zelfs landelijke netwerken. Zo beschikken wij altijd over actuele informatie over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie, nieuwe financieringsmogelijkheden bij regionale en landelijke fondsen en best practices in andere gemeenten. Wij delen deze informatie graag met onze partners en andere belanghebbenden binnen de diverse domeinen. Dit doen wij onder andere door het organiseren van informatiebijeenkomsten en (digitale) nieuwsbrieven. Daarbij filteren we zoveel mogelijk op concrete kansen voor Roosendaal en op het bieden van inspiratie aan onze partners.

10. Samenwerkingsverbanden

CultuurCompaan stuurt consequent aan op samenwerking met en verbinding tussen het culturele veld, onderwijs, vrije tijd en sociaal-maatschappelijk domein. Het opbouwen en onderhouden van netwerken vormen daarvoor een niet te missen basis. We initiëren en participeren in verschillende netwerken op lokaal, regionaal, provinciaal en landelijk niveau:

Lokaal

- Cultuurcoördinatoren van de basisscholen in Roosendaal;
- Werkgroep Art2Hop;
- Netwerk van kunstprofessionals, cultuuraanbieders en makers;
- In het sociaal-maatschappelijke domein: Netwerk Eenzaamheid Roosendaal, Netwerk Armoede Roosendaal, Dementieweb, gebiedsnetwerken (wijk overleggen).

Regionaal

- Regionaal overleg intermediairs West-Brabant;
- Intermediairs regeling Cultuureducatie met Kwaliteit;
- Regionaal platform cultuuraanbieders West-Brabant;

Provinciaal

- DOKc, Kade voor Cultuurparticipatie - Een netwerk van directeurs van culturele instellingen, organisaties en ondernemers met het doel om cultuurparticipatie te bevorderen;
- DOKc, werkgroep onderwijs – een netwerk van provinciale intermediairs voor cultuuronderwijs van culturele instellingen uit Noord-Brabant, Zeeland en Limburg;

Landelijk

- Cultuurconnectie: landelijke brancheorganisatie centra voor de kunsten, volksuniversiteiten, muziekscholen, provinciale ondersteuningsinstellingen voor kunst & cultuur, bemiddelingsorganisaties;

**cultuur
compaan**





CultuurCompaan vormt samen met theater De Kring en Erfgoedcentrum Tongerlohuys het CultuurCluster Roosendaal. In de nabije toekomst wordt St. Jan podium voor passie hieraan toegevoegd. Gezamenlijk zijn we het middelpunt van creatief Roosendaal. Naast de eigen doelstellingen zien we als collectieve opdracht het Roosendaalse culturele veld aan te jagen en het culturele netwerk te verstevigen door partijen met elkaar te verbinden. Circle of Talent zien we daarbij als een belangrijke richtinggevende filosofie.

11. De culturele codes

11.1 The Governance Code Cultuur 2019 – de 8 principes

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

- CultuurCompaan bevordert en vergroot actieve cultuureducatie in de gemeente Roosendaal zodat kinderen en jongeren gezond opgroeien en voldoende toegerust zijn voor een volwassen leven.
- CultuurCompaan breidt het huidige aanbod voor cultuurparticipatie in de gemeente Roosendaal uit zodat inwoners zich onderdeel voelen van een netwerk en elkaar ondersteunen als dat nodig is.
- CultuurCompaan bevordert de zelfredzaamheid en actieve gezonde leefstijl van inwoners in wijken en dorpen door actieve cultuureducatie en -participatie of het beoefenen van cultuur.

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

CultuurCompaan past de principes en de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur 2019 toe. De directeur/bestuurder van CultuurCompaan is verantwoordelijk voor het naleven van de Governance Code Cultuur en de verankering in de organisatie. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de naleving van de Governance Code Cultuur en evalueert dit een keer per jaar. De nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht zijn bekend en worden vermeld op de website onder Governance Code Cultuur. De leden Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden geen beloning.

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

Leden van de Raad van Toezicht van CultuurCompaan vermijden elke vorm van belangenverstrengeling. De Raad van Toezicht maakt mogelijke vormen van belangenverstrengeling bespreekbaar binnen de vergaderingen van de Raad van Toezicht en handelt op de juiste wijze indien aan de orde. Mogelijke belangenverstrengelingen van bestuurders en toezichthouders worden gemeld aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter besluit of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. De Raad van Toezicht en bestuurder zorgt dat de ongewenste belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Mocht er sprake zijn van tegenstrijdige belangen, dan onthoudt de betrokken bestuurder of toezichthouder zich van besluitvorming en uitvoering van deze zaken.

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

**cultuur
compaan**





daarnaar.

CultuurCompaan volgt het Raad van Toezichtmodel. Volgens dit model is de directeur/bestuurder verantwoorde- lijk voor de dagelijkse sturing, houden de leden van de Raad hierop toezicht en hebben daarbij een controlerende, stimulerende en adviserende rol. Het bestuur verschaft de Raad van Toezicht tijdig alle informatie die nodig is voor een goede uitoefening van zijn functie.

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

De directeur-bestuurder van CultuurCompaan draagt de verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken binnen de stichting en richt zich bij de vervulling van zijn taak op het culturele, economische en maatschappelijke belang van de stichting, rekening houdend met de van tijd tot tijd geldende Governance Code.

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

Alle medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor onder andere de normen en waarden van CultuurCompaan en de naleving daarvan. Verder geven de leden van de Raad van Toezicht als het bestuur het goede voorbeeld door de dialoog met de gast, medewerkers en maatschappij aan te gaan en actief een cultuur van feedback te promoten. Bij CultuurCompaan is sprake van een gemengde cao situatie die ontstaan is vanuit het verleden. Medewerkers van CultuurCompaan kunnen zonder risico terecht bij een externe vertrouwenspersoon en/ of medewerker P&O voor het melden van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden.

De organisatie van CultuurCompaan omarmt de principes van de gedragscode Fair Practice Code; solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen en wil deze gaan toepassen in de praktijk. Vanuit het principe 'pas toe of leg uit' zal CultuurCompaan uitleg gaan geven over in welke mate het actief is met de Code. CultuurCompaan is echter nog niet toegekomen aan het vaststellen van een beleid op dit terrein en zal dit op gaan oppakken.

CultuurCompaan respecteert en onderschrijft de code culturele diversiteit en de daarin verwoorde principes en bepalingen. De Code Culturele Diversiteit en Inclusie biedt een kapstok om integraal op het terrein van het Personeel, Publiek, Programma en Partners diversiteitsbeleid te ontwikkelen. CultuurCompaan is zelf verantwoordelijk om de Code al dan niet toe te passen maar zowel de Rijksoverheid als de Rijkscultuurfondsen zullen in het kader van subsidieaanvragen navraag doen of de Code wordt gehanteerd en in welke mate. Vanuit het principe 'pas toe of leg uit' zal CultuurCompaan uitleg gaan geven over in welke mate het actief is met de Code. CultuurCompaan is echter nog niet toegekomen aan het vaststellen van een beleid op dit terrein en zal dit op gaan oppakken.

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

De Raad van Toezicht van CultuurCompaan vervult zijn toezicht-, goedkeurings-, advies- en werkgeversfuncties op een evenwichtige wijze en richt zich daarbij op het culturele, economische en maatschappelijke belang van de stichting, rekening houdend met de van tijd tot tijd geldende Governance Code. De Raad van Toezicht heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken zowel in de stichting als in de met haar verbonden rechtspersonen. Hij staat de directeur-bestuurder met raad ter zijde. Bij de vervulling van hun taken

cultuur
compaan





richten de leden van de Raad van Toezicht zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden rechtspersonen. Ook is de Raad van Toezicht verantwoordelijk voor de profielschets, benoeming, beoordeling, schorsing, ontslag en vaststelling van het salaris en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de directeur/bestuurder. De samenstelling van de Raad van Toezicht is in lijn met de opgestelde profielschets Raad van Toezicht. De diverse samenstelling is zodanig dat hij in staat wordt gesteld de taken naar behoren te vervullen, rekening houdend met complementariteit, collegiale besluitvorming en een optimale combinatie van expertise, achtergrond, competenties en onafhankelijkheid van haar leden. De Raad van Toezicht bepaalt zijn eigen agenda en de daarvoor noodzakelijke informatie. De afzonderlijke leden hebben een eigen verantwoordelijkheid voor de eigen informatievoorziening. Eenmaal per jaar wordt een vergadering van de Raad van Toezicht gehouden waarin het functioneren van het bestuur en de Raad van Toezicht wordt geëvalueerd. De Raad van Toezicht rapporteert hierover in het jaarverslag. De Raad van Toezicht benoemt op advies van de directeur-bestuurder een externe accountant, die onder andere verantwoordelijk is voor de controle van de jaarrekening. De bestuurder draagt er zorg voor dat de externe accountant tijdig alle informatie ontvangt die nodig is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden.

De bestuurder en de leden Raad van Toezicht passen de principes van de Governance Code Cultuur in zijn geheel toe en onderschrijft het principe van risicobeheersing. CultuurCompaan beschikt over adequate interne risicobeheersings- en controlesystemen. De systemen worden voor zover relevant geïntegreerd in de werkprocessen binnen CultuurCompaan en zijn bekend met diegenen voor

wier werk zij relevant zijn. De bestuurder monitort de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en voert ten minste jaarlijks een systematische beoordeling uit van de opzet en de werking van de systemen. Deze monitoring heeft betrekking op alle materiele beheersingsmaatregelen, gericht op strategische, operationele, compliance, en verslaggevingsrisico's. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met geconstateerde zwaktes, misstanden en onregelmatigheden, signalen van klokkenluiders, geleerde lessen en interne bevindingen en externe accountant. Waar nodig worden verbeteringen in interne risicobeheersings- en controlesystemen doorgevoerd.

De Raad van Toezicht en het bestuur volgen de aanbevelingen van de code en het relevante wettelijke kader, zoals de Wet Normering Topinkomens (WNT).

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

CultuurCompaan kent een Raad van Toezicht bestaande uit een door hen te bepalen aantal van ten minste vijf - en ten hoogste zeven leden. De organisatie maakt vacatures in de Raad van Toezicht openbaar en werft nieuwe leden op basis van een profielschets en via een transparante procedure. De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht benoemt uit zijn midden een voorzitter. De leden worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en treden af volgens een door de Raad van Toezicht op te maken rooster. Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt, gelet op de diverse facetten die de aandacht van de Raad van Toezicht vragen, naast algemene bestuurlijke kwaliteiten en affiniteit met de doelstelling van de stichting en de door haar bestuurde respectievelijk verbonden rechtspersonen, een spreiding van deskundigheden, achtergronden en disciplines nagestreefd. De Raad van Toezicht is onbezoldigd.





11.2 De Fair Practice Code 2017

Onze Fair Practice visie

Als werkgever streven we ernaar om mogelijkheden te creëren die onze medewerkers en samenwerkers in staat stellen om zich professioneel te ontplooiën, met betrokkenheid, samenwerking en creativiteit als leidende principes. We realiseren dit door gestructureerde benaderingen, innovatieve denkwijzen, interne dialogen en workshops te implementeren. Hierdoor ontstaat een duurzame en transparante onderlinge relatie die ons in staat stelt gezamenlijk te groeien.

Hiermee bevorderen we autonomie en creativiteit. Het risico hiervan is dat medewerkers en samenwerkers te veel willen creëren/doen wat kan leiden tot overbelasting van werk in een beperkte tijdsperiode. Om dit aan te pakken, hanteren we een benadering waarin we een veilige en eerlijke omgeving creëren. Binnen deze omgeving bevorderen we vertrouwelijkheid en open dialoog, die mogelijk wordt gemaakt door feedbacksessies en het delen van ervaringen. Deze aanpak stelt ons in staat om effectief samen ontwikkeling te bevorderen.

De ruimte die we geven aan een eerlijke en veilige werkomgeving weerspiegelt onze diepgaande betrokkenheid bij het welzijn en de groei van ons team en onze samenwerkingspartners. Door de harmonieuze combinatie van gestructureerde benaderingen en innovatie, streven we ernaar om een ondersteunende omgeving te creëren waarin groei wordt aangemoedigd, het aangaan van uitdagingen gestimuleerd en de ruimte wordt gecreëerd om te excelleren.

Ontwikkelingen Fair Practice

Om onze kennis te vergroten over fair practice en hoe je hier als organisatie goed mee om kan gaan hebben we dit jaar deelgenomen aan het Fair Practice Lab. Het [Fair Practice Lab](#) is een pakket ontwikkeld door Kunsten '92, Platform ACCT en (ink). social design die ons in staat heeft gesteld om een fair practice visie op te stellen en te zien waar we staan ten opzichte van fair practice.

Na afloop van het Fair Practice Lab hebben we een verdiepingssessie gehouden en een nulmeting uitgevoerd. In deze nulmeting hebben we gekeken naar de 10 thema's, waar de fair practice code uit bestaat, en hoe we als Cultuurcluster ons verhouden tot deze thema's. Het doel van de nulmeting is om onze sterktepunten en minder sterke punten te identificeren zodat we een goed beeld hebben van onze huidige stand van zaken. In de komende tijd kunnen we ons richten op het versterken van onze minder sterke punten en het onderhouden en uitbreiden van onze sterke punten. Door gebruik te maken van de 10 thema's zorgen we ervoor dat we dezelfde taal spreken gedurende dit proces. In deze nulmeting hebben we gebruik gemaakt van de schaal: doen we niet – lerend/ontwikkelen we – beheersen we bijna – beheersen en onderhouden we. Er zal jaarlijks een evaluatie plaats vinden waarin we als Cultuurcluster de 10 thema's af gaan en opnieuw zullen kijken waar we staan. Dit garandeert de continuïteit van fair practice binnen het Cultuurcluster.





Resultaten van de nulmeting

	Thema's Fair Practice	Resultaat
1	Professionele ontwikkeling	Lerend/ontwikkelen we
2	Gezond werken	Beheersen en onderhouden we
3	Veilig werken	Beheersen en onderhouden we
4	Auteursrecht	Beheersen en onderhouden we
5	Diversiteit & inclusie	Beheersen en onderhouden we
6	Duurzaamheid	Beheersen en onderhouden we
7	Transparantie in financiën	Beheersen we bijna
8	Toezicht	Beheersen en onderhouden we
9	Werken aan Fair Practice	Lerend/ontwikkelen we
10	Eerlijke vergoedingen	Beheersen en onderhouden we

11.3 De Code Diversiteit & Inclusie 2019

Ontwikkelingen Diversiteit & Inclusie

We willen dat iedereen zich welkom voelt in ons theater, voor en achter de schermen. De verschillende talenten, meningen en perspectieven van onze medewerkers dragen hier sterk aan bij. Daarom streven we naar een grote diversiteit in onze organisatie op het gebied van oa culturele achtergrond, leeftijd, geslacht, geaardheid en fysieke kenmerken. Onze organisatie wordt hier niet alleen sterker van, maar ook een fijnere plek om te werken. Wij steunen dan ook de Code Diversiteit & Inclusie van de Nederlandse culturele en creatieve sector.

Om onze kennis te vergroten op het gebied van diversiteit en inclusie gaan we de beleidsscan en de werkvloerscan invullen van [Code Diversiteit & Inclusie](#). Dit instrument zal worden benut als 0-meting en later ook om periodiek de voortgang te monitoren. Bij de beleidsscan worden inhoudelijke vragen gesteld over het beleid van de organisatie om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in alle vier P's (publiek, programma, personeel en partners) te waarborgen. In de werkvloerscan wordt de ervaren mate van inclusie en sociale veiligheid gemeten.

Directeur

J.H.L.M. Sloesen

cultuur
compaan





Balans per 31 december 2023*(na voorstel resultaatverdeling)***Activa**

		<u>31-12-2023</u>		<u>31-12-2022</u>	
		€	€	€	€
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
Inventaris	1		2.021		-
Vlottende activa					
Vorderingen					
Handelsdebiteuren	2	29.985		127.278	
Omzetbelasting		-		3.636	
Overlopende activa	3	<u>11.956</u>		<u>17.223</u>	
			41.941		148.137
Liquide middelen	4		638.884		169.425
Totaal			<u><u>682.846</u></u>		<u><u>317.562</u></u>

Passiva

		<u>31-12-2023</u>		<u>31-12-2022</u>	
		€	€	€	€
Stichtingsvermogen					
Reservefonds	5		203.290		165.586
Kortlopende schulden					
Crediteuren			45.096		84.190
Belastingen en premies sociale	6				
verzekeringen			45.725		11.765
Overige schulden	7		20.886		11.690
Overlopende passiva	8		<u>367.849</u>		<u>44.331</u>
			479.556		151.976
Totaal			<u><u>682.846</u></u>		<u><u>317.562</u></u>

Staat van baten en lasten over 2023

		2023	Begroting 2023	2022
		€	€	€
Baten	9			
Subsidie		992.607	894.475	680.418
Overige baten	10	332.484	299.226	346.445
		<u>1.325.091</u>	<u>1.193.701</u>	<u>1.026.863</u>
Lasten				
Directe lasten	11	884.300	806.921	624.121
Personeelskosten	12	226.538	278.492	227.264
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	13	357	-	-
Overige personeelskosten	14	100.609	8.500	82.038
Huisvestingskosten	15	18.600	24.590	18.600
Promotiekosten	16	4.743	5.161	7.401
Verkoopkosten	17	78	3.500	1.702
Kantoorkosten	18	13.591	13.450	15.509
Algemene kosten	19	38.080	28.119	29.016
Rentelasten en soortgelijke kosten	20	491	-	953
Som der bedrijfslasten		<u>1.287.387</u>	<u>1.168.733</u>	<u>1.006.604</u>
Netto resultaat		<u>37.704</u>	<u>24.968</u>	<u>20.259</u>

Resultaatbestemming

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Reservefonds	37.704	20.259
Bestemmingsreserve website	-	-
Totaal	<u>37.704</u>	<u>20.259</u>

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Informatie over de rechtspersoon

Vestigingsadres en inschrijfnummer handelsregister

Stichting De Kring Educatief is feitelijk en statutair gevestigd op Kerkstraat 1, 4701 HT te Roosendaal en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 59695153.

Algemene toelichting

De belangrijkste activiteiten van de rechtspersoon

De activiteiten van Stichting De Kring Educatief bestaan voornamelijk uit: het aanbieden van cultuureducatie aan inwoners van de gemeente Roosendaal en hen op die wijze in de gelegenheid stellen om kennis te maken en zich te oriënteren op alle terreinen van kunst en cultuuruitingen.

De locatie van de feitelijke activiteiten

Stichting De Kring Educatief is feitelijk gevestigd op Kerkstraat 1, 4701 HT te Roosendaal.

Informatieverschaffing over schattingen, oordelen, veronderstellingen en onzekerheden

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Stichting De Kring Educatief zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Algemene grondslagen voor verslaggeving

De standaarden op basis waarvan de jaarrekening is opgesteld

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van RJ 640 Organisaties-zonder-winststreven.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

De richtlijnen voor jaarverslaggeving zijn cf. RJ 640.401 integraal toegepast.

Pensioenregelingen

De Nederlandse regelingen worden gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (t/m 2022: bedrijfstakpensioenfonds ABP).

De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de Verplichting-aan-de-pensioenuitvoerder-benadering. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor Stichting De Kring Educatief en worden in de balans opgenomen in een voorziening. Bij eindloonregelingen wordt een verplichting (voorziening) voor (coming) backservice opgenomen indien toekomstige salarisverhogingen op balansdatum reeds zijn toegezegd.

De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om deze per balansdatum af te wikkelen. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is wordt de verplichting gewaardeerd tegen de contante waarde. Discontering vindt plaats op basis van rentetarieven van hoogwaardige ondernemingsobligaties. Toevoegingen aan en vrijval van de verplichtingen komen ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening.

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de vennootschap beschikkingsmacht heeft over de pensioenvordering, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering in zich bergt zullen toekomen aan de vennootschap, en wanneer de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Ultimo boekjaar waren er geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. De dekkingsgraad van Pensioenfonds Zorg & Welzijn per 31 december 2023 bedraagt 106,3% (2022: bedrijfstakpensioenfonds ABP 110,9%).

Grondslagen

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde van de vorderingen. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

De bepaling van het resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de kosten en andere lasten over het jaar. De opbrengsten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd.

Pensioenlasten

Stichting De Kring Educatief heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening.

Toelichting op de balans per 31 december 2023

Activa

Vaste activa

1 Materiële vaste activa

	Inventaris
	€
Boekwaarde per 1 januari 2023	-
Mutaties	
Investerings	2.378
Afschrijvingen	-357
Saldo mutaties	2.021
Stand per 31 december 2023	
Aanschafwaarde	2.378
Cumulatieve afschrijvingen	-357
Boekwaarde per 31 december 2023	2.021

Het afschrijvingspercentage op inventaris betreft 20%.

Vlottende activa

Vorderingen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
2 Handelsdebiteuren		
Vorderingen op handelsdebiteuren	29.985	127.278
3 Overlopende activa		
Nog te ontvangen bedragen	7.258	15.151
Te ontvangen subsidie	2.521	-
Te ontvangen ziekengeld	1.374	1.659
Vooruitbetaalde kosten	803	413
	11.956	17.223

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
4 Liquide middelen		
Rabobank bedrijfsspaarrekening	580.000	395
Rabobank rekening-courant	58.884	169.030
	<u>638.884</u>	<u>169.425</u>

Informatieverschaffing over liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Passiva

5 Reservefonds

Reservefonds	<u>203.290</u>	<u>165.586</u>
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Reservefonds		
Stand per 1 januari	165.586	145.327
Resultaatverdeling	37.704	20.259
Stand per 31 december	<u>203.290</u>	<u>165.586</u>

Kortlopende schulden

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
6 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Omzetbelasting	15.941	-
Loonheffing	15.492	8.603
Overige belastingen	12.834	532
OAK	1.458	2.630
	<u>45.725</u>	<u>11.765</u>

7 Overige schulden

Reservering vakantiegeld	13.253	8.034
Vakantiedagen	7.135	2.548
Personeelsfonds	498	498
Nettolonen	-	610
	<u>20.886</u>	<u>11.690</u>

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
8 Overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidie	316.543	-
Te betalen kosten	30.963	8.587
Ontvangen gelden cultuurkaart	10.276	7.544
Accountantskosten	6.428	-
Saldo in omloop CMK	3.572	4.308
Rente en bankkosten	67	448
Te betalen subsidie	-	21.659
Administratiekosten	-	1.785
	<u>367.849</u>	<u>44.331</u>

Niet in de balans opgenomen rechten, verplichtingen en regelingen

Informatieverschaffing over niet in de balans opgenomen verplichtingen

Aan de subsidie van de Gemeente Roosendaal zijn inhoudelijke resultaatafspraken gekoppeld. Pas na vaststelling door de Gemeente Roosendaal van de mate waarin deze resultaten 2020-2023 behaald zijn, wordt de subsidie definitief vastgesteld en vindt eventuele afrekening plaats. Het geheel aan activiteiten overziend, lijkt het directie aannemelijk dat de subsidie zal worden vastgesteld op een bedrag van € 703.407 over 2023. De voorwaardelijke subsidie over 2022 betrof: € 692.990 (2021: € 682.767). De definitieve vaststelling van de subsidie zal na 30 april 2024 plaatsvinden.

Tevens is er een huurovereenkomst met St. Schouwburg de Kring voor een bedrag van € 18.600 per jaar, met een looptijd tot 31 december 2026.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023

	2023	Begroting 2023	2022
	€	€	€
Subsidie			
Subsidie Gemeente Roosendaal	484.475	484.475	471.279
Subsidie Impulsregeling jongerencultuur	288.157	310.000	-
Overige subsidies	219.975	100.000	209.139
	<u>992.607</u>	<u>894.475</u>	<u>680.418</u>
10 Overige baten			
Opbrengst "Kunstroute"	174.993	177.515	198.328
Opbrengst Cultuureducatie met Kwaliteit	157.191	121.711	148.117
Omzet impulsregeling jongerencultuur	300	-	-
	<u>332.484</u>	<u>299.226</u>	<u>346.445</u>
11 Directe lasten			
Impulsregeling jongerencultuur	288.457	310.000	-
Cultuureducatie met kwaliteit	278.902	121.711	269.828
Kostprijs "Kunstroute"	247.198	300.210	291.865
Brede regeling combinatiefuncties	69.743	75.000	62.428
	<u>884.300</u>	<u>806.921</u>	<u>624.121</u>
12 Personeelskosten			
Lonen	145.024	278.492	167.836
Sociale lasten en pensioenlasten	81.514	-	59.428
	<u>226.538</u>	<u>278.492</u>	<u>227.264</u>
Sociale lasten en pensioenlasten			
Sociale lasten	76.455	-	29.270
Pensioenlasten	5.059	-	30.158
	<u>81.514</u>	<u>-</u>	<u>59.428</u>

	2023	Begroting 2023	2022
	€	€	€
13 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa			
Afschrijvingen materiële vaste activa	357	-	-
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Inventarissen	357	-	-
14 Overige personeelskosten			
Managementvergoeding	64.775	-	64.775
Inhuur personeel	19.081	-	9.618
Ziekteverzuimverzekering	8.561	8.500	6.629
Reiskostenvergoeding	4.352	-	626
Overige personeelskosten	1.884	-	330
Studiekosten	1.956	-	60
	100.609	8.500	82.038
15 Huisvestingskosten			
Kosten kantoorruimte	18.600	24.590	18.600
16 Promotiekosten			
Overige publiciteitskosten	3.366	5.161	5.943
Kosten website	1.377	-	1.458
	4.743	5.161	7.401
17 Verkoopkosten			
Representatiekosten	78	3.500	847
Reclame- en advertentiekosten	-	-	855
	78	3.500	1.702
18 Kantoorkosten			
Automatiseringskosten	8.452	6.500	10.447
Contributies en abonnementen	2.886	2.750	2.662
Telefoon	2.253	3.200	2.400
Kantoorbenodigdheden	-	500	-
Porti	-	500	-
	13.591	13.450	15.509

	2023	Begroting 2023	2022
	€	€	€
19 Algemene kosten			
Niet aftrekbare BTW	24.320	11.867	21.149
Advieskosten	8.394	2.000	-
Accountantskosten	5.310	3.500	5.873
Loonadministratie- en advieskosten	55	-	1.785
Overige algemene kosten	1	1.092	209
Administratiekosten	-	5.000	-
Bedrijfsverzekeringen	-	2.000	-
Huur apparatuur	-	2.000	-
Parkeervergunningen	-	660	-
	<u>38.080</u>	<u>28.119</u>	<u>29.016</u>
20 Rentelasten en soortgelijke kosten			
Rentelasten en soortgelijke kosten	<u>491</u>	<u>-</u>	<u>953</u>

Analyse verschil uitkomst met begroting

	2023	Begroting 2023	Mutatie	
	€	€	€	%
Baten	1.325.091	1.193.701	131.390	11,0
	1.325.091	1.193.701	131.390	11,0
Directe lasten	884.300	806.921	77.379	9,6
Personeelskosten	327.147	286.992	40.155	14,0
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	357	-	357	-
Huisvestingskosten	18.600	24.590	-5.990	-24,4
Promotiekosten	4.743	5.161	-418	-8,1
Verkoopkosten	78	3.500	-3.422	-97,8
Kantoorkosten	13.591	13.450	141	1,0
Algemene kosten	38.080	28.119	9.961	35,4
Rentelasten en soortgelijke kosten	491	-	491	-
Som der bedrijfslasten	1.287.387	1.168.733	118.654	10,2
Netto resultaat	37.704	24.968	12.736	51,0

Zie toelichting verschillen in het bestuursverslag.

Overige toelichtingen**Gemiddeld aantal werknemers**

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Gemiddeld aantal werknemers over de periode werkzaam binnen Nederland	<u>6,75</u>	<u>4,31</u>
Totaal van gemiddeld aantal werknemers over de periode	<u><u>6,75</u></u>	<u><u>4,31</u></u>

Roosendaal, 29 april 2024
Stichting De Kring Educatief

De heer J.H.L.M. Sloesen
Directeur



Overige gegevens

Overige gegevens

Beoordelingsverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de aandeelhouders van Stichting De Kring Educatief

Onze conclusie

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting De Kring Educatief te Roosendaal beoordeeld.

Op grond van onze beoordeling hebben wij geen reden om te veronderstellen dat de in dit rapport opgenomen jaarrekening geen getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting De Kring Educatief per 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met RJ 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2023;
- de staat van baten en lasten over 2023; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor onze conclusie

Wij hebben onze beoordeling verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 2400 'Opdrachten tot het beoordelen van financiële overzichten'. Deze beoordeling is gericht op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de beoordeling van de jaarrekening.'

Wij zijn onafhankelijk van Stichting De Kring Educatief zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Daarnaast hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen assurance-informatie voldoende en geschikt is als basis voor onze conclusie.

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met RJ 640 Organisaties zonder winststreven. Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Onze verantwoordelijkheden voor de beoordeling van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een beoordelingsopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte assurance-informatie verkrijgen voor de door ons af te geven conclusie.

De mate van zekerheid die wordt verkregen bij een beoordelingsopdracht is aanzienlijk lager dan de zekerheid die wordt verkregen bij een controleopdracht verricht in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden. Derhalve brengen wij geen controleoordeel tot uitdrukking.

Wij hebben deze beoordeling professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse Standaard 2400.

Onze beoordeling bestond onder andere uit:

- Het verwerven van inzicht in Stichting De Kring Educatief en haar omgeving en in het van toepassing zijnde stelsel inzake financiële verslaggeving, om gebieden in de jaarrekening te kunnen identificeren waar het waarschijnlijk is dat zich risico's op afwijkingen van materieel belang voor zullen doen als gevolg van fouten of fraude, het in reactie hierop opzetten en uitvoeren van werkzaamheden om op die gebieden in te spelen en het verkrijgen van assurance-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor onze conclusie;
- Het verkrijgen van inzicht in de administratieve systemen en administratie van Stichting De Kring Educatief en het overwegen of deze gegevens opleveren die adequaat zijn voor het doel van het uitvoeren van cijferanalyses;
- Het inwinnen van inlichtingen bij het bestuur en andere functionarissen van Stichting De Kring Educatief;
- Het uitvoeren van cijferanalyses met betrekking tot de informatie opgenomen in de jaarrekening;
- Het verkrijgen van assurance-informatie dat de jaarrekening overeenstemt met of aansluit op de onderliggende administratie van Stichting De Kring Educatief;
- Het evalueren van de verkregen assurance-informatie;
- Het overwegen van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren of de door het bestuur gemaakte schattingen redelijk lijken;
- Het overwegen van de algehele presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- Het overwegen of de jaarrekening, inclusief de gerelateerde toelichtingen, een getrouw beeld lijkt te geven van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Goes, 29 april 2024

Schipper Accountants B.V.



J. Bareman MSc RA