



Gedragcode Lloydscompany

Inhoud

Inhoud

Inleiding.....	3
Aanleiding	3
Toetsen en levendig houden.....	3
Evaluatie.....	4
Opzet van de gedragscode.....	4
1. Integriteitbeleid	5
1.1 Wat is integriteit?.....	5
1.2 Uitgangspunten.....	5
1.3 Borgen van integriteit	6
2. Gedragscode	8
2.1 Wat is een gedragscode?	8
2.2 Wie is en wat wil Lloydscompany?	8
2.3 Hoe gaan we met elkaar om?	9
2.4 Hoe gaat Lloydscompany met medewerkers om?.....	10
2.5 Hoe gaat Lloydscompany om met haar bezoekers?	10
2.6 Lloydscompany en haar leveranciers	10
2.7 Specifieke thema's	11
2.8 Gedragsregels	13
2.9 Sanctiebeleid	14
3. Wet Huis voor klokkenluiders	15

Inleiding

Stichting Lloydscompany is sinds 2019 actief als een company voor hiphoptheater producties waar op projectbasis dansers en andere performers worden ingehuurd en waar we nieuwe makers begeleiden en coachen. We werken met mensen, voor mensen. Onze positie als culturele organisatie brengt verantwoordelijkheden met zich mee, onder andere met betrekking tot ons gedrag. Gedrag van en jegens bezoekers, medewerkers en gedrag van en jegens elkaar als collega's én in de verhouding bestuur-organisatie.

Deze notitie bevat het beleid van het Lloydscompany omtrent integriteit én resulteert in uitgewerkte regels: de gedragscode van het Lloydscompany.

Het doel van de gedragscode is het vastleggen en uitdragen van de normen die wij hanteren bij het beoordelen van ons eigen gedrag en het gedrag van anderen.

Het uitgangspunt daarbij is dat er altijd sprake moet zijn van integriteit, eerlijkheid, respect, collegialiteit en klantvriendelijkheid.

Integriteit is een aspect van professionaliteit en heeft in de eerste plaats betrekking op eigen verantwoordelijkheid. Daarnaast is het thema integriteit onlosmakelijk verbonden met onze inzet voor de maatschappelijke opgave waaraan wij werken en het vertrouwen van onze bezoekers, medewerkers, performers en belanghebbenden van Lloydscompany.

Aanleiding

Steeds vaker is integriteit onderwerp van de maatschappelijke discussie. Voor Lloydscompany is het belangrijk dat de aandacht voor integriteit wordt versterkt en geborgd. Het is van belang vast te stellen dat de aandacht voor het onderwerp integriteit bij Lloydscompany niet is ingegeven door concrete situaties waarbij aan integriteit van onze bestuursleden, directie of medewerkers wordt getwijfeld. Wel is het bewustzijn gegroeid dat een gesubsidieerde organisatie als de onze, die opereert in samenwerking met andere culturele instellingen, theaters, schouwburgen, dans- en balletgroepen, musea en marktpartijen, zich de vraag naar integriteit – naar wat wel en wat niet kan – scherp wil (blijven) stellen. Sinds 13 juni 2018 is de Wet Huis voor de Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl) in werking getreden. In dit document wordt beschreven welke afspraken Lloydscompany hierover heeft gemaakt.

Toetsen en levendig houden

Integriteit steunt vooral op cultuur, voorbeeldgedrag en openheid. Hierbij gaat het om helder agenderen van en communiceren over integriteit (zowel intern als extern) en om het resoluut, duidelijk en consequent optreden bij integriteitschendingen. Vanuit een gezonde basishouding blijft Lloydscompany continu aan integriteit werken. In alle processen en reglementen heeft integriteit een plek gekregen (bijvoorbeeld door procesafspraken te maken over geldstromen om het frauderisico te beperken). Tegelijkertijd beseffen we dat het vastleggen van afspraken en/of het opschrijven van gewenst gedrag nog niet betekent dat er altijd volledig conform naar wordt gehandeld. Zeggen is nog niet gedaan hebben.

Lloydscompany bevindt zich in de fase 'bewust worden' en gaat actief aan de slag om er voor te zorgen dat we ook 'bewust zijn' en 'bewust blijven'. Dat doen we door te toetsen, te controleren en het levendig

houden van de afspraken en de bijbehorende gedragsregels. Vooral het implementeren van (nieuw) beleid en het bespreekbaar maken en houden van dilemma's, zijn hierbij van belang.

Evaluatie

Iedere drie jaar (voor het eerst in het tweede kwartaal van 2026, of zoveel eerder als wet & regelgeving daartoe noodzaakt) zal de gedragscode worden geëvalueerd.

In praktijk zal blijken dat, hoewel het om de geest van de code gaat en niet om de letter, de code nadrukkelijk niet vrijblijvend is. Door consequente toepassing, worden 'zachte waarden' namelijk keihard. Waarden en normen evolueren. Het duurzaam vormgeven van integriteit is dan ook een doorlopend proces. Met integriteitontwikkeling zijn we in feite nooit klaar. Beleid uit de code zal, indien de uitkomst van de evaluatie daartoe aanleiding geeft, worden aangepast.

Opzet van de gedragscode

Deze notitie beschrijft hoe Loydscompany het integer handelen in haar organisatie heeft ingebed en welke uitgangspunten hierbij worden gehanteerd.

De gedragscode is opgebouwd uit drie delen:

1. Integriteitbeleid

In dit deel worden de uitgangspunten van het integriteitbeleid weergegeven en wordt het kader (raamwerk) in samenhang weergegeven van alles wat we geregeld hebben om het integer handelen zoveel mogelijk te borgen.

2. Integriteitcode

Hierin wordt aangegeven waar Loydscompany voor staat en hoe dat wordt vertaald in gewenst gedrag van onze medewerkers.

3. Wet Huis voor klokkenluiders

Loydscompany heeft vanaf 2022 een eigen regeling, die hier wordt beschreven.

De gedragscode wordt ter inzage op www.Loydscompany.nl geplaatst.

1. Integriteitbeleid

1.1 Wat is integriteit?

Integriteit gaat over eerlijkheid en ethisch handelen. Het gaat over niet omkoopbaar zijn, niet beïnvloedbaar zijn door oneigenlijke zaken en het vermijden van belangenverstrengeling. Niet frauderen of niet corrupt zijn is op zich niet voldoende. Het gaat om waarden als betrouwbaarheid, collegialiteit, klantgerichtheid, fatsoen en onkreukbaarheid. Integriteit gaat dan ook verder dan alleen het naleven van regels. Het is een grondhouding van mensen en een kwaliteit en waarde van de organisatie. Waar regels ontbreken of onduidelijk zijn, zal vanuit deze houding moeten worden geoordeeld.

Hiermee is integriteit een eigenschap van personen én van organisaties. De maatschappelijke taak van Lloydscompany vraagt om een professionele en betrouwbare manier van werken, op basis van een integere bedrijfsvoering. Integer handelen gaat verder dan het voldoen aan de door de overheid opgelegde wetten en regels (normen). Het gaat juist om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel kunnen leiden tot ongewenst resultaat en gedrag.

Lloydscompany is een cultureel ondernemende stichting, die in maatschappelijk belang werkt. Ons vermogen wordt aangeduid als cultureel kapitaal. Dat brengt onder meer met zich mee, dat we daar met een hoge mate van verantwoordelijkheid mee moeten omgaan. Dat noodzaakt een basishouding. Van hoog tot laag wordt op zorgvuldige wijze omgegaan met geld en middelen van de gemeenschap. Integriteit is hierbij een groot en noodzakelijk goed.

Een ander aspect van integriteit is het met elkaar zorgen voor een veilig werkklimaat.

1.2 Uitgangspunten

Als we het in deze notitie of in de gedragscode hebben over collega's of medewerkers (gecontracteerd of op projectbasis), dan bedoelen we iedereen binnen Lloydscompany. Integriteit gaat over basishouding, gedrag en cultuur. Hierbij maken we geen onderscheid tussen bestuursleden, directie en/of (oud-)medewerkers. **Voor iedereen gelden dezelfde regels.**

Integriteit is in de eerste plaats een zaak van **eigen verantwoordelijkheid**. Onze kernwaarden '*met respect voor mens en omgeving*', '*gepassioneerd betrokken bij de samenleving*' en '*open en aanspreekbaar*' hebben nadrukkelijk te maken met integriteit. Integriteit raakt ook begrippen als fraude, zelfverrijking, controle en risicomanagement naast discriminatie en racisme. Deze meer negatieve lading is niet de basis van ons integriteitsbeleid. In plaats van een motie van wantrouwen, nemen we **vertrouwen** als uitgangspunt. We gaan er vanuit dat iedereen vanuit de gewenste basishouding te werk gaat. Het beleid en de gedragscode zijn richtlijnen, die in geval van twijfel kunnen helpen om de juiste keuze te maken.

Het integriteitbeleid en de gedragscode zijn richtlijnen waarin we aangeven wat we van onze medewerkers verwachten en wat onze bezoekers, vrijwilligers en leveranciers van ons mogen

verwachten. In processen en reglementen hebben we afspraken vastgelegd over hoe we te werk gaan. Belangrijk uitgangspunt van ons integriteitsbeleid en de gedragscode is het principe **'pas toe of leg uit'**. We komen de gemaakte afspraken na, we handelen conform de waarden en normen van Lloydscompany en de bijbehorende gedragsregels. Daar waar we afwijken, geven wij hiervoor een onderbouwde uitleg. Dat doen we vooraf en leggen die vast. We geven de uitleg niet pas wanneer er om wordt gevraagd.

De gedragscode vormt een leidraad waarin we aangeven wat we verwachten, het geeft geen stelsel van gedetailleerde regelgeving. Dat streven we ook niet na. Het gaat **niet om de letter, wel om de geest**. Daarmee is de code niet vrijblijvend. Integendeel; indien consequent toegepast kunnen 'zachte waarden' keihard zijn. Het is goed om met elkaar in gesprek te gaan over de betekenis van het integriteitsbeleid en de -code voor het handelen in de dagelijkse praktijk. Niet altijd is vast te leggen wat 'goed' of wat 'fout' is. Iedereen heeft een persoonlijke verantwoordelijkheid bij de afweging. Er zit tussen het witte en zwarte gebied een behoorlijk grijs deel. En dan is het **bespreekbaar maken** de kern. In gesprek kun je samen bepalen waar in een betreffende situatie Lloydscompany voor staat.

Integriteit is onderdeel van de cultuur van de organisatie. De leiding heeft een belangrijk aandeel in deze cultuur. Daarom is **voorbeeldgedrag**, 'practise what you preach', door hen van wezenlijk belang. Open en transparant handelen speelt hierbij een rol. Het is een open deur, maar wie integriteit van medewerkers en collega's verlangt, moet zelf ook integer handelen, dat uitdragen én hierop aanspreekbaar zijn.

Binnen Lloydscompany is **functiescheiding** een belangrijk ordenend principe bij het inrichten van onze processen en mandaatstructuur.

Daarnaast letten we bij het inrichten van onze processen op **'checks and balances'**. Controlemechanismen zorgen voor het juiste evenwicht tussen de belangen (en invloed) van de verschillende functies.

Zeker bij fraudegevoelige (financiële) handelingen gaan we uit van het **'vier-ogen-principe'** (of 'twee-handtekeningen-principe'). Dat betekent dat bijvoorbeeld facturen en declaraties altijd door twee medewerkers of een medewerker en de leiding (afzonderlijk) worden behandeld. Het principe geldt als controlemethode.

1.3 Borgen van integriteit

In de wetenschap dat we integer handelen niet kunnen (en ook niet willen) 'dichtregelen', hebben we het wel zoveel mogelijk structureel geborgd binnen Lloydscompany. Het raamwerk en de samenhang der dingen wordt hieronder geschetst.

- *Wet- en regelgeving overheid*

We hebben te maken met wet- en regelgeving (Bijvoorbeeld Wet Persoonsregistratie, Artikel 1 etc.) waaraan we moeten voldoen en/of waarop we ons moeten verantwoorden.

- *Gedragscodes*

We onderschrijven en houden ons aan drie codes:

- Governance code cultuur
- Code diversiteit & inclusie
- Fair practice code

Deze codes publiceren wij op onze website en wij zijn hierop aanspreekbaar.

- *Melden misstanden*

Lloydscompany heeft een procedure hoe om te gaan met interne conflicten en het melden van misstanden aan de hand van de klokkenluiderregeling Lloydscompany (deel 3 van deze notitie).

De boekhoudkundige functie is belegd bij Cijferkunsten. Hierdoor heeft deze partij een sleutelpositie bij het constateren van integriteitschendingen. Wanneer het gaat om situaties die de leiding betreffen, moet de controller dit rechtstreeks bij het bestuur melden.

- *Statuten en reglementen*

In de statuten en het huishoudelijkreglement hebben we onze handelingsvrijheid, de mandatering en tegengaan van belangenverstrengeling geregeld. Daarnaast hebben we in deze documenten de governance structuur en de wijze van besluitvorming vastgelegd.

- *Controle*

Lloydscompany valt vanwege de omvang niet onder een verplichte accountantscontrole. Wel stelt een accountant jaarlijks vast dat de jaarlijkse rapportage over de producties en het aantal presentaties juist is.

- *Personele zaken*

Zoals aangegeven heeft integriteit vooral betrekking op gedrag. Daarmee raakt het al snel personele zaken. Lloydscompany heeft 2 medewerkers in loondienst en werkt verder met freelancers. Met de vaste krachten wordt periodiek, per vier jaar of per jaar een overeenkomst van opdracht aangegaan. Dansers en andere performers worden op projectbasis ingehuurd. Het spreekt van zelf, dat bij het aangaan, het naleven en het beëindigen van overeenkomsten integriteit een belangrijke rol speelt. De begrippen: Duidelijkheid, Expliciet zijn, Redelijkheid en Billijkheid, Eerlijke Beloning, Gerichtheid op langdurige relaties in plaats van op korte termijn voordelen, vormen de grondhouding, zonder het uitgangspunt van de directie, TOP kwaliteit, te kort te doen.

- *Vrijwilligers*

Het Lloydscompany werkt nauwelijks met vrijwilligers, afgezien van de onbezoldigde bestuursleden. Mocht er in de toekomst een ondersteunende functie bijkomen die door een vrijwilliger wordt ingevuld, dan zal het overleggen van identificatiebewijs en een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) worden verlangd, indien er gewerkt gaat worden kwetsbare groepen of personen.

- *Dilemmatrainingen*

Om integriteit goed te borgen, moeten we het onderwerp levendig houden. Vaak lijkt het of het stellen van een vraag met betrekking tot integriteit, ook impliceert dat de integriteit in twijfel wordt getrokken. En dat is niet wenselijk. Het onderwerp werd bij implementatie opgenomen op de agenda van een bestuursvergadering met directie, en staat daarna periodiek (minimaal éénmaal per jaar) op de agenda. Dit moet er aan bijdragen dat

integriteit openlijk besproken kan worden. Doel is om integriteit en de afwegingen die daarbij horen, structureel onderwerp van gesprek te laten zijn binnen de organisatie. Het gaat om bewustwording van wat we vinden wat wel en wat niet kan.

- *Verantwoording*

In het jaarverslag van Lloydscopy nemen we het onderwerp integriteit op. Integriteitsincidenten melden we standaard aan het bestuur, die passende actie onderneemt, (en in overleg met directie) een sanctie vaststelt, afspraken voor de toekomst vastlegt en het besprokene opneemt in de notulen.

2. Gedragscode

2.1 Wat is een gedragscode?

In het eerste deel van deze notitie is toegelicht **wat** Lloydscopy onder integriteit verstaat en welke beleidsuitgangspunten er gehanteerd worden. In de gedragscode beschrijven we **waar** we als Lloydscopy voor staan, wat we nastreven en welk gedrag we vinden dat daar wel en niet bij hoort. Integer handelen is in eerste instantie een zaak van eigen verantwoordelijkheid en een kwestie van waarden en normen. Het is ondoenlijk (en niet wenselijk) om integriteit in een allesomvattend systeem van regels en procedures te omvatten.

Het is zinvol om deze gedragsregels op te schrijven en toe te lichten. Het helpt om een kader mee te geven waarbinnen men kan opereren, waarbij wordt aangegeven wat acceptabel is en wat niet. Het is een handvat om in geval van twijfel met elkaar in gesprek te gaan. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan oordelen we zelf en handelen we op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde en sociale, ethische normen.

In de gedragscode geven we aan hoe we als collega's met elkaar omgaan, de manier waarop Lloydscopy met haar medewerkers omgaat en de wijze waarop we zaken doen, zowel met onze bezoekers en vrijwilligers als met onze partners.

2.2 Wie is en wat wil Lloydscopy?

Onze missie, visie en kernwaarden zeggen alles over de houding en het gedrag waar onze bezoekers, medewerkers en partners op mogen rekenen. Ze drukken uit wie Lloydscopy is. Wat er ook gebeurt en hoe de omstandigheden zich ook aandienen: hier houden we onszelf en elkaar aan. Het zijn principes waar onze omgeving ons altijd op mag aanspreken.

a. Onze missie

Lloydscopy verbindt hiphop en theater. Wij maken voorstellingen en begeleiden opkomende makers. Met de ene voet in de underground battle scene, en de andere op de theatervloer, opent Lloydscopy deuren voor urban dansers en makers.

b. Onze visie

Lloydscopy wil met deze thema's een verbinder zijn tussen hiphop en theater. In hiphopdans is iedereen gelijk. Het gaat om skills, dat is het enige waarop je wordt beoordeeld. Als die nog niet op een bepaald niveau zijn, word je geholpen door je *peers*. Deze inclusieve mentaliteit zie je ook terug in Lloydscopy's programma.

Als choreograaf werkt Lloyd samen met de dansers toe naar een stuk; zij hebben net zoveel inbreng als hijzelf. Ook de nieuwe makers die wij begeleiden zijn 'in charge' van hun eigen traject, zij geven aan wat zij een fijne werkwijze vinden en wij passen ons type begeleiding daarop aan. Het gaat om de vraag wat je als danser of maker toevoegt, hoe maak je de cultuur rijker? Al jaren is Lloyd voorvechter van de erkenning van hiphop en urban arts in de gevestigde kunstenwereld. Met zijn voorstellingen geeft hij een stem aan de underdog, wat past binnen onze missie om een wereld te creëren waarin iedereen gelijkwaardig is.

c. Onze kernwaarden

Dat Lloydscompany inclusie als belangrijke kernwaarde heeft is evident. Lloyd is al jaren voorvechter van de erkenning van 'black arts' in de gevestigde kunstenwereld. Diversiteit is niet iets waar we over na hoeven te denken, wij zijn het. Bovendien heeft iedereen die voor of met Lloydscompany werkt een belangrijke stem; niemand wordt buitengesloten. Lloyd als persoon is warm, makkelijk benaderbaar en integer. Precies zo geven wij ook de organisatie vorm.

De onderstaande kernwaarden staan binnen Lloydscompany centraal en zijn bepalend voor de wijze waarop wij uitvoering geven aan onze activiteiten.

Kernwaarden: inclusief, divers, gelijkwaardig, open, betrouwbaar, collegiaal, flexibel, transparant. Ook kernwaarden van hiphop kunnen we niet buiten beschouwing laten: Everyone is equal; Each One Teach One; Peace, Unity, Love & Having fun. We beschouwen het bovenbeschreven profiel als richtinggevend voor het handelen van onze medewerkers.

2.3 Hoe gaan we met elkaar om?

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang.

Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor elkaar.

Wat Lloydscompany presteert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Iedere medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Dat betekent bijvoorbeeld dat we:

- verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen;
- aanspreekbaar zijn op ons gedrag;
- goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- elkaar met respect behandelen;
- ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- onze mening kunnen geven;
- met elkaar en niet over elkaar praten;
- het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het persoonlijk belang;
- problemen snel bespreekbaar maken;
- elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

2.4 Hoe gaat Lloydscompany met medewerkers om?

Lloydscompany eist het nodige van de medewerkers en performers. Van medewerkers wordt verwacht dat ze zich inzetten om onze ambitieuze doelstellingen te realiseren, terwijl we een kleine organisatie zijn. Dat betekent nogal wat. We vragen:

- topkwaliteit voorstellingen;
- intensieve repetitiedagen
- af en toe werktijden die buiten de standaard werktijden vallen
- bereidheid om andere collega's bij te staan waar nodig;
- flexibel zijn en verder kijken dan de eigen inbreng.

Waar wij voor staan en wat wij bieden aan onze medewerkers en onze performers:

- duidelijke communicatie, en schriftelijke vastlegging van zakelijke afspraken;
- een veilige werkomgeving, zowel fysiek als mentaal, waarin flexibiliteit onvermijdelijk is, maar waarin hectiek toch zoveel mogelijk wordt vermeden;
- beloning met inachtneming van de Fair Practice Code;
- aandacht voor wensen en groeimogelijkheden medewerkers; veel inbreng medewerkers
- flexibiliteit in werktijden, vakanties etc.
- deelname aan etentjes en jaarlijks teamuitje als blijk van waardering.

2.5 Hoe gaat Lloydscompany om met haar bezoekers?

Een gemêleerd publiek is waar Lloydscompany voor staat, een diverse groep bezoekers is wat Lloyd in de afgelopen jaren met zijn producties heeft weten te bereiken. Er is een goede balans tussen mensen die 'de weg weten' in het theater en groepen die speciaal voor Lloydscompany en/of de dansers het theater betreden. Met onze diversiteit aan producties werken we actief aan publieksverbreding, dit gegeven van een gemixt publiek willen we blijven uitbouwen, Naast het bezoeken van een mogen onze gasten kunnen rekenen op:

- behandeld worden zoals we zelf behandeld willen worden;
- duidelijke communicatie;
- gastvrijheid;
- behulpzaamheid;
- inclusief;
- geen discriminatie naar afkomst, uiterlijk, sekse of godsdienst, of wat dan ook;
- geen misbruik van posities;
- principes als gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid.

2.6 Lloydscompany en haar leveranciers

Lloydscompany verwacht dat leveranciers en samenwerkingspartners waarmee zij zaken doet, het vertrouwen niet schaden. Zakelijke afspraken worden van beide kanten stipt nagekomen. Lloydscompany doet geen zaken met partijen als dat leidt tot overtreding of omzeiling van wetten en regels. Bij het

afsluiten van contracten maken de medewerkers objectieve en zakelijke afwegingen. Bij het verlenen van opdrachten passen we functiescheiding toe ten opzichte van het toezicht op de uitvoering. Overeenkomsten worden schriftelijk vastgelegd en consequent nagekomen.

Essentieel in de omgang met leveranciers is dat:

- onze medewerkers zaken en privé gescheiden houden;
- we een transparant aanbestedingsbeleid voeren;
- we onze relaties op de hoogte stellen van onze gedragscode;
- volstrekt duidelijk is dat niemand bij Lloydscompany hoeft aan te komen met steekpenningen of vergoedingen (zie ook bij geschenken en giften);
- we niet meewerken aan ontoelaatbare belangenverstrengeling, nevenfuncties of nevenactiviteiten.

2.7 Specifieke thema's

Op basis van het voorgaande is het goed om bij een aantal zaken specifiek stil te staan. Het betreft:

- a. onverenigbaarheid/belangenverstrengeling;
- b. geschenken en giften
- c. informatie;
- d. scheiding van zaak en privé;
- e. gedrag op werkplek en gebruik bedrijfseigendommen.

a. Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling

Iedereen heeft familie, vrienden, kennissen, burens en relaties. Daarnaast is menigeen nog maatschappelijk actief bij een vereniging of stichting, in de politiek en ga zo maar door. Met alle collega's tezamen betekent dat een ongelooflijk netwerk aan relaties en belangen. Wij gaan er vanuit dat bij zakelijke onderhandelingen tussen Lloydscompany en derden of bij mogelijke sponsoractiviteiten, collega's open zijn in het blootleggen van hun eventuele belangen. Mocht hierbij sprake zijn van tegenstrijdigheid of onverenigbaarheid van belangen dan zullen we per situatie afspraken maken hoe we hiermee omgaan. Dit kan betekenen dat er afspraken worden gemaakt over betrokkenheid, informatievoorziening, etc. Het is duidelijk dat naarmate de onverenigbaarheid nadrukkelijker is, de gevolgen en afspraken strikter en verdergaand zullen zijn. Ook al zouden we het kunnen, we willen uiteraard niet het hele netwerk van collega's in kaart brengen en houden. Wij gaan ervan uit dat iedereen binnen Lloydscompany zelf aanvoelt of sprake is van mogelijke belangentegenstellingen. Als iemand twijfelt, dan overlegt hij met de leiding. We gaan er van uit dat mensen ook op dit punt elkaar aanspreken.

b. Geschenken en giften

We zijn zeer terughoudend in het aannemen van geschenken en giften. Alle geschenken in geld of in natura van boven de € 50,- worden niet geaccepteerd. Bij de vaststelling van dit bedrag hebben we gekeken naar wat in de overheid bij het definiëren van integriteitsbeleid wordt geaccepteerd. Van elk aanbod wordt melding gemaakt bij de leidinggevende. Van een aanbod van meer dan € 50,- wordt altijd melding gedaan aan de directie. Vanuit de directie zal worden bezien of een en ander acceptabel is of wordt contact gezocht met de aanbieder om aan te geven dat Lloydscompany een dergelijk aanbod niet accepteert. Voor geschenken en giften onder de € 50,- met een alledaags karakter (fles wijn, bos bloemen, etentje) wordt

een uitzondering gemaakt. Als je bij een specifiek project intensief hebt samengewerkt, moet het mogelijk zijn dat hier op een andere wijze bij wordt stilgestaan. Een dergelijke zaak heeft niets met gebrek aan integriteit te maken. Een geveer van een dergelijke attentie 'verwacht' geen enkele tegenprestatie. Het is een groot woord, maar anders gezegd: we zijn ook niet 'chantabel' op basis van een fles wijn. Mocht een geveer ook maar enigszins zinspelen op een tegenprestatie, dan nemen we uiteraard geen enkele gift aan en geven dat door aan de leiding. We ontvangen nooit geschenken op onze privéadressen.

Soms worden mensen uitgenodigd voor een activiteit. Als de materiële waarde van het aanbod meer dan € 100,- bedraagt (bijvoorbeeld deelname aan een duur symposium, bezoek van een voetbalwedstrijd o.i.d), dan nemen we het aanbod niet aan. Een excursie kan best functioneel zijn; als die functioneel is, dan betalen we die ook zelf.

Ook hiervoor geldt dus het uitgangspunt 'pas toe of leg uit'. We accepteren geen uitnodigingen. Indien een betrokken collega vindt dat een en ander toch passend is, vindt overleg plaats met de directie. De leiding overlegt altijd met het bestuur alvorens zij een dergelijke uitnodiging accepteren.

Voor andere zaken onder € 100,- geldt dezelfde basishouding als voor de overige giften van onder dat bedrag. Bij het al of niet aanvaarden van deze giften geldt echter wel nog een aantal aanvullende afspraken:

- in de eerste plaats wordt van een aanbod altijd direct melding gemaakt aan de leiding, openheid staat voorop;
- de noodzaak en aard van het informele contact dienen altijd kritisch te worden bekeken: de onafhankelijkheid van Lloydscompany dient altijd gewaarborgd te zijn;
- wanneer de leiding op enig moment een aanbod krijgt terwijl er in dezelfde periode onderhandelingen zijn of in gesprek zijn over een opdrachtverlening, wordt de gift, ook al is deze onder de € 50, geweigerd;
- het gaat naast het geschenk zelf (de proportionaliteit, wat is het, welke waarde vertegenwoordigt het) ook om het moment waarop; de timing.

c. Informatie

Medewerkers van Lloydscompany gaan zorgvuldig om met de informatie die zij uit hoofde van hun functie bij Lloydscompany of anderszins beschikken. Dat betekent dat oneigenlijk gebruik van kennis en informatie niet is toegestaan. Bij het hanteren van die kennis worden bovendien de normale privacy regels in acht genomen. Medewerkers zijn zich er ook van bewust dat de informatie die hen bereikt en waarover ze beschikken, zorgvuldig moet worden bewaard. Onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen.

d. Scheiding van werk en privé

We hebben al aangegeven dat we geen misbruik mogen maken van onze positie. Bij een privé- opdracht aan een bedrijf waar Lloydscompany ook mee samenwerkt, zal altijd sprake moeten zijn van een zakelijke transactie. We vinden het niet tot de verantwoordelijkheid van Lloydscompany horen om vervolgens te toetsen of bij elke samenwerking en opdracht ook elke keer afdracht van sociale lasten plaatsvindt of niet. Dat behoort tot de verantwoordelijkheid van betrokkenen. Maar samenwerking zonder een zakelijke basis kan leiden tot een vergelijkbare situatie als een gift van meer dan € 50,- en dat is niet acceptabel. We moeten elkaar altijd recht in de ogen kunnen blijven kijken.

Het is niet toegestaan om tot eigen voordeel of tot voordeel van vrienden, etc. op een onrechtvaardige manier voorrang te krijgen waar het de dienstverlening van Lloydscompany betreft. Aan de andere kant hoeven mensen geen nadeel te hebben van het feit dat men bij ons werkt. Ook hier begint het met openheid naar de leiding. Als een medewerker door omstandigheden in de problemen komt, zullen we helpen en bijstaan bij het vinden van een oplossing. Afwijking van de bestaande regels en afspraken met betrekking tot rechtvaardigheid, rangorde en beleid of anderszins, zullen echter terughoudend en uitsluitend door de directie kunnen worden gemaakt.

Een ander aspect onder de noemer scheiden van zaak en privé is het declareren van onkosten. Het zal duidelijk zijn dat het declareren van kosten met een privé-karakter uit den boze is.

Tot slot benoemen we de familieverbanden en liefdesrelaties op het werk. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid collega's niet in verlegenheid te brengen. Er zijn collega's die last kunnen hebben van een liefdesrelatie of een verbroken relatie tussen collega's of van familieverbanden. Medewerkers kunnen zich uiteraard ongemakkelijk voelen als zij onbewust en ongewenst worden betrokken in een privé-situatie. Ook kan de suggestie ontstaan dat informatie wordt uitgewisseld waar dat niet gewenst is. Medewerkers kunnen zich daardoor minder vrij en/of veilig voelen. Verwacht wordt dat de betrokken medewerkers hierin hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Bij nieuwe of verbroken relaties wordt de ontstane werk gerelateerde situatie besproken met de leiding en wordt gezamenlijk naar een passende oplossing gezocht. In het algemeen geldt dat het niet wenselijk is om familieverbanden en/of liefdesrelaties 'in de lijn', binnen een team/locatie of op vertrouwelijke posities te hebben.

e. Gedrag op locatie gebruik bedrijfseigendommen

Medewerkers van Lloydscompany zijn zich ervan bewust dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van Lloydscompany. Dat betekent dat zij zich, in algemene termen, professioneel gedragen. Racisme en discriminatie zijn uit den boze. De basis in onze houding is respect voor elkaar, bezoekers, collega's, en partners van Lloydscompany.

Bij repetities en voorstellingen wordt gelet op het juiste gebruik van apparatuur, en worden – indien nodig – instructies gegeven door de productie leider. Bij oneigenlijk gebruik van ons eigendom, zal de leiding ingrijpen en degene in kwestie erop aanspreken.

2.8 Gedragsregels

Op basis van de uitgangspunten van ons integriteitsbeleid:

- voor iedereen gelden dezelfde regels;
- eigen verantwoordelijkheid;
- vertrouwen is vertrekpunt;
- pas toe of leg uit;
- het gaat niet om de letter, maar om de geest;
- bespreekbaar maken;
- voorbeeldgedrag;
- functiescheiding;
- vier-ogen-principe;

kunnen we onze gedragscode samenvatten in de volgende tien gedragsregels:

1. We handelen naar de eerder genoemde codes voor de cultuursector;
2. We dragen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag.
3. We stellen ons professioneel, open en transparant op.
4. We houden ons aan gemaakte afspraken.
5. We zijn aanspreekbaar en durven anderen aan te spreken.
6. We spreken vooral met elkaar en niet over elkaar.
7. We vermijden ongewenste omgangsvormen en gaan respectvol met elkaar (collega's, bezoekers, zakelijke relaties) om.
8. We zijn alert op onverenigbaarheid en/of belangenverstrengeling en vermijden alle schijn van omkoopbaarheid.
9. We zijn terughoudend in het accepteren van geschenken en uitnodigingen.
10. We gaan zorgvuldig met informatie om.
11. We aarzelen niet om problemen te melden en gaan in gesprek over dilemma's ten aanzien van integer handelen.

2.9 Sanctiebeleid

De cultuur bij Lloydscopy voor wat betreft integriteit is goed. Er is geen concrete aanleiding om te twifelen aan het 'geweten' van medewerkers binnen Lloydscopy. Wel moeten we stilstaan bij de sanctiemogelijkheden als de gewenste gedragsregels niet worden nageleefd. Het zal duidelijk zijn dat alles afhangt van de specifieke situatie en de aard en omvang van de overtreding. Bij het vaststellen van de sanctie spelen veel vragen en gegevens een rol:

- Is sprake van eenmalig gedrag of van een patroon?
- Heeft de betrokkene zelf al ingezien dat zijn of haar gedrag niet juist was of niet?
- Is dat op eigen initiatief gebeurd of niet?
- Is er sprake van zelfinzicht en spijt of juist van ontkenning?
- Zijn er meerdere mensen bij betrokken of niet?
- Heeft de betrokkene een voorbeeldfunctie of niet?
- Is de relatie met de leidinggevende en de eventuele ondergeschikten geschaad?
- Hoe is het perspectief hierop in de toekomst?
- Is er sprake van onbewuste onbekwaamheid of van bewust afwijken van gewenst gedrag en regels?
- Is er sprake van schade voor Lloydscopy?

Het sanctiebeleid is hiermee zeker geen spoorboekje. Sancties worden dan ook niet lichtvaardig vastgesteld. Dat gebeurt altijd in overleg tussen meerdere personen van directie en bestuur.

Bij een overtreding van een medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief met hierin een berisping en afspraken voor de toekomst. De crux zit hem in de vastgelegde afspraken voor de toekomst.

3. Wet Huis voor klokkenluiders

Op grond van de wet moet de werkgever bij wie in de regel ten minste vijftig personen werkzaam zijn, een procedure vaststellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Lloydscompany komt op jaarbasis niet aan 50 personen, die betrokken zijn bij de uitvoering van het programma. Lloydscompany heeft op vrijwillige basis een eigen regeling getroffen waarin de wettelijke aspecten zijn opgenomen:

1. Misstanden worden door een commissie van twee bestuursleden in behandeling genomen met inachtneming van de beginselen van hoor en wederhoor, redelijkheid en billijkheid. De melding van een misstand dient schriftelijk te worden gericht aan de secretaris van het bestuur. De voorzitter bepaalt de samenstelling van de commissie. Voor zover noodzakelijk wordt over de zaak anoniem gerapporteerd naar de overige bestuursleden. Alle informatie wordt vertrouwelijk behandeld. De commissie is bevoegd de melding zelfstandig af te doen (zonder gevolgen) of het bestuur te adviseren over verder te nemen stappen. De betrokkenen worden tussentijds adequate geïnformeerd.
2. Onder een vermoeden van een misstand wordt verstaan: het vermoeden van een medewerker al dan niet in dienst bij Lloydscompany, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een partner van Lloydscompany, indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij Lloydscompany heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van Lloydscompany als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.