

# INTRODANS

## Toepassing van de Codes Governance Cultuur, Fair Practice en Diversiteit & Inclusie

behorend bij Herzien activiteitenplan 2021-2024, 28 mei 2021

### Governance Code Cultuur

Naast wet- en regelgeving past Introdans de principes van de Governance Code Cultuur toe. We vinden het belangrijk dat deze op transparante en integere wijze wordt uitgevoerd en dat een goede verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden bestaat tussen het Bestuur en de Raad van Toezicht. Introdans toetst periodiek (vierjaarlijks en op onderdelen jaarlijks) zijn werkwijze, statuten, website, jaarverslag en reglementen aan de Code.

### Besturingsmodel: bestuur en raad van toezicht

Introdans hanteert een Raad van Toezicht-model, met een Bestuur en een Raad van Toezicht. Het Bestuur is verantwoordelijk voor de strategie en het beleid van Introdans en bestaat uit twee leden. Het Bestuur is in- en extern duidelijk over de taken, bevoegdheden en werkwijze. De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Introdans en de uitgevoerde activiteiten. De Raad van Toezicht adviseert het Bestuur en richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van Introdans en heeft daarbij vooral oog voor de risico's die kunnen ontstaan uit de taakuitoefening van het gezelschap. De Raad van Toezicht stelt rechtspositie en bezoldiging van het Bestuur zorgvuldig vast en is hierover zo open mogelijk. Als er een vacature in het Bestuur ontstaat, laat de Raad van Toezicht zich mogelijk extern adviseren.

De Raad van Toezicht heeft zijn taken, verantwoordelijkheden en werkwijze vastgelegd en handelt daarnaar. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling: hij waarborgt deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid. De Raad van Toezicht geeft van tevoren aan welke inzet van de leden wordt verwacht en welke eventuele vergoeding daar tegenover staat. De leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk van elkaar en van het Bestuur, waardoor ze als goede toezichthouders kunnen functioneren. De benoemingstermijn van de Raad van Toezicht is statutair bepaald op een periode van maximaal twee keer vier jaar. Een rooster van aftreden alsmede een overzicht van nevenfuncties wordt gepubliceerd in het jaarverslag. De Raad van Toezicht bestaat thans uit twee mannen en vier vrouwen met complementaire deskundigheden. De Raad is voornemens het rooster van aftreden te hanteren om zijn profielschets te actualiseren en een bredere vertegenwoordiging van leden met een arbeidsbeperking of een andere culturele achtergrond te realiseren.

### Bezoldiging

Het bezoldigingsbeleid van Introdans past bij het karakter van de instelling en stemt overeen met wettelijke voorschriften en subsidievoorwaarden. Binnen het kader van dat bezoldigingsbeleid bepaalt de Raad van Toezicht de bezoldiging van individuele leden van het Bestuur. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie in redelijkheid gemaakte kosten. Voor het in dienst zijnde personeel is de CAO voor Toneel en Dans van toepassing. De bezoldiging van de bestuurders is vastgesteld door de Raad van Toezicht in het kader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. De salarissen van de huidige bestuurders zijn beduidend lager dan de wettelijke norm.

### Onafhankelijkheid en integriteit

Twee van de belangrijkste pijlers van de governance van Introdans zijn onafhankelijkheid en integriteit. Bestuurders en Toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstreming, vermijden ongewenste belangenverstreming en gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met mogelijk tegenstrijdige belangen. De Raad van Toezicht ziet hierop toe. Jaarlijks vinden functioneringsgesprekken met de bestuurders plaats.

### Fair Practice Code

We versterken onze organisatie en bedrijfsvoering op het gebied van management en organisatie, financiën, HRM, sponsor- en fondsenwerving, dans-, medische- en technische ondersteuning. Met de aanstelling van een zakelijk directeur per 1 november 2020 wordt hier voortvarend richting aan gegeven. Het verbeterplan wordt uitgevoerd en de organisatie wordt op niveau gebracht. Er is een plan- en controlcyclus geïmplementeerd er wordt gestuurd op strategie en financiën. Human resources is professioneel geborgd, wat moet leiden tot een toekomstgericht beleid dat inzet op groei en ontwikkeling van al onze medewerkers. Een passend in-, door- en uitstroombeleid draagt bij aan een uitgebalanceerde gezonde organisatie. Introdans is aangesloten bij de ARBO-dienst van AkzoNobel en werkt samen met Fysiotherapie Bouten en Sociaal Medisch centrum Papendal. Voor het mentale welzijn van onze medewerkers is samenwerking gezocht met sportpsycholoog Brendon Koolen.

### CAO Toneel en dans

Overigens volgen we voor onze medewerkers getrouw de CAO Toneel en Dans, zijn we van meet af aan betrokken bij de Omscholingsregeling Dansers en ook auteursrechten worden conform de wettelijke normen uitbetaald. De pensioenregeling die wij voor onze medewerkers hebben afgesloten is gunstiger dan elders in de sector. Freelancers betalen we zoveel mogelijk hun –naar internationale maatstaven- gehanteerde tarieven, al moeten we daarin onderhandelen. De komende periode werken we met realistische honoraria voor choreografieën. Zo borgen we het vertrouwen en de duurzaamheid van de wederzijds zorgvuldig opgebouwde internationale relaties.

### Kapitaal

We gaan constructief om met het materiële en immateriële kapitaal dat we hebben verworven. Zo geven we onze kennis van inclusief werken door met ons nieuwe inclusiehub (INCL/HUB). Decors, kostuums en technisch materieel worden tegen kostprijs uitgeleend en andersom maken wij dankbaar gebruik van andermans materialen.

Onze afnemers zijn niet alleen klant, maar bepalen tevens de werkpleksituatie van onze medewerkers. Onze technici werken bijvoorbeeld lange dagen in de outillage van de theaters. Arbeidsomstandigheden zijn onderwerp van evaluatiegesprekken met alle betrokkenen. Met medewerkers vinden jaarlijks functioneringsgesprekken plaats en ook de samenwerking in de artistieke teams wordt geëvalueerd.

### Reglementen

Introdans heeft reglementen Arbeidsomstandigheden, Risico-Inventarisatie, Vertrouwenspersonen en Klachtcommissie en een Meldingsregeling Onregelmatigheden en Misstanden opgesteld. Deze zijn gepubliceerd op het intranet. De klachtenfunctionaris heeft zich voorgesteld in een company meeting en schrijft blogs op intranet. De Ondernemingsraad draagt bij aan de bekendheid van de regelingen. De OR gaat jaarlijks op training om zijn rol goed te kunnen vervullen.

### Code Diversiteit en Inclusie

Qua synergetische werkcultuur, partners, programmering en publiek scoort Introdans hoog op inclusie: we kunnen ons vooral verbeteren qua personeelsvertegenwoordiging. Dat is de uitkomst van de gezamenlijke invulling van de Code DI-scan. Zeven procent van onze medewerkers heeft een lagere sociale status, een niet-westerse migratieachtergrond, een fysieke of mentale beperking. Dit is nog wat achtergebleven ten opzichte van onze outreach die juist bovengemiddeld inclusief scoort. Traditioneel kennen we binnen de dans al een inclusieve cultuur qua gender en seksuele geaardheid.

Door het gesprek over inclusiviteit met elkaar is concreet zichtbaar geworden wat onbewust als vanzelfsprekend werd ervaren. We waren onbewust bekwaam. Het vloeit immers logischerwijs uit onze missie voort: dans onder de aandacht brengen van een zo breed en groot mogelijk publiek. Introdans wil zich nu doorontwikkelen tot een bewust bekwaam gezelschap in de volle brede dimensie van inclusiviteit. We geloven dat we nog effectiever kunnen worden. Daartoe hebben we een stappenplan geformuleerd.

### Stappenplan

1. Inrichten DIV/INC klankbordgroep. Mensen uit brede maatschappelijke geledingen met een liefde voor dans (deelnemers van onze projecten), kijken met ons mee naar de toegankelijkheid op alle fronten van onze organisatie en onze producten.
2. Opstellen van een eigen code waarmee we ons in- en extern uitspreken voor diversiteit en inclusiviteit en tegen discriminatie. Deze code zullen we officieel lanceren en helder communiceren.
3. Ontwikkelen van een inclusief HR-beleid onder leiding van de zakelijk directeur. Vacatures worden ingevuld met complementaire kandidaten. Netwerken in de krachtwijken worden hierbij betrokken.
4. Verantwoordelijk maken van een intern persoon om de discussie levend te houden en om als vraagbaak inclusie te fungeren.
5. Organiseren van jaarlijkse HUBCLUB-nights waar dansinitiatieven op inclusiegebied worden getoond, waar kan worden gepraat en uitgewisseld. (zie ook Herzien Activiteitenplan 2021-24, pagina 9).
6. Screenen van toeleveranciers en dienstverleners op onze inclusiviteitscode, beter gebruik maken van netwerken in de wijken.
7. Toegankelijkheid vergroten van de website en andere communicatiekanalen, met automatische vertaalknop, inclusieve teksten, instelbare lettergrootten, voorleesfunctie, toegankelijkheid van gebouw beschrijven, toetsen customer journeys op barrières en initiëren van Speciale Stoelen per voorstelling i.s.m. Siza, Swoa en Scalabor.

### Transparantie toepassing Codes

De website wordt aangepast als communicatiemiddel voor informatie over governance, fair practice, diversiteit en inclusie en wordt in zijn geheel toegankelijker gemaakt voor zoveel mogelijk mensen.