



Gedragcode Johan Cruyff Institute

Deze gedragscode (Code of Conduct) voor werknemers is tevens het beleid voor de werkplek. Daarnaast staat in de gedragscode welk gedrag we verwachten van onze medewerkers ten aanzien van hun collega's, leidinggevend en de organisatie in het algemeen. Het gaat uit van de veronderstelling dat alles wat we doen voor ons werk voor het Johan Cruyff Institute wordt - en moet worden - afgezet tegen de hoogst geldende standaarden voor ethisch zakelijk gedrag. Vertrouwen en wederzijds respect tussen werknemers en stakeholders (1) zijn de basis van ons succes en dat dienen we hoog te houden. Als je daarover een vraag hebt, of als je vindt dat een collega van het Johan Cruyff Institute of het bedrijf tekortschiet of hieraan niet voldoet, spreek je dan uit. We willen - en moeten - van je horen.

Voor wie geldt de gedragscode?

We verwachten dat al onze medewerkers deze gedragscode kennen en naleven. Nalatigheid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband. Bovendien geldt dat we, hoewel deze code specifiek geschreven is voor de medewerkers en het management van het Johan Cruyff Institute, ook van consultants, zzp'ers en iedereen die tijdelijk werkt voor het Johan Cruyff Institute verwachten dat zij op de hoogte zijn van de gedragscode. Als een consultant, zzp'er of andere dienstverlener van het Johan Cruyff Institute de code niet volgt, kan dit leiden tot beëindiging van zijn of haar relatie met het Johan Cruyff Institute.

I. Bedienen van stakeholders

Onze stakeholders hechten niet alleen waarde aan het Johan Cruyff Institute omdat we goede programma's en services leveren, maar vooral omdat we zorgvuldig omgaan met de relatie die we met hen hebben. Doordat we de volgende uitgangspunten hanteren, kunnen we aan die verwachting voldoen:

1. Integriteit

Onze stakeholders vinden dat we een bedrijf zijn die zij kunnen vertrouwen. Dat is ons meest waardevolle kenmerk en we dienen er allemaal zorg voor te dragen dat we dat vertrouwen niet schaden. Al onze communicatie en andere interacties met onze stakeholders dienen ertoe hun vertrouwen in ons te vergroten.

2. Privacy, veiligheid en vrijheid van meningsuiting

We mogen niet vergeten dat we aan stakeholders vragen hun persoonlijke gegevens aan ons toe te vertrouwen. Om dat vertrouwen niet te schaden, dient eenieder van ons de privacy en

veiligheid van die informatie te respecteren en te beschermen. Onze veiligheidsprocedures zijn gericht op een beperkte toegang tot - en gebruik van persoonlijke gegevens van stakeholders en dat vereist van een ieder van ons maatregelen om gebruikersgegevens te beschermen tegen ongeoorloofd gebruik. Ken je verantwoordelijkheden in het kader van deze procedures en verzamel, gebruik en verkrijg alleen toegang tot persoonlijke informatie van gebruikers zoals dat is toegestaan binnen ons privacybeleid en de geldende wetgeving voor gegevensbescherming.

Johan Cruyff Institute zet zich in voor het bevorderen van privacy en vrijheid van meningsuiting van haar stakeholders over de hele wereld. Als de privacy van gebruikers en de vrijheid van meningsuiting worden geconfronteerd met uitdagingen op overheidsniveau, dan proberen we internationaal erkende standaarden te implementeren die die rechten respecteren bij de ontwikkeling van programma's, bij het zaken doen in verschillende markten en bij het reageren op verzoeken van de overheid om toegang te krijgen tot gebruikersinformatie of gebruikersinhoud te verwijderen.

3. Responsiviteit

Responsiviteit hoort bij nuttig en eerlijk zijn: we identificeren relevante gebruikersfeedback en we doen er iets aan. We zijn er trots op dat we in minder dan 48 uur reageren op communicatie van onze stakeholders, of het nu vragen, problemen of complimenten betreft.

4. Actie ondernemen

Elke keer als je denkt dat onze stakeholders niet goed worden bediend, houd dat dan niet voor je, maar breng iemand in de organisatie hiervan op de hoogte. Het voortdurend verbeteren van onze programma's en diensten gaat ons allemaal aan en we zijn er trots op dat we een extra inspanning verrichten als de dienstverlening aan onze stakeholders op het spel staat.

II. Steun elkaar

We creëren een ondersteunende werkomgeving waarin medewerkers de mogelijkheid hebben om hun volledige potentieel te benutten. Van de medewerkers van het Johan Cruyff Institute wordt verwacht dat zij hun uiterste best doen om een werkplekcultuur te creëren die vrij is van pesterij, intimidatie, vooringenomenheid en onwettige discriminatie

1. Werkgelegenheid op basis van gelijke kansen

De werkgelegenheid is uitsluitend gebaseerd op individuele verdiensten en kwalificaties die direct verband houden met vakbekwaamheid. We verbieden onwettige discriminatie en intimidatie op basis van ras, huidskleur, religie, afkomst, nationaliteit, herkomst, zwangerschap, geslacht, genderidentiteit of -expressie, leeftijd, burgerlijke staat, geestelijke of lichamelijke handicap, medische conditie, seksuele geaardheid en andere kenmerken die door de wet worden beschermd. We doen ook de benodigde redelijke aanpassingen die wettelijk gelden om de rechten van gehandicapten te beschermen.

2. Intimidatie, discriminatie en pesten

Johan Cruyff Institute verbiedt verbale, fysieke en visuele discriminatie, intimidatie en pesterijen, in welke vorm dan ook. Als je vindt dat je bent gepest of lastiggevallen door een medewerker, partner of vertegenwoordiger van het Johan Cruyff Institute, dan adviseren we je om het incident onmiddellijk aan je leidinggevende te melden.

(1) stakeholders: studenten, faculteitsleden, (zakelijke) cliënten, vertegenwoordigers, aandeelhouders, collega's WoJC, externe partners.

3. Drugs en alcohol

Ons standpunt over alcohol- en drugsmisbruik is simpel: het is onverenigbaar met de gezondheid en veiligheid van onze werknemers en wij staan het niet toe. Consumptie van alcohol is niet volledig verboden op kantoor, maar het gebruik ervan vereist gezond verstand en is niet toegestaan als het leidt tot verminderde prestaties of ongepast gedrag, het in gevaar brengen van de veiligheid van anderen of het schenden van de wet. Illegale drugs in onze kantoren of bij gesponsorde evenementen zijn ten strengste verboden. Als een manager een redelijk vermoeden heeft dat het gebruik van drugs en/of alcohol door een werknemer de werkprestatie of de veiligheid van de werknemer of anderen op de werkplek negatief kan beïnvloeden, kan de manager een screening op alcohol en/of drugs eisen. Een redelijk vermoeden kan gebaseerd zijn op objectieve symptomen zoals het uiterlijk, het gedrag of de spraak van de werknemer.

4. Veilige werkplek

We creëren een geweldloze omgeving en tolereren geen enkele uiting van geweld of dreiging van geweld op de werkplek.

III. Voorkom belangenverstremgeling

Wanneer je je in een situatie bevindt waarin conflicterende loyaliteit ertoe kan leiden dat je ten koste van het Johan Cruyff Institute of haar stakeholders een persoonlijk voordeel voor jezelf, jouw vrienden of jouw gezin nastreeft, kun je te maken krijgen met een belangenconflict. Ieder van ons dient directe belangenverstremgeling en de omstandigheden die daartoe leiden, te vermijden, zodat een (mogelijk) conflict voorkomen wordt.

Wanneer je een bepaalde actie overweegt, vraag jezelf dan af of deze een stimulans kan zijn om jezelf, jouw vrienden, familie of een aanverwant bedrijf te bevoordelen ten koste van het Johan Cruyff Institute. Als het antwoord "ja" is, zal de te overwegen actie waarschijnlijk een situatie van belangenverstremgeling creëren en dit dien je te vermijden.

1. Persoonlijke investeringen

Vermijd persoonlijke investeringen in bedrijven die concurreren met het Johan Cruyff Institute en/of haar zakenpartners wanneer die investering je ertoe kan aanzetten - of zou kunnen aanzetten - tot handelen op een manier die het Johan Cruyff Institute schade kan toebrengen.

Om vast te stellen of een persoonlijke investering een belangenconflict creëert, beoordeel dan of er een relatie is tussen de bedrijfsvoering van dat externe bedrijf en de activiteiten van het Johan Cruyff Institute en wat jouw rol is bij het Johan Cruyff Institute, en/of beoordeel of het bedrijf een zakelijke relatie heeft met het Johan Cruyff Institute die jij kunt beïnvloeden en de mate waarin het bedrijf concurreert met het Johan Cruyff Institute. Overweeg 1) eventuele overlap tussen jouw specifieke functie bij het Johan Cruyff Institute en de bedrijfsactiviteiten, 2) het belang van de investering, inclusief de omvang van de investering in verhouding tot je vermogenssaldo, 3) of de investering een publiek of privaat bedrijf betreft, 4) jouw eigendomspercentage van het bedrijf, en 5) de mate waarin de investering je het vermogen geeft om het bedrijf te managen of te leiden.

2. Externe aanstellingen, advies- en bestuursfuncties en het starten van een eigen bedrijf

Vermijd het aanvaarden van werk en/of advies- of bestuursfuncties met concurrenten van het Johan Cruyff Institute en/of haar zakenpartners wanneer jouw beoordelingen beïnvloedt kunnen

(1) stakeholders: studenten, faculteitsleden, (zakelijke) cliënten, vertegenwoordigers, aandeelhouders, collega's WoJC, externe partners.

zijn op een manier die het Johan Cruyff Institute mogelijkerwijs schade zal kunnen berokkenen. Omdat bestuursfuncties doorgaans fiduciaire verplichtingen omvatten, kan er gemakkelijk een belangenconflict ontstaan en daarom dien je je manager op de hoogte te brengen van een bestuursfunctie bij een extern bedrijf vóórdat je die accepteert.

3. Zakelijke kansen via werk

Zakelijke kansen die via het werk ontdekt worden, behoren allereerst toe aan het Johan Cruyff Institute, tenzij anders beslist door het Johan Cruyff Institute.

4. Vindingen

Externe vindingen die ontwikkeld worden en a) betrekking hebben op de bestaande of in ontwikkeling zijnde programma's en services van het Johan Cruyff Institute, b) betrekking hebben op jouw positie bij het Johan Cruyff Institute, of c) gecreëerd worden met behulp van middelen van het Johan Cruyff Institute, kunnen belangenconflicten veroorzaken en zijn onderworpen aan de "*Confidential Information and Invention Assignment Agreement*" en de arbeidsovereenkomst met het Johan Cruyff Institute. Als je vragen hebt over mogelijke conflicten met betrekking tot intellectueel eigendom van externe vindingen, raadpleeg dan de manager.

5. Gebruik van Johan Cruyff Institute programma's en services

Het vermijden van (potentiële) belangenconflicten houdt ook in dat je de programma's, diensten, interne middelen of informatie van het Johan Cruyff Institute niet mag gebruiken op een manier die jou - of iemand die je kent - ten goede komt, ook niet als het de schijn kan opwekken dat je een voordeel geniet ten opzichte van externe klanten van het Johan Cruyff Institute. Je mag bijvoorbeeld geen accounts, services of credieten van het Johan Cruyff Institute voor jezelf, jouw vrienden of familieleden goedkeuren. Evenmin mag je middelen, informatie of toegang die je daartoe hebt als medewerker van het Johan Cruyff Institute, gebruiken voor eigen gewin of dat van anderen.

IV. Bescherm de middelen van het Johan Cruyff Institute

1. Intellectueel eigendom

De intellectuele eigendomsrechten van het Johan Cruyff Institute (onze merken, logo's, auteursrechten, "knowhow" en patenten) zijn onze meest waardevolle bezittingen. Ongeautoriseerd gebruik kan leiden tot verlies of devaluatie van waarde. Je dient auteurs- en intellectuele eigendomsrechten te respecteren, inclusief de algemene wet- en regelgeving rondom auteursrechten en handelsmerken. Je mag de logo's, merken en/of andere informatie of eigendommen van het Johan Cruyff Institute nooit gebruiken voor zakelijke of commerciële doeleinden zonder voorafgaande toestemming van het marketingteam.

Evenzo dien je de intellectuele eigendomsrechten van anderen te respecteren. Ongepast gebruik van andermans intellectuele eigendom kan het Johan Cruyff Institute en jou blootstellen aan strafrechtelijke en civiele boetes en sancties. Win advies in voordat je informatie vergaart, accepteert of gebruikt van personen buiten de organisatie of indien je hen toegang verleent tot de informatie van het Johan Cruyff Institute.

2. Bedrijfsapparatuur

Johan Cruyff Institute verschaft de middelen die we nodig hebben om ons werk effectief te verrichten, maar rekent erop dat we er verantwoordelijk en niet verspillend mee omgaan.

V. Zorg voor financiële integriteit en verantwoordelijkheid

Financiële integriteit en budgettaire verantwoordelijkheid zijn kernaspecten van corporate professionalisme. Dit is meer dan correcte verantwoording van financiën, hoewel dat ook uitermate belangrijk is. Het geldt dat we uitgeven voor het werk is niet van ons maar van het Johan Cruyff Institute en is uiteindelijk van de aandeelhouders. Iedere collega van het Johan Cruyff Institute - niet alleen die van Finance - heeft de verantwoordelijkheid er voor te zorgen dat geld op de juiste manier wordt uitgegeven, dat financiële gegevens volledig en nauwkeurig zijn en de interne controles goed worden verzorgd. Dit geldt als we voor het Johan Cruyff Institute een nieuwe leverancier zoeken, iets uitgeven, een nieuw contract tekenen of een samenwerkingsovereenkomst sluiten.

Voldoe altijd aan de interne controles, en neem contact op met de manager als je vragen hebt. Wat hierna volgt zijn enkele kernbegrippen die de basis vormen van financiële integriteit en budgettaire verantwoordelijkheid van het Johan Cruyff Institute.

1. Besteden van geld van het Johan Cruyff Institute

Een kernwaarde van het Johan Cruyff Institute is dat we zorgvuldig omgaan met geld. Wanneer je een onkostenvergoeding indient of geld uitgeeft namens het Johan Cruyff Institute, zorg er dan voor dat de kosten redelijk zijn, rechtstreeks verband houden met de bedrijfsactiviteiten en worden ondersteund door passende documentatie. Leg altijd het zakelijke doel vast (bijv. als je iemand uitnodigt voor het diner namens Johan Cruyff Institute, neem dat dan altijd op in de onkostenvergoeding, inclusief de kostenplaats en de reden voor het diner) en voldoe aan alle indieningsvereisten. Als je niet zeker weet of je geld mag uitgeven of een onkostenvergoeding mag indienen, neem dan contact op met je manager. Managers zijn verantwoordelijk voor het besteedde geld en de kosten die gemaakt worden, allemaal vastgelegd en verantwoord, waarbij alle uitgaven zorgvuldig beoordeeld dienen te worden voordat ze worden goedgekeurd.

2. Contractondertekening

Als je namens het Johan Cruyff Institute een zakelijke actie onderneemt, dient er documentatie te zijn die deze actie registreert - goedgekeurd door onze juridische afdeling.

Alle contracten van het Johan Cruyff Institute zijn schriftelijk en bevatten alle relevante voorwaarden waarover de partijen het eens zijn - Johan Cruyff Institute staat geen nevenovereenkomsten toe, mondeling noch schriftelijk.

3. Rapporteren van financiële of boekhoudkundige onregelmatigheden

Vanzelfsprekend mag je je nooit mengen in de controles van de financiële administratie van het Johan Cruyff Institute. Evenmin mag je een record of account vervalsen. Als je één van dergelijke gedragingen of onregelmatigheden observeert of vermoedt die betrekking hebben op de financiële integriteit of budgettaire verantwoordelijkheid, hoe klein ook, meld dit dan onmiddellijk aan je manager.

4. Leveranciers inhuren

Doordat het Johan Cruyff Institute groeit, worden er steeds meer overeenkomsten gesloten met leveranciers van apparatuur en/of diensten. We moeten daarbij altijd streven naar de best mogelijke overeenkomst voor het Johan Cruyff Institute. Dit vereist bijna altijd dat je vergelijkende offertes aanvraagt om ervoor te zorgen dat je de beste overeenkomst sluit. Hoewel de prijs erg belangrijk is, is het niet de enige factor die de moeite van het overwegen

(1) stakeholders: studenten, faculteitsleden, (zakelijke) cliënten, vertegenwoordigers, aandeelhouders, collega's WoJC, externe partners.

waard is. Kwaliteit, service, betrouwbaarheid en de bepalingen en voorwaarden van de voorgestelde offerte kunnen ook van invloed zijn op de uiteindelijke beslissing.

VI. Gehoorzaam de wet

Het Johan Cruyff Institute ziet het als haar verantwoordelijkheid om te voldoen aan de wet- en regelgeving en eenieder van ons wordt geacht te voldoen aan de geldende wettelijke verplichtingen en verboden. Hoewel het onmogelijk is om alle aspecten van geldende wetten te kennen, gaan we ervan uit dat de belangrijkste wet- en regelgeving die van toepassing is op het werk bij je bekend is.

VII. Conclusie

Johan Cruyff Institute streeft ernaar een ander soort bedrijf te zijn. Het is onmogelijk om elk mogelijk ethisch scenario te beschrijven waarmee we te maken kunnen krijgen. We vertrouwen op het gezonde verstand om aan de hoge integriteitsstandaard, die we aan onszelf en het bedrijf stellen, te voldoen. We verwachten van de medewerkers van het Johan Cruyff Institute dat ze zich zowel letterlijk als door de geest van deze code laten leiden. Soms is het identificeren van het juiste om te doen niet altijd gemakkelijk. Als je twijfelt, schroom dan niet om je manager te benaderen.

(1) stakeholders: studenten, faculteitsleden, (zakelijke) cliënten, vertegenwoordigers, aandeelhouders, collega's WoJC, externe partners.