

# Beleid Fair Practice bij Stichting Pier21

Januari 2024

NB: dit document is een zogenaamd levend document en wordt jaarlijks besproken, geëvalueerd en aangepast.

## Uitgangspunten

Pier21 onderschrijft de Fair Practice Code en past deze toe. Pier21 hanteert de volgende uitgangspunten:

- \* Een eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering waarin respectvol, solidair en in vertrouwen met de belangen van alle betrokkenen rekening wordt gehouden.
- \* Betaling van een passende en marktconforme vergoeding, zowel aan de staf als aan ingehuurd vakmensen en kunstenaars. Hierbij worden de relevante cao's en honorariumrichtlijnen aangehouden. Betaling van (freelance) medewerkers geschiedt, indien er geen cao is, redelijk en eerlijk. Dit geldt ook voor auteursrechtvergoedingen.
- \* Samenwerkingen aangaan met maatschappelijke partijen
- \* Samenwerkingen aangaan met onderwijsorganisaties door middel van stageplaatsen en het spelen van voorstellingen op school
- \* Expliciet aandacht schenken aan inclusiviteit op basis van culturele of etnische achtergrond, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond.
- \* Zorgdragen voor betrokkenheid van vrijwilligers, bestuur en staf bij de beleidsmatige beslissingen van Pier21. De meningen, opinie, ervaringen van alle partijen worden meegenomen in onze besluitvorming.
- \* Toekomstgericht beleid hanteren dat inzet op groei en ontwikkeling van menselijk kapitaal. Onder andere door het stimuleren en faciliteren van scholing en passend HR-beleid
- \* Bereiken van nieuwe doelgroepen.

Dit beleid op Fair Practice wordt jaarlijks geëvalueerd in het jaarverslag.

Deze uitgangspunten brengen we als volgt in de praktijk:

## Professionele ontwikkeling

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We stellen een jaarlijks opleidingsbudget beschikbaar voor iedereen met een arbeidsovereenkomst of opdracht van minimaal 10 aaneensluitende maanden	Per 2025	Jaarlijks opleidingsbudget van € 500,- ex btw, in overleg met directie in te zetten voor opleidingen, cursussen, workshops en bijeenkomsten
We hebben jaarlijkse voortgangsgesprekken met iedereen met een arbeidsovereenkomst of een opdracht van minimaal 6 aaneensluitende maanden	Per 2023	Jaarlijks inplannen van 1 voortgangs- en 1 functioneringsgesprek
We bieden ruimte voor trainees en starters in de sector	2025-2028	We onderhouden contacten met opleidingen en oud-stagiaires en publiceren specifieke vacatures voor starters

We bieden jaarlijks ruimte voor minimaal 2 stagiaires	2025-2028	We intensiveren én breiden onze contacten uit met relevante opleidingen in Noord Nederland

## Gezond en veilig werken

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We minimaliseren het risico op overuren	Per 2024	Iedereen met een arbeidsovereenkomst of opdracht van minimaal zes aaneensluitende maanden kan overuren opnemen volgens het tijd-voor-tijd principe.  We maken jaarlijks een planning met het kernteam en brengen daarbij ook de workload in kaart
We verlagen het risico op burn-outs	2025-2028	We geven onze werk- en opdrachtnemers een hoge autonomie en zeggenschap over hun werk te geven
We maken afspraken over hoe we met elkaar omgaan en wat we doen in het geval van grensoverschrijdend gedrag	Per 2024	We hebben een gedragscode die iedereen heeft ontvangen en die jaarlijks wordt besproken met het personeel. Er is een externe vertrouwenspersoon aangesteld
We zijn verzekerd tegen	Per 2023	We hebben een aansprakelijkheids- en verzuimverzekering
We ontvangen input van onze projectmedewerkers over de werkomstandigheden	2025-2028	We structureren start- en tussengesprekken met onze projectmedewerkers en ontwikkelen een korte vragenlijst voor na afloop van een opdracht
We hebben de risico's van onze bedrijfsvoering inzichtelijk	Per 2024	We actualiseren jaarlijks de PRI&E
We ontvangen input van ons kernteam over gezond en veilig werken	Per 2024	We beleggen jaarlijks een personeelsvergadering, eenmaal onder leiding van de directie en eenmaal onder leiding van een externe

## Auteursrechten

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We betalen een eerlijke vergoeding voor rechten	Per 2013	We betalen de auteurs voor het gebruik van het werk. We houden ons aan landelijke richtlijnen voor de vergoeding van nieuw werk
We erkennen het werk van onze auteurs	Per 2013	Auteurs en andere ontwerpers en uitvoerenden worden altijd benoemd in

		onze uitingen
--	--	---------------

- Pier21 betaalt de auteur voor het gebruik van het werk
- Auteurs en andere ontwerpers en uitvoerenden worden altijd benoemd in alle uitingen

## Diversiteit en inclusie

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We passen de code Diversiteit & Inclusie toe	Per 2021	We hebben beleid op het gebied van Diversiteit & Inclusie met concrete acties die jaarlijks zowel met het personeel als met de RvT geëvalueerd zullen worden en bijgesteld indien nodig

## Duurzaamheid

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We zorgen ervoor dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn	Per 2025	We bieden ruimte voor scholing en reflectie via opleidingsbudgetten, tweejaarlijks personeelsbijeenkomsten en jaarlijkse voortgangsgesprekken
We hergebruiken zoveel mogelijk materiaal	2025-2028	We hergebruiken decor en kostuummateriaal of verkopen het door/doneren het. We kopen waar mogelijk tweedehands materiaal in
We hebben beleid op het gebied van duurzaam ondernemen	2025-2028	Op basis van de Theatre Green Book maken we beleid voor het zo groen mogelijk maken van onze producties

## Transparantie in financiën

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We zijn transparant over onze financiële situatie	Per 2022	Jaarlijks publiceren wij onze jaarcijfers op onze site middels het ANBI formulier
We zijn open en transparant over ons beloningsbeleid	Per 2024	Ons beloningsbeleid wordt gepubliceerd op onze site

## Toezicht

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We passen de Governance Code toe	Per 2021	We hebben beleid op het gebied van governance, dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd met de RvT en indien nodig bijgesteld

## Werken aan Fair Practice

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We werken mee aan fair practice voor de gehele sector	2025-2028	We delen ons beleid voor Fair Practice op onze site. Waar mogelijk draagt Pier21 bij aan het maatschappelijk debat door deel

		te nemen aan discussies, kennissessies etc.
We delen onze kennis en expertise	2025-2028	We zijn voornemens lid te worden van de NAPK en van Kunsten '92.
We blijven ons bewust van het belang en de veranderende voorwaarden voor fair practice	2025-2028	Jaarlijks wordt ons fair practice beleid geëvalueerd met de RvT en tijdens een van de personeelsbijeenkomsten. Er is een jaarlijkse reflectie in ons jaarverslag

## Eerlijke vergoedingen

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We betalen onze medewerkers en opdrachtnemers een eerlijke vergoeding	Per 2021	We houden ons bij het bepalen van honoraria aan de CAO Dans en Toneel en aan de richtlijnen van de Auteursbond. De honoraria worden jaarlijks geïndexeerd conform CAO
Onze medewerkers voelen zich prettig bij de arbeidsrelatie	Per 2024	Onze medewerkers en opdrachtnemers mogen, binnen de wettelijke kaders, zelf bepalen of ze in loondienst willen dan wel als zelfstandig aan de slag willen
Er is een gelijk speelveld tussen opdrachtnemers en werknemers	Per 2021	Bij het vaststellen van de hoogte van het honorarium van een opdrachtnemer de bruto-bruto loonkosten van een vergelijkbare medewerker in loondienst als uitgangspunt genomen (inclusief alle op de loondienst van toepassing zijnde werkgeverslasten, premies e.d.). het is daardoor voor Pier21 niet 'goedkoper' om met opdrachtnemers te werken. De 'omrekenfactor' die uit het bovenstaande komt is hoger dan de in de cao genoemde factor.  Wanneer de hierboven beschreven gelijkstelling niet mogelijk is (bijvoorbeeld omdat een schrijf- of ontwerpopdracht niet objectief in hoeveelheid uren is uit te drukken) wordt er waar mogelijk gebruik gemaakt van bestaande honorariumrichtlijnen.
We erkennen het auteursrecht	Per 2013	Bij de beroepsgroepen waarvoor dat relevant is, maakt een afspraak over auteursrechten altijd deel uit van de opdrachtovereenkomst
We werken aan fair pay voor de gehele sector	Per 2024	Waar mogelijk overleggen we met collega's over de te hanteren vergoedingen. We werken alleen met onderaannemers die volgens de Fair Practice Code werken

Stagiaires krijgen ruimte om zich te ontwikkelen	Per 2021	Stagiaires krijgen een vergoeding conform CAO
Werk- en opdrachtnemers worden formeel aan het werk gezet	Per 2021	We leggen alle afspraken vast in arbeidsovereenkomsten of overeenkomsten van opdracht

Dit beleid wordt gepubliceerd op de site en de uitgangspunten worden opgenomen in het personeelshandboek dat meegestuurd wordt met alle arbeidsovereenkomsten en contracten van minimaal 6 maanden.