



GEDRAGS- EN INTEGRITEITSCODE AAP

DECEMBER 2025

INHOUD

De grondbeginselen van AAP - Inleiding	3
1. Financiële en materiële integriteit	4
2. Macht en verantwoordelijkheid	4
3. Interpersoonlijke integriteit	5
4. Professioneel gedrag	6
5. Geschenken, uitnodigingen en sponsoring	6
6. Melding en verantwoordingsplicht bij (vermoedelijke) overtredingen	7
7. Streven naar voortdurende verbetering	7

DE GRONDBEGINSELEN VAN AAP - INLEIDING

Bij AAP zetten we ons elke dag in voor een rechtvaardige, veilige en inclusieve omgeving voor mensen en dieren. Onze missie is om dieren in nood te redden en het lijden van nog veel meer dieren in de toekomst te voorkomen. Alle medewerkers en personen die betrokken zijn bij de missie van AAP zetten zich in voor dit overkoepelende ideaal: het verbeteren van het dierenwelzijn. Deze Gedrags- en Integriteitscode helpt ons om zorgvuldig, respectvol en professioneel met elkaar, dieren en onze omgeving om te gaan. De code is stevig verankerd in de leidende principes van AAP: toewijding, toegankelijkheid en daadkracht. De AAP-code voldoet aan de (Nederlandse) wet- en regelgeving inzake overtredingen en de behandeling van meldingen, en aan de richtlijnen en best practices van de sector (CBF). Samen met de gedetailleerde richtlijnen die zijn vastgelegd in specifieke beleidsdocumenten of protocollen, biedt de code houvast bij onze dagelijkse activiteiten. Het is een levend kader dat (open gesprekken over) ethisch gedrag, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid bevordert.

De AAP-code is van toepassing op alle medewerkers die voor AAP werken als vrijwilliger, betaald medewerker of stagiair. Relevante delen van de AAP-code zijn ook van toepassing op personen die AAP in een andere hoedanigheid vertegenwoordigen of voor AAP werken, zoals freelancers, leden van de Raad van Toezicht of externe dienstverleners. Voor vertegenwoordigers moet de code mogelijk worden geïnterpreteerd in samenhang met de toepasselijke regelgeving of richtlijnen met betrekking tot de aard van het contract, de opdracht of de functie.

Van alle medewerkers en managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- De (geest van de) AAP-code lezen, begrijpen en naleven in de dagelijkse praktijk.
- Bij twijfel vragen stellen en advies inwinnen alvorens te handelen.
- Overtredingen of zorgen onmiddellijk en respectvol te melden.
- Nadenken over hun gedrag en de impact die dit kan hebben op individuen of groepen individuen.

Van managers van AAP wordt ook verwacht dat zij:

- Ervoor zorgen dat alle teamleden bekend zijn met de code.
- Een veilige ruimte creëren voor dialoog en meldingen.
- Onmiddellijk en proportioneel optreden bij overtredingen.
- Het goede voorbeeld geven op alle gebieden van gedrag.

Van vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- De AAP-code lezen, vragen stellen en naleven wanneer het gaat om het uitvoeren van activiteiten voor AAP, voordat zij namens AAP optreden.
- Overtredingen of zorgen onmiddellijk en respectvol te melden.

Het niet naleven van deze gedragscode leidt tot evenredige corrigerende maatregelen, variërend van (schriftelijke) waarschuwingen tot disciplinaire maatregelen en zelfs beëindiging van het contract met medewerkers of partners.

BEDRIJFSETHIEK

Bij AAP zijn we zorgvuldig in alles wat we doen, geleid door de overtuiging dat elk (exotisch) dier een leven zonder lijden verdient. We handelen met integriteit, respect en transparantie – voor de dieren, het milieu en elkaar. We verwachten hetzelfde van iedereen die voor AAP werkt of AAP vertegenwoordigt. De doelstellingen en ethiek van AAP zijn van invloed op de manier waarop medewerkers en vertegenwoordigers van AAP omgaan met dieren bij AAP en in het algemeen, bijvoorbeeld bij het houden van dieren in privé-omgeving, bij het beoefenen van sport- en recreatieactiviteiten waarbij dieren een rol

spelen, bij het hebben van hobby's waarbij dieren een rol spelen, bij het uitoefenen van andere beroepen of bij het lidmaatschap van of betrokkenheid bij bepaalde clubs/organisaties/groepen/instellingen. Alle medewerkers en vertegenwoordigers zullen zich onthouden van (medewerking aan) dierextremisme dat strafbaar is, in ieder geval met inbegrip van het plegen van of deelnemen aan kleine overtredingen en misdrijven in het kader van/binnen het kader van dierextremisme, noch zullen zij deel uitmaken van een organisatie op het gebied van dierextremisme waarvan de handelingen strafbaar zijn en/of radicaal dierenactivisme dat strafbaar is.

Alle medewerkers zijn bekend met en onderschrijven de ambities, doelstellingen en huisregels zoals vastgelegd in ons strategisch plan en alle relevante werkprotocollen en beleidsdocumenten.

1. FINANCIËLE EN MATERIËLE INTEGRITEIT

Donateurs (in de breedste zin van het woord) vertrouwen AAP (financiële) middelen toe om haar in staat te stellen haar missie te vervullen. Om ervoor te zorgen dat de aan AAP toevertrouwde middelen effectief en efficiënt voor dit doel worden gebruikt, heeft AAP beleid opgesteld en processen ingesteld. In dit beleid en de relevante processen wordt verwezen naar specifieke (werk)instructies. Deze code beschrijft integriteitsschendingen met betrekking tot het gebruik van (financiële) middelen.

Definities van schendingen:

- Fraude: opzettelijke misleiding om oneerlijk of onrechtmatig voordeel te behalen.
- Diefstal: het zonder toestemming wegnemen van eigendommen of gelden van AAP voor persoonlijk gewin.
- Misbruik van middelen: het gebruik van bedrijfsmiddelen voor persoonlijk voordeel.
- Belangenverstrengeling: een situatie waarin persoonlijke belangen op ongepaste wijze professionele beslissingen kunnen beïnvloeden.

Van alle medewerkers en vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Verstandig omgaan met geld en materialen en deze alleen gebruiken voor het beoogde doel.
- Persoonlijke of financiële belangen bekendmaken die rechtstreeks van invloed zijn op de missie, eigendommen of organisatie van AAP.
- Geen gebruik te maken van bedrijfsmiddelen voor persoonlijk gewin.

Van alle managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Financiële procedures en maatregelen begrijpen, toepassen en controleren.
- Ervoor te zorgen dat financiële belangen worden geregistreerd.
- Objectieve inkooppraktijken te waarborgen.
- Onregelmatigheden onmiddellijk en vertrouwelijk onderzoeken.

2. BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Om het personeel en de vertegenwoordigers van AAP in staat te stellen hun werk te doen, verleent AAP hen specifieke bevoegdheden in de vorm van rollen met mandaten, verantwoordelijkheden en capaciteiten. AAP verwacht van haar personeel en vertegenwoordigers dat zij met de grootste zorgvuldigheid omgaan met de hun verleende bevoegdheden. Hieronder definiëren we de grenzen van een verantwoord gebruik van de aan een personeelslid of vertegenwoordiger verleende bevoegdheden.

We verwachten van onze medewerkers, managers en vertegenwoordigers dat zij begrijpen hoe macht werkt en dat zij hiermee op een verantwoordelijke en integere manier omgaan in hun relaties. Managers hebben een extra verantwoordelijkheid om zich hiervan bewust te zijn, te reflecteren en het misbruik van macht, schijnbare belangenverstrengeling en favoritisme te vermijden. We verwachten bijzondere zorgvuldigheid in professionele en persoonlijke relaties wanneer er sprake is van een machtsongelijkheid

als gevolg van verschillen in hiërarchie in functies, zoals tussen medewerkers of vertegenwoordigers en vrijwilligers.

Definities van overtredingen:

- Machtsmisbruik: het gebruik van iemands positie om persoonlijk voordeel te behalen of anderen schade te berokkenen (bijv. afpersing, chantage) met of zonder het doel van persoonlijk (financieel) voordeel.
- Omkoping: het aanbieden, zoeken en/of accepteren van (persoonlijke) diensten, middelen of andere voordelen door misbruik van vertrouwde macht of belangenconflicten voor persoonlijk gewin of organisatorisch voordeel.
- Onethische beïnvloeding: druk uitoefenen op autoriteiten of relaties voor persoonlijk voordeel.

Van alle medewerkers en vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Zich bewust zijn van hun invloed en misbruik daarvan vermijden.
- Hun manager of een ander integriteitsmeldingskanaal zoals TrusTool in te schakelen in geval van ethische bezwaren of vermoedelijke belangenconflicten.
- Niet-professionele relaties vermijden die de onpartijdigheid in het gedrag kunnen brengen, vooral in hiërarchische functies.

Van alle managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- De teamdynamiek in de gaten houden op tekenen van ongewenst machtsgebruik of copingmechanismen als gevolg van de onbalans
- Een open discussie over ethische dilemma's aanmoedigen.
- Openbaarmaking van externe functies eisen en beoordelen op conflicten.

3. INTERPERSOONLIJKE INTEGRITEIT

Iedereen, ongeacht achtergrond of identiteit, moet zich onder alle omstandigheden welkom, gewaardeerd, veilig en eerlijk behandeld voelen.

We streven naar een organisatiecultuur waarin we respect, diversiteit en inclusie voor iedereen bevorderen. We behandelen iedereen, individueel of als groep, met respect en maken geen onderscheid op basis van persoonlijke verschillen. We werken actief aan het waarborgen van gelijke kansen voor iedereen en het wegnemen van belemmeringen die volledige participatie in de weg kunnen staan.

Interpersoonlijke schendingen omvatten elke vorm van discriminatie, intimidatie, pesten, pesterijen en uitsluiting, en het niet respecteren of erkennen van persoonlijke integriteit of toestemming ten aanzien van (kwetsbare) personen en alle daarmee verband houdende soortgelijke handelingen of nalatigheden.

Definities van overtredingen

- Discriminatie: ongelijke behandeling of uitingen op basis van bijvoorbeeld etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, culturele achtergrond, gezondheid, persoonlijke kenmerken, levensstijl of seksuele geaardheid.
- Pesten: (herhaaldelijk) opzettelijk fysiek of mentaal letsel toebrengen, intimidatie (bijvoorbeeld verbaal aanvallen, grappen maken, vernederen, beledigen), uitsluiting of bedreiging van iemand.
- Mobbing: groepspesten of uitsluiting.
- Seksuele intimidatie: ongewenste en ongevraagde (seksuele) toenaderingen of gedragingen.

Van alle AAP-medewerkers en -vertegenwoordigers wordt verwacht dat zij:

- Iedereen met waardigheid en eerlijkheid te behandelen.
- Elke vorm van discriminatie, intimidatie of uitsluiting te vermijden.
- Ongepast gedrag aan de kaak stellen en/of melden.

Van alle managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Klachten snel en tactvol afhandelen.
- Het goede voorbeeld geven bij het bevorderen van inclusieve praktijken en teambuilding.
- Betrokken personen ondersteunen.

4. PROFESSIONEEL GEDRAG

Wij hanteren hoge normen op het gebied van samenwerking, verantwoordelijkheid en zorg voor mens en dier. Wij verwachten van onze medewerkers en vertegenwoordigers dat zij zich volledig inzetten voor onze missie. Wij verbinden ons ertoe de relevante wetgeving en richtlijnen, procedures of codes na te leven die gangbaar zijn in onze sector (dierenwelzijn, ngo's en liefdadigheidsorganisaties) en/of specifieke beroepen binnen de sector.

Een professionele overtreding omvat verwijtbaar gedrag of nalatigheid die leidt tot aantoonbare en aanzienlijke schade aan dieren, collega's, partners of bondgenoten, of aan de reputatie van AAP.

Definities van overtredingen:

- Nalatigheid: het niet zorgvuldig uitvoeren van professionele taken.
- Onprofessioneel gedrag: handelingen die het vertrouwen, de samenwerking of de reputatie kunnen schaden.
- Belangenverstrengeling: verdeelde aandacht als gevolg van nevenactiviteiten.

Van alle medewerkers en vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Werken aan duidelijke, op bewijs gebaseerde doelen.
- Kennis en inzichten delen en collega's ondersteunen.
- Transparant zijn over nevenactiviteiten en activiteiten vermijden die in strijd zijn met hun verplichtingen jegens AAP.
- Verantwoordelijkheid nemen voor hun daden.

Van alle managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Duidelijke verwachtingen stellen en regelmatig feedback geven.
- Kennisdeling, ondersteuning door collega's en vertrouwen in anderen aanmoedigen.
- Prestatie- of gedragsproblemen tijdig en constructief aanpakken.

5. GESCHENKEN, UITNODIGINGEN EN SPONSORING

Alle medewerkers en vertegenwoordigers behouden hun onafhankelijkheid en transparantie in externe relaties en zijn zich bewust van en handelen om elke verdenking van belangenverstrengeling te voorkomen.

Definities van overtredingen:

- Ongepaste beïnvloeding: het aannemen van geschenken of gunsten die (de schijn van) bevooroordeelde beslissingen kunnen wekken.
- Niet gemelde voordelen: het niet melden van geschenken of uitnodigingen.
- Belangenverstrengeling: sponsoring die persoonlijke belangen dient.

Van alle medewerkers en vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Alleen bescheiden geschenken accepteren en deze inleveren voor een interne loterij.
- Geschenken die op privéadressen worden afgeleverd, te weigeren.
- Uitnodigingen voor evenementen die verband houden met hun functie bij AAP openbaar maken en voorafgaand aan het accepteren toestemming vragen om elke verdenking van belangenverstrengeling te voorkomen.

Van alle managers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Potentiële conflicten bespreken in teamvergaderingen.
- Ervoor zorgen dat beslissingen over sponsoring collectief en transparant worden genomen.

6. MELDING EN VERANTWOORDELIJKHEID BIJ (VERMOEDELIJKE) OVERTREDINGEN

Om een veilige en prettige werkomgeving te garanderen, is het belangrijk dat iedereen de verantwoordelijkheid neemt om (vermoedelijke) overtredingen van deze code onmiddellijk en constructief aan te pakken. AAP streeft naar veiligheid en biedt veilige, toegankelijke en vertrouwelijke meldingsmechanismen, zoals de TrusTool-webapp.

Definities van overtredingen:

- Het niet aanpakken van (vermoedelijke) overtredingen door gebruik te maken van de daarvoor bestemde meldingsmechanismen.
- Niet meewerken aan onderzoeken en/of het niet handhaven van de vertrouwelijkheid.

Van alle medewerkers en vertegenwoordigers van AAP wordt verwacht dat zij:

- Zorgen of overtredingen melden via de daarvoor bestemde meldingskanalen.
- Meewerken aan onderzoeken en de vertrouwelijkheid te handhaven.
- Een cultuur van verantwoordelijkheid en leren ondersteunen.

Alle managers van AAP moeten:

- Medewerkers informeren over meldingskanalen en beschermingsmaatregelen.
- Alle meldingen serieus nemen en zonder onnodige vertraging handelen.
- Klokkenluiders beschermen en de resultaten grondig documenteren.
- De veiligheid van iedereen die betrokken is bij processen rond meldingen of onderzoeken waarborgen.

7. STREVEN NAAR VOORTDURENDE VERBETERING

De AAP-code evolueert mee met onze missie en context. De code is bedoeld als een levend kader dat (open gesprekken over) ethisch gedrag, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid bevordert. Het is in ieders belang om deel te nemen aan de voortdurende verbetering.

Definities van overtredingen:

- Niet deelnemen aan stappen voor continue verbetering.

Van alle AAP-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- Nadenken over hun gedrag en feedback vragen.
- Deelnemen aan verplichte trainingen en ethische discussies.
- Bijdragen aan het verbeteren van de code en de toepassing ervan en ervoor zorgen dat deze relevant blijft.

Alle managers van AAP moeten:

- De code jaarlijks met hun teams doornemen.
- Feedback en suggesties voor verbetering aanmoedigen.
- Ethische reflectie integreren in de teamwerkzaamheden.

Door ondertekening van dit document verklaar ik,(voor- en
achternaam), dat ik zal handelen volgens deze gedrags- en integriteitscode.

_____ handtekening
_____ datum