

Integriteitsbeleid

(vastgesteld 9 januari 2020, aangepast 26 februari 2020)

Inleiding

In ons integriteitsbeleid staat wat Eemland Wonen verstaat onder integriteit. Het is geen dichtgetimmerd reglement, maar gaat over het nemen van eigen verantwoordelijkheid en gezond verstand. Onze integriteitscode bestaat uit twee basisprincipes en tien gouden regels passend bij tien basisthema's voor het werken bij Eemland Wonen. Alle medewerkers ondertekenen onze integriteitscode.

Wat verstaat Eemland Wonen onder integriteit?

Eemland Wonen is een maatschappelijk dienstverlener. Eemland Wonen biedt woonruimte in Baarn en omgeving aan mensen die daarin zelf onvoldoende kunnen voorzien. De taak van Eemland Wonen is zorgen voor goed en betaalbaar wonen voor mensen met een laag inkomen. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst. Wij zoeken actief de samenwerking op met partners in ons werkgebied. Beslissingen die wij nemen kunnen van invloed zijn op velen. Met onze belangrijke rol staan wij midden in de samenleving.

Wij willen integer zijn en ook als zodanig bekend staan. 'Zeggen wat we doen' en 'doen wat we zeggen' is voor ons de kern van goede dienstverlening. Daarbij zijn we:

- gedreven door de juiste motieven en aanspreekbaar op ons gedrag;
- betrokken;
- duidelijk;
- betrouwbaar;
- besluitvaardig.

We komen samen op voor de belangen van onze klanten, overeenkomstig onze maatschappelijke opdracht. Daarbij handelen wij naar de letter en de geest van wetten, regels en afspraken.

Zie ook de Governancecode, de Aedescode en onze statuten en reglementen.

1. Omgangsvormen

Wij behandelen anderen zoals wij zelf behandeld willen worden: vriendelijk en fatsoenlijk. Dit ongeacht sekse, huidskleur, geartheid, nationaliteit of geloofsovertuiging. Als we geconfronteerd worden met ongewenst gedrag, biedt de regeling Ongewenste omgangsvormen¹ handvatten.

Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor een goede werksfeer. Iedereen moet zich veilig en prettig kunnen voelen bij Eemland Wonen. Een grapje is geen grapje als dat ten koste gaat van iemand anders. We hebben oog voor elkaars kwaliteiten en valkuilen. We praten met elkaar in plaats van over elkaar en we staan open voor het geven en ontvangen van feedback. Feedback heeft geen betrekking op wie we zijn of hoe we er uit zien, maar gaat over wat we doen. We spreken elkaar rechtstreeks aan op het realiseren van de gewenste cultuur binnen Eemland Wonen.

2. Zakelijke relaties

Relatiebeheer is een nuttig onderdeel van ons werk. Ook een duurzame relatie met onze leveranciers levert in principe een positieve bijdrage aan de kwaliteit van ons werk. Wel zijn goede spelregels nodig. In het contact met leveranciers en aannemers handelen we onafhankelijk, professioneel en integer. In het zaken doen letten we op een goede prijs/kwaliteit verhouding.

In principe doen medewerkers van Eemland Wonen geen privé zaken met een bedrijf waar Eemland Wonen zakelijke relaties mee onderhoudt. Als we toch privé zaken met een

¹ Deze regeling moet nog worden opgesteld.

dergelijk bedrijf willen doen, zijn wij zelf in eerste instantie verantwoordelijk voor beoordeling van de prijs en betaling volgens de wettelijke regels (incl. btw en marktconform). In alle gevallen vragen we vooraf toestemming aan de leidinggevende.

Uitnodigingen in het kader van excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, lunches, diners en dergelijke, moeten functioneel en in het belang van Eemland Wonen zijn. Als wij een uitnodiging voor dergelijke activiteiten willen accepteren, overleggen we vooraf altijd met de leidinggevende.

Medewerkers van Eemland Wonen mogen nooit de indruk wekken dat zij beïnvloedbaar zijn of zich zouden kunnen laten leiden door andere dan de zakelijke belangen van hun werkgever. Met anderen woorden: we voorkomen de schijn van belangenverstremgeling. Leveranciers/aannemers moeten nooit de indruk - laat staan de verwachting - krijgen dat zij in een voorrangpositie kunnen komen.

3. Geschenken

Wij nemen privé geen geschenken of giften in geld of natura aan. Alle relatiegeschenken (niet alleen eindejaarsgeschenken) die wij uit hoofde van onze functie ontvangen, leveren we in bij het secretariaat. De relatiegeschenken worden onder het personeel verloot.

Medewerkers, die in het kader van hun functie een lezing, presentatie of iets dergelijks houden en hiervoor een waardebon of geschenk ontvangen, mogen deze behouden mits de waarde ervan de € 50,- niet overstijgt.

4. Bedrijfseigendommen

Bedrijfseigendommen als kopieermachine, gereedschap, mobiele telefoons en auto's gebruiken we voor ons werk. Wij gebruiken ze net zo zorgvuldig en voorzichtig alsof ze persoonlijk eigendom waren. Sommige zaken zijn ook buiten werktijd beschikbaar voor privégebruik. Hiervoor zijn uitgewerkte regels² beschikbaar.

Voor het gebruik van internet en e-mail is een uitgewerkt protocol³ van toepassing (gedragscode voor gebruik van elektronische communicatiemiddelen).

5. Werktijd

Voor het werk dat wij in werktijd leveren krijgen we salaris terug. Wij komen daarom op tijd en maken afspraken met dokter, tandarts e.d. zo veel mogelijk buiten werktijd. Als het niet mogelijk is dit buiten werktijd te plannen, overleggen we dit met de leidinggevende.

6. Nevenwerkzaamheden

Eemland Wonen waardeert het zeer dat medewerkers (bestuurlijke) nevenfuncties in (maatschappelijke) organisaties vervullen. Voor nevenwerkzaamheden die zij willen uitvoeren waar een vergoeding tegenover staat en die een nauwe relatie met Eemland Wonen hebben, wordt toestemming gevraagd bij de leidinggevende. Immers werkend voor Eemland Wonen, krijgen medewerkers te maken met partijen die zij vanuit de nevenfunctie kennen en die van invloed kunnen zijn op de bedrijfsvoering van Eemland Wonen. Wij willen voorkomen dat nevenfuncties het functioneren van medewerkers binnen Eemland Wonen beïnvloeden. (Dit artikel geldt niet voor leden van Huurdersraad Eemland.)

² Nog te beschrijven.

³ Nog op te stellen.

7. Financiële belangen

Het kan voorkomen dat medewerkers familie-, vriendschaps- of andere betrekkingen hebben met een aanbieder van diensten aan Eemland Wonen. In een dergelijk geval neemt de medewerker niet deel aan besluitvorming over opdrachten aan deze aanbieder. Als een familielid of vriend bij de leverancier werkt, meld medewerker dit actief bij de manager financiën.

Onkosten die worden gemaakt in het kader van het uitoefenen van de functie, worden vergoed volgens bestaande regelingen en richtlijnen (zie personeelsgids). Desgevraagd wordt de hoogte en de functionaliteit onderbouwd. In alle gevallen geldt als uitgangspunt doelmatig en sober.

8. Toewijzing woonruimte

Eemland Wonen heeft een maatschappelijke taak in de lokale samenleving. Het toewijzen van (tijdelijke) woonruimte, gebeurt conform de daarvoor afgesproken regels. Het is van het allergrootste belang dat eerlijkheid en transparantie in de woningtoewijzing geborgd zijn. In het verhuurproces helpen medewerkers geen familie of vrienden, dat wordt aan een collega over gelaten.

Bij het zoeken naar een woning gelden voor medewerkers van Eemland Wonen dezelfde regels als voor andere woningzoekenden. Medewerkers krijgen geen voorrang of korting bij het kopen van een woning van Eemland Wonen. Medewerkers krijgen, als ze naast medewerker ook huurder zijn, geen bevoorrechte behandeling door collega's.

9. Media

Wij gaan verstandig om met (social) media; wij doen geen uitingen die schadelijk zijn voor het imago van Eemland Wonen en wij communiceren niet uit naam van Eemland Wonen als je niet bent aangewezen als woordvoerder.

10. Geheimhouding

Werknemer is tijdens en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot volstrekte geheimhouding verplicht omtrent vertrouwelijke of concurrentiegevoelige informatie. Dit betreft informatie die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft ontvangen. Het kan informatie zijn over het bedrijf, maar ook over klanten, personeelsleden, etc. Wij houden ons aan de richtlijnen volgens de AVG (privacy en datalekken).

Naleven van de code

Iedereen die gerechtigd is om namens Eemland Wonen te handelen - leidinggevenden en vaste medewerkers voorop - handelt hiernaar, vanuit een vol besef van de eigen verantwoordelijkheden die verbonden zijn aan zijn/haar functie.

De rol van de medewerker

Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om de code na te leven. Collega's stimuleren elkaar om de code na te leven en spreken elkaar hierop aan. Als dit niet tot het gewenste resultaat leidt, dan wordt de situatie besproken met de leidinggevende. Het constructief aanspreken van een leidinggevende leidt niet tot nadelige gevolgen voor degene die een zaak te goeder trouw en respectvol aan de orde stelt. In geval een medewerker de situatie niet met de direct leidinggevende wil of kan bespreken, kan hij/zij zich wenden tot de naast hogere of andere leidinggevende, de HR-adviseur of de vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen ook gebruik maken van de Klokkeluiders-regeling.

Schending van integriteit door de directeur-bestuurder kan via de controller gemeld worden bij de raad van commissarissen.

De rol van het management

Van het management wordt verwacht dat zij de naleving stimuleert en bewaakt. Jaarlijks organiseert Eemland Wonen een bijeenkomst in het kader van het integriteitsbewustzijn. Het MT heeft samen met de raad van commissarissen een voortrekkersrol en geven dus altijd het goede voorbeeld. Zij zijn het die openheid en transparantie bevorderen en zaken verband houdend met integriteit, bespreekbaar maken. Dat betekent dat zij extra kritisch moeten zijn op hun eigen doen en laten. Zij hebben een voorbeeldfunctie en een dito opstelling.

Afhankelijk van de zwaarte van de schending of overtreding kan de leidinggevende besluiten tot sancties. Ernstige schendingen en sancties worden aangetekend in het personeelsdossier. De zwaarste sanctie die op niet-integer handelen kan staan, is ontslag.

De integriteitscode is dan expliciet en dan weer richtinggevend. Zij is nooit allesomvattend. Dat betekent dat er in ons werk altijd situaties of omstandigheden zullen zijn waarop de code geen of geen duidelijk antwoord geeft, of waarbij zij voor meer dan een uitleg vatbaar is.

Als dat zo is, dan geldt dat het goed is om te weten dat alles bespreekbaar is en niemand moeilijke situaties of dilemma's alleen hoeft op te lossen. Kies bij twijfel het zekere voor het onzekere en laat gezond verstand en veiligheid voorop staan. Bespreek jouw voorgenomen handelwijze met collega's en leidinggevenden.

Werkingsfeer/reikwijdte

De regeling geldt voor iedereen die voor Eemland Wonen werkzaam is, dus ook voor de directeur-bestuurder, leden van de raad van commissarissen, leden van Huurdersraad Eemland, stagiairs en inleenkrachten. De spelregels zijn er om nageleefd te worden en het spel 'fair' te spelen. Eemland Wonen vraagt aan iedereen een verklaring te tekenen, waarmee de gedragscode wordt onderschreven.

De integriteitscode is een openbaar stuk. Alle huurders, maar ook leveranciers en andere externen worden op de hoogte gebracht van de code. Om de twee jaar evalueren we de gedragscode, waarbij onze integriteit centraal staat. Ook in het jaarverslag maken we melding van zaken die in dit verband relevant zijn.

Nogmaals, integriteit is primair een persoonlijke zaak. Ga bij jezelf na of je jouw denken en doen kunt verantwoorden. Op een manier die past bij een moderne woningcorporatie die met beide benen midden in de samenleving staat.

Integriteitscode

In het integriteitsbeleid staat wat Eemland Wonen verstaat onder integriteit. Het is geen dichtgetimmerd reglement, maar gaat over het nemen van eigen verantwoordelijkheid en gezond verstand.

Er staat niet over elk onderwerp precies in wat wel en niet mag. Dat kan en moet ook niet. Eén van de uitgangspunten is eigen verantwoordelijkheid. Daarbij past geen veelheid aan regels. Een tweede uitgangspunt is integriteitskwesaties zoveel mogelijk bespreekbaar maken met collega's en leidinggevenden.

Onze integriteitscode bestaat uit twee basisprincipes en tien gouden regels passend bij tien basisthema's voor het werken bij Eemland Wonen.

Basisprincipes

Ik weet heel goed wat integer is en handel daarnaar. Ik ben zelf verantwoordelijk voor mijn integer handelen.

Ik sta voor de grootst mogelijke transparantie over integriteit en integriteitsvraagstukken.

10 gouden regels

1. Ik behandel anderen zoals ik zelf behandeld wil worden;
2. In het contact met leveranciers en aannemers handel ik onafhankelijk, professioneel en integer;
3. Ik neem alleen een uitnodiging of (relatie)geschenk aan als het bescheiden van omvang is en/of een blijf is van persoonlijke waardering voor iets wat ik gedaan heb;
4. Ik gebruik bedrijfseigendommen net zo zorgvuldig en voorzichtig alsof ze persoonlijk eigendom zijn;
5. Ik handel mijn privé zaken bij voorkeur in eigen tijd af, waardoor ik al mijn werktijd aan mijn werk kan besteden;
6. Ik kan wel werkzaamheden voor anderen/externen doen, als dat maar geen klant van Eemland Wonen is en ik zorg er daarbij altijd voor het belang van Eemland Wonen niet te schaden;
7. Bij het maken van onkosten bij het uitoefenen van mijn functie hanteer ik doelmatigheid en soberheid als uitgangspunt;
8. Ik heb dezelfde kans als andere bewoners/klanten bij de verhuur en verkoop van woningen en bedrijfspanden door Eemland Wonen;
9. Ik doe geen uitingen in de pers of op (social) media die schadelijk zijn voor medewerkers of het imago van Eemland Wonen;
10. Ik gebruik informatie over de klant en mijn collega's alleen wanneer dit voor mijn werk noodzakelijk is. Vertrouwelijke en concurrentiegevoelige informatie houd ik geheim tijdens en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ik neem daarbij de AVG-regels in acht.

Ik onderschrijf en ga akkoord met het beleid en de code,

Datum: :

Naam medewerker :

Handtekening :