

## **Integriteitscode**

### **Inleiding**

WBV Poortugaal wil voor de medewerkers, klanten en samenwerkingspartners een professionele, toegankelijke en betrouwbare organisatie zijn. Dit vraagt om toezichthouders, bestuur, leidinggevende en medewerkers die vertrouwen genieten omdat ze navolgbaar, deskundig en vooral integer zijn. Deze eigenschappen zijn terug te vinden in de kernwaarden van WBV Poortugaal:

- betrouwbaar
- benaderbaar
- betrokken

In de Visie op Bestuur en Toezicht is integer leiderschap verwoord als het hebben van een moreel kompas en de durf om hiernaar te handelen. Een betrouwbare, transparante, betrokken leider.

Integriteit is een essentieel kenmerk van een maatschappelijke organisatie als WBV Poortugaal. Het gedrag van zowel de leiding als de medewerkers is in overeenstemming met de doelstellingen. Integriteit is vaak nauw verweven met geloofwaardigheid en legitimiteit. Integriteit wordt wel omschreven als het handelen in overeenstemming met maatschappelijke geaccepteerde waarden en normen in het algemeen en met de specifieke waarden en normen die gelden voor de eigen organisatie in het bijzonder.

Oftewel: WBV Poortugaal wil een organisatie zijn waarin toezichthouders, bestuur, leidinggevende en medewerkers het juiste voorbeeldgedrag laten zien, hun verantwoordelijkheid aangaan om binnen de kaders van wet- en regelgeving een optimale bijdrage aan de organisatie, haar klanten en overige relaties te leveren. Alle medewerkers zijn aanspreekbaar en luisteren goed naar de feedback die gegeven wordt. Dit leidt tot aanpassingen in handelen en gedrag en een transparante organisatie. WBV Poortugaal werkt voor een kwetsbare doelgroep. Juist daarom is het expliciet maken van integriteit en wat hierbij komt kijken belangrijk.

In deze integriteitscode worden bijbehorende gedragsregels beschreven om toezichthouders, bestuur, leidinggevende en medewerkers houvast te bieden bij integer handelen.

### **Over de code**

De integriteitscode is geen dichtgetimmerd en uitpuittend 'reglement', maar een hulpmiddel. Er staat niet over elk onderwerp precies in wat letterlijk wel en niet 'mag'. Dat kan en moet ook niet. In de code staan wel de voor WBV Poortugaal belangrijke regels en richtlijnen. Wij gaan ervan uit dat medewerkers vanuit hun vakmanschap en professionaliteit kritische situaties goed kunnen herkennen en beoordelen. Eigen verantwoordelijkheid en openheid naar elkaar zijn onmisbare elementen. Medewerkers kunnen gebruik maken van een aantal vastgestelde kaders. Bij twijfel geldt "niet inhalen" maar vooraf raadplegen bij de directeur-bestuurder of leidinggevende.

De integriteitscode is van toepassing op degene die al dan niet op basis van een dienstverband of anderszins werkzaam is voor WBV Poortugaal. Hieronder zijn inbegrepen medewerkers met een (tijdelijk) dienstverband, directeur-bestuurder, Raad van Commissarissen, uitzendkrachten, gedetacheerden, zelfstandigen zonder personeel, stagiaires en ander door WBV Poortugaal ingehuurd werknemers die in loondienst zijn bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor WBV Poortugaal. Daar waar 'medewerker(s)' staat vermeld worden dan ook al deze personeelscategorieën bedoeld.

Een code wordt gedragen binnen een cultuur van een organisatie. Ons cultuurstatement is:

*Woningbouwvereniging Poortugaal is een kleine professionele organisatie. We nemen verantwoordelijkheid, zijn daadkrachtig en spreken elkaar aan op gedrag. We maken, intern en extern, duidelijke afspraken en komen die na. Ook als we dingen niet doen leggen we uit waarom.*

## Goed werknemerschap

Goed werknemerschap is gevat in een besef dat bij het uitvoeren van de werkzaamheden, het integer handelen gedeeld wordt met klanten, relaties en collega's. Integriteit is primair een persoonlijke zaak. Ga bij jezelf na of je je denken en doen kunt verantwoorden. Op een manier die past bij een moderne woningcorporatie en de doelgroep.

### De basisregels als goed werknemer:

- Werk conform de wettelijke voorschriften en algemeen aanvaarde gedragsregels. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor een goede werksfeer.
- Ga respectvol om met collega's, klanten en overige relaties en spreek met respect over hen, ongeacht afkomst, religie, taal, gedragingen etc.. Iedereen moet zich veilig en prettig kunnen voelen bij WBV Poortugaal
- Houd er rekening mee dat collega's en klanten een werkwijze of woorden anders kunnen ervaren dan dat deze worden bedoeld. Ook is een grapje geen grapje als dat ten koste gaat van een ander. Wanneer je wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, opzettelijke tegenwerking of (seksuele) intimidatie bespreek dit dan met de betreffende leidinggevende.
- Discrimineer niet en verleen geen voorkeursbehandelingen.
- Werk op een professionele, klantgerichte manier. Betrokkenen worden juist, tijdig en volledig geïnformeerd. Situaties waarin niet volgens de professionele normen kan worden gewerkt, maak je bespreekbaar. We hebben oog voor elkaars kwaliteiten en valkuilen. We praten met elkaar en niet over elkaar en we staan open voor het geven en ontvangen van kritiek. De kritiek heeft geen betrekking op wie we zijn of hoe we eruit zien, maar gaat over wat we doen.

Voor leden van de Raad van Commissarissen (RvC) en de directeur-bestuurder gelden ook aanvullende eisen ter vermindering van (de schijn van) belangenverstremming, zoals opgenomen in het reglement RvC en het bestuursreglement.

### Omgang met bedrijfseigendommen

Bedrijfseigendommen als een kopieermachines, gereedschap, mobiele telefoons en laptops gebruiken we voor ons werk. We gebruiken ze net zo zorgvuldig en voorzichtig alsof ze persoonlijk eigendom waren. Sommige zaken zijn ook buiten werktijd beschikbaar voor privégebruik.

Privézaken (bijvoorbeeld het voeren van privé telefoongesprekken) regel je voornamelijk in je eigen tijd. Toch kan het wel eens nodig zijn om overdag een dringend telefoontje te plegen of een e-mail te versturen. Uiteraard is dit in bepaalde situaties toegestaan. Wel is het de bedoeling dat hiermee bewust, open en verantwoord wordt omgegaan.

WBV Poortugaal staat privégebruik van de bedrijfseigendommen toe als:

- de omvang en de daarmee gemoeide kosten beperkt van omvang zijn (bijvoorbeeld het maken van enkele kopieën of prints voor normaal privégebruik)
- het de normale bedrijfsuitoefening niet belemmert.

WBV Poortugaal biedt alle medewerkers de mogelijkheid om goederen of materialen te kopen tegen inkoopprijs – voor eigen gebruik van de betreffende medewerker. Dit moet wel vooraf aan de directeur-bestuurder worden gevraagd. De directeur-bestuurder vraagt dit vooraf aan de voorzitter van de RvC.

WBV Poortugaal respecteert de privacy van medewerkers. Alleen wanneer er aantoonbare vermoedens zijn van misbruik of van strafbare feiten wordt het gebruik van bedrijfseigendommen gecontroleerd.

### **Nevenwerkzaamheden**

Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden die een werknemer in loondienst voor anderen of voor eigen rekening verricht. Voor alle nevenwerkzaamheden moet een werknemer altijd vooraf schriftelijke toestemming vragen aan zijn werkgever. De werkgever geeft hiervoor toestemming, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren van de werknemer.

### **Klachten**

Klachten van klanten nemen we serieus, óók als de klacht over onszelf gaat. Elke klacht geeft immers informatie over wat de klant van ons vindt, ook als we het niet met deze klacht eens zijn. Het is dus altijd de moeite waard om te kijken wat wij ervan kunnen leren. WBV Poortugaal heeft een klachtenregeling en is aangesloten bij een onafhankelijke klachtencommissie. We leggen aan klanten de regeling uit of wijzen hen op het bestaan hiervan.

### **Zo gaan we om met leveranciers**

#### **Afspraken**

In ons werk hebben we niet alleen te maken met bewoners als klanten, maar ook met leveranciers, bedrijven en instellingen. We willen voor hen een betrouwbare partner zijn met wie het goed is zaken te doen. Met onze leveranciers maken we duidelijke afspraken over de kwaliteit die wij leveren en geleverd willen zien. Over werkwijzen die we volgen, over hoe en wanneer we betalen en over hoe we omgaan met klachten.

#### **Professioneel**

In contacten met leveranciers handelen wij onafhankelijk, professioneel en integer. In het zaken doen letten we op een goede prijs/kwaliteit verhouding. We voorkomen elke schijn van belangenverstremming. Ons gezonde verstand is daarbij de belangrijkste richtlijn.

#### **Relatiegeschenken**

We besteden tijd en aandacht aan het opbouwen en onderhouden van een goede relatie met onze leveranciers. Naar onze overtuiging voegen persoonlijke voordelen niets toe aan een goede werkrelatie. Het aannemen van geschenken kan bij de gever verwachtingen scheppen waar we niet aan willen of kunnen voldoen. We zijn ons daarvan bewust. Kleine blijken van waardering zoals ontvangen attenties, (kerst)pakketten, wijn, kalenders worden onder alle medewerkers verdeeld.

#### **Uitnodigingen van derden**

Uitnodigingen van derden voor lunches, diners, (werk-)bezoeken, rondleidingen, worden aan de directeur-bestuurder vooraf gemeld. Het goedvinden hangt af of er belangenverstremming is of kan ontstaan. Wij zijn hier open over.

Lunches en diners op uitnodiging worden vaak betaald door derden. Van deze regel wordt afgeweken als betrokkene zich bezwaard voelt. De dan gemaakte kosten kunnen bij WBV Poortugaal worden gedeclareerd.

### **Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI)**

De integriteitscode geeft richtlijnen en voorbeelden wat te doen als de medewerker op situaties stuit waarbij integriteit een rol speelt. In de praktijk kunnen situaties gebeuren die hier niet zijn opgeschreven. In die situaties is het verstandig de leidinggevende te vragen wat te doen. Anders kan deze vraag bij de externe vertrouwenspersoon integriteit (VPI) worden neergelegd.

Daarnaast kunnen de medewerkers worden geconfronteerd met een situatie dat anderen binnen de organisatie regels of normen overtreden. De medewerker doet er goed aan om deze kennis niet voor zich te houden. Het is zelfs zo dat hij/zij in sommige gevallen verplicht is daarvan werk te maken. Wanneer er sprake is van een misdrijf is de medewerker verplicht hiervan aangifte te doen bij de politie. Daarnaast moeten vermoedens van onregelmatigheden worden gemeld, bijvoorbeeld bij het meldpunt Integriteit Woningcorporaties (zie de meldingenregeling).

### **Meldingenregeling (klokkenluidersregeling)**

Bij WBV Poortugaal geldt een zogenaamde meldingenregeling. Dit is een aparte regeling waarin onder andere de procedure op welke manier een medewerker een vermoeden van een onregelmatigheid in ruime zin kan melden.

Degene die een vermoeden van een onregelmatigheid te goeder trouw meldt mag op geen enkele manier worden benadeeld in zijn positie als gevolg van de melding.

### **Sancties**

Ongewenst gedrag wordt besproken. Niet alleen tussen een directeur-bestuurder/leidinggevende en een medewerker. Ook medewerkers onderling kunnen elkaar aanspreken. Een leidinggevende kan ook waarschuwingen geven of sancties opleggen, afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag. Sancties worden altijd schriftelijk bevestigd.

### **Praktijk**

Ondanks deze code en andere integriteitsmaatregelen kunnen er in de praktijk situaties voorkomen waarin niet direct een duidelijk antwoord is te geven op de vraag of iets wel of niet door de beugel kan. Als een medewerker voor zo'n integriteitsvraag of moreel dilemma komt te staan, is het van het grootste belang dat hij/zij hierover praat, bijvoorbeeld met zijn collega's of met de directeur-bestuurder. Op deze wijze blijft de medewerker niet met zijn dilemma 'zitten' maar kan de medewerker zijn eventuele ideeën toetsen aan de opvattingen van anderen en maakt hij/zij zijn handelen openbaar. Verder draagt hij/zij dan bij aan het integriteitsbesef binnen WBV Poortugaal.

### **Tot slot**

De voorgaande tekst vormt de bedrijfscode van WBV Poortugaal. De organisatie en de sfeer waarin wij werken zijn hierin omschreven. Wij hebben geprobeerd niet te veel regels te maken, maar de nadruk te leggen op eigen verantwoordelijkheid. Praat over de genoemde onderwerpen en handel ernaar. Bedenk: bij twijfel niet inhalen! Zo vormen we samen WBV Poortugaal.

**De integriteitscode is besproken met de medewerkers. Op 6 december 2022 is deze code goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en door de directeur-bestuurder vastgesteld. Daarmee wordt de versie van februari 2017 ingetrokken.**