

## Integriteitscode Woonstichting JOOST

### Inleiding

Woonstichting JOOST is een maatschappelijke onderneming in de kraag van Den Bosch, die dorps is, midden in de samenleving staat en lokaal verankerd is. We hechten grote waarde aan integer handelen. Integer handelen vraagt om gedrag dat voldoet aan een aantal kenmerken. Daarbij kan worden gedacht aan betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, onkreukbaarheid, openheid en eerlijkheid. Integer handelen vraagt niet alleen iets van de individuele medewerkers, maar ook van de organisatie als geheel. Integer handelen betekent dat we onze kernwaarden inhoud geven door de manier waarop we werken, door onze houding en ons gedrag.

Daarnaast vinden we het als Woonstichting JOOST belangrijk dat we ook samen afspreken waar we ons aan houden. Dat schept duidelijkheid: voor onszelf, maar ook voor onze klanten en leveranciers waar we contacten mee hebben. De gedragscode gaat vooral over hoe we met elkaar, met derden en met eigendommen en (vertrouwelijke) informatie van Woonstichting JOOST omgaan. De gedragscode geldt voor de bestuurder, de toezichthouders en de medewerkers (inclusief stagiaires en inhuurkrachten). De gedragscode maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. De gedragscode maakt ons bewust van de waarden en normen, zoals die binnen Woonstichting JOOST gelden. Op sommige punten formuleren wij de code in 'harde regels', op andere punten in wenselijk gedrag. In dit laatste geval ligt de interpretatie bij de lezer/uitvoerder. Hierbij geldt: **bij twijfel niet doen!**

Deze integriteitscode is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. In het navolgende passeren een aantal thema's de revue die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit. De integriteitscode is opgesteld in aansluiting met de Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid.

### Voorbeeldfunctie

- Integriteit is niet alleen een eigenschap van mensen, maar ook van de omgeving, de organisatie waarin mensen functioneren. Het gedrag van medewerkers is van invloed op het functioneren en de reputatie van Woonstichting JOOST en de sector. Met name toezichthouders, bestuur en leidinggevenden dienen integriteit als belangrijke karaktereigenschap te bezitten en dienen dit ook in woord en daad uit te dragen. Zij tonen voorbeeldgedrag dat appelleert aan het persoonlijk handelen van alle betrokkenen, waarvan een invloed uitgaat op waarden en normen (zoals integriteit, loyaliteit en motivatie). De voorbeeldfunctie is uitermate belangrijk (goed voorbeeld doet goed volgen).

### Omgang met klanten

- Woonstichting JOOST wil conform kernwaarden handelen. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze klanten.
- Klanten worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun afkomst, religie, etniciteit, politieke overtuiging of hun gedragingen. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd, spreken we met respect over onze klanten.
- We gaan zorgvuldig en betrouwbaar om met klantinformatie. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare

kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt. We opereren conform Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

### **Omgang met collega's**

- Woonstichting JOOST wil een prettig en veilig werkklimaat bieden. Daarbij hoort dat medewerkers elkaar collegiaal en met respect behandelen. (H)erken de grens van je medemens. Kijk kritisch naar jezelf en je eigen gedrag. Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie zijn uit den boze en worden niet getolereerd. De werkgever zal in voorkomende gevallen hier adequate/passende maatregelen op nemen.
- Een collega is een interne klant en dus zijn de opmerkingen bij de omgang met klanten hier ook van toepassing.

### **Aanbesteden**

- Met 'aanbesteden' wordt bedoeld: het publiek of onderhands tegen een bepaalde prijs opdragen van werk, na vergelijking van de ontvangen inschrijvingen. Kortom de wijze waarop werk aan derden wordt gegund. Het aanbesteden van werk is nader uitgewerkt in een beleidsrichtlijn met daarin nadrukkelijk aandacht voor transparantie en integriteit.

### **Scheiding werk/privé**

Woonstichting JOOST stelt veel belang bij een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- We willen de opdrachtgeversrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten afnemen bij een bedrijf waarmee ook Woonstichting JOOST zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Als dat toch gebeurt, dan alleen tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden. Medewerkers dienen, wanneer zij privé diensten of goederen afnemen van leveranciers van Woonstichting JOOST, hiervan melding te maken bij de leidinggevende. Deze transacties worden geregistreerd en kunnen alleen plaatsvinden tegen marktconforme prijzen. Leveranciers ontvangen elk jaar in november (na evaluatie van deze code) een exemplaar van de integriteitscode.
- De opdrachtverlening door Woonstichting JOOST aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden werkzaam zijn in invloedrijke posities.
- Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Woonstichting JOOST.
- Het is niet geoorloofd dat medewerkers voor zichzelf of voor hun verwanten enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens Woonstichting JOOST betreft. Dit geldt ook voor de woningtoewijzing.
- Medewerkers vervullen geen nevenfuncties die in strijd -zouden kunnen- zijn met de belangen van Woonstichting JOOST. Nevenfuncties worden altijd gemeld bij de leidinggevende.
- Eigendommen van Woonstichting JOOST worden primair voor het werk gebruikt. Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden, met behulp van eigendommen van Woonstichting JOOST. Voor het thuis of elders in bruikleen gebruiken van bedrijfseigendommen dient toestemming te worden gevraagd aan de direct leidinggevende. Ook verbruiksmaterialen mogen alleen met toestemming van de direct leidinggevende worden meegenomen met dien verstande dat de direct leidinggevende bepaalt of en zo ja welke vergoeding er in rekening wordt gebracht. Beschadiging, verlies of diefstal van bedrijfseigendommen wordt direct gemeld aan de direct leidinggevende.

## Geschenken en giften

Medewerkers van Woonstichting JOOST nemen geen geschenken of giften in geld of natura aan.

- Geschenken (inclusief kerstpakketten) op het privéadres worden geweigerd. De directeur-bestuurder bericht de gever dat geschenken op het privéadres in geen geval zijn toegestaan. Mocht er toch een geschenk op het privéadres zijn bezorgd, dan wordt dit ingeleverd op kantoor en behandeld conform het in dit stuk bepaalde.
- Indien kerstgeschenken binnenkomen op het kantoor, worden deze verzameld. De directeur-bestuurder bepaalt de bestemming (intern/extern).

Op deze regel gelden twee uitzonderingen:

- Giften of geschenken aan Woonstichting JOOST in het algemeen belang zijn wel toegestaan. Denk hierbij aan erfenissen en legaten, en aan geschenken die direct ten goede komen aan de woon- en/of leefgemeenschap in wijken, buurten en straten waar Woonstichting JOOST bezit heeft of binnen de complexen van Woonstichting JOOST. De directie besluit of een dergelijk gift wordt geaccepteerd en of de bestemming acceptabel is.
- Geschenken met een waarde onder de € 50,- en met een alledaags karakter (bos bloemen, fles wijn of cadeaubon). Het is echter niet toegestaan deze zaken aan te nemen van een relatie waarmee op dat moment wordt gesproken of onderhandeld over opdrachtverlening.

## Netwerken

- Het onderhouden van 'netwerken' is voor Woonstichting JOOST belangrijk. Het bijwonen van recepties, diners of lunches kan daarbij voor sommige medewerkers zeer zinvol zijn. Dit geldt ook voor studiereizen, werkbezoeken et cetera. De leidinggevende maakt samen met de betreffende medewerker een inhoudelijke afweging en besteedt hierbij ook aandacht aan de kansen en risico's die het aannemen van die uitnodiging met zich meebrengt. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact. Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor Woonstichting JOOST (netwerk, verdiepen relatie tijdens uitvoering van het werk en dergelijke) kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging door wie dan ook zou kunnen worden opgevat als wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk afgewezen wordt.
- Uitnodigingen voor bijwonen voetbalwedstrijd, deelname golfclinic en dergelijke worden gemeld bij de direct leidinggevende. Deze beoordeelt per geval of deelname het bedrijfsbelang dient en wie van de uitnodiging gebruik maakt (maken).

## Tot slot

Om het integriteitsbeleid levend te houden en het integriteitsbewustzijn te verhogen is communicatie hierover belangrijk. Minimaal eenmaal per jaar komt dit onderwerp terug in een sessie met medewerkers. Andere vormen waarin dit onderwerp behandeld wordt zijn trainingen en werkoverleg. Daarnaast wordt over integriteit gerapporteerd in het jaarverslag.

Deze code geeft geen antwoord op alle vragen. Tussen wat wel en niet kan ligt in de praktijk een gebied waarover twijfel kan bestaan. Veelal helpt het door uit te gaan van je eigen normen en waarden en vooral door er met anderen over te spreken. Door er over te praten kunnen we onze normen verder aanscherpen en geven we gezamenlijk gestalte aan het waarborgen van de integriteit van onze organisatie.

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de 'overtreding' zullen wij passende stappen ondernemen. Woonstichting JOOST behoudt zich het recht voor, indien een van de feiten zich voordoet

zoals benoemd in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek, de medewerker te schorsen of te ontslaan op staande voet wegens dringende reden. Mocht je van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is dan verzoeken wij je dit te melden bij je manager of de directeur-bestuurder. Deze integriteitscode wordt op initiatief van de HRM-adviseur, in overleg met de concerncontroller jaarlijks geëvalueerd.