



BrabantWonen & Integriteit

Mei 2020
RVC/BW/20/108

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Waarom een integriteitbeleid?.....	4
Het integriteitbeleid	5
Uitgangspunten.....	5
Borgen van integriteit	6
Integriteitcode	9
Wat is een integriteitcode?.....	9
Wie zijn wij en wat willen wij?.....	9
Hoe gaan we met elkaar om?.....	10
Hoe gaan wij met medewerkers om?.....	10
Hoe gaan wij om met onze klanten?	11
Hoe gaan wij met onze leveranciers om?	11
Specifieke thema's.....	11

Inleiding

Integriteit, gedragsregels, spelregels. Wat mag er wel en wat mag er niet? Welk gedrag verwacht BrabantWonen van mij en wat kan en mag ik van mijn werkgever verwachten? Waar liggen de grenzen? Allemaal vragen die je eigenlijk op een persoonlijke manier oplost in de dagelijkse praktijk. Toch vinden we het belangrijk dat we ook samen afspreken waar we ons aan houden. Dit schept duidelijkheid: zowel voor onszelf als voor onze klanten en leveranciers. We moeten kritisch zijn op onszelf en ons afvragen of we denken en handelen volgens de gemaakte afspraken. Is dat niet het geval, dan moeten we dat direct aanpassen. We moeten elkaar hierbij ondersteunen. Dit omdat het om het gemeenschappelijk belang van BrabantWonen gaat. Daarnaast is het thema integriteit onlosmakelijk verbonden met onze inzet voor de maatschappelijke opgave waaraan wij werken en het vertrouwen van onze klanten en belanghebbenden in BrabantWonen.

Waarom een integriteitbeleid?

Integer handelen gaat terug naar de wortels, de cultuur van de organisatie. Daarmee bedoelen we de normen, waarden en regels die ons binden. Die bepalen wat mag en kan. En ook wat niet. We vinden integriteit belangrijk omdat BrabantWonen in een 'glazen huis' functioneert. En terecht, want als woningcorporatie werken we voor mensen op een krappe woningmarkt, met geld dat oorspronkelijk maatschappelijk is gefinancierd. Bovendien hebben we te maken met wetten die ons handelen bepalen. Integer handelen gaat verder dan het voldoen aan de door de overheid opgelegde wetten en regels. Het gaat juist ook om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel kunnen leiden tot ongewenst resultaat en gedrag. Voor onze bestuurder en leden van de Raad van Commissarissen geldt dat zij zich ook extern moeten kunnen verantwoorden. Kortom, we zijn een maatschappelijke onderneming, dat schept verplichtingen en vraagt om zorgvuldig, transparant handelen en een professionele en betrouwbare manier van werken.

Integriteit van handelen is in de eerste plaats een persoonlijke verantwoordelijkheid. De vereiste openheid en transparantie maken het noodzakelijk iedereen binnen BrabantWonen te betrekken bij vraagstukken rondom integriteit. In bijna alle processen, procedures en reglementen van BrabantWonen, heeft integriteit een plek gekregen (bijvoorbeeld door procesafspraken te maken om het frauderisico te beperken). Maar we beseffen dat het vastleggen van afspraken en/of het opschrijven van gewenst gedrag, nog niet betekent dat we altijd volgens deze afspraken handelen. We blijven daarom actief toetsen en controleren. Nieuwe medewerkers ontvangen bij indiensttreding de brochure 'Integer handelen? Gewoon doen'. Met het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst verklaart de werknemer te handelen volgens de gedragsregels van het integriteitbeleid. Ook houden we het onderwerp integriteit levend door met nieuwe medewerkers onder begeleiding het spel 'reflect' te spelen. Dit spel kan op verzoek ook worden gespeeld binnen afdelingen en teams. Daarnaast vindt jaarlijks een e-learning plaats over het onderwerp integriteit.

Ook als er spelregels zijn geformuleerd, is er sprake van een grijs gebied. In deze gevallen is en blijft het je eigen verantwoordelijkheid om de juiste keuze te maken. Daarom zijn de spelregels geen zakelijke opsomming van wat wel en niet kan en mag. Het is vooral een 'denkraam' op basis waarvan je zelf je beslissingen moet nemen en toetsen. In het algemeen geldt dat bestuurders, medewerkers en commissarissen van BrabantWonen zich er voortdurend van bewust moeten zijn dat hun handelen het belang van BrabantWonen in het algemeen en dat van haar huurders in het bijzonder moet dienen. Uit deze basishouding vloeit als vanzelfsprekend voort dat elke vorm van belangenverstremgeling, oneigenlijke beïnvloeding, vriendjespolitiek of de schijn daarvan, vermeden wordt. Dagelijkse beslissingen brengen risico's met zich mee, wees je daar bewust van. Neem beslissingen waarbij je integriteit in het gedrang kan komen in overleg of bijzijn van een leidinggevende of een collega. Dit bevordert de transparantie en de toetsbaarheid. In zaken waar sprake is van belangenverstremgeling of persoonlijke relaties, draag je je taken over aan je leidinggevende of je collega.

Het geldt voor iedereen

Als we het in deze notitie hebben over collega's of medewerkers, dan bedoelen we iedereen binnen BrabantWonen. Hierbij maken we geen onderscheid tussen commissarissen, bestuur, directeuren en/of medewerkers. **Voor iedereen gelden dezelfde regels.**

Het integriteitbeleid

Uitgangspunten

Integriteit is in de eerste plaats een **eigen verantwoordelijkheid**. Onze kernwaarden '*met respect voor mens en omgeving*', '*gepassioneerd betrokken bij de samenleving*' en '*open en aanspreekbaar*' hebben nadrukkelijk te maken met integriteit. Hierbij is **vertrouwen** het uitgangspunt. We gaan er vanuit dat iedereen vanuit de gewenste basishouding te werk gaat. Het beleid en de code zijn richtlijnen die, in geval van twijfel, helpen de juiste keuze te maken. Daarmee geven we ook aan wat we verwachten van onze medewerkers. En wat klanten en leveranciers van ons mogen verwachten.

In processen, procedures en reglementen leggen we afspraken vast over hoe we te werk gaan. Een belangrijk uitgangspunt is het principe '**pas toe of leg uit**'. We komen de gemaakte afspraken na, we handelen volgens onze waarden en normen en de bijbehorende gedragsregels. Als we hiervan afwijken, geven we hiervoor een onderbouwde uitleg. Dat doen we vooraf, laten er de leidinggevende een akkoord op geven en geven de uitleg niet pas wanneer erom wordt gevraagd.

Het beleid en de integriteitcode vormt een leidraad, is geen opsomming van regels. Dat willen we ook bewust niet. Het gaat **niet om de letter, maar om de geest**. Het beleid en de code zijn echter niet vrijblijvend. Alle medewerkers hebben in het verleden de integriteitcode ondertekend. Nieuwe medewerkers tekenen bij indiensttreding de integriteitcode samen met de arbeidsovereenkomst.

Het is goed met elkaar in gesprek te gaan over wat het beleid en de integriteitscode betekenen bij je dagelijkse werk. Tussen het witte en zwarte gebied, zit een behoorlijk grijs deel. Door hierover met collega's en eventueel je leidinggevende te praten, kun je een goede en overwogen beslissing nemen.

Integriteit is onderdeel van de cultuur van de organisatie. Het management heeft een belangrijk aandeel in deze cultuur. Daarom is **voorbeeldgedrag** door het bestuur en management (= commissarissen, bestuur, directieleden en managers) erg belangrijk. Open en transparant handelen speelt hierbij een rol. Het is een open deur, maar wie integriteit van medewerkers en collega's verlangt, handelt zelf ook integer, draagt dat uit én is hierop aanspreekbaar.

Functiescheiding is een belangrijk onderdeel bij het inrichten van onze processen en onze mandaatstructuur. Degene die bijvoorbeeld binnen de afdeling KIC & Verhuur het huurcontract tekent, is iemand anders dan degene die de woning aanbiedt. Daarnaast letten we bij het inrichten van onze processen op '**checks and balances**'. Met controlemechanismen brengen we het juiste evenwicht tussen de belangen (en invloed) van de verschillende medewerkers en/of afdelingen teweeg.

Zeker bij fraudegevoelige (financiële) handelingen hanteren we het '**vier-ogen-principe**' (of 'twee-handtekeningen-principe'). Het principe geldt als controlemethode.

Borgen van integriteit

Iedere organisatie heeft te maken met wet- en regelgeving. Hieronder volgen een aantal specifieke zaken voor BrabantWonen.

Wet- en regelgeving overheid

We hebben te maken met wet- en regelgeving (Bijvoorbeeld BTIV en AVG) waaraan we moeten voldoen en/of waarover we ons moeten verantwoorden.

Gedragscodes

We onderschrijven en houden ons aan gangbare branchecodes:

- Governancecode Woningcorporaties.
- Integriteitcode BrabantWonen.

Deze codes publiceren wij via onze website en wij zijn hierop aanspreekbaar.

Melden misstanden

Er zijn meerdere manieren voor medewerkers en belanghouders om (mogelijke) misstanden te melden:

- Aan de hand van de klokkenluiderregeling BrabantWonen.
- Via het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit woningcorporaties (Aw). Medewerkers en belanghouders kunnen bij de Aw terecht als er sprake is van (een vermoeden van) fraude met het vermogen van BrabantWonen, maar ook als je vermoedt dat er sprake is van zelfverrijking door medewerkers, het management, het bestuur of de Raad van Commissarissen van BrabantWonen. Het meldpunt neemt ook anonieme meldingen in behandeling. De Aw schakelt de ILT/Inlichtingen- en Opsporingsdienst (IOD) in als er sprake is van strafbare zaken. Meer informatie hierover is te vinden op de website van het ILT:

https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/meldingen_en_vragen/meldpunt_integriteit_woningcorporaties/

De 'concerncontroller'-functie heeft een belangrijke rol bij het intern toezicht. Hierdoor heeft deze functionaris vaak een sleutelpositie bij het constateren van integriteitschendingen. Wanneer het gaat om situaties die het bestuur betreffen, moet de controller dit rechtstreeks bij de Raad van Commissarissen kunnen melden. BrabantWonen heeft een externe concerncontroller die structureel contact heeft met de leden van de Auditcommissie. Daarnaast kan de concerncontroller rechtstreeks contact opnemen met de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Statuten en reglementen

In diverse statuten en reglementen regelen we onze handelingsvrijheid, de mandatering en het tegengaan van belangenverstremgeling. Daarnaast leggen we in deze documenten de governancestructuur en de wijze van besluitvorming vast.

Denk hierbij aan:

- Statuten Stichting BrabantWonen.
- Visie op toezicht en Reglement Raad van Commissarissen.
- Reglement Auditcommissie.
- Statuut Investerings & Verbindingen.
- Financieel Statuut.
- Procuratieregeling.
- Protocol accountant.
- Reglement klachtencommissie.
- Reglement Financieel Beheer en Beleid.
- Inkoopbeleid.
- Fiscaal statuut.

Beleidskaders investeringsbeslissingen

Naast statuten en reglementen hebben we verschillende beleidskaders opgesteld (die het bestuur vaststelt en waaraan de Raad van Commissarissen haar goedkeuring heeft verleend), waaraan we investeringsbeslissingen toetsen. Denk hierbij aan rendementseisen projectontwikkeling en de portefeuillestrategie (inclusief Financieel Meerjarenplan).

Overige beleidskaders

Ons beleid ten aanzien van woningtoewijzing, verhuur, huur, zelf klussen (ZAV), participatie etc. plaatsen we op onze website. Daarmee geven we duidelijkheid over hoe wij met diverse zaken wel of niet omgaan. Al het beleid over onze governancestructuur, onze kaderstelling en/of ons risicomanagement wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Commissarissen. Alle andere beleidsdocumenten, meer gericht op het operationeel functioneren, leggen we ter informatie aan de Raad voor.

Controleplannen

We stimuleren integer handelen door te toetsen, te monitoren en te verantwoorden. Met sec het vastleggen van integer handelen in processen en procedures zijn we er nog niet. Het toetsen op het correct doorlopen van processen, uitvoeren van procedures en nakomen van de gemaakte afspraken (bv. 'pas toe of leg uit') is essentieel. Het feit dat we structureel toetsen, heeft ook een preventieve werking. Jaarlijks stellen we, in overleg tussen Raad van Commissarissen (Auditcommissie), de accountant en het bestuur, een controleplan op. In dit plan benoemen we, indien gewenst, specifieke toetsen op integer handelen (in bepaalde processen).

Daarnaast gebruiken we ons Management Control Systeem om in control te komen. Dit bereiken we als we de (strategische) doelstellingen realiseren, de operationele processen beheersen en we voldoen aan wet- en regelgeving. De relevante informatie hierover moet beschikbaar en betrouwbaar zijn en we komen de principes van volledigheid, tijdigheid en juistheid na.

Personele zaken

Zoals aangegeven heeft integriteit vooral betrekking op gedrag. Daarmee raakt het al snel personele zaken. We stellen diverse protocollen en procedures op die specifiek van toepassing zijn op onze medewerkers. Het gaat hierbij om:

- Reglement Ongewenste omgangsvormen.
- Protocol ziekteverzuim.
- Beleid 'voorrang op woningen voor medewerkers', waarbij het principe is dat er voor medewerkers dezelfde regels gelden voor alle andere woningzoekenden en dat uitsluitend in (nood)situaties van eigen personeel conform het afgesproken beleid en spelregels een uitzondering kan worden gemaakt. Ook hier geldt: pas toe of leg uit.

Er is een gids secundaire arbeidsvoorwaarden P&O samengesteld waarin alle regelingen zijn opgenomen die betrekking hebben op goed werkgevers- én werknemerschap.

Bij het ter beschikking stellen van bijvoorbeeld mobiele telefoons, laptops en dergelijke, ondertekenen medewerkers een gebruikersverklaring. In de integriteitcode wordt aangegeven hoe we omgaan met het door de werkgever beschikbaar gesteld materiaal.

Werving & selectie

Bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers maken we gebruik van competentieprofielen. Hierin verwerken we ook de (de vertaling van) integriteit en integer handelen. In selectiegesprekken besteden we nadrukkelijker aandacht aan integriteit c.q. aan de houding van de kandidaat ten opzichte van (integriteit)risico's in de functie. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers vragen we standaard om het tonen van de originele diploma's en vragen we bij sleutelposities referenties op.

Deskundigheidstoets (Fit & Proper toets)

We hanteren de richtlijnen in de nieuwe Woningwet voor het (her)benoemen van nieuwe bestuurders en leden van de Raad van Commissarissen.

Integriteitspel en e-learning

Om integriteit goed te borgenvolgen medewerkers ieder jaar een e-learning over het thema integriteit. Daarnaast spelen nieuwe medewerkers onder begeleiding het spel 'reflect'. Dit spel kan ook op verzoek worden gespeeld met afdelingen en teams.

Remuneratiegesprek, zelfevaluatie RvC

Het thema fraude en integriteit is een vast agendapunt tijdens het remuneratiegesprek tussen de Raad van Commissarissen en het bestuur. Ook tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Commissarissen wordt het onderwerp geagendeerd.

Verantwoording en metingen

In ons jaarverslag nemen we het onderwerp integriteit op. (Ingrijpende) integriteitincidenten melden we standaard aan het bestuur en de Raad van Commissarissen. Periodiek stellen we ons ook kwetsbaar op in diverse metingen. Denk hierbij aan een Medewerkers Belevingsonderzoek en het uitgebreide visitatietraject. Ook in dit soort onderzoeken is het thema integriteit, direct of indirect, nadrukkelijk aan de orde. In het kader van verantwoorden onderscheiden we verschillende soorten ontmoetingen met belanghouders. De jaarlijkse belanghoudersbijeenkomst geeft stakeholders en partners in ons werkveld de mogelijkheid over dit onderwerp te spreken in aanwezigheid van bestuur en Raad van Commissarissen. Daarnaast is er frequent overleg tussen de Ondernemingsraad, de huurdersorganisaties en een delegatie van de Raad van Commissarissen.

Integriteitcode

Wat is een integriteitcode?

In het eerste deel van deze notitie lichten we toe wat wij onder integriteit verstaan en welke beleidsuitgangspunten we hanteren. In de code beschrijven we waar we voor staan, wat we nastreven en welk gedrag we vinden dat daar wel en niet bij hoort. Integere handelen is in eerste instantie een persoonlijke verantwoordelijkheid en een kwestie van normen en waarden. Het is onmogelijk en ook niet de bedoeling integriteit in de vorm van regels en procedures weer te geven.

Daarom willen we de gedragsregels zo beperkt mogelijk houden. Toch is het zinvol om deze gedragsregels op te schrijven en toe te lichten. Het helpt om een kader mee te geven waarbij we aangeven wat acceptabel is en wat niet. En het is een handvat om in geval van twijfel met elkaar in gesprek te gaan. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan oordelen we zelf en handelen we op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde en sociale, ethische normen.

In de integriteitcode geven we aan hoe we als collega's met elkaar omgaan en de wijze waarop we zaken doen, zowel met onze klanten als met onze leveranciers.

Wie zijn wij en wat willen wij?

Onze missie, visie en kernwaarden zeggen alles over de houding en het gedrag waar onze bewoners en partners op mogen rekenen. Wat er ook gebeurt en hoe de omstandigheden zich ook aandienen: hier houden we onszelf en elkaar aan. Het zijn wezenskenmerken, principes waar onze omgeving ons altijd op mag aanspreken.

Onze missie

Drijvende kracht achter goed wonen en leven

BrabantWonen daagt uit, inspireert en jaagt aan – en desnoods duwen en trekken we in het belang van goed wonen en leven van onze klanten.

Onze visie

Samen maken we het verschil

De samenleving rekent in toenemende mate op ons en kan ook op ons rekenen. Wij zetten onze capaciteit in om de leef- en woonsituatie van mensen te verbeteren. Vandaag, morgen en overmorgen. Dat gaat verder dan alleen het bouwen en onderhouden van goede en betaalbare woningen. Wij vervullen de voortrekkersrol om, samen met anderen, de leefbaarheid van buurten te verbeteren en goede voorzieningen voor zorg en welzijn te realiseren.

Onze kernwaarden

Met respect voor mens en omgeving

Dit zegt alles over onze motivatie. Wij zijn gericht op duurzaamheid. Het verplicht ons op ieder moment zorgvuldig om te gaan, zowel met de mensen waarvoor, als de omgeving waarin wij onze dingen doen. En, niet in de laatste plaats, om respectvol met elkaar om te gaan.

Gepassioneerd betrokken bij de samenleving

Zo staan we in de wereld. Onze betrokkenheid is nooit vrijblijvend en nooit onderhandelbaar. Gepassioneerd voegt daar onze gedrevenheid aan toe. Samen staan ze model voor onze bereidheid grensverleggend te werken aan buurten en wijken, met en voor de bewoners.

Open en aanspreekbaar

Dit zegt alles over onze houding. We zoeken actief de dialoog en gaan de confrontatie niet uit de weg. We nodigen en dagen partners uit om met ideeën te komen. We luisteren naar onze samenwerkingspartners en naar onze klanten. We zijn zichtbaar in de wijken en buurten, aanspreekbaar voor iedereen. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.

We beschouwen het bovenbeschreven profiel als richtinggevend voor het handelen van onze medewerkers.

Hoe gaan we met elkaar om?

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen, zowel binnen als buiten de organisatie, de basis voor omgangsvormen. Tussen leidinggevend en medewerkers en tussen medewerkers en klanten, is respect van groot belang. Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor anders denkenden.

Wat wij presteren is het resultaat van de inzet van alle medewerkers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Iedere medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid. Dat betekent bijvoorbeeld dat we:

- Verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen.
- Aanspreekbaar zijn op ons gedrag.
- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen.
- Elkaar met respect behandelen.
- Ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden.
- Onze mening (kunnen) geven.
- Met elkaar en niet over elkaar praten.
- Het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van de eigen afdeling of ons persoonlijk belang.
- Problemen snel bespreekbaar maken.
- Elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven.
- Afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

Een tweetal invalshoeken:

- Gelijkwaardigheid is niet hetzelfde als gelijkheid. Een voorbeeld. Als het gaat om het nemen van een beslissing is niet iedereen in de organisatie gelijk. Afhankelijk van het onderwerp weegt de stem van de een zwaarder dan de stem van de ander. Maar in de kantine staat iedereen in dezelfde rij.
- Het is niet ongebruikelijk dat collega's ook buiten het werk een beroep doen op elkaars kwaliteiten. Dat kan gaan van hulp bij een klus in huis tot het invullen van de aangifte inkomstenbelasting. Belangrijk is dat je daarbij ook nee kunt zeggen en dat je een ander met je vraag niet in verlegenheid brengt. Dat laatste is zeker in een hiërarchische relatie van belang.

Hoe gaan wij met medewerkers om?

We eisen het nodige van onze medewerkers. Van medewerkers verwachten we dat ze zich inzetten om onze doelstellingen te realiseren. Dat betekent nogal wat. We vragen bijvoorbeeld:

- Bereidheid om in te springen als er gaten vallen in de bezetting.
- Flexibel te zijn en verder te kijken dan je eigen taakomschrijving.

We leggen verantwoordelijkheden laag in de organisatie. We stimuleren medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid te nemen én de houding te nemen zich hierover te verantwoorden. We ontwikkelen de competenties die daarvoor nodig zijn en we brengen coachend leidinggeven in de organisatie. We gaan van regels naar SMART geformuleerde kaders en delen ze met elkaar.

Hiervoor doen we ook iets terug. Denk hierbij aan zaken als:

- Een goed arbeidsvoorwaardenpakket.
- Een goed introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.
- Een stijl van leidinggeven die mensen serieus neemt en in hun waarde laat.
- Een veilig werkklimaat.
- Carrièreplanning en opleidingsmogelijkheden.

Een grote valkuil bij het leidinggeven of in de collegiale omgang is dat we 'elkaar aardig willen blijven vinden' en dus moeite hebben om elkaar aan te spreken. Dat medewerkers elkaar aanspreken op hun gedrag of eventuele fouten, moet de normaalste zaak van de wereld zijn. Iedereen maakt fouten. De kwaliteit van een organisatie is de vraag hoe medewerkers met gemaakte fouten omgaan. Elkaar aanspreken hoort daarbij. Gebeurt dat niet, dan leren we niet en blijven we dezelfde fouten herhalen.

Meningsverschillen moeten niet leiden tot ruzie, het maken van verwijten en jezelf verdedigen, tot een gevoel van 'hullie en zullie', maar tot een gezamenlijke, betere oplossing.

Hoe gaan wij om met onze klanten?

We bestaan dankzij het feit dat mensen een beroep doen op de producten en diensten van ons: mensen met geld, met weinig geld, woningzoekenden, daklozen, statushouders, gehandicapten en ga zo maar door. Anders gezegd: we hebben een breed scala aan klanten. Wil je respect krijgen, dan moet je het ook geven. We moeten ons bewust zijn van het feit dat we werkzaamheden verrichten in het belang van onze maatschappelijke functie en onze klanten. We hoeven uiteraard niet alles te pikken, maar we gedragen ons professioneel en respectvol naar zowel collega's als naar klanten.

Het is volkomen vanzelfsprekend dat we:

- Klanten behandelen zoals we zelf willen worden behandeld.
- Iedereen fatsoenlijk te woord staan en communiceren in begrijpelijke taal.
- Goed bereikbaar zijn.
- Afspraken nakomen.
- Begrip tonen en begrip hebben.
- Klanten niet 'van het kastje naar de muur' sturen.
- Klachten serieus nemen.
- Niet discrimineren naar uiterlijk, sekse of godsdienst, of wat dan ook.
- Geen misbruik maken van onze (machts)positie.
- Uitgaan van principes als rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid bij het maken van beleid.

Hoe gaan wij met onze leveranciers om?

Wij verwachten dat leveranciers, aannemers en samenwerkingspartners ons vertrouwen niet schaden. Zakelijke afspraken komen we van beide kanten stipt na. Wij doen geen zaken met partijen als dat leidt tot overtreding of omzeiling van wetten en regels. Bij het afsluiten van contracten maken we objectieve en zakelijke afwegingen. Bij het verlenen van opdrachten passen we functiescheiding toe ten opzichte van het toezicht op de uitvoering. Overeenkomsten leggen we schriftelijk vast en komen we consequent na.

Essentieel in de omgang met leveranciers is dat:

- We zaken en privé gescheiden houden.
- We een transparant aanbestedingsbeleid voeren.
- We onze relaties op de hoogte stellen van onze integriteitcode.
- Volstrekt duidelijk is dat niemand bij ons hoeft aan te komen met steekpenningen of vergoedingen (zie ook bij geschenken en giften).
- We toezien op ontoelaatbare belangenverstrengeling, nevenfuncties of nevenactiviteiten.

Specifieke thema's

Bij de volgende thema's willen we specifiek stilstaan:

- Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling.
- Geschenken en giften.
- Informatie.
- Scheiding van zaak en privé.
- Gedrag op kantoor en werkplek en gebruik bedrijfseigendommen.

Onverenigbaarheid/belangenverstremming

Iedereen heeft familie, vrienden, kennissen, buren en relaties. Daarnaast zijn veel collega's maatschappelijk actief bij een vereniging of stichting, in de politiek enzovoorts. Met alle 'medewerkers samen betekent dat een ongelooflijk netwerk aan relaties en belangen. Wij gaan er vanuit dat bij zakelijke onderhandelingen tussen BrabantWonen en derden, collega's open zijn in het blootleggen van hun eventuele belangen. Mocht hierbij sprake zijn van tegenstrijdigheid of onverenigbaarheid van belangen, dan maken we per situatie afspraken hoe we hiermee omgaan. Dit kan betekenen dat we afspraken maken over betrokkenheid, informatievoorziening, etc. Het is duidelijk dat naarmate de onverenigbaarheid nadrukkelijker is, de gevolgen en afspraken strikter en verdergaand zijn. Een vader/zoon-relatie bij een verhouding als uitvoerder in relatie tot toezichthouder kan bijvoorbeeld niet. Net zo min, dat een moeder een woning toewijst aan een dochter. Of dat allerlei werkopdrachten onderhands naar een bevriend bedrijf gaan waar veel familie werkt. Wij vertrouwen erop dat medewerkers zelf aanvoelen of er sprake is van mogelijke belangentegenstellingen. Als een medewerker twijfelt, dan overlegt hij met zijn leidinggevende.

Dit staat los van het feit dat voor het vervullen van (betaalde) nevenfuncties de bestaande CAO-afspraken gelden: schriftelijke toestemming vooraf is hierbij het uitgangspunt.

Geschenken en giften

We zijn zeer terughoudend in het aannemen van cadeaus. Alle cadeaus met een waarde van boven de € 50,- accepteren we niet. Alles wat een medewerker krijgt aangeboden, wordt gemeld bij de directe leidinggevende. Een cadeau met een waarde van meer dan € 50,- wordt gemeld bij de directie. De directie beoordeelt of het cadeau wordt geaccepteerd. Zo niet, dan informeren we de aanbieder over het niet accepteren van het cadeau. Een uitzondering hierop zijn de kerst- en eindejaarsgeschenken van relaties en leveranciers. Deze accepteren we niet. We vinden dit niet passend in een transparante relatie met onze zakenpartners. Onze relaties en leveranciers zijn hierover per brief geïnformeerd. Mochten we toch een eindejaarsgeschenk ontvangen, dan geven we het geschenk aan de Voedselbank.

Dit geldt ook voor uitnodigingen voor activiteiten, symposia etc. Als de materiële waarde van het aanbod meer dan € 50,- bedraagt (bijvoorbeeld deelname aan een duur symposium, bezoek van een Europacupwedstrijd in het buitenland), dan nemen we het aanbod niet aan. Ook hier geldt het uitgangspunt 'pas toe of leg uit'. Indien een betrokken collega vindt dat een aanbod toch passend is, vindt overleg plaats met de betreffende directie. Directieleden overleggen altijd met de bestuurder voordat zij een dergelijke uitnodiging accepteren. Het bestuurssecretariaat houdt jaarlijks een overzicht bij voor het bestuur van de uitnodigingen die het bestuur accepteert. Dit overzicht, met toelichting van de afwegingen, verstrekken we jaarlijks aan de remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen.

Voor geschenken en giften onder de € 50,- met een alledaags karakter (fles wijn, bos bloemen, een etentje) maken we een uitzondering. Als je bij een specifiek project intensief hebt samengewerkt, moet het mogelijk zijn dat hier op een andere wijze bij wordt stilgestaan. Dit heeft in onze optiek niets met gebrek aan integriteit te maken. De gever van een dergelijke attentie 'verwacht' namelijk geen enkele tegenprestatie. Het is een groot woord, maar anders gezegd: we zijn ook niet 'chantabel' op basis van een fles wijn. Mocht een gever ook maar enigszins zinspelen op een tegenprestatie, dan nemen we uiteraard geen enkele gift aan en geven dat door aan de leidinggevende.

Informatie

Onze medewerkers gaan zorgvuldig om met alle informatie waarover zij vanuit hun functie bij BrabantWonen of anderszins beschikken. Dat betekent dat oneigenlijk gebruik van kennis en informatie niet is toestaan. De regels vanuit de AVG volgen we binnen ons werk na. Medewerkers zijn zich er ook van bewust dat we de informatie, die hen bereikt en waarover ze beschikken, zorgvuldig bewaren.

Alle medewerkers tekenen bij indiensttreding een geheimhoudingsverklaring. BrabantWonen heeft een privacyreglement. Alle medewerkers zijn bekend met de inhoud van dit reglement. Daarnaast zijn er in het Informatiebeveiligingsbeleid afspraken gemaakt over hoe we handelen mocht er gevoelige informatie 'op straat komen te liggen'.

Scheiding van zaak en privé

In principe heeft BrabantWonen niks te maken met je privéleven. In dit stuk wordt een aantal situaties geschetst waar je privéleven en BrabantWonen met elkaar in conflict kunnen komen door tegengestelde belangen in verschillende rollen. Daarnaast verwachten we van iedere medewerker dat zij privé niets doet waarvan duidelijk is dat het de belangen van BrabantWonen zal schaden. Hierbij bestaat een relatie met je functie; hoe meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden je binnen BrabantWonen hebt, met des te meer aspecten je privé soms rekening moet houden. Voorbeeld: als de bestuurder op een vrije zondagmiddag door de stad van Oss of 's-Hertogenbosch loopt, is hij zich ervan bewust dat hij zichtbaar is en dus optreedt als onze ambassadeur.

Het is niet toegestaan om jezelf, vrienden of familie te bevoordelen waar het onze dienstverlening betreft (denk bijvoorbeeld aan woonruimteverdeling). Maar ook nadelige effecten zijn niet wenselijk. Ook hier begint het met openheid naar de leidinggevende. Als een medewerker door omstandigheden in de problemen komt, helpen we bij het vinden van een oplossing. In eerste instantie proberen we binnen bestaande regels en beleid te helpen. Mocht maatwerk moeten worden geleverd, dan kan alleen de directie daarover een besluit nemen. Hierin zijn we altijd terughoudend en betreft het bij hoge uitzondering.

Bij een privé-opdracht aan een bedrijf waar BrabantWonen ook mee samenwerkt, moet altijd sprake zijn van een zakelijke transactie. Want samenwerking zonder een zakelijke basis kan leiden tot een ongewenste situatie en dat is niet acceptabel. We moeten elkaar altijd recht in de ogen blijven kijken. Bij dergelijke situaties is echter altijd sprake van een grijs gebied. Als je twijfelt over een bepaalde situatie, overleg dan altijd met je leidinggevende. Dit is beter dan achteraf moeten verantwoorden wat je hebt gedaan.

Een ander aspect is het declareren van onkosten. Het zal duidelijk zijn dat het declareren van kosten met een privé-karakter uit den boze is.

Denk bij de grens tussen je werk en privéleven ook aan sociale media (blogs, twitter, netwerksites, Facebook etc.). Uitlatingen op sociale media kunnen een groot effect hebben. Het biedt kansen om te laten zien dat je trots bent op je werk en kan bijdragen aan een positief imago van BrabantWonen. Het gebruik van social media brengt kansen en bedreigingen met zich mee. Dit betekent dat je bewust en zorgvuldig omgaat met sociale media.

Tot slot benoemen we de familieverbanden en liefdesrelaties op het werk. Bij (nieuwe) liefdesrelaties op het werk, brengen we collega's niet in verlegenheid. Bij nieuwe of verbroken relaties bespreken we de ontstane situatie met de leidinggevende en zoeken we, indien nodig, samen naar een passende oplossing. In het algemeen geldt dat het niet wenselijk is om familieverbanden en/of liefdesrelaties 'in de lijn', binnen een team/afdeling of op vertrouwelijke posities te hebben.

Gedrag op kantoor en werkplek en gebruik bedrijfseigendommen

Onze medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van onze maatschappelijke functie. Dat betekent dat zij zich professioneel gedragen. Over smaak valt niet te twisten, maar, zonder hier expliciet op in te gaan, er

zijn grenzen en eisen te stellen aan de kleding van collega's. Discriminatie is uit den boze. De basis in onze houding is respect voor klanten, collega's en partners.

Bedrijfseigendommen zoals kopieermachines, gereedschap en digitale camera's zijn in principe niet bestemd voor privégebruik. Het structureel gebruikmaken van onze faciliteiten staan we niet toe, maar af en toe een kopietje of een persoonlijk telefoontje kan natuurlijk wel. Dit geldt ook voor het gebruik van e-mail en internet: beperkt privé-gebruik is geen probleem, mits het werk er niet onder lijdt.

Tenslotte, het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen onder werktijd en tijdens het reizen van en naar kantoor, staan we uiteraard niet toe. Een uitzondering hierop zijn BrabantWonen-evenementen aan het eind van de dag. Bij deze evenementen wordt alcohol geschonken. We verwachten dat iedereen hier verstandig mee omgaat. Voor het overige is alcohol onder werktijd niet toegestaan.

We vatten onze integriteitcode in de volgende tien gedragsregels samen:

1. We dragen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag.
2. We stellen ons open en transparant op.
3. We houden ons aan gemaakte afspraken.
4. We zijn aanspreekbaar en durven anderen aan te spreken.
5. We spreken vooral met elkaar en niet over elkaar.
6. We vermijden ongewenste omgangsvormen en gaan respectvol met elkaar (collega's, klanten, zakelijke relaties) om.
7. We zijn alert op onverenigbaarheid en/of belangenverstrengeling en vermijden alle schijn van omkoopbaarheid.
8. We zijn terughoudend in het accepteren van geschenken en uitnodigingen.
9. We gaan zorgvuldig met informatie om.
10. We aarzelen niet om problemen te melden en gaan in gesprek over dilemma's ten aanzien van integer handelen.

Sancties

Onze cultuur voor wat betreft integriteit is goed. Er is geen concrete aanleiding om te twifelen aan het 'geweten' van medewerkers. Toch hebben we ook ervaringen achter de rug waarbij we stellen: dit kan en mag niet! We moeten dan ook stilstaan bij de sanctiemogelijkheden. Het zal duidelijk zijn dat alles afhangt van de specifieke situatie en de aard en omvang van de overtreding. Bij het vaststellen van de sanctie spelen veel vragen en gegevens een rol:

- Is er sprake van eenmalig gedrag of van een patroon?
- Heeft de betrokkene zelf al ingezien dat zijn of haar gedrag niet juist was?
- Is dat op eigen initiatief gebeurd?
- Is er sprake van zelfinzicht en spijt of juist van ontkenning?
- Zijn er meerdere mensen bij betrokken?
- Heeft de betrokkene een voorbeeldfunctie?
- Is de relatie met de leidinggevende en de eventuele ondergeschikten geschaad?
- Hoe is het perspectief hierop in de toekomst?
- Is er sprake van onbewuste onbekwaamheid of van bewust afwijken van gewenst gedrag en regels?
- Is er sprake van schade voor BrabantWonen?

Bovengenoemde vragen zijn zeker geen spoorboekje. Sancties stellen we dan ook niet lichtvaardig vast. Dat gebeurt altijd in overleg tussen meerdere personen (onder wie in ieder geval de leidinggevende, de directeur van het betreffende bedrijfsonderdeel en een adviseur van P&O) en stemmen we af met het bestuur.

Bij een overtreding van een medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief met hierin een berisping en afspraken voor de toekomst. Deze brief leggen we vast in het personeelsdossier. Een grote of herhaalde overtreding kan uiteindelijk leiden tot een ontslagprocedure. Tussen berisping en ontslag zit maatwerk.

