

INTEGRITEITSCODE TBV WONEN

Inleiding

Deze integriteitscode laat zien waar TBV Wonen voor staat als het gaat om integriteit. De code geeft een antwoord op vragen rond het voor TBV Wonen toelaatbare gedrag op het gebied van aannemen van attenties, geschenken, kortingen bij aankoop etc. Veel belangrijker nog dan het stellen van geboden en verboden is dat medewerkers vanuit innerlijke overtuiging in staat zijn om een eigen afweging te maken tussen wel en niet integer handelen. Want integriteit is een dynamisch begrip en ook als er spelregels zijn geformuleerd, blijft er een grijs gebied over. Daarom blijft overleg, openheid en bespreking over integriteit noodzakelijk.

De spelregels in deze integriteitscode gelden voor iedereen die optreedt namens TBV Wonen; voor medewerkers, directie en leden van de Raad van Toezicht. Leidinggevenden hebben hierbij een voortrekkersrol en dienen te allen tijde het goede voorbeeld te geven. Juist zij moeten openheid en transparantie bevorderen. De integriteitscode is een openbaar document en belanghebbenden kunnen deze code vinden op onze website. Leveranciers en bedrijven met wie wij werken worden over deze code geïnformeerd.

Integriteit

Integriteit is onkreukbaarheid, onschendbaarheid. Wat mag wel en wat mag niet? Waar liggen de grenzen? Integriteit is vereist voor een maatschappelijke onderneming als TBV Wonen die het vertrouwen nodig heeft van de overheid en burgers om goed te kunnen functioneren. Het vertrouwen moet dan wel onderbouwd kunnen worden. Dat kan onder meer door de beperking van risico's in het kader van bedrijfsprocedures, het voorkomen van belangenverstremgeling en de normering van nevenactiviteiten. Het is belangrijk dat de gedragsrichtlijnen, normen, spelregels en sancties intern bespreekbaar worden gemaakt, vooral tussen de medewerker en de direct leidinggevende. De grenzen van het toelaatbare worden aangegeven. Medewerkers hebben daardoor zekerheid over de normen die gehanteerd worden. Door hierin transparant te zijn mag de leidinggevende aan medewerkers vragen eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dit vereist ook dat medewerkers open zijn over hun gedrag naar zakelijke relaties.

Voorwaarden

Om effectief te zijn moet de integriteitscode aan een aantal voorwaarden voldoen:

1. De medewerkers moeten goed geïnformeerd zijn over het doel, de inhoud en de toepassing. Dat is de verantwoordelijkheid van het management.
2. Aan de zakelijke relaties van TBV Wonen wordt de code bekend gemaakt. Ook de sancties (zie onderdeel handhaving) bij niet naleving worden gecommuniceerd.
3. Iedere medewerker zal in de eindejaarsgesprekken beoordeeld worden op de naleving van de integriteitscode.
4. De leidinggevenden zien actief toe op de naleving.
5. De directeur-bestuurder brengt verslag uit aan de Raad van Toezicht omtrent de naleving van onderstaande spelregels.
6. De OR heeft over de inhoud en toepasselijkheid van deze integriteitscode positief geadviseerd.
7. Transparantie door en voor betrokkenen wordt maximaal betracht.

Spelregels

1. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaat TBV Wonen uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé:
 - De opdrachtgeversrol moet niet vermengd worden met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten afnemen bij een bedrijf of organisatie, waarmee TBV Wonen zaken doet of in het recente verleden (tot 1 jaar terug) zaken deed. Bij een goede motivatie en vooraf overeengekomen met de leidinggevende kan hier bij wijze van uitzondering vanaf geweken worden, mits tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden. Collectieve voordeelregelingen die TBV Wonen met een bedrijf of organisatie is overeengekomen vallen niet onder deze restrictie.

- De opdrachtverlening door TBV Wonen aan derden gebeurt zorgvuldig, transparant en volgens de bij TBV Wonen geldende procedures. Opdrachtverlening aan bedrijven waarin familieleden of bekenden werkzaam zijn in invloedrijke posities, is niet toegestaan.
- 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 TBV Wonen.
- In zaken waar sprake is van (schijn van) belangenverstrengeling of persoonlijke relaties, dienen taken te worden overgedragen aan een collega of leidinggevende. Het besluit hierover wordt genomen door de leidinggevende.
- 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 TBV Wonen betreft (hetzelfde geldt voor diensten van derden). Collectieve voordeelregelingen die TBV Wonen met een bedrijf of organisatie is overeengekomen vallen niet onder deze restrictie.
- Het is niet toegestaan zonder betaling als medewerker gebruik te maken van diensten van TBV Wonen.
- Er wordt zorgvuldig en niet verspillend omgegaan met bedrijfsmiddelen. Bedrijfsmiddelen mogen enkel voor privé-doeleinden worden gebruikt met medeweten en toestemming van de leidinggevende.
- In beginsel worden tijdens werktijd geen privé-zaken afgehandeld en wordt niet voor privé-doeleinden gebruik gemaakt van internet, e-mail, telefoon, gsm, apparatuur en gereedschap van TBV Wonen. Op dit punt wordt verwezen naar de Gedragscode Elektronische Media, die eerder is vastgesteld.

2. Spelregels inzake relatiegeschenken:

- Medewerkers zijn eerlijk en open over relatiegeschenken die worden ontvangen.
- Giften of geschenken aan TBV Wonen die worden gedaan in het algemeen belang of die direct ten goede komen aan de woon- en/of leefomgeving in wijken, buurten en straten waar TBV Wonen bezit heeft, mogen aangenomen worden. Het MT beslist over de keuze van de bestemming.
- Het aannemen van kleine geschenken met in hoofdzaak immateriële waarde en een alledaags karakter waarmee iemand waardering wil uitdrukken, is toegestaan (zoals een bos bloemen, een taart, bonbons of een fles wijn). Een geschenk is immaterieel als het duidelijk is dat een dergelijk geschenk geen enkele invloed kan hebben op een zakelijke beslissing.
- Een bedrag in geld mag niet aangenomen worden. Cadeaubonnen tot 50 euro kunnen wel aangenomen worden. Wel altijd in overleg met de leidinggevende.
- TBV Wonen wil voorkomen dat relatiegeschenken -zouden kunnen- worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde/te leveren dienst (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van de prijs). Het aannemen van geschenken of giften in geld of natura van een relatie waarmee op datzelfde moment wordt gesproken of onderhandeld over een mogelijke opdrachtverlening is niet toegestaan.
- Relatiegeschenken worden niet beschouwd als een persoonlijke gift, maar als een geschenk aan TBV Wonen. De eventuele relatiegeschenken die binnenkomen (zoals bijvoorbeeld de zogenaamde kerstpakketten, al dan niet aan het einde van het jaar bezorgd) worden centraal verzameld en uit oogpunt van solidariteit onder alle medewerkers verdeeld. Medewerkers die geschenken toch thuis ontvangen, nemen deze mee naar kantoor.
- 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 euro niet overstijgt. Beloningen hoger dan 50 euro komen ten goede aan TBV Wonen.
- Bij twijfel over het al dan niet aannemen van een relatiegeschenk wordt altijd overlegd met de leidinggevende.
- Het aanbieden van relatiegeschenken aan relaties van TBV Wonen wordt altijd vooraf overlegd met de leidinggevende.

3. Spelregels inzake uitnodigingen:

- TBV Wonen gaat zeer terughoudend om met uitnodigingen voor evenementen (in de meest brede zin van het woord), lunches en diners. Deze moeten altijd vooraf gemeld worden aan de

leidinggevende die beoordeelt wat het belang voor TBV Wonen is. Deze kan toestemming weigeren en zal dit besluit beargumenteren. 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.

- In het geval van uitnodigingen voor recepties beslist de leidinggevende of TBV Wonen daarop ingaat en zo ja wie het bedrijf vertegenwoordigt.

Handhaving

Iedere medewerker is verplicht zich aan de integriteitscode te houden. In gevallen waarin een vermoeden van (ernstig) overtreden van de integriteitscode speelt, of gevallen waarin zich interpretatieverschillen van de code voordoen is primair een rol weggelegd voor de directeur-bestuurder. Kwesties waarbij het vermoeden bestaat van (ernstige) overtreding van de code, worden altijd gemeld bij de directeur-bestuurder. Van strafbare feiten wordt door TBV Wonen altijd aangifte gedaan.

In een integer handelende organisatie moet altijd ruimte zijn om incidenten bij leidinggevendenden te melden. Als dat niet gewenst is, kunnen incidenten via de directeur-bestuurder worden gemeld. Deze kan rechtstreeks communiceren met de verantwoordelijken.

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 stappen worden ondernomen. Deze kunnen zich uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers (daarin begrepen de beëindiging van het dienstverband) of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of een leverancier.

Indien een medewerker het niet eens is met de opgelegde sanctie, staat het de medewerker vrij om het besluit bij de directeur-bestuurder aan te kaarten. Indien dit leidt tot een geschil tussen directeur-bestuurder en medewerker, bestaat er een arbeidsrechtelijk conflict.