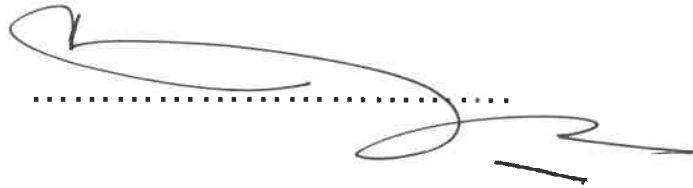


# INTEGRITEITSBELEID

Vaststelling directeur-bestuurder: 25 september 2018

Handtekening directeur-bestuurder:



	Informatie	Advies	Instemming/Goedkeuring
RvC	<sup>1</sup>		X 25 september 2018
OR			X 29 april 2018
HVRB			
<sup>2</sup>			

Versienummer:

2.0

Periodiek versiebeheer<sup>3</sup>:

tweejaarlijks

Periodieke evaluatie<sup>4</sup>:

Q4 2020

Procesverantwoordelijke:

André Poortvliet

<sup>1</sup> In deze vakken de datum invullen van de betreffende handeling. Alleen invullen indien dit van toepassing is. Niet van toepassing betekent dus lege vakken.

<sup>2</sup> Ruimte voor eventuele andere organisaties.

<sup>3</sup> Aangegeven moet worden per hoeveel jaar een evaluatie en herziening van het document wenselijk is. Dit zal overwegend jaarlijks zijn. Dit zal bij de vaststelling van het beleid besloten moeten worden

<sup>4</sup> Op basis van het periodiek versiebeheer (check-act) wordt hier het kwartaal en jaartal opgenomen waarin het versiebeheer moet worden toegepast.

Beleid is pas vastgesteld als het een versienummer heeft dat eindigt op “.0” en het een handtekening bevat van de directeur-bestuurder.

## INTEGRITEITSBELEID

### § 1. Inleiding

#### § 1.1 Voorwoord

De maatschappij om ons heen beweegt. De woonwensen van mensen en het speelveld om ons heen veranderen, financiële middelen worden schaarser. Met de invoering van de Woningwet 2015 per 1 juli 2015 werden corporaties teruggebracht naar hun kerntaak, te weten het bouwen, beheren en verhuren van sociale huurwoningen. Legitimiteit van en transparantie in het handelen spelen daarin een belangrijke rol. Woningcorporaties werken namelijk met maatschappelijk kapitaal, waar op zorgvuldige en betrouwbare wijze mee om moet worden gegaan.

R&B Wonen staat midden in de samenleving en heeft daarom met veel verschillende partijen te maken. Daarbij gaat het niet alleen om klanten, maar ook bijvoorbeeld om leveranciers en stakeholders zoals gemeenten en zorgpartijen. Aan hen laten wij graag zien wie wij zijn, waar wij voor staan en waar wij op aangesproken kunnen worden. De strategie en doelen die R&B Wonen nastreeft zijn opgenomen in het Ondernemingsplan. Met gemeenten maken wij prestatieafspraken, waarin te lezen is welke prestaties we met die gemeenten zijn overeengekomen. Daarnaast leggen we in de jaarverslagen verantwoording af over onze bedrijfsresultaten en de inzet van middelen en laten we ons eens in de vier jaar visiteren.

In het Ondernemingsplan 2018-2022 hebben wij de missie, visie en kernwaarden geformuleerd, waarmee sturing wordt gegeven aan ons denken en handelen. Die kernwaarden zijn:

- sociaal betrokken;
- gezicht naar klant en maatschappij;
- betrouwbaar, transparant en integer;
- ondernemend;
- kostenbewust;
- professioneel;
- samenwerken met vertrouwen.

Een goede toepassing van deze kernwaarden wordt voor een groot deel ingegeven door gedrag. Datzelfde geldt als we aan de buitenwereld willen laten zien dat we een professionele en betrouwbare organisatie zijn. Dat betekent dat binnen R&B Wonen volstrekt helder moet zijn wat wij verstaan onder een professionele en integere organisatie. Daarom hebben we een integriteitscode opgesteld. Deze biedt houvast en geeft duidelijkheid hoe wij in bepaalde situaties handelen.

#### § 1.2 Aedes

Door het lidmaatschap bij Aedes verbond R&B Wonen zich onlosmakelijk aan de Aedescode, waarin eisen vastgelegd waren over maatschappelijke verantwoordelijkheid, het betrekken van belanghouders en transparantie beleid- en besluitvorming. Per 1 januari 2017 is deze code opgegaan in de Governancecode, waarin ook richting gegeven werd aan de wijze van besturen en het afleggen van verantwoording. R&B Wonen onderschrijft die Governancecode en geeft daar met dit integriteitsbeleid nadere invulling aan.

### § 1.3 Reikwijdte

Integriteit heeft te maken met het besef van normen en waarden, met respect en het oog hebben voor de belangen van anderen. Het gaat erom de juiste afweging te maken bij dilemma's. Bij R&B Wonen gaan we uit van het positieve in ieder mens. We zien onze medewerkers als moreel verantwoordelijke en professionele personen, die zelf van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden kunnen inschatten. Je vermijdt situaties waarin de schijn zich tegen jezelf of tegen R&B Wonen zou kunnen keren. Met deze code geven we alle medewerkers, de directeur-bestuurder, de leden van de raad van commissarissen, gedetacheerden, stagiaires en vrijwilligers richtlijnen en houvast voor bepaalde situaties. Ook van iedere andere partij die voor of namens R&B Wonen optreedt, zoals opdrachtnemers, verwachten wij dat hij of zij zich conformeert aan onze gedragsregels.

### § 1.4 Indeling

Het integriteitsbeleid van R&B Wonen richt zich op vijf hoofdgebieden:

- 1) Verdeling van schaars goed
- 2) Zakelijk houden van relaties
- 3) Omgang met elkaar
- 4) Gebruik van bedrijfsmiddelen
- 5) Social media

### § 1.5 Bespreek het!

In de volgende paragrafen geven we richtlijnen, maken we duidelijk waar de grenzen liggen bij R&B Wonen. Maar in de praktijk zijn integriteitsdilemma's meestal niet zo helder, is het vaak niet een kwestie van zwart of wit maar een grijs gebied. De regels hierna kunnen je dan wel helpen, maar het antwoord zal er niet altijd direct in te vinden zijn.

Richtlijn is dan: bespreek het!

Leg je dilemma voor aan je manager, de directeur-bestuurder, de controller of de personeelsfunctionaris. Samen kunnen we er dan naar kijken en bespreken wat het beste is om te doen. En natuurlijk garanderen we daarbij vertrouwelijkheid, zonder jouw toestemming wordt er niet verder over gesproken.

## **§ 2. Verdeling van schaars goed**

### § 2.1 Toewijzen van woningen

R&B Wonen biedt haar woningen aan via het platform ZuidWestWonen, maar voert zelf de toewijzing uit. Daarbij werken wij volgens een transparant woonruimteverdeelsysteem, namelijk in beginsel met het aanbodmodel. Voor onze medewerkers en woningzoekenden is het helder op welke gronden een woning wordt toegewezen. We regelen niet 'zomaar' een woning voor onszelf of voor een bekende.

### § 2.2 Koopwoningen

R&B Wonen verkoopt zowel bestaande als nieuwbouwwoningen en houdt zich daarbij aan de voorschriften van de Woningwet 2015 en het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting (BTIV). Werken bij R&B Wonen levert ons hierbij geen voordeel op. We genieten geen voorrang en krijgen geen korting.

### **§ 3. Zakelijk houden van relaties**

#### § 3.1 Relatiegeschenken en uitnodigingen

We nemen bij R&B Wonen geen dure relatiegeschenken aan, aangezien deze niets toevoegen aan de goede werkrelatie die we met onze opdrachtnemers nastreven. Daarmee voorkomen we dat er verwachtingen worden geschapen. Relatiegeschenken worden verzameld op het secretariaat en onder de medewerkers verloot. Ook de geschenken die op het huisadres worden ontvangen. Uitnodigingen voor excursies, bedrijfsbezoeken of evenementen overleggen we altijd eerst met de leidinggevende. Bij uitzondering mogen we hieraan deel nemen.

#### § 3.2 We voorkomen belangenverstrengeling

De relatie met leveranciers gebruiken we niet voor persoonlijk voordeel. Privé en zakelijk worden strikt gescheiden gehouden, dus we vermengen de rol van opdrachtgever niet met de rol van klant. Dat betekent dat we enkel tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden privé goederen of diensten afnemen bij een bedrijf waarmee R&B Wonen zaken doet of heeft gedaan. Anderzijds spreekt het voor zich dat we vriendelijke en respectvol met onze klanten omgaan, maar de relatie met de klant wel zakelijk houden. We voeren ons werk zo goed mogelijk uit en ontvangen hiervoor geen fooi. We voorkomen elke schijn van belangenverstrengeling. Daarom bekleden we buiten onze functie bij R&B Wonen geen functie bij een concurrent, klant of huurder.

#### § 3.3 Contracten en opdrachtverlening

Het inkopen van goederen en diensten en het verlenen van opdrachten door R&B Wonen aan derden gebeurt eerlijk, zorgvuldig en transparant. Contracten worden niet toegekend op basis van persoonlijke voorkeur, ook als het gaat om onderhandse aanbestedingen. Ter nadere borging hiervan heeft R&B Wonen het aanbestedingsbeleid opgesteld wat op korte termijn vervangen wordt door algemeen inkoopbeleid.

#### § 3.4 Meldingsplicht

Het kan voorkomen dat een medewerker van R&B Wonen privé zaken wil doen met bedrijven, waarmee R&B Wonen zakelijke contracten heeft. Dit is niet verboden, maar de medewerker meldt dit altijd voorafgaand bij de manager ter borging van de integriteit.

### **§ 4. Omgang met elkaar**

#### § 4.1 Respect

We behandelen onze collega's, klanten en stakeholders zoals we ook zelf behandeld willen worden. Met respect. We zijn vriendelijk en beleefd en roddelen of praten niet achter iemands rug over hem of haar. We respecteren dat we niet allemaal hetzelfde zijn. Discriminatie en seksisme zijn onacceptabel.

#### § 4.2 Initiatief nemen

Iedereen denkt actief mee en we nemen onze verantwoordelijkheid om ons werk beter te kunnen doen en/of de klant beter te helpen. Bij uitvoering van ons werk denken we vooruit over de mogelijke gevolgen voor een collega, andere afdeling of klant. Dit zijn dus niet alleen taken voor leidinggevenden.

#### § 4.3 Samenwerken

We staan klaar voor collega's, proberen elkaar te helpen en schuiven vraagstukken niet door naar een ander omdat ons dat beter uitkomt. We zoeken actief de samenwerking met anderen op.

#### § 4.4 Interne en externe klantgerichtheid

We komen afspraken na, zowel met collega's, klanten als relaties. We willen voor hen een betrouwbare partner zijn met wie het goed zaken doen is.

#### § 4.5 Andere keuzes

In beginsel houden we ons en elkaar aan afgesproken procedures en werkwijzen. Deze zullen en kunnen we uitleggen als daarom gevraagd wordt. We verschuilen ons daar echter niet achter en durven andere keuzes te maken als de situatie daarom vraagt. Het spreekt voor zich dat we dit doen in collegiaal overleg en in alle openheid.

#### § 4.6 Privacy

R&B Wonen respecteert de privacy van haar medewerkers, woningzoekenden, huurders en andere betrokkenen. We dragen er zorg voor dat persoonlijke informatie vertrouwelijk en zorgvuldig wordt behandeld. R&B Wonen gebruikt alleen informatie die nodig is voor optimale dienstverlening. De manier waarop R&B Wonen dit vorm geeft, is opgenomen in het privacyreglement.

#### § 4.7 Aanspreken

We spreken elkaar aan op ongewenst of niet-integer gedrag. Met elkaar praten is altijd beter dan over elkaar praten. We staan ook open voor het geven en ontvangen van kritiek, want kritiek heeft betrekking op wat we doen en niet op wie of hoe we zijn. Tot het tegendeel is bewezen, gaan we altijd uit van het goede in de mens. Bij onze organisatie hoort daarom een positieve basishouding naar zowel collega's als klanten.

### **§ 5. Gebruik van bedrijfsmiddelen**

#### § 5.1 Werktijd

Afspraken voor de tandarts, de huisarts en dergelijke maken we zoveel mogelijk buiten werktijd.

#### § 5.2 Privégebruik bedrijfseigendommen

Bedrijfsmiddelen zoals kopieermachines en digitale camera's worden in principe niet gebruikt voor privédoeleinden. Een keer een kopietje voor eigen gebruik mag echter wel, zolang het niet te gek wordt. Wel toegestaan is het meenemen van elektrisch handgereedschap om te klussen of een aanhangwagen, mits hier voorafgaand toestemming voor is verleend door de leidinggevende. R&B Wonen is in geen geval aansprakelijk voor schade of letsel.

#### § 5.3 Telefoon, e-mail of internet

Het gebruik van de mobiele apparatuur is werk gerelateerd conform de bepalingen van de Belastingdienst. Privégebruik is op bescheiden schaal toegestaan. Een en ander is verder

uitgewerkt in een gebruiksovereenkomst afgesloten met de medewerkers voor de betreffende apparatuur.

Het doen van een privételefoongesprek bij R&B Wonen of versturen van een e-mail aan vrienden doet iedereen wel eens. Zolang dit heel beperkt voorkomt en de dagelijkse werkzaamheden niet stoort, is dat geen probleem. Datzelfde geldt voor het privégebruik van internet.

## **§ 6. Social Media**

Het is een feit van algemene bekendheid dat social media, zoals Facebook, blogs, LinkedIn en Twitter een steeds grotere rol spelen in de maatschappij. Dat geldt ook voor R&B Wonen. We moedigen het gebruik van social media aan, maar wijzen er wel op dat je als werknemer ook op internet verantwoordelijk blijft voor uitspraken die R&B Wonen, onze stakeholders, je collega's of jezelf kunnen schaden. Om die reden geldt het gestelde in deze code niet alleen in de feitelijke wereld, maar ook in de digitale wereld. Een verdere uitwerking van (onder andere) de do's en dont's op het internet, zijn opgenomen in ons persbeleid, de gedragscode social media en twittergebruik.

## **§ 7. Misstanden**

Heb je het vermoeden van een misstand of zie je iets gebeuren wat in strijd is met deze integriteitscode? R&B Wonen vindt het belangrijk dat meldingen hierover soepel en langs transparante lijn verlopen. Probeer daarom in eerste instantie de betrokken collega zelf hierover aan te spreken. Is dat moeilijk, of gaat het om een grotere kwestie, dan kan men terecht bij de leidinggevende. Als iemand zich belemmerd voelt om een mogelijke misstand te melden, dan kun je terecht bij de vertrouwenspersoon van R&B Wonen. Meer informatie hierover is te vinden in het arbobeleid van R&B Wonen. Ook kent R&B Wonen een klokkenluidersregeling, waarmee georganiseerd is dat iedere medewerker melding kan doen van misstanden, zonder daar persoonlijk negatieve gevolgen van de ondervinden. Hoe dit werkt, is terug te vinden in de "Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of integriteitsschending".

## **§ 8. Misstappen**

We kunnen echter niet voor de volle 100% garanderen dat dit soort zaken altijd goed gaan. Maar iedereen kan een keer een fout maken. Echter, de aard en zwaarte van een misstap, kunnen wel aanleiding geven tot een sanctie. Deze sanctie zal altijd in verhouding staan tot de gemaakte misser. Hoe dit werkt, is opgenomen in het sanctiebeleid van R&B Wonen.

## **§ 9 Hardheidsclausule**

In de gevallen waarin het beleid niet voorziet, beslist de bestuurder. Indien toepassing feitelijk niet mogelijk is of leidt tot een onwenselijke situatie, kan de bestuurder (een) afwijkende maatregel(en) nemen.

## **§ 10. Tot slot**

R&B Wonen werkt al een geruime tijd met een integriteitscode en kende ook daarvoor al waarden, normen en regels. Vrijwel alle medewerkers hielden zich hieraan. Daar is deze code niet voor nodig. Toch hebben we ervoor gekozen om in dit stuk ons integriteitsbeleid vast te leggen. Niet als motie van wantrouwen, maar als handvat. Bij twijfel wijst het ons in de goede richting. En voor de buitenwacht maakt hij helder waar wij voor staan.

