



Integriteitscode Woongroep Marenland

Versie 2022

Vastgesteld: Directeur-bestuurder d.d. 1-2-2022
Goedgekeurd: Raad van Commissarissen d.d. 30-3-2022

1. Inleiding

Woongroep Marenland is een maatschappelijke organisatie die zich primair richt op de huisvesting van mensen die daar zelf niet in kunnen voorzien.

Voor het realiseren van onze missie staan wij voor “goed ondernemingsbestuur” of met andere woorden **Corporate Governance**. Woongroep Marenland is een transparante organisatie en hecht er aan haar verantwoordelijkheid op deze terreinen helder weer te geven. Woongroep Marenland is een betrouwbare partner en gaat op een zorgvuldige wijze om met haar klanten, de zakelijke relaties, haar medewerkers en overige belanghebbenden.

De governancecode (artikel 1.4) verlangt het volgende omtrent de integriteitscode en klokkenluidersregeling: het bestuur zorgt voor een interne gedrags- of integriteitscode en een klokkenluidersregeling en publiceert deze op de website van de corporatie. Deze code beschrijft waarden en normen die Raad van Commissarissen, bestuur en medewerkers in acht moeten nemen.

In deze integriteitscode wordt uiteengezet hoe wij met integriteit omgaan, waarbij het uitgangspunt is: **“bij twijfel niet inhalen”**. De code is de leidraad om de ‘goede dingen’ goed te doen.

2. Het begrip integriteit

Integriteit betekent onkreukbaarheid, openheid en eerlijkheid. In positieve zin ligt hierin besloten hoe “het hoort”, in negatieve zin gaat het om het voorkomen van en tegengaan van fraude, corruptie en laakbaar handelen. Bij Woongroep Marenland verstaan we onder integriteit:

- goed handelen,
- doen wat van je verwacht wordt,
- handelingen en gedrag in lijn met de waarden en normen en het belang van Woongroep Marenland en in lijn met wet- en regelgeving.

Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en bewustwording. **Transparantie** en **‘zeggen wat je doet en doen wat je zegt’** zijn hierbij belangrijke uitgangspunten.

3. Voor wie

De integriteitscode is een openbaar document. Wij zijn op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar. De code staat op de website zodat huurders, woningzoekenden, externe relaties en andere belanghebbenden de code kunnen inzien. De integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens Woongroep Marenland. Dus niet alleen voor medewerkers (inclusief tijdelijke medewerkers en stagiaires), directeur-bestuurder en Raad van Commissarissen, maar ook voor bedrijven en instanties die werken in opdracht van Woongroep Marenland. Van organisaties die met Woongroep Marenland samenwerken, eisen wij dat zij zich conformeren aan deze integriteitscode. Waar in dit document wordt gesproken van ‘de medewerker’, wordt dus ook verstaan alle representanten van Woongroep Marenland voor zover die maatregel gezien de contractuele verhouding van toepassing is.

BEPALINGEN

4. Rechten en plichten van medewerkers van Woongroep Marenland

De arbeidsrelatie met Woongroep Marenland geeft medewerkers rechten en plichten. Dat betekent dat sommige zaken voor hen niet te combineren zijn met hun functie bij of werk voor Woongroep Marenland. Onze externe relaties dienen daar rekening mee te houden en de bepalingen in deze code te respecteren als zij namens Woongroep Marenland werkzaamheden verrichten. Hoewel er geen sprake is van een arbeidsrelatie voor de leden van de Raad van Commissarissen gelden deze rechten en plichten ook voor hen. Op het gebied van normen en waarden is een toezichhoudend orgaan bij uitstek het orgaan dat hier een voorbeeldfunctie neemt.

In het kader van de integriteitscode gelden voor de medewerkers van Woongroep Marenland de volgende rechten en plichten:

- Om iedere schijn van belangenverstrengeling te voorkomen, doen medewerkers van Woongroep Marenland opgave van hun financiële belangen in bedrijven en instellingen waarmee Woongroep Marenland zaken doet. Dit geldt ook voor belangen in de vorm van familie, vrienden en bekenden, die bij de zakelijke relaties van Woongroep Marenland een invloedrijke positie bekleden. Voor medewerkers die betrokken zijn bij de besluitvorming rondom zakelijke transacties met leveranciers geldt dat zij op geen enkele manier financiële of conflicterende relaties met deze leveranciers hebben.
- Voor het verrichten van nevenfuncties door de medewerkers van Woongroep Marenland gelden de richtlijnen uit de CAO Woondiensten (artikel 2.5).
- Nevenfuncties kunnen leiden tot tegenstrijdige belangen. Daarom vervullen directeur-bestuurder en MT leden geen nevenfuncties die strijdig zijn of kunnen zijn met de belangen van Woongroep Marenland. Een MT-lid die een nevenfunctie wil vervullen bespreekt dit voornemen vooraf met de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder die een nevenfunctie wil vervullen, bespreekt dit voornemen met de voorzitter van de Raad van Commissarissen. RvC leden die nevenfuncties willen vervullen, bespreken dit binnen de RvC.
- Woongroep Marenland volgt de regels zoals genoemd in het beoordelingskader van Geschiktheid en Betrouwbaarheid van Autoriteit woningcorporaties.
- Statutair is bepaald dat leden van de Raad van Commissarissen en de directeur-bestuurder geen deel mogen uitmaken van:
 - het College van Burgemeester en Wethouders van een der gemeenten waarin Woongroep Marenland werkzaam is;
 - van de gemeenteraad van een der gemeenten waarin Woongroep Marenland werkzaam is;
 - van het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Groningen.Verder kan volgens de statutaire bepalingen een lid van de Raad van Commissarissen niet zijn een persoon die:
 - deel uitmaakt van een orgaan die zich ten doel stelt de belangen van gemeenten of provincies te behartigen;
 - in dienst is van Woongroep Marenland als werknemer;
 - deel uitmaakt van het bestuur van Woongroep Marenland;

- met Woongroep Marenland zakelijke relaties onderhoudt, dan wel in dienst is van of andere zakelijke relaties heeft met een organisatie die structureel of potentieel zakelijke relaties heeft met Woongroep Marenland;
- in dienst is, respectievelijk bestuurslid of toezichthouder is van een woningcorporatie gevestigd in het statutaire werkgebied van Woongroep Marenland;
- werkzaam is bij een overheidsinstantie welke betrokken is bij het toezicht op Woongroep Marenland, voor zover deze persoon betrokken is bij de zorg voor de volkshuisvesting of belast is met de beoordeling van de werkzaamheden van woningcorporaties.

5. Aannemen of geven van geschenken

Iedere schijn van omkoping wordt vermeden. Daarom geldt voor directeur-bestuurder en medewerkers dat:

- Het aannemen of geven van geschenken die bij de gever of ontvanger verwachtingen kan scheppen waar Woongroep Marenland niet aan wil of kan voldoen is niet toegestaan;
- Relatiegeschenken met een waarde hoger dan € 35 niet worden geaccepteerd;
- Geen persoonlijke voordelen mogen worden genoten in de vorm van aangeboden concerten, reizen e.d.; hieronder vallen ook uitnodigingen voor diverse vrije tijd activiteiten, excursies, lezingen en dergelijke tenzij het een bedrijfsmatig karakter heeft. Relaties worden schriftelijk verzocht terughoudend te zijn met geschenken. (Kerst)Geschenken (kleine blijken van waardering) voor medewerkers, die binnenkomen op het werkadres, worden door de personeelsvereniging (PV) verzameld en onder de medewerkers verloot. Relaties worden schriftelijk verzocht geen geschenken te bezorgen. Een medewerker die toch iets ontvangt, meldt dit bij de leidinggevende en geeft de attentie ter verloting af aan de PV.

6. Ondersteuning van leefbaarheid

Woongroep Marenland ondersteunt alleen activiteiten in haar werkgebied als deze activiteiten een duidelijke bijdrage levert aan de leefbaarheid van buurt of wijk waarin een significant deel van de bewoners huurder zijn van Woongroep Marenland. Verzoeken tot ondersteuning van leefbaarheid worden aan de directeur-bestuurder voorgelegd voor besluitvorming. Woongroep Marenland voldoet aan de Woningwet.

7. Gedrag op kantoor en de werkplek

Medewerkers van Woongroep Marenland en relaties die namens Woongroep Marenland optreden, zijn zich ervan bewust werkzaamheden te verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van Woongroep Marenland.

Dat betekent dat medewerkers en relaties:

- zich integer en professioneel gedragen en passend kleden.
- over de klanten en collega's respectvol praten, ongeacht afkomst, taal, religie etc..
- zich niet verbaal of non-verbaal discriminerend, seksistisch of seksueel intimiderend of anderszins grensoverschrijdend uiten of gedragen.

Medewerkers van Woongroep Marenland verstrekken geen bedrijfsgevoelige informatie of informatie van Woongroep Marenland aan derden die vanuit privacy wetgeving (AVG) niet gedeeld mogen worden. Medewerkers van Woongroep Marenland gaan professioneel om met informatie van Woongroep Marenland en informatie over de relaties waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Informatie wordt zodanig bewaard, dat onbevoegden er geen kennis van kunnen nemen. Tevens houden we ons aan geldende wet- en regelgeving op dit punt, zoals bijvoorbeeld de AVG.

Veiligheid

Veiligheid gaat boven alles en stel eerst veiligheid zeker voordat je met het werk begint. Woongroep Marenland draagt er zorg voor dat medewerkers hun werk veilig kunnen uitoefenen. Medewerkers letten erop dat zij op veilige wijze hun werkzaamheden uitvoeren en veiligheidsvoorschriften naleven. Onveilige situaties en (bijna-) ongevallen worden altijd en direct gemeld bij de leidinggevende.

Gebruik bedrijfsmiddelen

Woongroep Marenland stelt bedrijfsmiddelen (bijvoorbeeld computer, internet, mobiele telefoon, auto) ter beschikking voor zakelijke doeleinden. Beperkt privégebruik van deze middelen wordt binnen redelijke grenzen toegestaan mits de kosten beperkt blijven en het privégebruik geen belemmering vormt voor het zakelijk gebruik. Bij twijfel over privégebruik neemt de medewerker contact op met de leidinggevende.

Alcohol en drugs

Woongroep Marenland beschouwt het afzien van het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens werktijd als een belangrijk onderdeel van professionaliteit. Het gebruik van deze middelen buiten werktijd mag geen enkele invloed hebben op de wijze waarop de medewerker zijn/haar werkzaamheden verricht.

8. Relaties op de werkvloer

Het is van belang om werk en privé zaken gescheiden te houden. Wat kan gebeuren is dat er binnen Woongroep Marenland familierelaties zijn, dan wel liefdesrelaties zijn of ontstaan. Dit vinden we onwenselijk, zeker voor de overige collega's welke hiermee direct moeten samenwerken, maar ook vanuit het perspectief van bespreekbaarheid (dit kan mogelijk remmend werken) en vanuit het perspectief van beoordelen en belonen. Belangrijk is om vast te stellen of er sprake is van een directe werkrelatie en of hiërarchische verhouding.

- Het kan gebeuren dat er een liefdesrelatie ontstaat tussen twee medewerkers van Woongroep Marenland. In die gevallen voorkomen we de schijn van niet-integer handelen. Daarom dienen medewerkers kenbaar te maken bij hun leidinggevende indien er sprake is van een liefdesrelatie. Indien er een partnerrelatie is of ontstaat tussen een leidinggevende en een medewerker op dezelfde afdeling dan houdt de werkgever zich het recht voor de arbeidsovereenkomst met de leidinggevende binnen zes maanden te beëindigen.
- Wanneer een liefdesrelatie tussen personen leidt tot verstoring in de werkzaamheden wordt er gezocht naar een passende oplossing. Dit is van toepassing voor alle medewerkers, directie, RvC en inleners.
- Woongroep Marenland is geworteld in de regio. Daardoor komt het voor dat collega's soms ook familie zijn. Ook daarvan willen we de schijn van belangenverstremgeling voorkomen, door professionele en relationele afhankelijkheden van elkaar te scheiden. Bij aanname van personeel wordt hier rekening mee gehouden.

9. Scheiding zaak en privé

Om de relatie met externe partijen zuiver te houden, houdt Woongroep Marenland en haar medewerkers zaak en privé strikt gescheiden. Dat schept verplichtingen voor de medewerkers en de toezichthouders als de bedrijven en instanties waarmee Woongroep Marenland een relatie heeft.

- **Inschakeling bedrijven**

Het is voor alle medewerkers van Woongroep Marenland niet toegestaan dat voor privédoeleinden gebruik wordt gemaakt van de producten en/of diensten (waarbij de prijs van het product en/of dienst beïnvloedbaar is) van een bedrijf of instelling waarmee Woongroep Marenland zakelijke bindingen heeft, of korter dan een jaar voor de datum waarop van de betreffende dienst gebruik wordt gemaakt, zakelijke bindingen heeft gehad. Dit met uitzondering van horeca en detailhandel. Alleen wanneer een collectieve regeling met de betreffende organisatie is opgesteld voor het voor eigen gebruik afnemen van producten en/of diensten van een leverancier, is dit toegestaan. Dergelijke transacties verlopen dan altijd via de administratie van Woongroep Marenland. Aan deelname aan collectieve contracten kunnen door medewerkers geen rechten voor de toekomst worden ontleend. Met organisaties waarmee Woongroep Marenland zakelijke bindingen en waar geen collectieve regeling mee is afgesloten, worden door medewerkers geen privétransacties afgesloten. Hierbij geldt een **hardheidsclausule** voor medewerkers die geen leidinggevende functie hebben en voor medewerkers die niet verantwoordelijk zijn voor de contractvorming met externe bedrijven. De directeur-bestuurder wordt op de hoogte gesteld als betrokken medewerkers in een situatie komen of zijn, waarin privé ook met contractpartijen van Woongroep Marenland wordt gewerkt. Hij beoordeelt of een uitzondering (de hardheidsclausule) op de integriteitscode wordt toegepast.

Opdrachten vanaf € 1000,- worden vooraf voorgelegd aan de directeur-bestuurder. De medewerker geeft inzicht in de kosten voor het toetsen van de marktconformiteit. De directeur-bestuurder houdt het aantal verzoeken en toekenningen bij en bespreekt dit jaarlijks anoniem met de OR.

- **Gebruik van goederen van Woongroep Marenland**

Het gebruik door medewerkers van gereedschappen en overige eigendommen van Woongroep Marenland voor privédoeleinden is uitsluitend toegestaan, wanneer de leidinggevende hiervoor toestemming heeft gegeven. De medewerker die hiervan gebruik maakt, is aansprakelijk voor eventuele schade tijdens het gebruik.

Het is voor medewerkers niet toegestaan om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Woongroep Marenland.

- **Dienstverlening van Woongroep Marenland aan medewerkers**

Het is niet toegestaan om tot eigen voordeel of tot voordeel van familie, vrienden en bekenden voorrang te bepleiten en of te verkrijgen voor de toewijzing van een woning. De normale toewijzingsprocedure voor een woning is ook van toepassing op medewerkers van Woongroep Marenland.

TOEPASSING INTEGRITEITSCODE

10. Toepassing

Van elke medewerker wordt verwacht dat hij de integriteitscode kent en die naleeft. Nieuwe medewerkers worden bij aanname geïnformeerd over de code. Als er vragen of twijfels zijn over de code of in de praktijk een dilemma ervaren, dan bespreekt medewerker dit met zijn collega's. Als dit niet de gewenste duidelijkheid geeft dan wordt overleg gevoerd met de leidinggevende. Verder geldt dat:

- Alle medewerkers van Woongroep Marenland beschikken over (toegang tot) de actuele versie van deze integriteitscode.
- De integriteitscode is openbaar en is op de website geplaatst.
- Alle bedrijven die voor Woongroep Marenland een opdracht uitvoeren worden in kennis gesteld van onze integriteitscode.
- In gevallen waar deze code niet voorziet of waarbij de toepassing niet eenduidig is, vindt overleg plaats in het MT, waarna de directeur-bestuurder beslist.

11. Het naleven van de integriteitscode

Werknemers van Woongroep Marenland kennen de integriteitscode. De code herinnert ons aan hoe we ons gedragen, ook als er niemand kijkt. Bij Woongroep Marenland word je aangemoedigd om gedrag waarover je je niet prettig voelt, bespreekbaar te maken. Woongroep Marenland neemt actie wanneer er niet in overeenstemming met het integriteitsbeleid of aanverwant beleid wordt gehandeld.

Meldingsplicht en bescherming

Woongroep Marenland beschikt over een klokkenluidersregeling. Heb je vermoedens of weet je van misstanden binnen Marenland, zoals het verrichten van ernstige strafbare feiten, gevaren voor de volksgezondheid, veiligheid of milieu dan meld je dit conform de klokkenluidersregeling direct bij je leidinggevende of de directeur bestuurder. Ga pas extern klokkenluiden als intern alle mogelijkheden zijn benut en geen resultaat hebben opgeleverd. Je zult niet in je positie worden benadeeld als je te goeder trouw een misstand hebt aangekaart en de klokkenluidersregeling hebt gevolgd.

Disciplinaire maatregelen

Bij handelen in strijd met de integriteitscode, het bedrijfsbelang of de algemeen geldende normen en waarden voor goed werknemerschap, kan Woongroep Marenland afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding maatregelen treffen jegens de medewerker die het aangaat. Hierbij gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals het ontnemen van toegekende faciliteiten, een waarschuwing en/of een aantekening in het personeelsdossier, overplaatsing, schorsing en - in het uiterste geval - beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze maatregelen staan los van een eventuele eis tot schadevergoeding of aangifte bij de (justitiële) autoriteiten.

12. De integriteitscode in perspectief

De integriteitscode biedt kaders en helderheid. Woongroep Marenland stimuleert dat medewerkers op basis van deze kaders nadenken over hun handelen.

*Wees transparant,
zeg wat je doet en doe wat je zegt,
bij twijfel: niet inhalen en bespreken.*