

Gedragcode van Woongoed Middelburg

Woongoed Middelburg is een organisatie met een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het is belangrijk dat we naar elkaar toe weten hoe we handelen, hoe we met onze klanten en met elkaar omgaan, in gedrag, woord, schrift en op sociale media. Leidend bij onze gedragscode zijn bewustzijn, transparantie en respect.

Medewerkers van Woongoed dienen zich er van bewust te zijn dat hun handelingen het belang van Woongoed in zijn algemeen en dat van haar huurders in het bijzonder moet dienen. Het is dan ook een basishouding dat elke vorm van belangenverstrengeling, oneigenlijke beïnvloeding, vriendjespolitiek of de schijn daarvan vermeden dient te worden. Beslissingen waarbij integriteit in het geding kan zijn worden in overleg of bijzijn van een leidinggevende of collega genomen. Dit bevordert de transparantie en toetsbaarheid. In zaken waar sprake kan zijn van belangenverstrengeling of persoonlijke relaties worden taken overgedragen aan een collega.

Integriteit van handelen is in de eerste plaats een persoonlijke verantwoordelijkheid. Deze gedragscode is niet een opsomming van wat wel en niet mag en kan. Het is vooral een denkraam op basis waarvan iedere medewerker van Woongoed beslissingen neemt en toetst. Transparantie maakt het mogelijk dat medewerkers bij hun afweging gesteund worden door collega's en leidinggevendenden.

De gedragscode geldt voor iedereen die voor Woongoed werkt, zowel medewerkers in dienst, ingehuurde medewerkers, stagiaires en bestuur en leden van de Raad van Commissarissen. Voor bestuur en leden van de Raad van Commissarissen geldt bovendien dat zij zich ook extern moeten kunnen verantwoorden.

Hieronder hebben we onze uitgangspunten vertaald in termen van gedrag van Woongoed Middelburg.

1. We stellen ons intern en extern transparant op.

Wanneer iemand ons vraagt uit te leggen waarom iets wel of niet gedaan is, doen we dat. We tonen de bereidheid om anderen onze werkwijze te laten zien, tenzij dit (uit concurrentie-overwegingen) de belangen van Woongoed schaadt. We beschouwen een dergelijke interesse niet als ongewenste inmenging maar als een verzoek om informatie.

2. We spreken met elkaar en niet over elkaar.

Als een collega of een relatie iets doet wat ons niet bevalt, dan is die persoon de eerste die dat hoort. Daarbij proberen we constructief te zijn en niet te vervallen in verwijten. Dus in plaats van negatief geformuleerde kritiek formuleren we hoe we dat liever zouden zien.

3. We vermijden ongewenste omgangsvormen en gaan met respect met elkaar om.

Bij onze organisatie werken vrouwen en mannen, oude en jonge mensen, met verschillende seksuele geaardheid, geloofsovertuigingen en herkomst. Daar zijn we blij om. Waar mensen intensief met elkaar samenwerken, moeten we alert zijn op elkaars grenzen. We behandelen ieder ander met respect en onthouden ons van ongewenst gedrag, in het bijzonder seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie worden niet getolereerd.

Ook onze klanten en zakelijke relaties behandelen we met respect. We doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en met duidelijke afspraken.

4. We verstrekken geen informatie aan anderen die de belangen van Woongoed kunnen schaden.

We zijn ons altijd bewust van de omgeving waar we ons bevinden. We voorkomen in onze gesprekken dat klanten en relaties een verkeerd beeld krijgen van Woongoed. We beseffen dat we allemaal ambassadeurs zijn van het bedrijf waar we werken. Over nieuw beleid, maatregelen, diensten waarover nog niet extern gecommuniceerd is, praten we zelf niet met derden.

Informatie van klanten behandelen we vertrouwelijk. Van deze informatie wordt uitsluitend gebruik gemaakt voor zover dat voor de uitvoering van de functie nodig is en uiteraard met inachtneming van de wettelijke kaders.

We onthouden ons van het lezen/bekijken van pornografische, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevend materiaal, noch verspreiden we dit op enigerlei wijze. Niet tijdens ons werk en/of met middelen van Woongoed en/of als dit in verband kan worden gebracht met Woongoed.

5. We zijn open over uitnodigingen en relatiegeschenken

We zijn terughoudend in het aannemen van geschenken of giften in geld of natura.

We aanvaarden alleen geschenken met een waarde onder de € 50 en met een alledaags karakter (bos bloemen, fles wijn, een boek, een filmkaartje maar nooit geld). Echter niet van een zakelijke relatie of huurder waarmee opdat moment wordt gesproken of onderhandeld over opdracht- of dienstverlening.

Eindejaarsgeschenken onder de € 50 worden verloot onder alle medewerkers, boven de € 50 worden ze geweigerd (of teruggezonden).

We melden altijd aangeboden geschenken bij de leidinggevende.

Geschenken die op ons privéadres worden bezorgd brengen we altijd naar kantoor. Vanuit Woongoed wordt dan aan de gever kenbaar gemaakt dat wij geschenken bezorgen op een privéadres ongewenst vinden. Geschenken boven de € 50,- worden door Woongoed retour gezonden.

Bij uitnodigingen voor bijeenkomsten maken we de afweging tussen het zakelijke belang van Woongoed, zoals kennis vergaren, netwerk onderhouden en de risico's van (de schijn) van belangenverstrengeling en verkeerde beeldvorming. Daarin betrekken we het karakter van de bijeenkomst (niet te luxe, niet te exclusief). De uitnodiging wordt vooraf met de leidinggevende besproken.

Binnen dit afwegingskader gaan we terughoudend om met de deelname aan (sport)toernooien, seminars en beurzen die gratis of tegen niet-marktconforme prijzen worden aangeboden door zakelijke relaties. We zien dit als een geschenk.

Uitnodigingen voor lunches, diners of andere representatieve zaken nemen we uitsluitend aan als ze duidelijk in het belang van Woongoed zijn. Bovendien mag het niet conflicteren met de onafhankelijkheid in de besluitvorming binnen Woongoed. De uitnodiging wordt vooraf met de leidinggevende besproken.

6. We scheiden werk – privé

We willen niet dat je pleit voor je eigen voordeel of van familie, vrienden en bekenden waar het de dienstverlening van of door Woongoed Middelburg betreft, inclusief voorrang bij de toewijzing van woningen en andere verhuureenheden als deze voorrang leidt dat geldende verdeel- en gedragsregels worden genegeerd.

Als we ook huurder zijn van Woongoed gelden dezelfde rechten en plichten als voor andere huurders.

We zijn terughoudend om voor privédoeleinden (bouw) materialen in te kopen en werk te laten verrichten door vaste relaties van Woongoed Middelburg. Indien dit toch noodzakelijk

blijkt, bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan alternatieve aanbieders meldt de medewerker dit aan de leidinggevende. Aan de hand van offertes en facturen kan de medewerker laten zien dat de relatie integer en marktconform is. De leidinggevende beoordeelt dit. Het accepteren van diensten of materialen waarvoor meer dan in het gewone verkeer geldende korting wordt verkregen is niet toegestaan

Onder werktijd gebruik maken van internet, telefoon, copiers, social media, vervoermiddelen en dergelijke voor niet-werk gerelateerde zaken doen we niet of slechts in zeer beperkte mate.

Wanneer we een liefdesrelatie hebben met een collega waarbij ook sprake is van een gezagsverhouding, kan deze gezagsverhouding niet voortduren. Het is aan de betrokken medewerkers hiervoor een oplossing te vinden. Wanneer zij daar niet in slagen, zal de werkgever maatregelen treffen.

7. We zijn open over onze persoonlijke positie en melden nevenfuncties

We geven inzicht in al onze (financiële) belangen, waaronder aandelen, opties en dergelijke in bedrijven en instellingen waarmee Woongoed zaken doet. Dit geldt nadrukkelijk voor belangen in de vorm van familie, vrienden en bekenden, die bij de zakelijke relatie een invloedrijke positie bekleden (in het algemeen een leidinggevende functie). Ook tussentijds ontstane en in de toekomst nog te ontstane belangen melden we.

Als we financiële belangen hebben in een bedrijf of instelling waar Woongoed Middelburg zaken mee doet of waarmee we familie- of vriendschapsbetrekkingen hebben kan/moet de leidinggevende, afhankelijk van de situatie maatregelen nemen om de medewerker te beschermen tegen (de schijn van) conflicterende belangen.

We melden nevenwerkzaamheden waarvoor we al dan niet een vergoeding voor ontvangen aan de leidinggevende. Hij/zij beoordeelt de aanvraag en geeft al dan niet toestemming. Als er toestemming is voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden, ben je verplicht om elke wijziging van omstandigheden die van invloed zijn op de verleende toestemming te melden bij de leidinggevende. Deze meldplicht geldt ook wanneer we, werkend voor Woongoed Middelburg, te maken krijgen met partijen die we vanuit de nevenfunctie kennen. Dit alles om belangenverstremming te voorkomen.

Mocht strijdigheid van belangen pas aan de orde komen door de gewijzigde omstandigheden dan treedt de medewerker van Woongoed uit zijn nevenfunctie, op eerste verzoek van de directeur-bestuurder.

Wanneer we niet kunnen werken voor Woongoed vanwege ziekte worden we ook geacht niet onze nevenactiviteiten te kunnen uitvoeren. Alleen met toestemming van de leidinggevende is dit wel toegestaan.

Tot slot

De regels in deze code zijn niet vrijblijvend. Ze zijn bedoeld om na te leven. We bevorderen het bewustzijn van de code door het thema integriteit aan de orde te stellen in de p-f-b-cyclus en jaarlijks te evalueren in werkoverleggen, het managementteam en met de Raad van Commissarissen.

Wanneer geconstateerd wordt dat de code niet wordt nageleefd wordt de desbetreffende persoon aangesproken op zijn verantwoordelijkheid. Het niet naleven van de code kan leiden tot het nemen van (disciplinaire) maatregelen.

Aan alle medewerkers, ook tijdelijke medewerkers, stagiaires en inhuurkrachten wordt een verklaring gevraagd om de gedragscode te onderschrijven.