

# **BrabantWonen en Integriteit**

J:\Centraal\Bestuur\Beleid\Integriteit\070604 Integriteitsbeleid en klokkenluideregeling.doc

## **Inhoudsopgave**

Inleiding; Waarom een nota integriteit .....	3
Wat is en wil BrabantWonen .....	4
Hoe we met elkaar omgaan .....	6
Hoe BrabantWonen met medewerkers omgaat .....	7
BrabantWonen en de klanten .....	8
BrabantWonen en haar leveranciers .....	9
Gedragsregels .....	10
Klokkenluiderregeling.....	13

## **Inleiding; Waarom een nota integriteit**

BrabantWonen is een woningcorporatie die een belangrijke rol speelt in de lokale samenleving en in het bijzonder in de volkshuisvesting. We werken vanuit een bewuste visie waarin begrippen als integriteit en maatschappelijke betrokkenheid een rol spelen. Deze begrippen krijgen echter pas betekenis als het gedrag van leiding en de medewerkers daaraan te toetsen is, zowel intern als extern.

Deze notitie beschrijft waar BrabantWonen voor staat en wat de organisatie nastreeft. Dat vormt het uitgangspunt voor ons doen en laten en krijgt vorm in de wijze waarop we als collega's met elkaar omgaan, de manier waarop BrabantWonen met haar medewerkers omgaat en de manier waarop we zaken doen, zowel met onze klanten als met onze leveranciers.

Deze notitie is niet meer dan een leidraad en geeft geen stelsel van gedetailleerde regelgeving. Dat streven we ook niet na. Maar de notitie is ook niet vrijblijvend. Het is goed om met elkaar in gesprek te gaan over de betekenis van deze notitie voor het handelen in de dagelijkse praktijk. Alleen dan kan deze notitie een belangrijke toetssteen worden voor het handelen van de medewerkers van BrabantWonen en kunnen kernbegrippen als integriteit en maatschappelijke betrokkenheid inhoud krijgen.

Onze organisatie ontwikkelt zich. Mensen krijgen meer verantwoordelijkheden en opereren steeds ondernemender met diensten en producten die een grote waarde vertegenwoordigen. We stellen ons daarnaast steeds vraaggerichter op. De organisatie, met meer mensen die als ze binnenkomen de cultuur nog niet kennen, wordt daardoor minder hiërarchisch met meer decentrale bevoegdheden. Dat vraagt om kaders waarbinnen men kan opereren.

Daarmee is ook duidelijk dat deze notitie aansluit bij de huidige stand van zaken in onze organisatie en bij de huidige discussies over cultuur. Los van het feit dat integriteit niet 'geregeld' is met een notitie, deze notitie zou er over een paar jaar weer anders uit kunnen zien.

Als we het in deze notitie hebben over collega's of medewerkers, dan bedoelen we iedereen binnen BrabantWonen. Integriteit gaat over basishouding, gedrag en cultuur. Hierbij maken we geen onderscheid tussen bestuur, medewerkers, leden van het directieteam of Raad van Commissarissen of wie dan ook. We zullen echter omwille van de leesbaarheid niet altijd alle te onderscheiden onderdelen noemen.

Integriteit gaat over eerlijkheid en ethisch handelen. Niet frauderen of niet corrupt zijn is op zich niet voldoende. Het gaat om waarden als betrouwbaarheid, collegialiteit, klantgerichtheid, fatsoen en onkreukbaarheid. Integriteit gaat dan ook verder dan alleen het naleven van regels, het is een grondhouding van mensen en een kwaliteit en waarde van de organisatie. Waar regels ontbreken of onduidelijk zijn, zal vanuit deze houding moeten worden geoordeeld.

Deze notitie en de daaruit voortvloeiende gedragsregels en de klokkenluiderregeling zijn aan de orde gesteld in de Ondernemingsraad en de Raad van Commissarissen.

Ir. H.M.H. Windmüller/Directeur Bestuurder BrabantWonen  
4 juni 2007

## Wat is en wil BrabantWonen

Op dit moment werken we vanuit een integere basishouding bewust aan integriteit. We hebben ook al veel zaken die te maken hebben met integriteit en integer werken vastgelegd.

- We hebben te maken met wet en regelgeving (BBSH) waaraan we moeten voldoen en waarop we ons moeten verantwoorden.
- We hebben afspraken gemaakt hoe we omgaan met de Wet Persoonsregistratie.
- We hebben de Aedescode, een gedragscode voor corporaties, onderschreven.
- We hebben een financieel statuut vastgesteld met hierin allerlei regels en afspraken hoe om te gaan met beleggingen, financieringen, enzovoorts.
- We hebben een protocol met regels en afspraken met onze accountant vastgesteld.
- We hebben het inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld.
- We hebben afspraken over het gebruik van internet.
- We hebben afspraken over de governancestructuur.
- Daarnaast is functiescheiding een belangrijk ordenend principe bij het inrichten van onze processen en mandaatstructuur. Dat gaat overigens verder dan alleen binnen de afdeling FIAC of Technische Diensten. Degene die binnen de afdeling Woondiensten het huurcontract tekent is iemand anders dan degene die de woning aanbiedt.

Kortom, we hebben veel zaken vastgelegd die te maken hebben met integriteit en integer handelen.

Het doel van een notitie integriteit is dan ook het presenteren van een samenhangend kader.

BrabantWonen is een maatschappelijk ondernemende corporatie, die in het belang van de volkshuisvesting werkt. Ons vermogen wordt aangeduid als maatschappelijk kapitaal. Dat brengt onder meer met zich mee, dat we daar met een hoge mate van verantwoordelijkheid mee moeten omgaan. Dat noodzaakt een basishouding, waarbij rentmeester-schap een belangrijke plaats inneemt. Winsten op projecten worden geïnvesteerd in de volkshuisvesting en van hoog tot laag wordt op zorgvuldige wijze omgegaan met geld en middelen van het bedrijf. Integriteit is hierbij een groot en noodzakelijk goed.

In de kern is integriteit het hebben van een zuiver geweten. Bij BrabantWonen zit dat goed. Juist vanuit een dergelijke situatie is het makkelijker om met elkaar de discussie over integriteit te voeren. We kunnen elkaar immers recht in de ogen kijken bij het maken van afspraken en spelregels.

BrabantWonen heeft een belangrijke maatschappelijke functie in de regio. Met ons ondernemingsplan 'Investeren in Verbinden', via de overleggen met de belanghouders, middels ons bewonersblad en visuele constante waaronder 'Samen hebben we de sleutel', maar meer nog en met name door ons gedrag en houding willen we ons als volgt profileren:

- Als een betrouwbare, betrokken en open organisatie die iedereen die producten en diensten afneemt van BrabantWonen beschouwt als een klant en hem als zodanig behandelt (zowel intern als extern);
- Als een ontwikkelende organisatie die bezig is met vernieuwing van het aanbod van producten en diensten;
- Als een ondernemende organisatie die initiatieven neemt voor het realiseren van huisvesting voor de knelgroepen in de samenleving en daarnaast ook andere klantengroepen bedient.

We beschouwen het bovenbeschreven profiel, de wezenskenmerken, als richtinggevend voor het handelen van onze medewerkers. Vertrouwen zullen we hierbij keer op keer opnieuw moeten verdienen. De maatschappelijke rol van corporaties en die van BrabantWonen verandert. We krijgen en aanvaarden steeds meer verantwoordelijkheden met betrekking tot leefbaarheid, zorg en welzijn. Tegelijkertijd is het imago van corporaties niet goed te noemen. Lokaal krijgen we wel waardering, landelijk staan we sterk onder druk.

In ons ondernemingsplan hebben we nadrukkelijk stilgestaan bij aspecten als lokale verankering, een transparante houding naar onze belanghouders en zaken als openheid en verantwoording afleggen. Transparantie heeft nadrukkelijk te maken met integriteit, maar is echter niet hetzelfde.

## Hoe we met elkaar omgaan

In het ondernemingsplan hebben we stilgestaan bij de basishouding en cultuur binnen onze organisatie. Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Onze bedrijfseigen manier van werken hangt direct samen met de wezenskenmerken die we nastreven en de organisatievorm die we hebben gekozen. De wezenskenmerken die we nastreven zijn:

- Betrouwbaarheid
- Continue klantgeoriënteerd
- Openheid
- Betrokkenheid, goed gevoel
- Duurzaamheid.

Deze wezenskenmerken zeggen iets over de identiteit die we willen uitstralen. In de intermenselijke sfeer, zowel tussen leidinggevenden en medewerkers als tussen medewerkers en klanten, is daarnaast respect van groot belang.

Wat BrabantWonen presteert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers. Samen zijn zij 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:

- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen,
- Elkaar met respect behandelen,
- Geen (seksuele) intimidatie, handtastelijkheid of geweld,
- Je 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 het persoonlijk belang,
- Problemen snel bespreekbaar maken,
- Er van bewust zijn dat gewoon communiceren geweldig moeilijk is. Zonder dat je het wilt, ontstaan onterechte beelden en geroddel,
- Verantwoordelijkheid durven nemen,
- Elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven,
- Toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

Een tweetal voorbeelden:

- 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 een belastingformulier. Belangrijk is, dat je daarbij ook nee kunt zeggen en dat je een ander met je vraag niet in verlegenheid brengt. Dat laatste is vooral in een hiërarchische relatie van belang.

## Hoe BrabantWonen met medewerkers omgaat

BrabantWonen eist het nodige van de medewerkers. Van medewerkers wordt verwacht 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 zijn en verder kijken dan je eigen taakomschrijving.

In het ondernemingsplan hebben we een en ander als volgt geformuleerd: 'BrabantWonen wil op haar beurt een professionele werkgever zijn. Om de professionele, zelfstandige en klantgerichte houding van medewerkers te stimuleren, streven wij een moderne coachende stijl van leiderschap na, waarbij leidinggevenden verantwoordelijkheden delegeren naar hun medewerkers. Belangrijke voorwaarde voor het slagen van een dergelijk coachend management is het bieden van vertrouwen, openheid, teamwork, professioneel personeelsmanagement en een duidelijke, efficiënte en effectieve organisatie. Maar bovenal wederzijds respect tussen medewerkers en organisatie. We zullen aandacht besteden aan loopbaan- en managementontwikkeling.

Wij willen daarnaast goede arbeidsvoorwaarden bieden en inspelen op de steeds meer uiteenlopende wensen van medewerkers en hun omgeving. Wij willen een prettige, veilige, gezonde, efficiënte en eigentijdse werkomgeving bieden. Om de waardering van het door BrabantWonen gevoerde personeelsbeleid door onze medewerkers te kunnen meten, willen wij periodiek een medewerkerstevredenheidsonderzoek gaan uitvoeren.'

Inmiddels hebben we ons eerste onderzoek gedaan. De uitkomsten van dit onderzoek zullen we meenemen in de verdere ontwikkeling van ons beleid.

BrabantWonen vraagt zoals al aangegeven veel van haar medewerkers. De werknemers mogen, naast een goed arbeidsvoorwaardenpakket, dan ook veel van BrabantWonen verwachten. Denk hierbij aan zaken als:

- Een goed introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
- Correcte en snelle communicatie over de besluiten die in het bedrijf worden genomen;
- Een stijl van leidinggeven die mensen serieus neemt en in hun waarde laat, waarin in principe alles bespreekbaar gemaakt kan worden en ook de directie en leidinggevenden op hun gedrag aangesproken kunnen worden;
- Carrièreplanning en opleidingsmogelijkheden de nodige aandacht krijgen.

Veel van de genoemde zaken zijn al uitgewerkt, staan thans in de steigers of zijn gedefinieerd als verbeterpunt naar aanleiding van de medewerkermotivatiemeting of de INK-positiebepaling.

Mensen ontzien is mensen niet zien. Een grote valkuil bij het leiding geven of in de collegiale omgang is het aardig zijn tot hoogste goed verheffen. Uit de Medewerkers Motivatie Meting blijkt, dat we moeite hebben om elkaar aan te spreken. Mensen aanspreken op hun gedrag of eventuele fouten moet de normaalste zaak van de wereld zijn van hoog tot laag en van laag tot hoog. Mensen mogen immers fouten maken. De kwaliteit van een organisatie wordt ook niet bepaald door de vraag of men fouten maakt, maar door de vraag hoe men met gemaakte fouten omgaat. Elkaar aanspreken hoort daar bij. Gebeurt dat niet, dan leren mensen niet en blijven ze dezelfde fouten herhalen.

Meningsverschillen moeten dan niet leiden tot ruzie, tot een houding van verwijt en verdediging, tot een gevoel van 'hullie en zullie', maar tot een gezamenlijke, betere oplossing.

## BrabantWonen en de klanten

BrabantWonen bestaat dankzij het feit dat mensen een beroep doen op de producten en diensten van ons: mensen met geld, met weinig geld, woningzoekers, daklozen, gehandicapten en ga zo maar door. Anders gezegd: BrabantWonen heeft een breed scala aan klanten. Wil je respect krijgen, dan zul je het ook moeten geven. Medewerkers van BrabantWonen dienen zich bewust te zijn van het feit dat ze werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van BrabantWonen en haar klanten. We hoeven uiteraard niet alles te pikken, maar we verwachten dat medewerkers zich professioneel en respectvol gedragen, zowel naar collega's als naar klanten.

Vanuit de kernbegrippen integriteit en gelijkwaardigheid wordt iedereen die een beroep doet op ons op een klantgerichte manier behandeld. Kort gezegd maken we als corporatie een ontwikkelingsproces door van een organisatie, waar in het verleden vooral de woning centraal stond, naar een corporatie waar de bewoner centraal staat.

Een tweede ontwikkelingsproces waarmee we te maken hebben betreft de gedachte dat we ook intern te maken hebben met een klant-leverancier-relatie. Dat vergt een andere manier van werken en organiseren maar het begint met het erkennen van de interne klant. Ook hier begint het met 'houding'.

Daarom werken we aan kwaliteit van onze dienstverlening, daarom gaan we voor het KWH-label en werken we met het INK-model. Daarom:

- Behandelen we de klant zoals we zelf behandeld willen worden;
- Zijn we goed bereikbaar;
- Komen we afspraken na;
- Communiceren we in begrijpelijke taal;
- Sturen we klanten niet van het kastje naar de muur;
- Zijn we ook duidelijk als we een vraag van de klant niet kunnen beantwoorden of een probleem niet kunnen oplossen;
- Discrimineren we niet naar uiterlijk, sekse of godsdienst;
- Maken we geen misbruik van onze (machts)positie;
- Gaan we uit van principes als rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid, maken we beleid en zijn we tegen willekeur.

Gelet op onze missie en doelstelling hebben we veel te maken met bijzondere doelgroepen, zoals: allochtonen, asielzoekers, daklozen, gehandicapten, etc.

Het is volkomen vanzelfsprekend dat we:

- Begrip tonen en begrip hebben;
- Ons realiseren dat dienstverlening aan deze groepen veel tijd kost en dat hebben we er voor over;
- Geld investeren in het ontwikkelen van projecten voor deze groepen.

## BrabantWonen en haar leveranciers

BrabantWonen verwacht, dat leveranciers, aannemers en samenwerkingspartners waarmee zij zaken doet, haar vertrouwen niet schaden. Zakelijke afspraken worden van beide kanten stipt nagekomen. BrabantWonen doet geen zaken met partijen als dat leidt tot overtreding of omzeiling van wetten en regels. Bij het afsluiten van contracten maken de medewerkers objectieve en zakelijke afwegingen. Bij het verlenen van opdrachten passen we zoveel mogelijk functiescheiding toe ten opzichte van het toezicht op de uitvoering. Overeenkomsten worden schriftelijk vastgelegd en consequent nagekomen.

Essentieel in de omgang met leveranciers is:

- Dat medewerkers zaken en privé gescheiden houden;
- Dat een transparant aanbestedingsbeleid wordt gevoerd;
- Dat we onze relaties op de hoogte stellen van ons integriteitsbeleid.
- Dat volstrekt duidelijk is dat niemand bij BrabantWonen hoeft aan te komen met steekpenningen of vergoedingen (zie ook bij gedragsregels; geschenken en giften).
- Dat we toe zien op ontoelaatbare belangenverstrengeling, nevenfuncties of nevenactiviteiten.

## Gedragsregels

Vanuit het voorgaande is een aantal gedragsregels te benoemen. Die gaan we verder niet allemaal uitwerken. Het is wel goed om bij een aantal zaken wat specifiekier stil te staan. Dat doen we voor de volgende, verschillende onderdelen en thema's:

- Onverenigbaarheid van belangen,
- Geschenken en giften,
- Informatie,
- Scheiding van zaak en privé,
- Gedrag op kantoor en werkplek.

Tenslotte staan we stil bij de vraag: "Hoe om te gaan als mensen zich hier niet aan houden?"

### **Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling**

Iedereen heeft familie, vrienden, kennissen, burens en relaties. Daarnaast is menig een nog maatschappelijk actief bij een vereniging of stichting, in de politiek en ga zo maar door. Met 190 collega's betekent dat een ongelooflijk netwerk aan relaties en belangen. Wij gaan er van uit, dat bij zakelijke onderhandelingen tussen BrabantWonen en derden of bij mogelijke sponsoractiviteiten collega's open zijn in het blootleggen van hun eventuele belangen. Mocht hierbij sprake zijn van tegenstrijdigheid of onverenigbaarheid van belangen dan zullen we per situatie afspraken moeten maken hoe we hier mee om gaan. Dit kan betekenen, dat er afspraken worden gemaakt over betrokkenheid, informatievoorziening, enz. Het is duidelijk dat naarmate de onverenigbaarheid nadrukkelijker is, de gevolgen en afspraken strikter en verdergaand zullen zijn. Het zal duidelijk zijn, dat een vader/zoon-relatie bij een verhouding als uitvoerder in relatie tot toezichthouder niet kan. Net zo min kan, dat een moeder een woning toewijst aan een dochter. Of dat allerlei werkopdrachten onderhands naar een bevriend bedrijf gaan waar veel familie werkt. Ook al zouden we het kunnen, we willen uiteraard niet het hele netwerk van 190 collega's in kaart brengen en houden. Wij gaan er van uit, dat iedereen binnen BrabantWonen zelf aanvoelt of er sprake is van mogelijke belangentegenstellingen. Als iemand twijfelt, dan overlegt hij met zijn leidinggevende. We gaan er ook van uit dat mensen ook op dit punt elkaar aanspreken.

Dat 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 geschenken en giften. Alle geschenken in geld of in natura van boven de € 50,00 worden niet geaccepteerd. Bij de vaststelling van dit bedrag hebben we gekeken naar wat in de overheid bij het definiëren van integriteitsbeleid wordt geaccepteerd. Van elk aanbod wordt melding gemaakt bij de leidinggevende. Van een aanbod van meer dan € 50,00 wordt altijd melding gedaan aan de directie. Vanuit de directie zal contact worden gezocht met de aanbieder om aan te geven dat BrabantWonen een dergelijk aanbod niet zal accepteren.

Voor geschenken en giften onder de € 50,00 met een alledaags karakter (fles wijn, bos bloemen, kerstpakket, een etentje) wordt een uitzondering gemaakt. Als je een heel jaar of bij een specifiek project intensief hebt samengewerkt, moet het mogelijk zijn dat hier op een andere wijze bij wordt stilgestaan. Een dergelijke zaak heeft niets met gebrek aan integriteit te maken. Een geveger van een dergelijke attentie 'verwacht' geen enkele tegenprestatie. Het is een groot woord, maar anders gezegd: "We zijn ook niet 'chantabel' op basis van een fles wijn." Mocht een geveger ook maar enigszins zinspelen op een te

genprestatie, dan nemen we uiteraard geen enkele gift aan en geven dat door aan de leidinggevende.

Soms worden mensen uitgenodigd voor een activiteit. Als de materiële waarde van het aanbod meer dan € 50,00 bedraagt (bijvoorbeeld deelname aan een duur symposium, bezoek van een Europacupwedstrijd in het buitenland), dan nemen we het aanbod niet aan. Een excursie kan best functioneel zijn, als die functioneel is, dan betalen we ook zelf.

Voor andere zaken onder € 50,00 geldt dezelfde basishouding als voor de overige giften van onder dat bedrag. Bij het al of niet aanvaarden van deze giften geldt echter wel nog een aantal aanvullende afspraken.

- In de eerste plaats wordt van een aanbod altijd direct melding gemaakt aan de leidinggevende. Openheid staat voorop.
- De noodzaak en aard van het informele contact dienen altijd kritisch te worden bekeken. De onafhankelijkheid van BrabantWonen dient altijd gewaarborgd te zijn.
- Wanneer we op enig moment een aanbod krijgen terwijl we in dezelfde periode aan het onderhandelen zijn of in gesprek zijn over een opdrachtverlening, wordt de gift, ook al is deze onder de € 50,00, geweigerd.
- Het gaat dus naast het geschenk zelf (de proportionaliteit, wat is het, welke waarde vertegenwoordigt het) ook om het moment waarop, de timing.

### **Informatie**

Medewerkers van BrabantWonen gaan zorgvuldig om met de informatie die zij uit hoofde van hun functie bij BrabantWonen of anderszins beschikken. Dat betekent, dat oneigenlijk gebruik van kennis niet is toegestaan. Bij het hanteren van die kennis worden bovendien de normale privacyregels in acht genomen.

Medewerkers zijn zich er ook van bewust, dat de informatie die hen bereikt en waarover ze beschikken zorgvuldig moet worden bewaard. Onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen.

### **Scheiding van zaak en privé**

We hebben al aangegeven, dat we geen misbruik mogen maken van onze (machts)positie. Bij een privé-opdracht aan een bedrijf waar BrabantWonen ook mee samenwerkt, zal altijd sprake moeten zijn van een zakelijke transactie. We vinden het niet tot de verantwoordelijkheid van BrabantWonen horen om vervolgens te toetsen of bij elke samenwerking en opdracht ook elke keer afdracht van sociale lasten plaatsvindt of niet. Dat behoort tot de verantwoordelijkheid van betrokkenen. Maar samenwerking zonder een zakelijke basis kan leiden tot een vergelijkbare situatie als een gift van meer dan € 50,00 en dat is niet acceptabel. We moeten elkaar altijd recht in de ogen kunnen blijven kijken.

Het gebruik van gereedschappen van BrabantWonen is na overleg met de leidinggevende toegestaan. Hierbij geldt wel, dat het niet mag gaan om het stelselmatig uitoefenen van bedrijfsmatige activiteiten buiten werktijd. Bovendien geldt hierbij dat altijd de toezicht- en veiligheidsvoorschriften in acht moeten worden genomen.

Het is niet toegestaan om tot eigen voordeel of tot voordeel van vrienden, etc. op een onrechtvaardige manier voorrang te krijgen waar het de dienstverlening van BrabantWonen betreft (denk bijvoorbeeld aan woonruimteverdeling). Aan de andere kant hoeven mensen geen nadeel te hebben van het feit, dat men bij ons werkt. Ook hier begint het met openheid naar de leidinggevende. Als een medewerker door omstandigheden in de problemen komt, zullen we helpen en bijstaan bij het vinden van een oplossing. Afwijking van de bestaande regels en afspraken met betrekking tot rechtvaardigheid, rangor-

de en beleid of anderszins, zullen echter terughoudend en uitsluitend door de directie kunnen worden gemaakt.

Een laatste aspect onder de noemer scheiden van zaak en privé is het declareren van onkosten. Het zal duidelijk zijn, dat het declareren van kosten met een privé-karakter uit den boze is.

### **Gedrag op kantoor en werkplek**

Medewerkers van BrabantWonen zijn zich ervan bewust, dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van BrabantWonen. Dat betekent, dat zij zich -in algemene termen- 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 van BrabantWonen.

De werkplekken bij BrabantWonen mogen binnen redelijke grenzen naar eigen smaak worden ingericht, maar zijn geen persoonlijk eigendom. Dat geldt in het bijzonder voor de werkplekken in de publieksruimtes. De bezoekers van het kantoor van BrabantWonen worden als gasten behandeld. Dat betekent, dat mensen in de regel worden opgehaald bij de receptie, worden begeleid naar de betreffende afspraak en weer worden teruggebracht. Voor mensen die hier vaker komen en 'op zijn Brabants' de weg weten, is dat uiteraard niet nodig. Het heeft echter wel attentiewaarde om het toch te doen.

Een onderdeel van het gedrag op de werkplek is het e-mail en internetgedrag. Hierover hebben we een apart protocol vastgesteld.

Tenslotte, het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen onder werktijd zijn uiteraard niet toegestaan.

### **Wat als men zich er niet aan houdt?**

De cultuur bij BrabantWonen voor wat betreft integriteit is goed. Er is geen concrete aanleiding om te twijfelen aan het 'geweten' van medewerkers binnen BrabantWonen. Toch moeten we ook stil staan bij de sanctiemogelijkheden naar aanleiding van het niet naleven van de gewenste gedragsregels. Het zal duidelijk zijn, dat alles afhangt van de situatie en de aard en omvang van de overtreding. Bij een overtreding van een medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief met hierin een berisping en afspraken voor de toekomst. Deze brief wordt vastgelegd in het personeelsdossier. Een grote of herhaalde overtreding kan uiteindelijk leiden tot een ontslagprocedure.

Hetzelfde geldt voor onze leveranciers. Mochten we op welke wijze dan ook de indruk hebben dat een leverancier zich niet houdt aan ons integriteitsbeleid, dan zullen we hem daar schriftelijk van op de hoogte stellen. Uiteindelijk kan de samenwerkingsrelatie met een leverancier worden verbroken.

## Klokkenluiderregeling

### Algemeen

BrabantWonen stimuleert een bedrijfscultuur met als kernwaarden onder andere open en betrouwbaar. Deze waarden liggen ten grondslag aan het integriteitbeleid en deze klokkenluiderregeling. Die biedt iedere medewerker van BrabantWonen de mogelijkheid om een (vermoeden van) overtreding van interne of externe regelgeving te melden.

Openheid, betrouwbaarheid en integriteit vragen een tweerichtingscommunicatie tussen medewerker en leidinggevende over alle zaken die de arbeidsrelatie en de werkomgeving betreffen. Daarom is het uitgangspunt binnen BrabantWonen om meldingen of vermoedens van overtredingen altijd eerst met de leidinggevende te bespreken.

Deze regeling is vastgesteld door het bestuur van BrabantWonen en heeft de instemming van de OR. De regeling treedt in werking per 1 juli 2007.

Het management dient ervoor te zorgen dat de klokkenluiderregeling voorhanden is en bekend is bij alle medewerkers. De volledige regeling staat in ieder geval op het intranet. Een externe versie komt op de website van BrabantWonen. Deze regeling beschrijft:

1. De onderwerpen van melding.
2. De bescherming die melders (klokkenluiders) krijgen.
3. De gewenste geheimhouding.
4. Het indienen van een melding en de vervolgstappen.

### Onderwerpen van een melding

Een melding van een schending van interne dan wel externe (wet- en) regelgeving moet gebaseerd zijn op ernstige en feitelijke gronden. Het onderwerp van de melding dient verband te houden met een kwestie die, niet limitatief, onder een van de volgende categorieën valt:

- een strafbaar feit,
- een (mogelijke) schending van intern beleid zoals bijvoorbeeld de integriteitcode,
- het inkoop- en aanbestedingsbeleid of het financiële statuut,
- een (mogelijk) gevaarlijke situatie/risico voor gezondheid, veiligheid of milieu,
- een bewust verkeerde informatieverschaffing aan de publieke autoriteiten,
- het achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie die op dergelijke zaken betrekking heeft,
- gevallen van diefstal of fraude in relatie tot de onderneming.

### Rechtsbescherming

Het is BrabantWonen-beleid dat een melding die te goeder trouw is gedaan, geen negatieve gevolgen zal hebben voor de medewerker. Daarom wordt een medewerker die met inachtneming van de bepalingen van deze regeling een misstand heeft gemeld, op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.

Medewerkers die menen naar aanleiding van een melding nadelige gevolgen te hebben ondervonden, worden verzocht dit zo snel mogelijk kenbaar te maken aan het Bestuur. Indien de melding gebaseerd is op het handelen van het Bestuur en of men is van mening dat het Bestuur nalatig is in het ondernemen van acties, kan de melding worden gericht aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Er zal afhankelijk van de situatie door de leidinggevende of het bestuur worden zorggedragen voor de nodige begeleiding en nazorg om voor de melder en de overige betrokkenen eventuele nadelige gevolgen in werksfeer en onderlinge verhoudingen tot een minimum te beperken.

### **Geheimhouding betrokkenen**

Een ieder die betrokken is bij een melding van een (mogelijke) misstand is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband daarmee (zoals de melding, het vooronderzoek en het onderzoek zelf) is toevertrouwd of bekend geworden.

### **Het indienen van een melding en de vervolgstappen**

Het indienen van een melding van een (mogelijke) misstand kent de volgende stappen en eisen.

- a. Als het gaat om het indienen van een officiële melding dan zal dit altijd schriftelijk en niet anoniem moeten gebeuren.
- b. Een melding van een (mogelijke) misstand dient in eerste instantie bij de leidinggevende gedaan te worden. Indien de omstandigheden dit niet mogelijk maken of indien de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding kan een (mogelijke) misstand worden gemeld bij het Bestuur van BrabantWonen of bij de vertrouwenspersoon.
- c. De rol van vertrouwenspersoon wordt ingevuld door de voorzitter van de Ondernemingsraad. De vertrouwenspersoon meldt de zaak vervolgens bij het Bestuur.
- d. De vertrouwenspersoon kan, indien de melder hierom verzoekt, de gegevens van de melder anonimiseren.
- e. De melder krijgt in alle gevallen een schriftelijke ontvangstbevestiging.
- f. Indien de melding betrekking heeft op het functioneren van het Bestuur of men is van mening, dat het Bestuur nalatig is in het ondernemen van acties, dan kan de melding worden gedaan bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- g. De melding wordt verder onderzocht door het Bestuur of de voorzitter van de Raad van Commissarissen. De voortgang in deze en de uitkomsten hiervan zullen, de gewenste en noodzakelijke vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid in acht nemend, binnen zes weken schriftelijk worden teruggekoppeld aan de melder of de vertrouwenspersoon.