

Jutphaas Wonen

Jutphaas gedragscode: onze integriteitprincipes.

1. Introductie

Jutphaas Wonen is een maatschappelijke onderneming die wil voorzien in goed wonen. Het leveren van kwaliteit staat daarbij centraal. Jutphaas Wonen levert een breed assortiment diensten. Wij maken ons sterk voor een goed leefmilieu in de wijken en buurten. Wij richten ons in het bijzonder op mensen die, vanwege hun inkomen of om een andere reden, niet in staat zijn om zelfstandig in hun woonwensen te voorzien.

Deze missie vormt de leidraad voor ons dagelijks handelen. In ons handelen staan transparantie, professionaliteit, klantsturing en onafhankelijkheid centraal.

Jutphaas Wonen is een maatschappelijke onderneming die midden in de samenleving staat. Op basis van de in deze gedragscode omschreven integriteitafspraken nemen wij onze verantwoordelijkheid naar onze huurders/cliënten, stakeholders, zakenpartners, collega's en de samenleving. De code dient als handleiding voor onze zakelijke beslissingen en activiteiten. De code geldt voor iedereen binnen onze organisatie en is zowel van toepassing op onze activiteiten als geheel, als op het gedrag van onze individuele medewerkers. Jutphaas Wonen vindt dat de code ook geldt voor iedereen die optreedt namens het bedrijf. Dus niet alleen voor medewerkers, directieleden, het bestuur en Raad van Commissarissen. We vinden het belangrijk dat alle betrokkenen zich aan deze code conformeren.

2. Onze verplichtingen als onderneming, woningcorporatie en werkgever.

Aan de samenleving:

- Jutphaas Wonen werkt vanuit een lokale visie. Wij opereren binnen de kaders van wetten en verantwoord gedrag. Wij streven naar open dialoog en samenwerking met alle relevante partijen.
- Jutphaas Wonen houdt rekening met het milieu en het welzijn van onze huurders in de uitvoering van onze activiteiten. Wij zoeken voortdurend naar mogelijkheden om negatieve gevolgen van onze activiteiten op de leefomgeving te voorkomen. Duurzaamheid is een belangrijke doelstelling in ons beleid en dienstverlening.
- Jutphaas Wonen stimuleert en ondersteunt haar legitieme zakelijke belangen op de locaties waar zij actief is. Wij nemen daarbij de rechtsregels en maatschappelijke belangen in acht.
- Als Jutphaas Wonen sponsor is van sportieve, culturele of andere maatschappelijke activiteiten dan dient dit op transparante wijze te gebeuren waarbij de verbetering van de algemene naamsbekendheid voorop staat. Sponsoring vindt ook altijd plaats op basis van een schriftelijke overeenkomst waarin prestaties en tegenprestaties van sponsor en ontvanger worden vastgelegd. Jutphaas Wonen zal geen invloed uitoefenen op de inhoud van het evenement. Sponsoring mag nooit bedoeld zijn om andere dan deze expliciet vastgelegde tegenprestaties te verkrijgen, of de indruk daartoe wekken.

Aan onze huurders/cliënten

- Jutphaas Wonen wil een klantgerichte, betrouwbare en professionele organisatie zijn. Dit vereist een correcte dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze huurders/cliënten.
- Jutphaas Wonen biedt haar diensten aan volgens contracten en afspraken, gemaakt vanuit een onafhankelijk professioneel oordeel en onze objectiviteit.

- Jutphaas Wonen gaat zorgvuldig en betrouwbaar om met klantinformatie. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Jutphaas Wonen streeft naar oplossingen met een meerwaarde voor onze klanten. We streven naar continue verbetering van onze dienstverlening door blijvend te investeren in de actieve ontwikkeling van onze kennis en vaardigheden van de medewerkers.
- Huurders en woningzoekenden worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun afkomst, religie, etniciteit, politieke overtuiging of hun gedrag. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. Ook het gebruik van alcohol en drugs is ongepast. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken we met respect over de huurders.

Aan onze stakeholders.

- Jutphaas Wonen voert haar activiteiten uit volgens geaccepteerde en vastgelegde regels van goed bestuur conform de governance code. Wij verstrekken belanghebbenden op transparante wijze tijdig, regelmatige betrouwbare informatie over onze activiteiten, financiële situatie en prestaties.

Aan onze medewerkers

- De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van Jutphaas Wonen. Goede communicatie, betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn van cruciaal belang. Wij moedigen persoonlijke ontwikkeling en het optimaal benutten van persoonlijke talenten aan.
- Elke medewerker van Jutphaas Wonen heeft gelijke kansen op persoonlijke erkenning en loopbaanontwikkeling, ongeacht zijn/haar achtergrond.
- Medewerkers behandelen elkaar met respect. Daarbij passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter.
- Medewerkers die actief onze visie en integriteit uitdragen en die beschikken over grote kennis en ervaring met onze dienstverlening, de lokale markt en 'cultuur', worden aangemoedigd.
- Jutphaas Wonen biedt medewerkers gezonde en veilige werkomstandigheden.

3. Onze verplichtingen als medewerkers van Jutphaas Wonen.

- We behandelen elkaar collegiaal en met respect.
- We beschouwen bedrijfs- en klanteninformatie als een bedrijfsmiddel dat moet worden beschermd tegen verlies, schending en ongeoorloofde bekendmaking. Bedrijfsinformatie omvat ook de intellectuele eigendomsrechten van Jutphaas Wonen, zoals innovaties, kennis, bedrijfsgeheimen en technische informatie.
- Niet openbare of gevoelige informatie blijft vertrouwelijk totdat de daartoe bevoegde leidinggevende publicatietoestemming geeft.
- We bewaren documenten, bedrijfs- en klanteninformatie op een zorgvuldige en eenduidige wijze.
- Afspraak is afspraak.
- Medewerkers die roken moeten ook tijdens deze activiteit telefonisch bereikbaar zijn.
- Bij integer zakendoen geldt ook dat we de opdrachtgeverrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent dat medewerkers privé geen goederen of diensten afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Jutphaas Wonen zaken doet of in het recente verleden zaken heeft gedaan. Dat kan alleen tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden en nooit met de bedoeling tot verdere verplichting. Uit oogpunt van transparantie worden privé-transacties met leveranciers van Jutphaas Wonen altijd gemeld bij de leidinggevende.
- Van het voorgaande kan worden afgeweken in het geval dat Jutphaas Wonen met een bedrijf een collectieve voordeelregeling is overeengekomen. Voorwaarde is dat zo'n regeling dan wel voor alle medewerkers zou moeten gelden.
- Zonder de goedkeuring van het management mogen medewerkers geen direct of indirect financieel belang hebben in een leverancier of concurrerende onderneming. Medewerkers

vervullen dus geen nevenfuncties die in strijd zouden kunnen zijn met de belangen van Jutphaas Wonen.

- Betaalde nevenfuncties worden altijd gemeld bij de leidinggevende. Onbetaalde functies (vrijwilligerswerk) worden gemeld wanneer dat relevant is.
- Jutphaas Wonen sponsort geen initiatieven die het persoonlijk belang van een medewerker dienen. Ook niet als het een organisatie/initiatief betreft, waarbij een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van sponsorgelden.
- In beginsel worden er tijdens werktijd geen privé- afspraken afgehandeld en wordt niet voor privé-doeleinden gebruik gemaakt van internet, e-mail, telefoon, gsm, apparatuur en gereedschap van Jutphaas Wonen.
- Jutphaas Wonen beschouwt iedere (poging tot) omkoping als een zeer ernstige zaak. Elk verzoek of aanbod tot omkoping wordt onmiddellijk gemeld aan de autoriteiten en leidt er toe dat er geen zaken met het bedrijf meer worden gedaan. Onder omkoping verstaan we het aanbieden, beloven of betalen aan een ander voordeel geven met als doel invloed uit te oefenen op selectieprocedures of andere overheids- of bedrijfsbeslissingen.
- 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 Jutphaas Wonen betreft. Dit geldt ook voor de woningtoewijzing. Bij wijze van uitzondering kan in schrijvende situaties voor medewerkers (dus niet voor familie en bekenden) naar een oplossing worden gezocht.
- Giften, in welke vorm dan ook, mogen nooit worden gegeven of ontvangen met de bedoeling de ontvanger te verplichten. Om zelfs de schijn van ongepastheid te vermijden, mogen onze medewerkers giften of gunsten van enige materiële of financiële waarde niet aannemen. Niet op het werk en niet op het privéadres. Geschenken die op een privéadres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, worden geweigerd. Een uitzondering vormt het geven of ontvangen van geschenken met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn. Zolang deze geschenken de € 50,= niet te boven gaan, herkennen we samen wel waarom we ze geven of ontvangen. Het is echter niet toegestaan om deze zaken aan te nemen van een relatie met wie we op datzelfde moment spreken of onderhandelen over een mogelijke opdrachtverlening.
- Bij uitnodigen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen in binnen- of buitenland, staat de inhoudelijke afweging voorop. Wanneer dat een duidelijke meerwaarde oplevert voor de uitvoering van het werk, kunnen medewerkers op dergelijke uitnodigen ingaan in overleg met hun leidinggevende. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging door wie dan ook gedaan wordt met de bedoeling de ontvanger te verplichten.

4. Naleving van de integriteitcode.

Op sommige punten formuleren we de code in de vorm van concrete regels; op veel andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als oogmerk dat mensen vaker en beter gaan interpreteren, beoordelen en afwegen. Niet om deze verantwoordelijkheid van ze over te nemen. Deze code is weliswaar richtinggevend, maar kan geen op maat gesneden oplossingen bieden voor elk dilemma dat ons werk met zich meebrengt. Belangrijk is het, te beseffen dat dilemma's binnen onze organisatie bespreekbaar zijn; niemand hoeft ze in zijn eentje op te lossen!

Jutphaas Wonen hoopt dat de gedragscode een continuproces op gang brengt van bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen? Medewerkers dienen eventuele dilemma's te bespreken met hun leidinggevende. In situaties waar dit niet mogelijk (b)lijkt, kunnen medewerkers terecht bij de naast hogere leidinggevende om geconstateerd, ongewenst gedrag te melden.

Deze gedragscode is een openbaar document. Jutphaas Wonen wil op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Huurders, woningzoekenden, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van Jutphaas Wonen. Leveranciers en bedrijven die in onze

opdracht werken worden geïnformeerd. Zij worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels wij hen zullen houden.

Jutphaas Wonen zorgt dat onze externe relaties van onze gedragscode op de hoogte zijn en verwacht dat zij zich er aan houden. Wij zullen een relatie in geval van geconstateerde 'schending' herinneren aan onze gedragscode en een dossier bijhouden van incidenten.

Jutphaas Wonen stelt medewerkers niet aansprakelijk voor commercieel of ander verlies als gevolg van de naleving van deze gedragscode. Ook zullen medewerkers geen nadelige gevolgen ondervinden van het melden van een (vermeende) schending van deze code. Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze gedragscode, dan beschouwt Jutphaas Wonen dat als een ernstige aangelegenheid. Overtreding van de code kan leiden tot sancties en in het uiterste geval zelfs ontslag of beëindiging van de relatie met de samenwerkende partij of leverancier.

Het bestuur van Jutphaas Wonen rapporteert periodiek over de toepassing en naleving van de code en meldt elke schending ervan aan de Raad van Commissarissen.

5. Tot slot: hoe weet ik wat goed is om te doen?

Die vraag is niet altijd even makkelijk te beantwoorden. Soms lijkt het 'grijs' gebied. Vraag dan jezelf af:

- Zijn er regels, wetten of procedures die op deze situatie slaan? Hoe zit het met naleving in de 'geest van de wet of regel'?
- Kijk ik wel objectief genoeg naar deze situatie, of ben ik zo persoonlijk of emotioneel betrokken dat ik iemand anders om advies of hulp moet vragen?
- Wat zijn de motivatie en beweegredenen van anderen die bij deze situatie betrokken zijn?
- Hoe zou ik me voelen als mijn beslissing op de voorpagina van de krant zou komen te staan?

Als je twijfelt: ga te rade bij je leidinggevende, bij deze gedragscode en of spreek erover met je collega's.