



# Integriteitscode

Juni 2025

## **Inhoudsopgave**

1. Algemeen
2. Doelstelling en kernwaarden
3. Integriteit
  - 3.1 Omgaan met elkaar
  - 3.2 Omgaan met bedrijfsmiddelen
  - 3.3 Omgaan met klanten
  - 3.4 Omgaan met relaties
  - 3.5 Digitalisering en Cybersecurity
  - 3.6 Gelijkheid en Inclusie
  - 3.7 Sancties

# 1. Algemeen

Integer handelen is een belangrijk uitgangspunt binnen onze organisatie. We vinden het goed dat er steeds meer aandacht is voor integriteit in de samenleving. Daarom hebben we deze code opgesteld om duidelijkheid te geven over hoe we hiermee omgaan en om medewerkers bewuster te maken van hun verantwoordelijkheid.

Deze code geldt voor iedereen die voor onze organisatie werkt of er beroepsmatig bij betrokken is. Dit zijn medewerkers, leidinggevenden, de directie, de Raad van Commissarissen, stagiairs en extern ingehuurde krachten. We willen een werksfeer creëren waarin openheid en transparantie centraal staan en waarin medewerkers elkaar kunnen aanspreken op ethische kwesties.

Integriteit is een voortdurende verantwoordelijkheid binnen onze organisatie. Daarom besteden we blijvend aandacht aan dit thema en zorgen we ervoor dat alle collega's regelmatig deelnemen aan workshops en trainingen. Zo blijven we samen alert, versterken we onze integriteitscultuur en zorgen we ervoor dat integriteit altijd leeft in ons dagelijks handelen.

Integriteit gaat niet alleen over regels, maar ook over houding en gedrag. Niet alles is zwart-wit, en soms kom je in situaties terecht waarin de juiste keuze niet meteen duidelijk is. In zulke gevallen is het belangrijk om stil te staan bij de situatie en met collega's of je leidinggevende te overleggen.

***Twijfel je? Bespreek het met je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.***

## 2.1 Doelstelling

Met deze code willen we openheid en transparantie binnen onze organisatie bevorderen door richtlijnen te geven voor hoe we ons gedragen en handelen. Integer werken is de basis voor het vertrouwen dat klanten en collega's in ons hebben. Het helpt ons om op een professionele en veilige manier samen te werken.

Maar als we kijken naar de praktijk van alle dag, dan handelen we in veel gevallen automatisch integer. Denk bijvoorbeeld aan het betrouwbaar omgaan met privacygegevens van klanten. Twijfel je of je in een bepaalde situatie juist handelt, dan kunnen de zeven onderstaande vuistafspraken uitkomst bieden:

1. Codetest: wat zegt integriteitscode?
2. Brillentest: hoe kijken anderen tegen het dilemma/de kwestie aan?
3. Voorpaginatest: kan mijn gedrag de voorpagina van de krant doorstaan?
4. Schoentest: wat doen anderen als ze in mijn schoenen staan?
5. Spiegeltest: kan ik mijzelf nog onder ogen komen?
6. Hellingproef: wanneer begeef ik mij op een hellend vlak?
7. Weegschaaltest: wanneer zijn belangen en waarden in evenwicht?

We realiseren ons dat niet alles in regels is vast te leggen. Daarom moedigen we medewerkers aan om ethische dilemma's bespreekbaar te maken en elkaar te ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes. Mocht je twijfels hebben over integriteitskwesties? Neem dan ook kennis van de klokkenluidersregeling.

## 2.2 Relatie met kernwaarden

Integriteit heeft een belangrijke relatie met onze kernwaarden:

### **Doen**

Bij onze organisatie draait het om daadwerkelijk handelen en verantwoordelijkheid nemen. Vanuit integriteit betekent doen dat we niet alleen praten, maar ook eerlijk en transparant onze afspraken nakomen. We passen hierbij bijvoorbeeld de codetest toe: ons handelen moet altijd in lijn zijn met onze integriteitscode. Zo zorgen we ervoor dat onze acties standhouden onder de spiegeltest; we kunnen onszelf er steeds mee blijven verantwoorden.

### **Duurzaamheid**

Duurzaamheid gaat niet alleen over milieu, maar ook over het langdurig betrouwbaar en integer

opereren als corporatie. We gebruiken de weegschaaltest om belangen van vandaag en morgen in balans te houden en ervoor te zorgen dat onze keuzes niet op korte termijn winst maar op lange termijn vertrouwen opleveren

### **Samen**

Samenwerken vraagt om respect en openheid, ook als er lastige kwesties spelen. Door de brillentest toe te passen, proberen we het dilemma altijd ook vanuit het perspectief van anderen te bekijken, zodat we rechtvaardige en transparante besluiten nemen.

### **Dichtbij**

Dichtbij betekent korte lijnen en makkelijk contact voor onze huurders, zodat we snel en oprecht kunnen reageren op hun vragen en behoeften. Vanuit integriteit zorgen we ervoor dat ons gedrag altijd de voorpaginaatst kan doorstaan, omdat eerlijkheid en transparantie het fundament zijn van vertrouwen. Zo blijven we bereikbaar en betrokken, en geven we onze huurders het vertrouwen dat we hun belangen serieus nemen en eerlijk met hen omgaan.

In het volgende stuk bespreken we puntsgewijs een aantal belangrijke uitgangspunten.

## **3.1 Omgaan met elkaar**

Open en directe communicatie hoort bij integer handelen. Door het bespreken van dilemma's kunnen we ongewenst gedrag opmerken of voorkomen. We willen dat iedereen zich vrij voelt om zaken bespreekbaar te maken en verantwoordelijkheid te nemen.

- **Fatsoen en samenwerking zijn de basis voor een prettige werkomgeving.** We gaan professioneel en fatsoenlijk met elkaar om. Dit helpt om een veilige en prettige werkplek te creëren waar iedereen zich gewaardeerd voelt.
- **Eerlijkheid en openheid maken ons sterker** Om transparant te zijn, is durf nodig. Door misstanden of problemen zonder angst te bespreken, kunnen we samen naar oplossingen zoeken en verbeteren we de organisatie. Binnen Reggewoon bestaat de ruimte om vergissingen te bespreken en ervan te leren.

## **3.2 Omgaan met bedrijfsmiddelen**

Bedrijfsmiddelen zoals voertuigen, apparatuur en software zijn bedoeld voor zakelijk gebruik. We gaan hier zorgvuldig en verantwoordelijk mee om.

- **Bedrijfsmiddelen zijn er voor het werk, niet voor privégebruik.** Bedrijfsmiddelen, zoals gereedschap, aanhangers, onderhoudsbussen, auto's, mogen niet voor persoonlijke privédoeleinden worden gebruikt en niet aan anderen worden uitgeleend. Reden hiervoor is dat we gelijkheid onder het personeel belangrijk vinden, dat financieel voordeel uit dienstbetrekking feitelijk belast dient te worden en daarnaast willen we belangenverstrengeling voorkomen.
- **Digitale veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.** We moeten zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en alert zijn op cyberdreigingen, zoals phishing mails en datalekken. Het is verboden om internetsites te bezoeken of e-mails te verspreiden die dreigend, (seksueel) intimiderend, pornografisch, racistisch, of daarmee gelijk te stellen uitingen bevatten. Richtlijnen, zoals het niet onbeheerd achterlaten van laptops, worden gevolgd.

## **3.3 Omgaan met klanten**

Onze klanten en relaties moeten kunnen rekenen op professionaliteit, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Vertrouwen en fatsoen staan hierbij voorop.

- **Klantgericht werken zorgt voor vertrouwen en een goede reputatie.** Het nakomen van afspraken en duidelijke communicatie helpen om duurzame relaties op te bouwen.
- **Privacybescherming is niet alleen wettelijk verplicht, maar ook een kwestie van fatsoen.** We gaan zorgvuldig om met persoonsgegevens en houden ons aan de AVG-regels.

## 3.4 Omgaan met relaties

### Geschenken en uitnodigingen

Geschenken en uitnodigingen kunnen soms onderdeel zijn van een zakelijke relatie, maar moeten geen invloed hebben op onze onafhankelijkheid.

- **Geschenken mogen niet meer dan €70 waard zijn.** Dit voorkomt dat zakelijke beslissingen beïnvloed worden door persoonlijke voordelen. Geschenken of -attenties die Reggewoon of medewerk(st)ers persoonlijk ontvangen, worden openlijk onder alle medewerk(st)ers eerlijk verdeeld en/of verloot. De grens voor ontvangst geldt ook hier een maximaal bedrag van € 70,- ; Het aannemen van geld is nadrukkelijk niet toegestaan. Twijfel je? Overleg dan met je leidinggevende.
- **Gezamenlijk lunchen of dineren met externe relaties.** Dit kan in bepaalde situaties gepast zijn, bijvoorbeeld in overlegsituaties of bij het aangaan van een overeenkomst. Bij een lunch wordt een eigen afweging verwacht. Stem bij een diner altijd af met leidinggevende. Maar ook hier geldt: denk zelf goed na! Er moet altijd zorgvuldigheid en openheid in acht worden genomen. Het laten sponsoren van afdelingsborrels of -uitjes is niet toegestaan.
- **Evenementen:** Medewerkers kunnen door bedrijven worden uitgenodigd voor evenementen, wat voor de corporatie soms van belang kan zijn. Het accepteren van uitnodigingen moet binnen redelijke grenzen gebeuren, zonder buitensporige omvang. Uitnodigingen voor bijzondere evenementen moeten aan de leidinggevende gemeld worden, die bepaalt of de uitnodiging wordt geaccepteerd en wie erbij aanwezig zal zijn. Er kan een loting plaatsvinden als er meerdere personen zijn die in aanmerking komen. Leden van de Raad van Commissarissen melden uitnodigingen bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- **Transparantie:** Als een uitnodiging is geaccepteerd, moet de medewerker de uitnodiging en de betreffende relatie transparant maken door deze in de agenda (Outlook) te vermelden.
- **Wees open over ontvangen uitnodigingen.** Meld het altijd vooraf bij je leidinggevende om te voorkomen dat er twijfel ontstaat over je onafhankelijkheid
- **Blijf objectief en handel in het belang van de organisatie.** Persoonlijke voorkeuren of relaties mogen nooit een rol spelen bij beslissingen. Medewerkers van Reggewoon vermijden (privé)transacties met zakelijke relaties als dit de schijn van ongeoorloofde beïnvloeding kan wekken. Transacties waarbij eigen of familiebelangen een rol spelen en de onafhankelijkheid van het werk kunnen aantasten, zijn niet toegestaan. Werk en privé blijven strikt gescheiden. Zakelijke relaties mogen nooit leiden tot persoonlijk voordeel, tenzij het gaat om een collectieve voordeelregeling van Reggewoon of marktconforme voorwaarden.
- **Denk na over de gevolgen van je keuzes.** Als er ook maar een vermoeden is dat er sprake kan zijn van belangenverstrengeling, overleg dan met je leidinggevende.

## 3.5 Digitalisering en Cybersecurity

Digitale veiligheid wordt steeds belangrijker. We nemen maatregelen om onze gegevens en systemen te beschermen en verantwoord om te gaan met nieuwe technologieën.

- **Bescherm je wachtwoorden en vertrouwelijke informatie.** Slecht beveiligde gegevens kunnen grote schade veroorzaken, zowel financieel als voor ons imago.
- **Gebruik AI en automatisering op een verantwoorde manier.** Menselijke controle blijft nodig om ervoor te zorgen dat technologie ethisch wordt ingezet. Kijk voor specifieke regels naar specifieke beleid voor AI.
- **Wees voorzichtig met wat je online deelt over de organisatie.** Een ondoordachte social media-post kan onbedoeld schadelijk zijn voor de organisatie of collega's.

## 3.6 Gelijkheid en Inclusie

We vinden het belangrijk dat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Discriminatie, intimidatie of uitsluiting accepteren we niet.

- **Iedereen verdient gelijke kansen.** We werken actief aan een werkomgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen en zichzelf kan zijn.
- **Verschillende achtergronden en ideeën maken ons sterker.** Een divers team in de breedste zin van het woord, zorgt voor creatievere en beter doordachte oplossingen.

### 3.7. Verdeling van woonruimte

Sociale huurwoningen zijn een schaars goed.

- **Gelijke behandeling voor iedereen.** De woningtoewijzingsprocedure is strikt en wordt altijd gevolgd, zonder uitzonderingen. Dit geldt ook voor het urgentiereglement.
- **Geen voorkeursbehandeling voor medewerkers.** Medewerkers van de woningcorporatie volgen dezelfde regels als andere woningzoekenden. Zij krijgen geen voorrang of korting bij het huren of kopen van een woning van de corporatie.

### 3.8 Nevenfuncties

We waarderen maatschappelijke betrokkenheid. Nevenfuncties zijn toegestaan, zolang ze de belangen van ReggeWoon niet schaden en er geen sprake is van belangenverstremgeling. We hanteren hierbij de volgende uitgangspunten:

- **Onbetaalde nevenwerkzaamheden zijn toegestaan.** Enkel en alleen ze geen schade toebrengen aan ReggeWoon en geen belangenconflict veroorzaken. Bij twijfel bespreek je de nevenfunctie met je leidinggevende. In principe volgen we de richtlijn in de CAO.
- **Betaalde nevenfuncties worden gemeld.** Ook in een eigen onderneming, moeten altijd worden gemeld. Voor het aanvaarden van een nieuwe betaalde nevenfunctie is vooraf toestemming van de leidinggevende vereist.

### 3.9 Sancties

Als het vermoeden bestaat dat een medewerk(st)er zich niet houdt aan de bepalingen van de integriteitscode, dan wordt een (vorm van) onderzoek ingesteld. Van strafbare feiten wordt in beginsel aangifte gedaan. Ander norm overschrijdend gedrag kan leiden tot disciplinaire maatregelen, variërend van een waarschuwing, schorsing tot ontslag. Ook kan samenwerking met de externe relatie of leverancier worden verbroken.

- **Integriteit bewaken is belangrijk voor onze geloofwaardigheid.** Daarom nemen we overtredingen serieus en handelen we zorgvuldig.
- **Duidelijke en eerlijke handhaving voorkomt willekeur.** Elke situatie wordt zorgvuldig beoordeeld om ervoor te zorgen dat consequenties rechtvaardig zijn.

Bij twijfel of een situatie niet in deze code wordt behandeld, kun je altijd terecht bij je leidinggevende of vertrouwenspersoon. Samen zorgen we voor een integere en professionele werkomgeving.

Integriteit is een voortdurende verantwoordelijkheid binnen onze organisatie. Daarom besteden we blijvend aandacht aan dit thema en zorgen we ervoor dat alle collega's regelmatig deelnemen aan workshops en trainingen. Zo blijven we samen alert, versterken we onze integriteitscultuur en zorgen we ervoor dat integriteit altijd leeft in ons dagelijks handelen.