

Bijlage E Integriteitscode

Inleiding

Integriteit is belangrijk, voor iedereen en zeker voor een corporatie. Binnen Portaal vinden wij dat we over alles wat wij doen open en eerlijk verantwoording moeten afleggen. Wat wij doen, doen we immers met geld dat door onze huurders wordt opgebracht. Integer ben je niet alleen op papier, je bent het in al je doen en laten. Je handelt bewust in het belang van de huurder. Daarom ondertekenen alle medewerkers de verklaring “zo doen wij dat bij Portaal” waarin staat hoe medewerkers integer kunnen handelen en welke afwegingen ze kunnen en moeten maken.

Uitgangspunten

- De integriteitcode sluit aan bij artikel II.1.4 van de Governancecode en is dé richtlijn voor het interne risicobeheersings- en controlesysteem. U vindt de tekst van de code hier ([link toevoegen](#))
- De integriteitcode onderbouwt de kernwaarden van Portaal. De code helpt medewerkers afwegingen te maken over hun gedrag en handelen.

Onze kernwaarden

- Open
- Toegewijd
- Zelfbewust
- Betrouwbaar

De integriteitcode is gebaseerd op heldere en eenvoudige uitgangspunten die voor heel Portaal gelden. De code is voor ons meer dan papier. Het is het handvat voor ons handelen.

1. Wij voelen ons verantwoordelijk voor onze maatschappelijke taak.

De kern van ons bestaan is het zorgen voor goede en veilige huizen voor die mensen die op geen andere manier aan een woning kunnen komen. Dat wil zeggen voor mensen met een inkomen tot 33.000,-- euro per jaar of een bijzondere woonvraag. Zoals ouderen en gehandicapten.

Die woningen zijn uiteraard van goede kwaliteit maar dat ze staan in veilige en schone buurten is voor bewoners heel belangrijk. De medewerkers van Portaal werken, samen met bewoners, gemeenten en zorginstellingen aan een aantrekkelijke wijk waar mensen zich 'thuis' voelen.

2. Wij houden ons altijd aan de wet en komen afspraken na.

Onze medewerkers zijn gebonden aan wetten, regels en afspraken. Uiteraard houden we ons daaraan. Het toewijzen van woonruimte en het afsluiten van contracten gebeurt altijd volgens de afgesproken regels.

3. Wij scheiden privé en zakelijk.

Zakelijke is zakelijk en privé is privé. Vermenging is uit den boze. Natuurlijk bouwen onze medewerkers een goede relatie op met bedrijven en organisaties waarmee we zaken doen. Die relatie is altijd gebaseerd op openheid en gelijkwaardigheid. Daarom nemen wij geen geschenken aan van zakenrelaties en accepteren wij alleen nevenwerkzaamheden in overleg met en goedkeuring van de leidinggevende. Medewerkers mogen geen zaken doen met bedrijven en personen waar ze privé relaties mee onderhouden. Iedere schijn van belangenverstrengeling wordt voorkomen.

4. Wij gaan zorgvuldig om met het eigendom van de organisatie.

Telefoons, laptops en andere middelen die Portaal ter beschikking stelt aan haar medewerkers om hun werk mee te doen zijn van Portaal. Ze zijn dus niet bedoeld voor privé-zaken. Onze medewerkers tekenen een gebruikersovereenkomst voor alle middelen die hen door de organisatie ter beschikking worden gesteld.

5. Gedrags- en omgangsvormen

De medewerkers van Portaal zijn respectvol, betrouwbaar en dienstverlenend. Van iedere medewerker mag verwacht worden dat hij of zij handelt in de geest van onze kernwaarden; open, toegewijd, zelfbewust en betrouwbaar. Onze medewerkers staan open voor kritiek op hun gedrag en omgangsvormen. In de regeling 'ongewenst gedrag' wordt beschreven wat wij verstaan onder gewenst en ongewenst gedrag en wat te doen als er sprake is van ongewenst gedrag.

Als het mis gaat

Wij gaan ervan uit dat al onze medewerkers zich respectvol gedragen en integer handelen. Toch kan het gebeuren dat iemand zich niet aan de richtlijnen houdt. Wat gebeurt er dan?

De norm is dat medewerkers elkaar, of hun direct leidinggevende, aanspreken als er integriteitschendingen plaatsvinden of dreigen te ontstaan. Bij het vermoeden van een overtreding wordt de leidinggevende als eerste geïnformeerd. Ook kan een medewerker gebruik maken van de 'Klokkenluidersregeling' ([link toevoegen](#)). Daarnaast wordt er op het werkoverleg van elke afdeling regelmatig gesproken over integriteit en de naleving van de integriteitscode. Bovendien evalueren bestuur en directie jaarlijks de code.