

Integriteits- en klokkenluidersregeling Antares

1 INLEIDING

Integriteit is een wezenskenmerk van een maatschappelijke onderneming, zoals een woningcorporatie. Om de legitimiteit van het handelen zo groot mogelijk en de autoriteit en rol van de corporatie in de samenleving op een voldoende niveau te houden is het van belang dat de corporatie integer gedrag vertoont. Sterker nog, de corporatie moet er zelfs voor zorgen dat de schijn niet tegen is.

Wanneer de integriteit van de corporatie in het geding is, zijn in wezen de geloofwaardigheid en de legitimiteit in het geding. De integriteit is aan de orde als het optreden van de corporatie niet meer als onpartijdig wordt ervaren als gevolg van (de schijn van) afhankelijkheid van of binding met andere maatschappelijke organisaties, bedrijven of individuele personen.

De integriteit van de Overheid en het maatschappelijk middenveld staat de laatste jaren in het middelpunt van de belangstelling. De media besteden ruimschoots aandacht aan onderwerpen op dit terrein.

De toonzetting zou wel eens de indruk kunnen wekken dat het met de integriteit minder goed gesteld is. Gehouden onderzoeken bevestigen dit beeld echter niet. Bestuurlijk en Maatschappelijk Nederland is niet aan het verloederen, doch de incidenten maken duidelijk dat het nodig is alert te blijven en het onderwerp "integer handelen" hoog op de agenda te houden. Het vertrouwen van de burgers in de openbare sector kan alleen worden behouden indien de professionaliteit, betrouwbaarheid, onkreukbaarheid en zorgvuldigheid van de overheid, haar organen en haar ambtenaren boven iedere twijfel verheven is. Dit zelfde is ook van toepassing voor klanten in relatie tot 'hun' woningcorporatie.

In deze notitie zijn de gedragsregels aangegeven om bestuur, management en medewerkers houvast te bieden. Hierbij wordt uitdrukkelijk gesteld, dat de gewenste integriteit niet de optelsom van de verschillende gedragsregels is, maar **een grondhouding, een kwaliteit**. Het gaat er dus duidelijk om te bewerkstelligen dat men in zijn werk steeds vanuit de juiste houding handelt, dat men meer en eerder bij zichzelf te rade zal gaan of men kan verantwoorden dat men iets doet of nalaat. Men zal moeten kunnen aantonen dat men onafhankelijk is, ook in een tijd dat normen aan slijtage onderhevig zijn en sommigen agressief lobbyen.

Alle personen in loondienst van Antares en iedereen die op welke wijze dan ook voor Antares werkzaamheden verricht, dienen zich te realiseren dat ze aangesproken worden op integer en verantwoordelijk gedrag en dat ze het goede voorbeeld geven.

In 2009 is dit reglement afgestemd op de Governancecode. Daartoe is de reeds beperkt beschreven klokkenluidersregeling uitgebreid en zijn er punten toegevoegd op het gebied van persoonlijke leningen, tegenstrijdigheden. Daarnaast is het punt aanname van giften door de personeelsvereniging toegevoegd. Tot slot is aandacht geschonken aan het Meldpunt Integriteit op het ministerie van VROM, zoals genoemd in de brief van Minister van der Laan aan de tweede kamer van 13 maart 2009.

2 AANTASTING INTEGRITEIT

In de literatuur zijn redeneringen te vinden, die erop wijzen dat als gevolg van een aantal ontwikkelingen de integriteit van het maatschappelijk ondernemerschap de nodige alertheid vereist.

Een aantal belangrijke aspecten in dit verband is:

- functionarissen krijgen steeds grotere verantwoordelijkheden en opereren steeds ondernemender (en daarmee per definitie risicovoller); de producten en diensten die men aanbiedt, bijvoorbeeld gunningen van opdrachten, vertegenwoordigen een steeds grotere marktwaarde;
- Antares gaat zich steeds vraaggerichter opstellen en de organisatie wordt daardoor minder hiërarchisch met meer decentrale bevoegdheden;
- Antares wordt steeds meer partij naast andere partijen en er wordt in het algemeen steeds vaker gekozen voor "agressieve" beïnvloedingsstrategieën om te komen tot resultaten; bij dit wederzijds beïnvloeden kunnen geschreven en ongeschreven normen gemakkelijker overschreden worden dan vroeger;
- de toenemende complexiteit van de regelgeving maakt beheersing moeilijker, waardoor het gemakkelijker is om malversaties te plegen;
- het inzicht ontstaat dat de georganiseerde misdaad via legale activiteiten de criminele acties maskeert of tracht te legaliseren; als dit laatste fenomeen doorzet zal ook het maatschappelijk middenveld hiermee vaker in aanraking komen.

Door het zorgvuldig omgaan met verantwoordelijkheden en regels, goede controle van het personeel, inachtneming van normen en waarden door het bestuur en management, voldoende openheid in de besluitvorming, alsmede zorgen dat vermenging van functies en verantwoordelijkheden vermeden wordt, kan worden voorkomen dat aantasting van de integriteit een voedingsbodem in de organisatie vindt.

Binnen de huidige cultuur van de organisatie wordt hieraan wel degelijk aandacht besteed; zaak is er aandacht voor te hebben of dit in voldoende mate gebeurt en of er sprake is van blijvende aandacht voor het aspect integriteit.

In beginsel zijn bij de aantasting van de integriteit 2 varianten mogelijk:

1. Een functionaris verwerft een oneigenlijk voordeel ten behoeve van zich zelf en ten koste van de organisatie, waarbinnen hijzelf werkzaam is (diefstal, misbruik van kennis of bevoegdheden, fraude).
2. Een functionaris verleent ten koste van de organisatie een voordeel aan een buitenstaander, waarvoor hij van die buitenstaander een tegenpresentatie ontvangt; dit kan zowel op vrijwillige basis plaatsvinden (uit corruptie of verstrengeling van belangen en loyaliteiten) als op onvrijwillige basis (onder druk van chantage of dwang van de buitenstaander).

Bij het oneigenlijk voordeel, dat een buitenstaander verwerft, kan het gaan om materiële zaken, zoals geld (opdrachten, aanbestedingen, afboekingen), goederen (materialen, kantoorartikelen) of diensten (reparaties, woningtoewijzing), terwijl zulks uiteraard ook immateriële zaken kan betreffen, zoals onterecht verkregen informatie (vertrouwelijke gegevens verstrekken). Verder kan het gaan om schijnbaar onschuldige situaties, die door mensen in, maar vooral buiten de organisatie, weer anders geïnterpreteerd kunnen worden;

ook niet bedoelde associaties kunnen voor de corporatie beschadigend werken (schijn vermijden).

3 INTEGRITEITSBELEID ANTARES

Uit het vorenstaande mag duidelijk zijn, dat er bij Antares op het gebied van integriteitsbeleid de behoefte bestaat enkele uitgangspunten, richtlijnen en gedragsregels formeel vast te leggen. Tot op heden is gewerkt met ongeschreven regels, fatsoensregels. De omgeving wordt evenwel steeds dynamischer; de belangen worden steeds groter. In het belang van het bedrijf Antares, maar zeker ook in het belang van iedere functionaris is het daarom belangrijk uit zelfbescherming een aantal afspraken te maken.

3.1 Aanvaarden van geschenken en verstrekking van leningen

Met ingang van 1 september 2004 zijn voor alle functionarissen van Antares richtlijnen voor het aanvaarden van relatiegeschenken en uitnodigingen vastgesteld. (zie bijlage I).

- Ingevolge deze richtlijnen mag een geschenk worden aanvaard, mits dit de waarde van ca. € 70,-- niet te boven gaat, het maximaal een geschenk per relatie per jaar betreft én het aanvaarden van het geschenk redelijkerwijs niet leidt tot beïnvloeding van het gedrag van de ontvangende functionaris met betrekking tot de relatie.

Uitnodigingen voor een lunch, diner of voorstelling worden in dit kader niet aangemerkt als geschenken. Dergelijke uitnodigingen kunnen worden aanvaard indien en voorzover zij redelijkerwijs (zie punt 4 van de richtlijnen) zijn te beschouwen als functioneel, dat wil zeggen als een bijdrage aan een goede vervulling van de functie van de betrokken functionaris én het aanvaarden van de uitnodiging redelijkerwijs niet geacht kan worden het gedrag van de genodigde functionaris te beïnvloeden. Evenzo is deelname van functionarissen aan excursies (punt 5 van de richtlijnen) in overleg met de naasthogere leidinggevende mogelijk indien en voorzover deze deelname functioneel is en redelijkerwijs niet geacht kan worden het gedrag van de betrokken medewerker te beïnvloeden.

Vanwege de toepassing van de governancecode is hieraan in 2009 toegevoegd:

- Antares Woonservice verstrekt aan de bestuurder en/of leden van de Raad van Commissarissen en het personeel geen persoonlijke leningen, garanties, en dergelijke.

Op het moment dat van deze regel wordt afgeweken, zal dit ter goedkeuring voorgelegd worden aan de Raad van Commissarissen.

t.b.v. de personeelsvereniging is in 2009 het volgende toegevoegd.:

De personeelsvereniging organiseert jaarlijks poules voor sportieve evenementen als de Tour de France en of Wereld- en Europese Voetbalkampioenschappen. Leveranciers stellen hiervoor vaak prijzen beschikbaar. Dit is mogelijk, echter leveranciers dienen daarbij gewezen te worden op het integriteitsbeleid en het feit dat dit niet leidt tot beïnvloeding van het gedrag van Antares. De waarde aan geschenken of bijdragen door een leverancier t.g.v. de personeelsvereniging bedraagt niet meer dan € 100 per jaar.

3.2 Fraude

Het Wetboek van Strafrecht stelt frauderen, corruptie en valsheid in geschrifte strafbaar. Het mag duidelijk zijn, dat de corporatie en de functionarissen gehouden zijn aan de regels van het recht. Een van de vitale kwaliteitskenmerken van het maatschappelijk ondernemerschap is, dat zij, die bij het maatschappelijk handelen betrokken zijn, doordrongen zijn van het belang van het vereiste van democratische controle en het functioneren binnen een rechtsstaat.

Omkoppingen en het accepteren van smeergeld is absoluut verboden. Wordt men in deze zin benaderd, dan dient onmiddellijk de leidinggevende of de Directie te worden geïnformeerd, zodat de Directie geëigende stappen kan ondernemen.

3.3 Vertrouwenspersonen

Als vertrouwenspersoon is in eerste instantie de leidinggevende beschikbaar. Dit zijn in beginsel de managers en afdelingshoofden voor de medewerkers, die onder hun verantwoordelijkheid vallen, terwijl de Directeur, danwel de voorzitter van de Raad van Commissarissen als vertrouwens-persoon voor de gehele organisatie optreedt. Van de medewerker van Antares die een vermoeden van een misstand heeft, wordt verwacht dat hij/zij een vertrouwenspersoon informeert.

Een misstand is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de dagelijkse gang van zaken binnen Antares omtrent:

- a. een strafbaar feit;
 - b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
 - c. het misleiden van justitie;
 - d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten,
- De vertrekke informatie wordt vertrouwelijk behandeld.

De Directie besluit vervolgens of en welke maatregelen in de concrete situatie genomen dienen te worden. De informatiegever wordt hieromtrent geïnformeerd.

3.4 Melden van privé-connecties/Belangenverstrengeling

Privé-connecties van functionarissen van Antares mogen geen invloed hebben op een goede vervulling van de functie of op onafhankelijkheid of van het vertrouwen daarin.

Hierover worden de volgende gedragsregels afgesproken:

- Privé-connecties worden gemeld, wanneer er sprake kan zijn van belangenverstrengeling (zakelijke relaties met Antares, onderhandelingsposities waarbij Antares partij is of wanneer schade of nadeel aan het belang van Antares kan worden veroorzaakt);
- De melding vindt plaats aan de direct leidinggevende of aan de Directeur.
- De melding kan op ieder moment geschieden.
- Bij een melding zal telkens van geval tot geval worden bezien of en welke consequenties hieraan verbonden moeten worden.
- De namen van de privé-connecties worden niet gepubliceerd.

Hierbij gaat het duidelijk om vriendschappen en connecties die verder gaan dan de gebruikelijke persoonlijke relaties en van invloed kunnen zijn op het functioneren binnen Antares. De zin van het melden van deze privé-connecties is het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Gezien de governancecode zijn voor de bestuurder en de commissarissen de volgende drie regels toegevoegd:

- Elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen Antares Woonservice en de bestuurder en haar commissarissen wordt vermeden. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van de bestuurder of een commissaris kunnen spelen die van materiële betekenis zijn voor Antares en/of voor de bestuurder/commissaris, behoeven de goedkeuring van de voltallige raad van commissarissen.
- Dergelijke transacties worden gepubliceerd in het jaarverslag van Antares Woonservice met vermelding van het tegenstrijdig belang.
- Het door de bestuurder aanvaarden van een nevenfunctie die gezien aard of tijdsbeslag van betekenis is voor de uitoefening van de taak van bestuurder behoeft voorafgaande goedkeuring van de raad van commissarissen."

3.5 Risico's bij besluitvormingsprocessen

Antares heeft zich ontwikkeld tot een bedrijfsmatig werkende organisatie. Dit betekent dat het accent in besluitvormingsprocessen gaandeweg meer is komen te liggen bij de financiële aspecten en efficiënt handelen.

Een belangrijk risico bij besluitvormingsprocessen is de "onbekende" contractspartij. Het is nooit helemaal te voorkomen dat een contractspartij achteraf niet over die kwaliteiten blijkt te beschikken die zij vooraf aangeeft te hebben.

Uitgangspunt is dat bij onbekende contractspartijen een zorgvuldige toets plaatsvindt of de wederpartij aan de te stellen eisen voldoet. Een en ander houdt in, dat - bij onzekerheid of een wederpartij aan de daaraan te stellen eisen voldoet - deze wederpartij op verzoek van Antares wordt gescreend door een gespecialiseerd bedrijf.

Bij aanbestedingen worden steeds nauwlettend de interne procedure-regels in acht genomen. Bij projecten waarbij publieke opdrachtgevers betrokken zijn wordt bezien of Europese aanbesteding noodzakelijk is en wordt de daaraan verbonden procedure zorgvuldig doorlopen. Voor het overige is het vastgestelde Inkoopbeleid van Antares van toepassing.

3.6 Personeelsbeleid ten aanzien van integriteit.

De integriteit zal een vaste plaats worden gegeven op de agenda's van plannings- en beoordelingsgesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden.

Bij indiensttreding van nieuwe functionarissen wordt ook expliciet aandacht besteed aan het thema "Integriteit".

3.7 Gedrag op de werkplek.

Functionarissen van Antares, maar ook relaties die namens ons optreden of ons bezoeken, zijn zich ervan bewust werkzaamheden te verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van Antares in het algemeen en van de klanten in het bijzonder. Dat betekent dat zij zich professioneel gedragen, kleden, verbaal en non-verbaal uiten en dergelijke. In het bijzonder wordt over huurders/klanten en collega's altijd respectvol gesproken, ongeacht hun afkomst, taal, religie of gedragingen. Ook buiten werktijd spreken en gedragen functionarissen zich te allen tijde met respect jegens Antares, haar klanten, collega's en overige relaties. Verbale of non-verbale uitingen die ook maar enigszins een discriminerend of seksistisch karakter hebben, zijn uit den boze.

3.8 Informatie.

Binnen Antares wordt zorgvuldig met beschikbare informatie omgegaan en worden uiteraard de normale privacyregels in acht genomen. Functionarissen van Antares gaan zorgvuldig om met de interne en externe informatie waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Informatie wordt deugdelijk bewaard; onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen. Oneigenlijk gebruik van die kennis is niet toegestaan.

3.9 Rechtsbescherming / Klokkenluidersregeling

De medewerk(st)er die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld en die te goeder trouw is, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Hetzelfde geldt voor degene waar de melding betrekking op heeft tot het moment waarop het tegendeel is bewezen.

Represailles van collega's ten opzichte van de melder, als gevolg van het melden, worden door Antares niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties. Zolang de medewerk(st)er niet anders te kennen geeft, wordt de door hem/haar gewenste anonimiteit gerespecteerd.

Nb. Anoniem melden is mogelijk, op voorwaarde dat sprake is van een concrete beschuldiging gebaseerd op controleerbare feiten. Een anonieme melding zal niet anders worden behandeld dan een melding waarvan de afzender bekend is. De werkwijze maakt het echter onmogelijk om - zonder dat de naam van de medewerk(st)er / afzender bekend is - de authenticiteit van de melding vast te stellen. De voorkeur gaat derhalve uit naar niet-anonieme meldingen.

4.0 Meldpunt Ministerie van VROM

Op 13 maart 2009 kondigde minister van der Laan in een brief aan de Tweede Kamer aan om meer bekendheid te geven aan het Meldpunt Integriteit op het ministerie van VROM. Op 7 april heeft de Minister hierover deze gegevens gepubliceerd.

Het meldpunt (onder kantoor tijden bereikbaar onder telefoonnummer 070 339 4975) kent een eigen mailadres meldpuntcorporaties@minvrom.nl en een postadres:
Meldpunt Integriteit Woningcorporaties,
Postbus 16191,
ipc 525,
2500 BD Den Haag

Meldingen die door medewerkers van Antares gedaan zijn via dit meldpunt genieten de Rechtsbescherming zoals in 3.9 van deze regeling beschreven.

Deze nota is oorspronkelijk vastgesteld op: 8 september 2004 en gewijzigd vastgesteld op: 14 april 2009

Bijlage: richtlijnen aanvaarden relatiegeschenken en uitnodigingen.

Bijlage: richtlijnen aanvaarden relatiegeschenken en uitnodigingen.

1. Deze richtlijnen zijn van toepassing op alle medewerkers in dienst van de Stichting Antares Woonservice en/of aan haar gelieerde ondernemingen, hierna te noemen Antares. Deze regeling geldt tevens voor de bestuurder en leden van de Raad van Commissarissen en personen die namens Antares handelen.
2. Medewerkers van Antares aanvaarden geen geld of geschenken, waaronder reizen en/of excursies, van natuurlijke of rechtspersonen, die hen dit aanbieden in het kader van de relatie, die tussen de natuurlijke of rechtspersoon en Antares bestaat of eventueel gaat bestaan.
3. Uitzondering op het gestelde onder artikel 2 is mogelijk indien:
 - a. een geschenk de waarde van ca. € 70,-- niet te boven gaat;
 - b. het maximaal een geschenk per relatie per jaar betreft;
 - c. het aanvaarden van het geschenk redelijkerwijs niet leidt tot beïnvloeding van het gedrag van de ontvangende medewerker met betrekking tot de relatie.
4. Uitnodigingen voor een lunch, diner of voorstelling worden niet aangemerkt als geschenken in de zin van artikel 2 en artikel 3. Dergelijke uitnodigingen kunnen worden aanvaard indien en voor zover:
 - a. deze redelijkerwijs zijn te beschouwen als functioneel; dat wil zeggen als een bijdrage aan goede vervulling van de functie van de betrokken medewerker;
 - b. het aanvaarden van de uitnodiging redelijkerwijs niet geacht kan worden het gedrag van de genodigde medewerker te beïnvloeden.
5. Evenzo is deelname van medewerkers aan excursies in overleg met de naast hogere leidinggevende mogelijk indien en voor zover deze deelname functioneel is en redelijkerwijs niet geacht kan worden het gedrag van de betrokken medewerker te beïnvloeden.
6. Geschenken en richtlijnen, die niet voldoen aan het gestelde onder de artikelen 3, 4 en 5, worden geweigerd en aan de directe leidinggevende gemeld. De relatie wordt daarbij gewezen op het bestaan van deze richtlijn.
7. Het is medewerkers van Antares toegestaan om voor privédoeleinden (bouw)materialen in te kopen met leverancierskortingen. Ook is het medewerkers toegestaan om werken te laten verrichten door (huis)aannemers danwel vaste relaties van Antares. Voor het vorengaande geldt, dat zowel het leveren van materialen als het inhuren van voornoemde aannemers/dienstverleners op een transparante wijze geschiedt. Bij levering van diensten of materialen waarvoor een meer dan in het gewone verkeer geldende korting wordt verkregen, dient melding te worden gemaakt bij de leidinggevende of directeur. Voor leveringen van diensten/materialen met een waarde boven € 3.000,-- dient vooraf melding te worden gedaan bij de leidinggevende of directeur.

Venlo, 08-09-2004; gewijzigd 14 april 2009

Antares