

Ressort Wonen

DUURZAAM BETROKKEN





Integriteitscode

Versie november 2025



Inleiding

Ressort Wonen is een woningcorporatie die actief is in Rozenburg, Brielle, Vierpolders en Zwartewaal. Ressort Wonen richt zich op het bieden van betaalbare en duurzame huurwoningen voor mensen met een bescheiden inkomen. Onze missie is om een thuis te creëren voor iedereen, met aandacht voor leefbaarheid, duurzaamheid en betrokken dienstverlening. Om dit te realiseren hebben we een aantal kernwaarden:

-  **Resultaatgericht:** We streven naar concrete resultaten die bijdragen aan onze missie;
-  **Samenwerking:** We werken graag samen met bewoners, andere corporaties en stakeholders om de leefbaarheid te verbeteren;
-  **Betrokken:** We zijn nauw betrokken in onze werkgebieden;
-  **Positief:** We benaderen uitdagingen altijd met een positieve instelling en zoeken altijd naar een passende oplossing.

Onze taakopvatting is breed en passend bij een woningcorporatie. Wij zijn betrokken en gericht op verbondenheid en samenwerking met bewoners, lokale partners en stakeholders en collega-corporaties. Integriteit is steeds vaker onderwerp van maatschappelijke discussie. Meestal gaat het om een gebrek hieraan zodat het onderwerp al snel een negatieve lading krijgt. Dat is jammer, want niemand is tegen integriteit. Het is juist goed om integer te zijn. De versterkte aandacht voor integriteit toont in elk geval de noodzaak aan om ook in de corporatiesector integriteit meer handen en voeten te geven. Daarom hebben wij met zijn allen besproken wat wij belangrijk vinden, zodat de richtlijnen ook echt door het hele bedrijf worden gedragen. Op deze manier gaat het meer over willen dan over moeten. De afspraken die we met zijn allen over integriteit maakten, zijn in dit schrijven terug te vinden.

Integriteitscode Ressor Wonen – herziene versie oktober 2025 (formeel)

Deze integriteitscode geldt voor alle medewerkers van Ressor Wonen. De code vormt het kader voor integer handelen binnen onze organisatie en geeft richting aan professioneel gedrag, transparantie en verantwoord omgaan met maatschappelijke middelen. De integriteitscode is in lijn met de Governancecode Woningcorporaties 2025 en relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet, de Algemene wet bestuursrecht en de Arbowet.







1. Doel en uitgangspunten

Het doel van deze integriteitscode is om het vertrouwen in Ressor Wonen te versterken door het bevorderen van een open, veilige en integere organisatiecultuur. Integer handelen betekent dat wij doen wat juist is – ook als niemand meekijkt – en dat wij onze publieke taak uitvoeren met respect, eerlijkheid en verantwoordelijkheid.

2. Verantwoordelijkheid en toepassingsbereik

Deze integriteitscode geldt voor alle medewerkers van Ressor Wonen, ongeacht functie, contractvorm of duur van het dienstverband. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het naleven van deze code en voor het melden van (vermoedelijke) integriteitsschendingen. Het bestuur is verantwoordelijk voor het bevorderen, handhaven en periodiek toetsen van het integriteitsbeleid. De leidinggevenden dragen zorg voor het bespreekbaar maken van integriteitsdilemma's en het stimuleren van een open en veilige werksfeer.

3. Principes van integriteit

-  Wij handelen transparant, zorgvuldig en onafhankelijk.
-  Wij voorkomen (de schijn van) belangenverstrengeling.
-  Wij gebruiken bedrijfsmiddelen uitsluitend voor het werk waarvoor ze bestemd zijn.
-  Wij gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke en privacygevoelige informatie.
-  Wij respecteren elkaar, onze bewoners en onze samenwerkingspartners.
-  Wij dragen actief bij aan een veilige en respectvolle werkomgeving.

4. Geschenken, uitnodigingen en voordelen

Wij accepteren geen geld, geschenken of uitnodigingen die onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden of die de schijn daarvan wekken. Kleine attenties (zoals bloemen of een relatiegeschenk van geringe waarde) kunnen worden geaccepteerd indien deze gebruikelijk zijn binnen het zakelijke verkeer. Indien twijfel bestaat over de aanvaardbaarheid van een gift of uitnodiging, bespreekt de medewerker dit met de leidinggevende. Alle ontvangen of geweigerde geschenken worden geregistreerd. Relaties ontvangen geen giften van Ressor Wonen tenzij deze vooraf zijn goedgekeurd door het management.

5. Privacy en informatiebeveiliging

Medewerkers behandelen informatie die zij in hun functie verkrijgen vertrouwelijk en gebruiken deze uitsluitend voor het werk. Ressort Wonen houdt zich aan het geldende privacyreglement en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Bij twijfel over de omgang met persoonsgegevens wordt overleg gevoerd met de Functionaris Gegevensbescherming.

6. Sociale media en communicatie

Medewerkers gebruiken sociale media en andere communicatiemiddelen op zorgvuldige wijze. Uitspraken namens Ressort Wonen worden uitsluitend gedaan door of namens de directeur-bestuurder. Berichten met een discriminerend, kwetsend of aanstootgevend karakter zijn niet toegestaan.

7. Veilig en respectvol werken

Ressort Wonen streeft naar een veilige, inclusieve en respectvolle werkomgeving. Pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie of agressie worden niet getolereerd. Wij spreken elkaar aan op gedrag dat niet past bij onze waarden. Incidenten worden gemeld en vertrouwelijk behandeld.

8. Bedrijfseigendommen en middelen

Bedrijfseigendommen en middelen van Ressort Wonen worden uitsluitend gebruikt voor zakelijke doeleinden. Privégebruik kan slechts plaatsvinden met voorafgaande toestemming van de leidinggevende. Medewerkers gaan zorgvuldig om met eigendommen, middelen en informatievoorziening.

9. Melden van integriteitsschendingen

Medewerkers die een (vermoeden van) integriteitsschending constateren, worden aangemoedigd dit intern te melden. Ressort Wonen kent hiervoor een interne meldprocedure en een aangewezen vertrouwenspersoon. Meldingen worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld en leiden nooit tot benadeling van de melder.

Wanneer interne melding niet mogelijk of wenselijk is, kan een medewerker gebruikmaken van de klokkenluidersregeling. Deze regeling waarborgt bescherming en vertrouwelijkheid conform de Wet bescherming klokkenluiders.

10. Toezicht, naleving en rapportage

De directeur-bestuurder draagt verantwoordelijkheid voor de implementatie en naleving van deze integriteitscode. Jaarlijks wordt gerapporteerd aan de Raad van Commissarissen over de uitvoering van het integriteitsbeleid, meldingen en genomen maatregelen.

Leidinggevenden bespreken jaarlijks met hun teams de toepassing van de integriteitscode en signaleren eventuele verbeterpunten. Overtreding van deze code kan leiden tot disciplinaire maatregelen, conform het personeelshandboek en de arbeidsvoorwaarden.

11. Bewustwording en opleiding

Integriteit is een blijvend aandachtspunt. Medewerkers nemen periodiek deel aan bewustwordings- of trainingsactiviteiten gericht op integriteit, gedrag en professionele ethiek. Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding geïnformeerd over deze integriteitscode.

12. Evaluatie en actualisatie

De integriteitscode wordt ten minste één keer per twee jaar geëvalueerd door het managementteam. Op basis van praktijkervaring, meldingen en wijzigingen in wet- en regelgeving wordt de code aangepast. De herziene versie wordt vastgesteld door het bestuur en kenbaar gemaakt aan alle medewerkers.

Deze versie vervangt alle voorgaande integriteitscodes en treedt in werking per november 2025.