



In volgend document staat de Sanders groep voor:

Kerbof Kunststof kozijnen en zonwering bv
Kerbof Schilders bv
Sanders Autoschade bv
Sanders Emmen bv
Sanders Schilderwerken bv

Integriteitscode

Bij de Sanders groep vinden we dat iedereen een veilig, duurzaam en comfortabel leven verdiend. De Sanders groep heeft daarin mede een maatschappelijke verantwoordelijkheid. En als werkgever vinden we het belangrijk dat onze medewerkers werken in een prettige en veilige omgeving.

Het is van groot belang dat onze klanten vertrouwen hebben in onze bedrijven. Zowel in ons als organisatie, als in de mensen die met elkaar het gezicht van de Sanders groep bepalen. Hierin proberen wij te alle tijden integer; eerlijk en betrouwbaar te handelen, waarbij wij rekening houden met de belangen van anderen.

De integriteitscode is een gedragscode met als doel om integer handelen te waarborgen. Daarnaast heeft de code als doel dat medewerkers en/of vertegenwoordigers van de Sanders groep, hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen. Hiervoor zijn zij zelf verantwoordelijk.

De code is niet alleen bedoeld voor medewerkers en directie maar ook voor bedrijven en instanties die werken in opdracht van de Sanders groep. Waar in dit document wordt gesproken van 'de medewerker' wordt tevens bedoeld op de 'vertegenwoordiger' van de Sanders groep.

Deze integriteitscode is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Klanten, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op onze website. Eenieder die voor de Sanders groep gaat werken wordt geacht van de inhoud van deze code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels de Sanders groep hen zal houden.



Onderstaande kaders hebben als doel de integriteit van de Sanders groep te waarborgen. Het geeft medewerkers handvatten om eigen gedrag en acties in te schatten, te beoordelen en af te wegen.

RESPECTVOL & PROFFESIONEEL

- We behandelen iedereen altijd met respect. Hierin wordt nooit onderscheid gemaakt tussen afkomst, religie, etniciteit of politieke overtuiging. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over onze collega's en klanten.
- We gaan op een respectvolle manier om met de werkomgeving en toebehoren van onze klanten.
- De Sanders groep wil een prettig en veilig werkklimaat bieden. Daarbij hoort dat de medewerkers elkaar respectvol behandelen. (H)erken de grens van je collega's. Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie zijn uit den boze en worden niet getolereerd.
- Zowel binnen als buiten werktijd spreken medewerkers met respect over de Sanders groep.
- Er is een cultuur om met elkaar te spreken over gedrag dat mogelijk niet integer is. We ondernemen actie en gaan hierover met elkaar in gesprek.

EERLIJK & BETROUWBAAR

- De Sanders groep is proactief, ondernemend, klantgericht en professioneel zakelijk. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze klanten.
- We maken geen afspraken die we niet na kunnen komen. Bij een belofte geldt: afspraak is afspraak, zowel richting klanten en derde partijen als richting collega's. Mocht het niet mogelijk zijn om de afspraak na te komen, dan wordt dit tijdig aangegeven.
- Alle (wettelijke) regels die van toepassing zijn op ons werkgebied volgen wij op.
- De opdrachtverlening door de Sanders groep aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant.

PRIVACY & VERTROUWELIJKHEID

- Met klantinformatie gaan wij zorgvuldig en vertrouwelijk om. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Met personeelsinformatie gaan wij zorgvuldig en vertrouwelijk om. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor de klantinformatie.
- Met (vertrouwelijke) interne informatie over de Sanders groep gaan wij zorgvuldig en vertrouwelijk om. In geen geval mag vertrouwelijke informatie, in welke vorm dan ook, terecht komen bij een derde partij.
- Informatie wordt nooit gebruikt voor persoonlijk voordeel of voorrang.

SCHEIDING WERK-PRIVÉ

- Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten afnemen bij een bedrijf, waarmee ook de Sanders groep zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Als dat toch gebeurt, dan alleen tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden. De interpretatie hiervan wordt besproken met de leidinggevende.



- Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van de Sanders groep.
- Medewerkers vervullen geen nevenfunctie die in strijd (kunnen) zijn met de belangen van de Sanders groep. Nevenfuncties worden altijd gemeld bij de directie.
- Bestuurlijke nevenfuncties (ook onbezoldigd) kunnen leiden tot tegenstrijdige belangen. Daarom dienen deze vooraf bij de directie gemeld te worden.
- De Sanders groep draagt niet bij aan initiatieven van en door organisaties die het persoonlijk belang van een medewerker vooropstellen in plaats van het belang van de Sanders groep. Evenmin als het bijdragen betreft aan een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van deze gelden.

RELATIEGESCHENKEN

- De Sanders groep voorkomt dat relatiegeschenken (zouden kunnen) worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde en/of te leveren dienst (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van de prijs).
- Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn aanneemt, wanneer dit een uitdrukking van waardering is.
- Geschenken in de vorm van geld of waardebonnen mogen niet worden geaccepteerd.

UITNODIGING VAN DERDEN

- Alle uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen worden gemeld en besproken met de leidinggevende. De leidinggevende maakt samen met de betreffende medewerker een inhoudelijke afweging en besteedt aandacht aan de kansen en bedreigingen die het aannemen van die uitnodiging met zich mee kan brengen. Wanneer sprake is van een duidelijke meerwaarde voor de Sanders groep (netwerk, verdiepen relatie tijdens de uitvoering van werk e.d.) kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat wij willen voorkomen dat een uitnodiging zou kunnen worden opgevat als een wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk wordt afgewezen.

ACTIES naar aanleiding van een dilemma en/of niet integer gedrag

Ga met elkaar in gesprek

Signaleer jij gedrag wat niet past bij de integriteit van de Sanders groep? Bespreek dit allereerst met de persoon waarbij jij dit hebt gesignaleerd. Mocht dit niet afdoende zijn, dan kun je de stap zetten om de situatie met je leidinggevende te bespreken.

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat je zelf twijfels hebt over wat je moet doen in een bepaalde situatie. Maak dit bespreekbaar met je collega's, je leidinggevende of de collega die je wel vertrouwd. Trek bij twijfel altijd aan de bel, samen zorgen we voor een juiste vervolgstap.

Wanneer de medewerker een melding heeft gedaan bij de leidinggevende, dan zal de leidinggevende dit inbrengen bij de directie en personeelszaken. Enerzijds voor overleg en anderzijds om lering uit te trekken. Met deze informatie wordt vertrouwelijk omgegaan.



Vertrouwenspersoon

Wil je liever met een externe vertrouwenspersoon een en ander bespreken, neem dan contact op met Claudia, en vraag haar een afspraak in te plannen met Werkfijn (de arbodienst).

Dit is mogelijk zonder vermelding van enige situatie of probleem.

CONSEQUENTIES

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van deze overtreding zullen passende maatregelen worden getroffen.

Allereerst zal een hoor- en wederhoor gesprek plaatsvinden. In dit gesprek wordt (het vermoeden van) niet-integet gedrag besproken. Het gaat hierbij om een gelijkwaardig gesprek tussen medewerker en werkgever. Beide partijen mogen ondersteund worden door een onafhankelijke partij. Afhankelijk van dit gesprek kunnen sancties worden toegepast.

MOGELIJKE SANCTIES

De sanctie is afhankelijk van de ernst van overtreding van de integriteitscode. De sanctie wordt altijd schriftelijk bevestigd en toegevoegd aan het personeelsdossier.

Schriftelijke waarschuwing

De overtreding van de integriteitscode wordt schriftelijk vastgelegd. Ook de vervolgstappen en eventuele sanctie(s) bij herhaling worden hierin beschreven.

Inhouden periodieke verhoging

Naar aanleiding van een overtreding bestaat een mogelijkheid om een periodieke verhoging in te houden.

Overplaatsing naar andere werkzaamheden

Mocht de overtreding aanleiding geven om de medewerker niet meer in de huidige functie te behouden, dan heeft werkgever de mogelijkheid om de medewerker over te plaatsen naar een andere functie.

Schorsing met behoud van loon

Dit is een mogelijkheid tijdens het onderzoek wat nodig is om (een vermoeden van) de overtreding vast te stellen.

Ontslag

Als ultieme sanctie: ontslag middels een vaststellingsovereenkomst of via de kantonrechter.

Heeft u vragen?

ambiance@kerbofdelfzijl.nl

0596-614400

info@kerbofdelfzijl.nl

0596-614400

info@sandersemmen.nl

0591-617976