

Vastgesteld door de directeur en bekrachtigd door de raad van toezicht op 28 maart 2022.



## **Gedragscode integriteit**

## Vooraf

Deze gedragscode maakt onlosmakelijk deel uit van het integriteitsbeleid van de Trombosestichting zoals vastgesteld door de directeur-bestuurder en raad van toezicht in januari 2021 en aangepast op 28 maart 2022.

Het integriteitsbeleid is gebaseerd op datgene wat de Trombosestichting wil zijn, namelijk een organisatie waarin we:

- respectvol omgaan met mensen, eigendommen, privacy, grenzen, normen & waarden en we met plezier (samen)werken;
- professioneel en transparant werken en de maatschappij laten zien hoe we dat doen,
- ons handelen te allen tijde kunnen uitleggen, elkaar daarop aanspreken en aanspreekbaar zijn,
- loyaal zijn, verantwoordelijkheid krijgen én nemen en elkaar daarop aanspreken;

## Gedragsrichtlijnen

### 1) Omgang met collega's, externen en eigendommen

*We gaan respectvol om met mensen, eigendommen, privacy, grenzen, normen & waarden en we werken met plezier samen.*

Medewerkers stellen zich correct en dienstverlenend op naar onze (potentiële) donateurs, patiënten, leveranciers, samenwerkingspartners en alle anderen die betrokken zijn bij de Trombosestichting. Zij worden met respect behandeld, ongeacht hun afkomst, religie, etniciteit, seksualiteit, politieke overtuiging of gedragingen. Onder werktijd, maar ook daarbuiten, wordt steeds met respect over hen gesproken.

Medewerkers behandelen elkaar en externen collegiaal en met respect en respecteren elkaars grenzen. Dat betekent dat onderstaand gedrag niet wordt getolereerd:

- discriminatie: het achterstellen, bejegenen, grievend of wel in negatieve zin onderscheiden van een persoon ten opzichte van andere personen op grond van leeftijd, huidskleur, ras, nationaliteit, sekse, godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, seksuele geaardheid of handicap;
- agressie en geweld: voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de verrichtingen van arbeid;
- pesten: alle vormen van intimiderend, kwetsend, vernederend, roddelend, bespottend, sociaal uitsluitend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een persoon of groep personen;
- seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- het veroorzaken van overlast als gevolg van het gebruik van alcohol, drugs en overige geestverruimende middelen tijdens werktijd;
- het plaatsen van negatieve, discriminerende, dreigende, beledigende of seksuele uitlatingen op internet en social media tijdens of buiten het werk.

Medewerkers gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie. De privacy van al onze relaties wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen, rekening houdend met de privacywetgeving (AVG) en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

## 2) Scheiding werk-privé

*We werken professioneel en transparant en laten de maatschappij zien hoe we dat doen.*

Indien een medewerker gebruikmaakt van een bedrijf waarmee de Trombosesstichting zakelijke bindingen heeft, dan dient dit tegen marktconforme prijzen te geschieden en dient dit tevens gemeld te worden bij de directeur van de stichting.

Het is niet toegestaan voor medewerkers van de Trombosesstichting om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van de stichting.

Als een medewerker een activiteit verricht naast zijn werk bij de Trombosesstichting, is hij/zij zich ervan bewust dat deze werkzaamheden het functioneren van de organisatie op een of andere manier kan raken. Bijvoorbeeld omdat een nevenactiviteit strijdig kan zijn met het belang van de stichting. Voorbeelden hiervan zijn: bestuursfuncties, commissariaten, vrijwilligerswerk, een eigen bedrijf en vennoot- of aandeelhouderschap. Hierbij realiseert de medewerker zich ook dat het oordeel van de buitenwereld van belang kan zijn.

Als een medewerker een nevenfunctie bekleedt dan meldt hij/zij vooraf de (voorgenomen) nevenactiviteit bij de directeur als de activiteit raakvlakken heeft met zijn/haar functie-uitoefening. De directeur meldt dit bij de voorzitter van de raad van toezicht. Een raakvlak is in elk geval aanwezig als de medewerker activiteiten verricht voor een organisatie, instantie of bedrijf dat op een of andere manier banden heeft met de Trombosesstichting.

Het in ontvangst nemen van relatiegeschenken dient beperkt te blijven tot kleine attenties en dient gemeld te worden bij de directeur. Eenmaal per jaar zullen de ontvangen relatiegeschenken onder de medewerkers worden verloot.

## 3) Reageren op niet integere zaken

*We kunnen ons handelen te allen tijde uitleggen, we spreken elkaar aan en zijn aanspreekbaar.*

Alle medewerkers van de Trombosesstichting zijn aanspreekbaar op hun handelen en uitlatingen. Medewerkers bespreken twijfels over de integriteit van collega's zoveel mogelijk met elkaar. Is dit niet mogelijk of leidt dit niet tot het gewenste resultaat, dan informeert de medewerker de directeur of kan de medewerker gebruik maken van de meldingsregeling zoals beschreven in het integriteitsbeleid van de stichting.

Voorschoten, 23 mei 2022

Voor akkoord,

Naam: