



## Gedragcode Coöperatie Energie Gilze Rijen (EGR)

EGR is een organisatie voor en door leden en heeft als doel actief een bijdrage te leveren aan een klimaatneutraal en energie-onafhankelijk Gilze-Rijen voor onze toekomst en die van onze kinderen. Wij richten ons op het leveren van duurzame energie en het realiseren van energieproductie en energiebesparing bij particulieren, verenigingen, instellingen en ondernemers.

Om dit doel te bereiken werken we vanuit onze waarden:

### **SAMEN**

Samen de problemen aanpakken, samen met de samenleving (burgers, ondernemers, gemeente, scholen, verenigingen en andere instanties)

### **DUURZAAM**

Een bewuste keuze voor energiebesparende duurzame oplossingen en het informeren van jong en oud over de mogelijkheden van energiebewuste duurzame keuzes

### **BETAALBAAR**

Het aandragen van effectieve oplossingen tegen aantrekkelijke kosten voor iedereen

Onze waarden zijn bepalend voor ons gedrag, geven richting aan onze beslissingen en helpen ons bij het beschermen van de reputatie van onze coöperatie. De waarden hebben als doel bij te dragen aan het gevoel van trots van al onze leden en de wil om het allerbeste uit onszelf te halen te versterken. De normen voor ons gedrag zijn vastgelegd in deze verklaring, die tevens houvast bieden bij onze besluitvorming. En ze komen tot leven in ons dagelijks werk.

Onze waarden zijn niet vrijblijvend: ze liggen vast en gelden voor alle leden. Alle EGR-leden zijn verantwoordelijk voor de naleving van de waarden en worden geacht hierover verantwoording af te kunnen leggen. Onze waarden dwingen ons om ons voortdurend af te vragen of datgene wat wij doen juridisch en ethisch verantwoord en respectvol naar onze leden en alle betrokken burgers.

### **Inleiding**

In aansluiting op onze verklaring is er de EGR-Gedragcode. Deze Gedragcode legt ons standpunt over een aantal belangrijke onderwerpen vast en stelt een aantal duidelijke gedragsregels. Deze gedragsregels gelden als minimumeisen waaraan we ons te allen tijde moeten houden.

In de verklaring staat dat medewerkers zich moeten houden aan de geldende wet- en regelgeving en aan de interne regelingen en richtlijnen. De Gedragcode vormt een belangrijk onderdeel van deze regels. Ze gelden daarom voor ieder EGR-lid en iedereen die EGR vertegenwoordigt (vanaf nu: leden) en we verwachten van alle leden dat zij bekend zijn met deze regels en zich daaraan houden.

In de Gedragcode zijn onze uitgangspunten en verwachtingen vastgelegd met betrekking tot:

- 1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen;**
- 2. Hoe we omgaan met informatie en data;**
- 3. Hoe we omgaan met belangenverstrengeling, fraude, financieel-economische criminaliteit en mededingingsrecht;**
- 4. Hoe we omgaan met apparatuur en het internet;**

- 5. Hoe we overtredingen melden;**
- 6. Hoe we omgaan met overtredingen.**

Onze Gedragscode wordt ieder jaar kritisch gescand en zo nodig bijgewerkt. We verwachten dat leden bekend zijn met de meest recente versie van de Gedragscode. En we verwachten dat leden naar onze gedragsregels handelen. Om dit te bevestigen, vragen we alle leden hiervoor te tekenen.

We begrijpen dat bij de uitvoering van het dagelijks werk keuzes moeten worden gemaakt tussen de belangen van EGR en de verschillende betrokkenen of tussen rendement en risico. Dit is onderdeel van ons werk. Wij vertrouwen erop dat dergelijke keuzes transparant in een open sfeer worden besproken en op jouw professionaliteit en die van andere leden om een goede afweging te maken binnen de kaders, onze Gedragscode en de wijze waarop wij onze risico's beheersen.

Voor ondersteuning hoe om te gaan met lastige organisatorische belangenconflicten, dilemma's of vragen over onze waarden kan je contact opnemen met het Bestuur van EGR of de Ledenraad.

Het is belangrijk om te weten dat schending van onze gedragsregels niet licht wordt opgevat en ernstige gevolgen kan hebben. Op basis van geldende wetgeving kunnen verschillende maatregelen worden genomen, zoals een waarschuwing, berisping met vastlegging in het personeelsdossier, maar ook - indien van toepassing - beëindiging van het dienstverband of ontslag op staande voet.

## **1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen**

### **1.1 Hoe we omgaan met inwoners, ondernemers, instellingen en verenigingen in de gemeente Gilze en Rijen, verder: onze doelgroep**

Onze doelgroep is het uitgangspunt bij alles dat wij doen. Voor onze omgang met deze doelgroep hebben we een aantal eenvoudige gedragsregels opgesteld:

- a. We ondersteunen onze doelgroep bij het realiseren van hun wensen en idealen in de richting van een klimaatneutrale samenleving;
- b. We bieden onze doelgroep een eerlijk rendement;
- c. We geven uitleg over de risico's, opbrengsten en kosten van onze producten en diensten;
- d. We evalueren regelmatig onze producten, diensten en processen;

Kortom, wij streven ernaar dat onze producten en diensten toegevoegde waarde hebben, doordat zij aan de behoeften van onze doelgroep voldoen en zorgen voor een fair en redelijk rendement. We geven in begrijpelijke taal uitleg over de belangrijkste kenmerken van onze producten en diensten, en we toetsen met regelmaat onze producten, onze diensten, de behoeften van deze doelgroep en de kwaliteit van het adviestraject.

### **1.2 Hoe we omgaan met elkaar**

Bij EGR hechten we veel waarde aan diversiteit en integratie. We streven ernaar een werkomgeving te bieden waar geen sprake is van bedreigingen en fysieke of verbale intimidatie. Discriminatie op grond van leeftijd, ras, geloof, geslacht, seksuele geaardheid of arbeidsongeschiktheid is niet toegestaan.

Ieder lid dient aan deze doelstelling te voldoen. We verwachten van leden dat zij het goede voorbeeld geven en andere leden die dit niet doen hierop aanspreken. Oneerlijke behandeling of discriminatie moet direct worden gemeld aan het management.

### 1.3 Hoe we omgaan met anderen

Zoals wij omgaan met leden, gaan we ook om met anderen; dezelfde gedragsregels zijn hierbij van toepassing. We verwachten van leden dat zij zich altijd gedragen als ambassadeur van onze coöperatie. Goede manieren zijn van groot belang. Vertrouwelijke informatie delen we niet vrijelijk met anderen. Bedreigend, intimiderend of discriminerend gedrag wordt niet getolereerd. Ook accepteren we geen beledigend of ongepast taalgebruik.

Wij wijzen erop dat deze gedragsregels gelden voor iedere vorm van contact of communicatie, dus ook voor contact via e-mail of uitingen via sociale media. We verwachten van leden dat zij overtredingen van deze gedragsregels melden aan het management.

### 1.4 Hoe we omgaan met de media

Bij EGR begrijpen we dat aandacht vanuit de media een sterke invloed heeft op onze reputatie, zowel extern als intern. De media kunnen een belangrijke rol spelen bij het promoten, steunen of ondermijnen van de reputatie van onze coöperatie. Zij kunnen invloed hebben op de meningen die burgers en andere betrokkenen over ons hebben. Daarnaast is er natuurlijk ook de wet- en regelgeving van kracht waaraan wij als coöperatie aan moeten voldoen.

Wij vinden het van groot belang dat het beeld dat de media van ons schetst feitelijk juist is. Dit geldt voor zowel professionele media als sociale media. Onze gedragsregels bieden een leidraad voor het omgaan met de professionele media en voor het geven van de correcte uitingen en reacties op sociale media.

Indien er op internet (of elders) feitelijke onjuistheden over EGR worden aangetroffen, word je verzocht de website of discussie te melden bij het Bestuur of de Ledenraad.

## 2. Hoe we omgaan met informatie en data

### 2.1 Hoe we omgaan met vertrouwelijke informatie

Onder vertrouwelijke informatie verstaan we alle informatie waar leden bij de uitvoering van hun werkzaamheden mee in aanraking komen. Voor de behandeling van vertrouwelijke informatie hebben we gedragsregels opgesteld die als leidraad dienen.

Informatie wordt alleen uitgewisseld voor zover dit nodig is voor de uitvoering van de werkzaamheden. Van medewerkers wordt ook verwacht dat zij passende maatregelen treffen om te voorkomen dat vertrouwelijke informatie uitlekt door onachtzaamheid, slordigheid of indiscreet gedrag. Wees voorzichtig bij het werken in openbare ruimtes, zoals restaurants, treinen en luchthavens. Laat mobiele apparaten of documenten nooit onbeheerd achter en zorg altijd voor versleutelde opslag van informatie op mobiele gegevensdragers, zoals USB-drives. Bij het verlaten van de eigen werkplek, maar ook als je thuis werkt – zelfs voor korte tijd (vergaderingen, lunch) – moet alle informatie overeenkomstig de richtlijnen zijn opgeslagen en het bureau zijn opgeruimd.

### 2.2 Hoe we informatie en data beschermen

Naast de gedragsregels voor het omgaan met vertrouwelijke informatie, hebben we ook gedragsregels opgesteld voor de bescherming van onze informatie en data.

Paswoorden, toegangspassen en dergelijke zijn persoonlijk en daar moet vertrouwelijk mee worden omgegaan. Vertrouwelijke informatie, mag niet naar jouw eigen privé e-mailadressen of je persoonlijke gegevensdragers, zoals hard-drives of USB-drives, worden verstuurd of gekopieerd.

### **3. Hoe we omgaan met belangenverstrengeling, fraude, financieel- economische criminaliteit en mededingingsrecht**

#### 3.1 Belangenconflicten

Er is sprake van organisatorische belangenconflicten wanneer de verplichtingen die het lid uit hoofde van zijn functie binnen EGR heeft in conflict komen met andere belangen. Daarbij maken we onderscheid tussen privébelangen en belangen van EGR als organisatie.

#### 3.2 Fraude

Onder fraude verstaan we het opzettelijk misbruik maken van procedures, systemen, bezittingen, producten of diensten door iemand die hiermee beoogt zichzelf of anderen onrechtmatig te verrijken.

Als fraude wordt ontdekt hanteren we een 'zero tolerance'- beleid. Het Bestuur biedt ondersteuning bij de uitvoering van onze fraude bestrijdende maatregelen.

### **4. Hoe we omgaan met apparatuur en het internet**

#### 4.1 Hoe we omgaan met apparatuur

We verwachten van onze leden dat zij apparatuur die door EGR wordt gesteld (zoals computers, laptops, telefoons, warmtescanners en andere apparatuur) op professionele en discrete wijze gebruiken. Het gebruik van eigen mobiele apparaten is toegestaan, mits de medewerker ervoor zorgt dat alle gebruikelijke processen en procedures over het beheer van data en informatie ook op hun mobiele apparaten worden toegepast.

#### 4.2 Hoe we omgaan met het internet

Bij EGR staan we toe dat internet vanuit de EGR-apparatuur wordt gebruikt voor zakelijke doeleinden. We ontmoedigen het gebruik van internet voor eigen doeleinden, zoals winkelen, browsen en communiceren. We staan niet toe dat medewerkers onzedelijke, obscene of pornografische sites bezoeken.

Het illegaal downloaden van materiaal is evenmin toegestaan.

### **5. Hoe we overtredingen melden**

Voor een goede bedrijfsvoering zijn onze reputatie en de integriteit van onze organisatie van het grootste belang. In dit verband is het intern melden van (vermoedens van) onethisch gedrag door of binnen ons bedrijf essentieel. We moedigen leden daarom aan om melding te maken van gedrag dat in strijd is met de regels en richtlijnen.

Leden dienen overtredingen in eerste instantie te melden aan het Bestuur. We hebben er begrip voor dat het in sommige gevallen voor een medewerker onmogelijk of ongemakkelijk is om via de reguliere kanalen zijn/haar zorg te uiten. Voor dergelijke gevallen hebben we een vertrouwenspersoon aangesteld.

Ieder lid kan schriftelijk, per e-mail, telefonisch, of persoonlijk contact opnemen met de vertrouwenspersoon, om zijn/haar zorg te uiten; dit kan anoniem.

## **6. Hoe we omgaan met overtredingen**

Overtredingen of mogelijke overtredingen van de wet, regelgeving, voorschriften, moeten worden gemeld aan het Bestuur.

Bij een lichte overtreding neemt het Bestuur contact op met de desbetreffende lid om hem/haar te vragen dit gedrag uit te leggen en nader toe te lichten.

In geval van twijfel of indien een (vermoedelijke) overtreding ernstig wordt bevonden, wordt deze gemeld bij de Ledenraad die een onderzoek instelt.

De resultaten van het onderzoek worden gemeld aan het Bestuur, waarna een vergadering van dagelijks bestuur en voorzitter en secretaris Ledenraad wordt bijeengeroepen. Daarin zal het Bestuur de Ledenraad informeren met betrekking tot zijn beslissing over de vervolgstappen en maatregelen inclusief de eventuele disciplinaire maatregelen tegen het betrokken lid.

Elke disciplinaire maatregel moet redelijk en billijk zijn. Afhankelijk van het lokale arbeidsrecht kunnen de maatregelen bestaan uit: een waarschuwing, berisping, of – indien van toepassing - beëindiging van het (vrijwillige) dienstverband of ontslag op staande voet / royerling als lid van EGR. Leden worden schriftelijk geïnformeerd over de opgelegde maatregel. Indien het onderzoek niet tot de conclusie leidt dat de medewerker de regels en richtlijnen heeft overtreden, dan worden alle beschuldigingen uit zijn/haar dossier verwijderd. Het lid wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.

Bovenstaande kan ernstige gevolgen hebben voor de persoon in kwestie. Alle besprekingen over deze persoon worden strikt vertrouwelijk gevoerd. Het (on)bewust naar buiten brengen van informatie over dit proces of deze persoon wordt beschouwd als een zware overtreding van paragrafen 1.2 en 2.1 van deze code. Mochten de beschuldigen onbedoeld in het openbaar zijn gekomen dan wordt d.m.v. van een publicatie in de betreffende media voor een tegenbericht zorg gedragen.