

# **INTEGRITEITCODE**

## **Wooninvesteringsfonds**

## Inhoud

<b>1. WIF als betrouwbare organisatie .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Het naleven van de code .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Tot Slot .....</b>	<b>7</b>

Met de integriteitcode wordt mede uitwerking gegeven aan de beginselen van:

A. AEDESCODE: onder 5 Integer ondernemen

“we ondernemen eerlijk, oprecht en transparant; we dulden geen belangenverstrengeling; we hanteren hiertoe in ieder geval een eigen integriteitbeleid met heldere normen en sancties. Ons integriteitbeleid is openbaar”.

B. GOVERNANCE CODE WONINGCORPORATIES

“het bestuur en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor de inrichting en toepassing van de governance van woningcorporaties en de naleving van de Governance code Woningcorporaties”.

## 1. WIF als betrouwbare organisatie

Het Wooninvesteringsfonds staat midden in de Nederlandse samenleving. We zijn er voor onze huurders, klanten (corporaties) en voelen voortdurend onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. De medewerkers van het WIF doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze huurders, klanten/corporaties en "stakeholders" vertrouwen hebben en houden in het Wooninvesteringsfonds als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van het WIF naar binnen en naar buiten toe bepalen. Dat is voor ons de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitcode. Nog belangrijker dan de code is onze houding en doordesemde cultuur en ons normatieve besef, waarbij strikte omgangsnormen en -waarden gelden en als vanzelfsprekend worden nageleefd bij ons handelen in de praktijk van alle dag.

***Deze integriteitcode geldt voor iedereen die optreedt namens het Wooninvesteringsfonds. Dus niet alleen voor medewerkers, en bestuur, maar ook voor de bedrijven en instanties die werken in opdracht van het Wooninvesteringsfonds. Verder wordt ook het functioneren van de leden van de Raad van Toezicht onder de werking van deze code gebracht. Waar in dit document wordt gesproken van de 'medewerker', wordt tevens bedoeld op de overige genoemde 'representanten' van het Wooninvesteringsfonds.***

Op sommige punten formuleren we de code in de vorm van concrete regels, op andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als doel dat medewerkers/representanten hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen. Niet om deze verantwoordelijkheid van ze over te nemen.

De integriteitcode is een openbaar document (te vinden op onze website [www.wooninvesteringsfonds.nl](http://www.wooninvesteringsfonds.nl)) op de inhoud waarvan wij te allen tijde aanspreekbaar willen zijn. Huurders, klanten/corporaties, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op onze website. Leveranciers en bedrijven die in opdracht voor ons werken zullen wij apart informeren. Zij worden geacht van de inhoud van deze code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels wij hen zullen houden.

### **De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan de inhoud van de integriteitcode:**

- Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Goede communicatie, betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn van cruciaal belang. We moedigen persoonlijke ontwikkeling en het optimaal benutten van persoonlijke talenten aan.
- Binnen het Wooninvesteringsfonds heeft iedere medewerker gelijke kansen op persoonlijke erkenning en loopbaanontwikkeling, ongeacht zijn of haar achtergrond of geloof. Dit geldt ook bij de werving van medewerkers. Wooninvesteringsfonds staat geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie toe. Dit geldt ook voor

ongewenst gedrag binnen of buiten de organisatie. Bij de aanname van nieuw personeel zal standaard een check plaatsvinden op het arbeidsverleden en actief gebruik worden gemaakt van referenties.

- Het Wooninvesteringsfonds biedt haar medewerkers gezonde en veilige werkomstandigheden, die aansluiten bij het in Nederland actueel geldende arbobeleid.

De (arbeids)relatie met het Wooninvesteringsfonds geeft onze medewerkers, bestuurder(s) en leden van de raad van toezicht rechten maar ook plichten. Dit betekent dat sommige zaken voor hen niet met de (arbeids)relatie zijn te combineren. Onze externe relaties moeten hiermee rekening houden en de uitgangspunten van deze code respecteren. Wanneer zij handelen namens het Wooninvesteringsfonds treden zij op conform deze regels.

**Wij vinden het daarom van belang, dat alle betrokkenen zich aan de code conformeren. Er is duidelijk vastgelegd wat kan en wat niet kan en wat mag en niet mag. Dit alles onder het motto:**

***Bij twijfel niet doen!!***

## **2. Het naleven van de code**

### **a. Algemeen**

De medewerkers van het Wooninvesteringsfonds worden geacht elke gedraging die afbreuk doet aan hun integriteit achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitcode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze de situatie vermijden waarin de schijn zich tegen hen of het Wooninvesteringsfonds zou kunnen keren.

We doen zaken met anderen alleen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. Wij houden ons woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, dan leggen wij dat uit. Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

De basisfilosofie in het kader van het gewenste integriteitgedrag zal ook op hoofdlijnen standaard zijn vastgelegd in elke arbeidsovereenkomst met de medewerkers.

### **b. De omgang met klanten en huurders**

- Woningcorporatie het Wooninvesteringsfonds wil proactief en ondernemend, klantgericht en zakelijk zijn. Dit vereist een correcte dienstverlenende instelling van onze medewerkers in de richting van onze klanten (veelal woningcorporaties) en huurders.

- Corporaties/huurders worden steeds met respect behandeld, ongeacht hun 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 klanten en huurders.
- We gaan steeds zeer zorgvuldig en vertrouwelijk om met (klant) informatie. De privacy van klanten en huurders wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van beschikbare kennis/informatie(s) wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

### **c. De omgang met collega's**

Het Wooninvesteringsfonds wil een prettig en veilig werkklimaat bieden. Daarbij hoort bij dat de medewerkers elkaar collegiaal en met respect behandelen. (H)erken de grens van je medemens. Kijk kritisch naar jezelf en je eigen gedrag. Discriminatie, agressie, pesten en/ of (seksuele) intimidatie is uit den boze en worden niet getolereerd.

Een collega is een (interne) klant en dus zijn de opmerkingen onder 2b betreffende de gewenste omgang met klanten ook hierop van toepassing.

### **d. Scheiding werk en privé**

Het Wooninvesteringsfonds hecht groot belang aan haar imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- Wij willen de opdrachtgeversrol van het Wooninvesteringsfonds niet vermengen met de klantrol. Dat betekent in beginsel dat medewerkers privé géén goederen of diensten afnemen bij een bedrijf waar ook het Wooninvesteringsfonds zaken doet of in het recente verleden zaken mee deed. Niet altijd is te vermijden dat er privé –contacten zijn met leveranciers die woonachtig zijn in het woon- en werkgebied van medewerkers. Als dat toch gebeurt dan alleen tegen marktconforme prijzen en de normale voorwaarden.
- De opdrachtverlening door het Wooninvesteringsfonds aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant zoals geformuleerd in het aanbestedingsbeleid. In het bijzonder als het gaat om aanbesteding en opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden werkzaam zijn (in invloedrijke posities).
- Het is niet toegestaan voor medewerkers om voor zichzelf of aanverwanten enige vorm van voordeel of voorrang te regelen, waar het de dienstverlening van of namens het Wooninvesteringsfonds betreft. Dit geldt ook voor woningaankopen, woningbeheer, woningverkoop en/of de financiering daarvan.
- Medewerkers vervullen geen nevenfuncties die in strijd – kunnen – zijn met de belangen van het Wooninvesteringsfonds. Voor het verrichten van alle nevenfuncties gelden de richtlijnen uit de CAO (zie CAO Woondiensten 2007-2008, artikel 2.5). Nevenfuncties worden altijd eerst gemeld bij het bestuur teneinde een eventuele strijdigheid te kunnen vaststellen. Indien het bestuur een

- strijdigheid aanwezig acht, zal deze daarvan gemotiveerd schriftelijk mededeling doen aan de medewerker. Beroep daartegen staat open bij de raad van toezicht.
- Wooninvesteringsfonds sponsort geen initiatieven van en door organisaties die het (persoonlijk) belang van een medewerker voorop stellen, in plaats van het belang van het Wooninvesteringsfonds. Evenmin als het gaat om de sponsoring van een (maatschappelijke) organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.
  - Medewerkers doen periodiek opgave van al hun (financiële) belangen (aandelen etc.) in bedrijven en instellingen waarmee het Wooninvesteringsfonds zaken doet.

#### **e. Relatiegeschenken/ giften en kerstpakketten**

Het is natuurlijk geen probleem als een medewerker incidenteel een klein geschenk aanneemt met een alledaags karakter, zoals een bosje bloemen of een flesje wijn wanneer dit de uitdrukking van waardering betreft. Geschenken in de vorm van geld of waardebonnen mogen onder geen beding worden geaccepteerd. Relatiegeschenken en kerstpakketten mogen met een waarde boven de € 50,- niet worden geaccepteerd. Alle ontvangen relatiegeschenken worden gemeld bij het bestuur. Het Wooninvesteringsfonds wil voorkomen dat relatiegeschenken – kunnen- worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde/te leveren diensten (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van een prijs).

#### **f. Uitnodigingen van derden**

Alle uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen in binnen- en buitenland worden direct gemeld en besproken met het bestuur.

Het bestuur maakt samen met de betreffende medewerker een inhoudelijke afweging en besteedt hierbij aandacht aan de kansen en bedreigingen die het aannemen/ afwijzen van die uitnodiging met zich mee kunnen brengen. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen de redelijke grenzen blijft en in logische verhouding staat tot de aard van het contact. Wanneer er sprake is van een duidelijk meerwaarde voor het Wooninvesteringsfonds (netwerk, verdiepen relatie tijdens uitvoering van werkzaamheden e.d.) kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging zou kunnen worden opgevat als een wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk wordt afgewezen. Wanneer in deze integriteitcode wordt vermeld dat de medewerker dit (onverwijld) dient te melden aan of te bespreken met het bestuur, dan geldt voor het bestuur dat dit dient te worden gemeld binnen het managementteam en/of de raad van toezicht.

Indien een medewerker wordt uitgenodigd om te spreken tijdens een door externen georganiseerd seminar, dan wel wordt gevraagd om een bijdrage te leveren aan een publicatie waartegenover een vergoeding wordt gesteld, dan wordt de vergoeding niet in privé genoten, maar dient het honorarium te worden gestort in de kas van het Wooninvesteringsfonds.

### **g. Fraude/ bedrog/ diefstal/verduistering**

Een werknemer is verplicht zich als een goed werknemer te gedragen. Medewerkers moeten daarom zorgvuldig omgaan met de bedrijfseigendommen van het Wooninvesteringsfonds. Tot de bedrijfseigendommen worden ondermeer gerekend de gegevens die opgeslagen staan op de computers/servers van het bedrijf of daarmee zijn verstuurd, gebouwen, banksaldi, kantoorvoorraden, computers, randapparatuur, telefoons en ter beschikking gestelde vervoermiddelen (leaseauto's). Fraude, bedrog, diefstal en/of verduistering is onder geen beding toegestaan. Hiervan zal onverwijld aangifte worden gedaan bij de politie en het Openbaar Ministerie, onder gelijktijdige ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een privaatrechtelijke claim op teruggave/-betaling van alle waarden en kosten. In het AO/IC beleid zijn procedures opgenomen die het organiseren van fraude e.d. onmogelijk maken c.q. ernstig belemmeren. Door actieve periodieke controles door de interne controller/ externe account en gesprekken met medewerkers moet een cultuur ontstaan die genoemde vergrijpen ontmoedigen en voorkomen.

### **h. Milieu**

Het Wooninvesteringsfonds wil de invloed van haar activiteiten op het milieu tot een minimum beperken. Daarom doet zij bijvoorbeeld actief aan de scheiding van haar afval, aan het recyclen van lege inkt cartridges en beperken van het energiegebruik en daarmee gepaard gaande emissies van rookgassen.

## **3. Tot Slot**

Constaateer je een overtreding of vindt er een incident plaats meldt dit dan bij de leidinggevende en/of bestuurder. Hier kun je ook altijd terecht met je vragen of opmerkingen, die uiteraard vertrouwelijk worden behandeld.

Het niet naleven van de gedragsregels uit deze code kan leiden tot disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals een officiële berisping, een aantekening in het personeelsdossier of ontslag. De zwaarte van de disciplinaire maatregel is daarbij afhankelijk van de ernst van de overtreding(en).

Bij gevallen waar deze gedragscode niet in voorziet beslist het bestuur.