Integriteitscode WYwonen 2025

Versie: concept voor gezamenlijk MT 12 november 2025

1 Wij gaan bewust om met integriteit.

Wij vragen van iedereen in de organisatie om bewust om te gaan met integriteit. Belangrijk is dat iedereen bij twijfel in gesprek gaat. Wanneer je bij twijfel iets toch wil doen, dan zorg je dat je dit vooraf hebt besproken met je leidinggevende. Bij twijfel hoort ook dat je je realiseert dat ook het oordeel van de buitenwereld van belang is. Wanneer handelen daar twijfel kan oproepen vragen wij dat je ook intern het gesprek aan gaat. Spreek met meerdere mensen voordat bij twijfel het besluit wordt genomen om iets te doen. Bij blijvende twijfel is het motto “bij twijfel niet inhalen” van toepassing. Voor de bestuurder betekent dit met de RvC en voor commissarissen dat zij dit met hun medecommissarissen hebben besproken. In de regeling wordt standaard over leidinggevende gesproken, voor bestuurder en RvC moet dit steeds op de bovenstaande manier worden gelezen.

2 Wij gaan goed om met onze maatschappelijke rol.

Iedereen bij WYwonen is zich bewust van het publieke karakter van de organisatie en handelt daarnaar. Hierbij kan er een spanning zijn tussen wat de omgeving vraagt en onze mogelijkheden. Voorop staat dat wij steeds transparant en eerlijk handelen en met oog voor continuïteit van WYwonen en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daarbij gaan wij niet over onze grenzen heen door de continuïteit in gevaar te brengen of strijdig te handelen met onze principes. Tegelijk zorgen wij dat wij onze middelen zo goed mogelijk benutten.

3 Wij bewaken onze onafhankelijkheid in relaties.

In contacten met leveranciers en aannemers handelen wij onafhankelijk, professioneel en integer. In het zaken doen letten we op een goede prijs/kwaliteit verhouding en geven alle betrokkenen een gelijke kans. We voorkomen elke schijn van belangenverstrengeling en gebruiken daarbij ons gezonde verstand. Dit geldt ook voor niet zakelijk relaties. WYwonen wil een actieve rol spelen in de dorpen waar zij woningen heeft. Daarbij hoort ook dat wij proberen een goede relatie te hebben met bijvoorbeeld dorpsoverleggen, politieke partijen, gemeente en andere maatschappelijke organisaties.
Mensen waarmee wij op die manier contact hebben kunnen ook andere belangen hebben. Bijvoorbeeld een eigen bedrijf dat met WYwonen zaken kan doen. Ook bij deze contacten houden wij steeds in het oog dat er geen belangenverstrengeling mag ontstaan.

Ook bij het in privé laten uitvoeren behouden wij onze onafhankelijkheid. WYwonen heeft liever niet dat medewerkers privé opdracht verstrekken aan bedrijven waar ook zakelijk mee wordt samengewerkt. Gezien onze voorkeur om vooral met lokale partijen te werken begrijpen we dat dit soms lastig is. Daarom is het onder bepaalde voorwaarden toegestaan. De voorwaarden zijn:

- De prijs moet reëel zijn;
- Er is een schriftelijk offerte;
- Na afloop van het werk wordt een rekening gestuurd.

Als zo’n situatie zich voordoet, adviseren we dit kenbaar te maken aan je leidinggevende. Als medewerker ben je verantwoordelijk voor de beoordeling van de

geloofwaardigheid van het aanbod c.q. de offerte. Desgevraagd overleg je de offerte en rekening aan je leidinggevende. Leidinggevenden en medewerkers die directe opdrachtgever zijn voor een bedrijf, maken geen gebruik van deze uitzondering.

4 Wij nemen in principe geen geschenken aan

Wij nemen geen geschenken of uitnodigingen aan die twijfel kunnen wekken over onze integriteit. We besteden tijd en aandacht aan het opbouwen en onderhouden van een goede relatie met onze leveranciers. Naar onze overtuiging voegen persoonlijke voordelen niets toe aan een goede werkrelatie. Het aannemen van dure geschenken of giften kan bij de gever verwachtingen scheppen waar we niet aan willen of kunnen voldoen. Een uitzondering kan worden gemaakt voor geschenken of diensten met een waarde onder de 50 euro. Daarbij hanteren we de volgende regels:

- Er worden geen geschenken geaccepteerd die worden aangebonden op het privéadres;
- Geschenken worden ingeleverd bij de staf en periodiek verloot onder het personeel;
- Niet-houdbare geschenken, zoals taart, worden aangeboden in de kantine;
- Medewerkers die in het kader van hun functie bij WYwonen als dank voor een presentatie, lezing etc. een geschenk, waardebon, chocolade o.i.d. (met uitzondering van bederfelijke waren die je niet kunt delen met collega’s, zoals een bos bloemen) mogen deze zelf houden.
- Ook medewerkers die bij hun afscheid van WYwonen geschenken krijgen die binnen de regels vallen, mogen deze zelf houden.
- Deze uitzonderingen zijn niet van toepassing bij giften en geschenken van een relatie ten tijde van gesprekken of onderhandelingen met deze relatie over opdrachtverlening. Dan wordt er nooit een geschenk of gift aangenomen, ongeacht de waarde.

Verder genieten wij geen persoonlijke voordelen. Op uitnodigingen van derden voor bijeenkomsten gaan wij uitsluitend in als deze een meerwaarde hebben voor WYwonen en geen schijn van belangenverstrengeling kunnen opleveren. Dit meld je en bespreek je met je leidinggevende.

5 Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfseigendommen

In alle organisaties speelt de vraag in hoeverre bedrijfsmiddelen privé mogen worden gebruikt. “Wie appelen vaart, die appelen eet”, is een veelgehoord credo om dit gebruik goed te keuren. Toch zijn bedrijfsmiddelen niet van de medewerkers en is de mogelijkheid tot het privé kunnen gebruiken ervan soms ongelijk verdeeld binnen de organisatie. Zeker in een maatschappelijke onderneming, zoals WYwonen is, moet er dan ook zorgvuldig mee worden omgegaan. Een enkele keer een kopietje maken voor eigen gebruik kan natuurlijk wel zolang het beperkt blijft. We gebruiken bedrijfsmiddelen spaarzaam. Als er specifieke regelingen voor zijn, zoals voor een mobiele telefoon of bedrijfsvoertuig dan nemen we kennis van die regeling en gedragen ons daarnaar. Tijdens werktijd privé telefoneren, mailen of iets opzoeken is niet altijd te vermijden. We doen dit echter beperkt en mocht het een keer nodig zijn en meer tijd vragen dan compenseren wij dit.

6 Wij handelen zelf met respect en spreken elkaar aan

We behandelen onze collega’s met respect, zoals we zelf ook behandeld willen worden. We praten niet achter iemands rug over hem of haar. Ook respecteren we dat we niet allemaal hetzelfde zijn. We spreken elkaar aan op ongewenst of niet

integer gedrag. Dat is misschien niet altijd gemakkelijk, maar ongewenst gedrag kan op een afdeling de sfeer negatief beïnvloeden. Het kan irritatie opwekken. Het is beter om met elkaar te praten in plaats van over elkaar.

7 Grote opdrachten zijn altijd door meerdere medewerkers bekeken

Procedures zijn altijd zo ingericht dat bij besluiten of handelingen die een grote waarde vertegenwoordigen, altijd meerdere medewerkers een essentiële bijdrage leveren, waarbij ieder verantwoordelijk is voor het integer verlopen van de handeling of de besluitvorming. In de procuratieregeling en het aanbestedingsbeleid wordt uitgewerkt wanneer sprake is van grote opdrachten. Situaties waarin dit niet gebeurt, worden intern aan de orde gesteld.

8 In ons werk laten we zien dat wij handelen volgens onze normen en waarden

Wij laten in ons handelen zien dat WYwonen het vertrouwen van de maatschappij waard is. Je beseft dat je onderdeel bent van een maatschappelijke organisatie met een publieke taak op het terrein van wonen en leefomgeving en probeert met je handelen het vertrouwen in WYwonen te versterken.
Bij de uitvoering van de taken:

- wordt conform de wettelijke voorschriften en algemeen aanvaarde gedragsregels gewerkt;
- wordt respectvol omgegaan met klanten en wordt respectvol over ze gesproken, ongeacht afkomst, religie, taal, gedragingen, etc.;
- wordt er niet gediscrimineerd en worden geen voorkeursbehandelingen verleend;
- laten wij geen ongewenst gedrag zien zoals (sexueel) intimideren, bedreigen, pesten, agressie en geweld;
- wordt beseft dat wij in dorpen werken waar verhalen snel rond gaan;
- wordt persoonlijk en zakelijk gescheiden;
- wordt op een professionele, klantgerichte manier gewerkt. Betrokkenen worden juist, tijdig en volledig geïnformeerd. Situaties waarin niet volgens de professionele normen kan worden gewerkt, worden intern aan de orde gesteld.

9 Wij gaan zorgvuldig om met informatie

Informatie over klanten en relaties gebruiken we alleen in ons werk en om ons werk goed te kunnen doen. We staan er garant voor dat gevoelige of persoonlijke informatie over klanten, relaties en WYwonen niet bij mensen terecht komt die daar niets mee te maken hebben.

10 Wij laten bij werving zien dat integer handelen bij onze organisatie hoort

Integriteit heeft een duidelijke plaats in het wervingsbeleid. Wij laten zien dat wij integer handelen bij werving en selectie en verwachten van potentiële medewerkers dat zij integer handelen en dat bijvoorbeeld alle informatie geleverd ten behoeve van de aanstelling juist en relevant is. Wij vragen daarom van alle nieuwe medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

Bij werving en selectie zorgen wij dat wij eerlijke kans op aanstelling hebben en kunnen op een zorgvuldige en vertrouwelijke behandeling van sollicitaties. Wanneer wij met het oog op de totale organisatie kiezen voor voorrang voor kandidaten die aan bepaalde eisen voldoen, dan zijn wij hier vooraf helder over.

11 Wij vermijden nevenfuncties of persoonlijke relaties die twijfel kunnen oproepen

Wij vervullen geen nevenfuncties die in strijd – zouden kunnen – zijn met de belangen van WYwonen. Conform de cao (artikel 2.5) vragen we vooraf toestemming.
Een familie- of privérelatie binnen de organisatie kan de professionele distantie, het onderlinge vertrouwen of onafhankelijkheid in de weg staan. WYwonen stelt bij nieuwe vacatures in principe geen medewerkers aan die familielid of relatie is van medewerkers van WYwonen. Bij (nieuwe) relaties tussen medewerkers moet dit aan de bestuurder gemeld worden. Relaties tussen leidinggevende en medewerkers zullen tot afspraken over beëindiging van het dienstverband van één van de twee betrokkenen leiden.