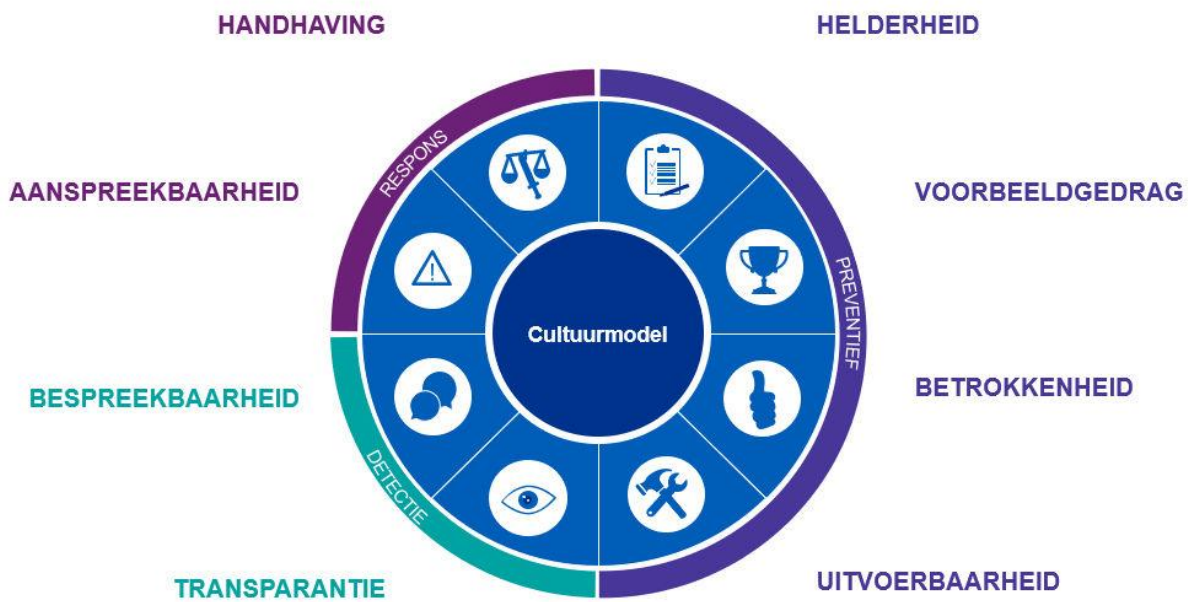


Integriteitscode Elan Wonen

‘Het juiste doen, ook als niemand kijkt’



Cultuurmodel integriteit van KPMG

Opgesteld door: Werkgroep integriteitscode en integriteitsambassadeurs Elan Wonen

Vastgesteld op 5 april 2022 door het directieoverleg en op 13 april 2022 heeft de OR instemming verleend.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Uitgangspunten	4
2. Richtlijnen voor integer gedrag	5
2.1 Omgaan met elkaar, huurders, leveranciers en andere belanghebbenden	5
2.2 Veilige werkomgeving	5
2.3 Vragen die helpen bij het behandelen van een dilemma.	5
2.4 Soorten integriteitsdilemma's	5
2.4.1 Geschenken en voordelen	6
2.4.2 Onafhankelijkheid in relaties	6
2.4.3 Opdrachten verstrekken en zaken doen met familieleden of persoonlijke relaties	6
2.4.4 Privé-opdrachten aan leveranciers van Elan Wonen	7
2.4.5 Woningtoewijzing	7
2.4.6 Zelf huurder van Elan Wonen	7
2.4.7 Familieleden of persoonlijke relaties zijn huurder van Elan Wonen	8
2.4.8 Nevenfuncties	8
2.4.9 Privérelaties binnen Elan Wonen	8
2.4.10 Huurders die medewerkers in privé benaderen	8
2.5 Het verstrekken van informatie over Elan Wonen	9
2.6 Richtlijnen informatie over personen	9
2.7 Zorgvuldigheid met bedrijfsinformatie	9
2.8 Het gebruik van ICT-middelen van Elan Wonen	10
2.9 Het gebruik van een bedrijfsauto/-fiets of auto van de zaak	10
3. De organisatie van integriteit bij Elan Wonen	11
3.1 Inbedding van integriteit in de organisatie	11
3.2 Structurele verankering van integriteit bij Elan Wonen	12
4. Aanpak bij een integriteitsmelding	13
4.1 Melden niet integer handelen	13
4.2 Onderzoek integriteitsschending	13
Bijlage: voorbeelden integriteitsdilemma's	14

Inleiding

Elan Wonen is een maatschappelijke organisatie die werkt met een schaars goed: betaalbare woningen in Haarlem en Heemstede. Bovendien gaan er grote bedragen om in bijvoorbeeld vastgoedprojecten, waarbij grote zorgvuldigheid belangrijk is. Een integere organisatie is daarom een vereiste. Dit betekent dat alle medewerkers van Elan Wonen in alle omstandigheden, alle huurders, alle leveranciers, alle samenwerkingspartners, alle andere belanghebbenden en elkaar eerlijk, met respect en oprecht benaderen.

In veel situaties is vooraf heel eenvoudig aan te geven waar de grens ligt tussen eerlijkheid en oneerlijkheid, tussen oprechtheid en verborgen agenda's en tussen betrouwbaarheid en onbetrouwbaarheid.

In een aantal gevallen is deze grens niet zo duidelijk. Voor deze situatie geldt deze integriteitscode: waar ligt bij Elan Wonen de grens tussen integer en niet-integer gedrag? De code gaat in op algemeen geldende richtlijnen voor Elan Wonen en moet worden gezien als een vertrekpunt voor nadere uitwerking, want:

- het geeft geen duidelijkheid over alle mogelijke situaties in de verschillende teams van Elan Wonen.
- het geeft geen duidelijkheid voor situaties die zich nog niet eerder hebben voorgedaan.

Daarom is het belangrijk dat in ieder team regelmatig gesprekken plaatsvinden over integriteit en dilemma's in de dagelijkse praktijk. Op die manier worden onduidelijke grenzen tussen integer en niet-integer handelen verhelderd. Het is de bedoeling om integer handelen, en het bespreken hiervan, een natuurlijk onderdeel te laten zijn van de dagelijkse praktijk.

Proces van beleidsontwikkeling

In 2019 is Elan Wonen gestart met een organisatiebreed integriteitstraject. Dit traject had als doel om de bewustwording rondom integriteitsdilemma's te vergroten. Er is een nulmeting geweest en teambijeenkomsten waarin de uitkomsten zijn besproken en vertaald naar de praktijk van de teams. Op basis van de teambijeenkomsten is het integriteitsbeleid uit 2017 herzien. Dit stuk is het resultaat!

Het integriteitstraject is begeleid door KPMG, gebruikmakend van het Cultuurmodel integriteit dat uitgaat van 8 componenten die voorkomen bij integriteitsdilemma's. Het model is weergegeven op het voorblad van dit beleid.

Integriteitsambassadeurs

Om het onderwerp integriteit levend en actueel te houden in de organisatie, is er een groep integriteitsambassadeurs geformeerd. Dit is een brede vertegenwoordiging van collega's uit de organisatie die affiniteit heeft met het onderwerp en zich inzet om integriteit en -dilemma's bespreekbaar te maken.

1. Uitgangspunten

Elan Wonen streeft, met deze integriteitscode, naar een duidelijk kader voor medewerkers over integer gedrag. Het kan gebeuren dat zich situaties voordoen die niet zijn beschreven in de richtlijnen. Daarom is het belangrijk dat uitgangspunten benoemd zijn, die altijd gelden voor integer handelen. Bij onduidelijkheid of twijfel is het bespreken van de situatie met een leidinggevende, de compliance officer (rol van de bestuurssecretaris), de integriteitsambassadeurs of de externe vertrouwenspersoon aan te bevelen.

De uitgangspunten bij integriteitsdilemma's:

- Integriteit en transparantie worden altijd in acht genomen bij het maken van beslissingen. Elan Wonen voert haar activiteiten oprecht en transparant uit, met oog voor de belangen van degenen met wie zij zaken doet en voor de samenleving in het algemeen. Dit betekent ook dat Elan Wonen er alles aan doet om besluiten/werkwijzen te voorkomen waarbij het risico bestaat dat de schijn tegen werkt.
- Medewerkers van Elan Wonen realiseren zich dat zij bij een corporatie werken die maatschappelijk-sociale doelstellingen heeft. Zij aanvaarden dit als leidend motief voor de uitoefening van hun werk. Het maatschappelijk belang gaat altijd boven andere belangen en eigen gewin.
- Elan Wonen houdt zich aan de geldende wet- en regelgeving. Iedereen is, via cursussen en trainingen, op de hoogte van relevante wet- en regelgeving in zijn of haar vakgebied, en handelt hier ook naar. Tegelijkertijd weten we dat wet- en regelgeving zeer uitgebreid en soms complex is. Bij twijfel neemt de medewerker de verantwoordelijkheid uitlegte vragen bij een collega of leidinggevende. Bij twijfel of het ontbreken van specifieke kennis wint Elan Wonen extern juridisch advies in.
- Medewerkers van Elan Wonen handelen naar de richtlijnen van deze integriteitscode.
- Medewerkers van Elan Wonen worden aangemoedigd om integriteitsdilemma's te bespreken. Zij kunnen erop vertrouwen dat ze niet worden geconfronteerd met de nadelige gevolgen hiervan.
- Elan Wonen werkt samen met leveranciers. De reputatie en betrouwbaarheid van leveranciers zijn een onderdeel van de selectiecriteria. Onder leveranciers worden ook (onder)aannemers verstaan.
- Ook medewerkers van leveranciers die direct contact hebben met huurders of andere belanghebbenden van Elan Wonen worden geacht deze code te kennen en naar deze code te handelen.

2. Richtlijnen voor integer gedrag

Elan Wonen bereikt haar maatschappelijke doelstellingen in samenwerking met verschillende partijen. Zowel intern met collega's als extern met huurders, leveranciers, gemeenten en andere belanghebbenden. Het is daarom belangrijk dat afspraken worden gemaakt over hoe Elan Wonen professioneel, en met respect voor anderen, samenwerkt. Een cultuur waar mogelijke integriteitsdilemma's bespreekbaar zijn, is de belangrijkste voorwaarde voor een integere organisatie.

Dit hoofdstuk geeft richtlijnen aan (zonder volledig te willen zijn). Deze zijn bedoeld om een kader te bieden dat helpt om gedrag en beslissingen af te wegen en daarmee te voorkomen dat er een situatie ontstaat die lastig uit te leggen is (denk aan belangenverstrengeling of onzorgvuldigheid). Belangrijk is om dilemma's steeds tijdig te bespreken met je leidinggevende, in jouw team of met de (externe) vertrouwenspersoon.

2.1 Omgaan met elkaar, huurders, leveranciers en andere belanghebbenden

Medewerkers behandelen elkaar, huurders, leveranciers en andere belanghebbenden met respect. Ongeacht afkomst, religie, etniciteit, seksuele geaardheid, sekse of politieke overtuiging. Verbale of non-verbale discriminerende en seksistische uitingen passen daar nadrukkelijk niet bij. Medewerkers spreken met respect over elkaar, huurders, leveranciers en andere belanghebbenden.

2.2 Veilige werkomgeving

Elan Wonen biedt een veilig en prettig werkklimaat. Collegialiteit en respect horen daarbij. Medewerkers kennen en herkennen de grenzen van anderen, blijven kritisch op zichzelf en staan open voor respectvolle feedback over eigen gedrag. Discriminatie, agressie, pesten en (seksueel) geweld worden niet getolereerd.

Voor een nadere uitwerking zie het protocol [Ongewenst gedrag](#).

2.3 Vragen die helpen bij het behandelen van een dilemma

Bij een dilemma of 'grijs gebied' kunnen de volgende overwegingen helpen:

- Is dit toegestaan?
- Is dit in overeenstemming met de gedragscode en/of de algemeen geldende normen en waarden?
- Kan ik mijzelf recht in de spiegel blijven aankijken?
- Zou ik dit in de krant willen lezen?
- Wil ik de volledige verantwoordelijkheid nemen voor deze beslissing?
- Wat zou een huurder hiervan vinden?
- Kan ik dit zonder schaamte vertellen op de verjaardag van mijn oma?

2.4 Soorten integriteitsdilemma's

Het aantal integriteitsdilemma's is eindeloos. Het is onbegonnen werk om alle mogelijke dilemma's te beschrijven. Er is een aantal categorieën te onderscheiden die hieronder zijn uitgewerkt. Dit geeft een beeld van de verschillende situaties/relaties waarbinnen dilemma's zich kunnen voordoen.

2.4.1 Geschenken en voordelen

Het komt voor dat leveranciers of andere belanghebbenden geschenken en voordelen aanbieden. Hieronder worden ook diners, lunches, symposia, lezingen en borrels verstaan. In beginsel stellen medewerkers van Elan Wonen zich terughoudend op bij geschenken en voordelen om beïnvloeding vanuit de leverancier te voorkomen.

Indien je een relatiegeschenk ontvangt van een relatie, lever je deze in bij de medewerker interne zaken. In januari van ieder volgend jaar worden de cadeautjes in de vorm van een tombola verloot.

Als het geschenk of het voordeel de grens van € 50,- overschrijdt, accepteer je dit niet. Geldbedragen worden ook altijd geweigerd, ongeacht de hoogte van het bedrag. Bij twijfel kun je overleggen met jouw leidinggevende, zodat je samen een besluit neemt over hoe je kunt omgaan met de situatie.

In de inleiding schreven we al dat het onmogelijk is om ieder mogelijk voorval waarbij integriteit een rol speelt, te beschrijven. Dat is zeker zo bij het aanbieden of aannemen van geschenken en/of het verkrijgen van voordelen. We werken daarom met een drietal afwegingen die helpen bij de vraag of iets acceptabel is.

Drie afwegingen die bepalen wat acceptabel is bij geschenken

Elan Wonen werkt met drie afwegingen die moeten helpen bij de vraag of een geschenk of voordeel acceptabel is. Het gaat om de volgende afwegingen:

- **Bedrijfsbelang:** Is het geschenk of het voordeel in het *bedrijfsbelang* of in het belang van de individuele werknemer? Het bedrijfsbelang is altijd duidelijk aanwijsbaar en herkenbaar.
- **Proportionaliteit:** Staat het geschenk of het voordeel in verhouding tot de gelegenheid en de ontvanger?
- **Situationeel:** Valt het geschenk of het voordeel binnen een logische context?

In de bijlage van dit beleid is een tweetal voorbeelden uitgewerkt aan de hand van deze drie afwegingen.

Openheid is een belangrijk onderdeel van integriteit. Los van de drie afwegingen of iets in het bedrijfsbelang, proportioneel en situationeel is, moet een geschenk of voordeel daarom altijd bij de leidinggevende gemeld worden en/of overleg plaatsvinden.

2.4.2 Onafhankelijkheid in relaties

Medewerkers van Elan Wonen mijden persoonlijke activiteiten en financiële belangen die nadelig kunnen zijn voor Elan Wonen. Hieronder is uitgewerkt wat hier precies mee wordt bedoeld.

2.4.3 Opdrachten verstrekken en zaken doen met familieleden of persoonlijke relaties

De richtlijn is dat er geen opdrachten worden verstrekt aan familie of persoonlijke relaties. Hierbij kan belangenverstrengeling spelen en dat willen we te allen tijde voorkomen.

Het kan zijn dat Elan Wonen zaken doet met een persoonlijke relatie van jou, zonder dat jij direct betrokken bent. In dat geval is transparantie belangrijk. Maak de relatie duidelijk. Voorkom dat je zelf betrokken bent in de samenwerking, bijvoorbeeld bij het

maken van werkafspraken of controleren van facturen. Deze rol kan een collega of jouw leidinggevende beter vervullen om de schijn van belangenverstremgeling te voorkomen.

Een andere optie is de samenwerking met een zakelijke relatie. Misschien ken je iemand van je vorige werk met wie je prettig samenwerkte. Dit hoeft geen bezwaar te zijn. Zorg dat de relatie duidelijk is, dat je hierover transparant bent naar betrokken partijen en je leidinggevende en trek je terug uit het keuzep proces en maken van samenwerkingsafspraken. Hiermee voorkom je de schijn van belangenverstremgeling.

2.4.4 Privé-opdrachten aan leveranciers van Elan Wonen

De richtlijn is dat medewerkers, zeker als zij vanuit hun functie samenwerken met leveranciers (denk aan aannemers), in privé geen opdrachten verstrekken aan leveranciers van Elan Wonen. Het is belangrijk om transparant en open te zijn wanneer je privé overweegt een opdracht te verstrekken aan een leverancier van Elan Wonen. Bespreek dit altijd met je leidinggevend en om (de schijn van) belangenverstremgeling te voorkomen. Een actuele lijst met de leveranciers van Elan Wonen is beschikbaar op Elan Home.

2.4.5 Woningtoewijzing

Woningtoewijzing luistert nauw en is een gevoelig proces in de corporatie. Voor medewerkers die betrokken zijn bij woningtoewijzing is het niet toegestaan om een woning toe te wijzen aan een persoon waarmee een persoonlijke relatie bestaat (denk aan familie of vrienden). Als er een bekende kandidaat is voor een woning, maakt de medewerker dit kenbaar aan de leidinggevende en trekt zich terug uit het werkproces. Er wordt een collega aangewezen die de toewijzing overneemt. Ook is het niet geoorloofd om kandidaat-huurders te bevoorrecht en te benadelen door het delen of achterhouden van informatie. Alle woningzoekenden hebben gelijke kansen op een woning.

Woningen zijn bedoeld voor onze doelgroep; woningzoekenden. Een woning wordt daarom nooit via een (commerciële) makelaar of andere tussenpersoon verhuurd.

2.4.6 Zelf huurder van Elan Wonen

Medewerkers die zelf een woning huren van Elan Wonen, melden dit vooraf of bij indiensttreding bij hun leidinggevende. De leidinggevende vraagt hier ook actief naar tijdens de sollicitatieprocedure als de kandidaat woonachtig is in het werkgebied van Elan Wonen. Zowel bij nieuwe indiensttreding, als wanneer een medewerker gedurende het dienstverband gaat huren bij Elan Wonen, wordt er extra aandacht besteed aan eventuele dilemma's. Leidinggevende en medewerker bespreken deze dilemma's met elkaar. De leidinggevende beslist, samen met HR, of en in welke mate belangentegenstellingen kunnen ontstaan en treft maatregelen indien noodzakelijk. Denk hierbij aan pre-employment screening of het inbouwen van extra checks bij de uitvoering van het werk (toegang eigen klant dossier en dat van bure, 4-ogenprincipe, enz.).

Bij de toewijzing van woningen geldt voor medewerkers exact dezelfde procedure als voor niet-medewerkers van Elan Wonen. Dit geldt voor de verhuur van sociale huurwoningen en vrije sectorwoningen, hoewel voor beiden een aparte procedure geldt. Medewerkers van Elan Wonen worden niet bevoorrecht, maar ook niet benadeeld. Om (de schijn van) bevoorrecht en te voorkomen worden vrije sector verhuringen aan

medewerkers altijd in het directieoverleg besproken voordat het contract wordt getekend. Voor tijdelijke verhuur geldt dat is belegd is bij een externe partij om belangenverstremgeling te voorkomen.

2.4.7 Familieleden of persoonlijke relaties zijn huurder van Elan Wonen

Als familieleden of persoonlijke relaties een woning huren van Elan Wonen, en jij werkt in een functie waar je regelmatig contact hebt met huurders, is het van belang dat je hier melding van maakt bij je leidinggevende. Samen met jouw leidinggevende breng je in kaart of en in welke mate er afspraken moeten worden gemaakt om jouw directe betrokkenheid te verminderen. Deze afspraken zijn ervoor bedoeld om (de schijn van) belangenverstremgeling te voorkomen. In deze situatie ben je er zelf ook verantwoordelijk voor dat je terugtreedt of niet betrokken raakt bij besluitvorming.

2.4.8 Nevenfuncties

Betaalde nevenfuncties worden vooraf, of bij indiensttreding, gemeld bij de leidinggevende en hetzelfde geldt voor onbetaalde bestuursfuncties, zoals een commissariaat. Dit is bedoeld om na te gaan of er kans is op belangenverstremgeling. Als daar sprake van is dan kan de leidinggevende besluiten dat de nevenfunctie niet te combineren is met de functie bij Elan Wonen. De medewerker krijgt in dat geval geen akkoord. Om die reden hebben medewerkers van Elan Wonen geen zitting in de gemeenteraad van de gemeenten Haarlem en Heemstede.

2.4.9 Privérelaties binnen Elan Wonen

Het kan gebeuren dat tussen collega's liefdesrelaties ontstaan. In sommige gevallen kan dit leiden tot (de schijn van) belangenverstremgeling. Daarom is het van belang om serieuze liefdesrelaties, die op het werk ontstaan, te bespreken met de leidinggevende. Gezamenlijk brengen jullie in kaart hoe met die situatie om wordt gegaan. Uitgangspunt daarbij is om belangenverstremgeling en andere ongewenste situaties te voorkomen.

Liefdesrelaties tussen de direct leidinggevende en ondergeschikte zijn om diezelfde reden van belang om tijdig te melden. Indien het zich voordoet, is een aanpassing in het werk/de functie noodzakelijk. Hierbij is het uitgangspunt dat er niet langer sprake zal zijn van een hiërarchische verhouding.

Als er iemand solliciteert die een familie- of vriendschapsband heeft met een medewerker solliciteert dan wordt dit in een zo vroeg mogelijk stadium kenbaar gemaakt door de medewerker aan de leidinggevende en de HR-adviseur. Door de leidinggevende en HR wordt geoordeeld of de familierelatie tot dilemma's en belangenverstremgeling in het werk kan leiden. Beoordeeld wordt of er geen situatie ontstaat waarbij een belangenverstremgeling zou kunnen optreden. Bijvoorbeeld: een hiërarchische verhouding tussen bekenden is bijvoorbeeld niet toegestaan vanwege de (schijn van) belangenverstremgeling (bijvoorbeeld leidinggeven aan een familielid). Een vriend die werkt in een ander team hoeft niet direct een probleem te vormen, hier speelt geen hiërarchische verhouding en is de kans op belangenverstremgeling veel kleiner.

2.4.10 Huurders die medewerkers in privé benaderen

Het kan voorkomen dat je door een (kandidaat-)huurder of een andere relatie van Elan Wonen privé wordt benaderd. Bijvoorbeeld op je privémail of via social media. In deze

gevallen ga je niet inhoudelijk op de benadering in. Je verwijst direct terug naar de wijze waarop je zakelijk kunt worden bereikt en geeft duidelijk de werkwijze van Elan Wonen aan.

2.5 Het verstrekken van informatie over Elan Wonen

Bestaat vanuit de functie directe betrokkenheid bij het verstrekken van informatie (van behaalde resultaten) over Elan Wonen? Dan zorg je voor juiste en volledige informatievoorziening. De afdeling Rapportage & Control (R&C) is verantwoordelijk voor het verstrekken van financiële informatie. Medewerkers van andere afdelingen kunnen alleen na goedkeuring door R&C financiële informatie verstrekken.

Op je persoonlijke social media-accounts ben je terughoudend met het verstrekken van informatie over Elan Wonen. Uiteraard is het delen en liken van berichten van Elan Wonen zelf wél toegestaan. Dit wordt zelfs gestimuleerd en aangemoedigd door het team Communicatie.

2.6 Richtlijnen informatie over personen

Medewerkers die vanuit hun functie direct betrokken zijn bij, gebruik maken van of zorgdragen voor verwerking van informatie over personen, zijn verantwoordelijk voor de vertrouwelijkheid hiervan. Het verstrekken van informatie over personen gebeurt alleen op basis van een wettelijke plicht. Verder neemt iedereen voldoende maatregelen om het ongewenst verspreiden van deze informatie (datalekken) te voorkomen. Indien onverhoopt toch een datalek of een vermoeden hiervan plaatsvindt, vindt direct melding plaats bij de functionaris gegevensbescherming. Deze functionaris zorgt voor melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Hier wordt een register datalekken bijgehouden. Bij Elan Wonen bekleedt de bestuurssecretaris de rol van functionaris gegevensbescherming.

Zie ook het de [scenariokaart datalekken](#).

Privacyregels

De volgende privacyregels worden in acht genomen:

- Persoonsgegevens worden in principe niet gebruikt, tenzij het noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden;
- Alleen geldig verkregen persoonsgegevens worden gebruikt;
- Met bijzondere persoonsgegevens wordt extra zorgvuldigheid in acht genomen;
- In noodsituaties mogen persoonsgegevens worden gebruikt;
- De rechten van betrokkenen worden gerespecteerd;
- Privacy als onderwerp wordt bespreekbaar gemaakt.

2.7 Zorgvuldigheid met bedrijfsinformatie

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de vertrouwelijkheid van informatie die tijdens het werk wordt gebruikt. Het heeft de voorkeur om bedrijfsinformatie digitaal op te slaan. Alleen als het voor de functie-uitoefening nodig is, wordt gebruik gemaakt van informatie op papier. Met deze werkwijze kun je makkelijk en veilig over de informatie beschikken, zowel thuis als op kantoor.

Onderstaande richtlijnen voor vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie worden in acht genomen:

- Bij vertrek van de werkplek worden documenten opgeborgen;

- Na gebruik van de printer wordt het document uit de printrij verwijderd en direct uitgelogd;
- Vertrouwelijke documenten worden gedeponereerd in de daarvoor bestemde containers;
- Gebruikte kantoormiddelen worden opgeruimd;
- Surfaces worden veilig afgesloten. Ook als je tijdelijk je werkplek verlaat;
- Surfaces worden opgeborgen in de persoonlijke kluisjes of meegenomen naar huis;
- Met wachtwoorden wordt vertrouwelijk en zorgvuldig omgegaan en/of met niemand gedeeld;
- Whiteboards en flip-overs worden leeggemaakt na gebruik.

Medewerkers die de beschikking hebben over een auto van Elan Wonen, dragen zorg voor een nette en opgeruimde auto (documenten niet zichtbaar in de auto) en laten laptops en andere ICT-middelen van Elan Wonen niet in de auto achter.

Ook voor thuiswerken zijn de punten onverminderd van kracht. Voor punt drie geldt dat je zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid in acht neemt bij vertrouwelijke documenten. Zodra je op kantoor bent, deponereer je dergelijke stukken in de daarvoor bestemde papiercontainers.

2.8 Het gebruik van ICT-middelen van Elan Wonen

Iedere medewerker van Elan Wonen krijgt de beschikking over voldoende bedrijfsmiddelen voor het uitoefenen van de functie. Deze middelen worden in principe alleen hiervoor ingezet en privégebruik blijft zoveel mogelijk beperkt en mag nooit worden aangewend in strijd met de doelstellingen van Elan Wonen. Het gebruik van de mobiele telefoon is hierop een uitzondering; die mag voor privégebruik worden ingezet binnen de abonnementskaders van Elan Wonen. Medewerkers tekenen een gebruikersovereenkomst voor alle artikelen die zij in bruikleen hebben. In deze overeenkomst zijn de richtlijnen gemeld. Bij uitdiensttreding worden bedrijfsmiddelen weer ingeleverd bij Elan Wonen. Hierbij valt te denken aan ICT-middelen, bedrijfsauto's en ook bedrijfskleding.

Als een medewerker onkosten maakt voor het uitoefenen van de functie en deze declareert bij Elan Wonen, wordt hierover vooraf overeenstemming bereikt met de leidinggevende. Er worden altijd bewijsstukken ingediend.

2.9 Het gebruik van een bedrijfsauto/-fiets of auto van de zaak

Medewerkers die vanuit hun functie gebruik moeten maken van een bedrijfsvoertuig ondertekenen de [regeling rittenregistratie](#). In de regeling zijn gedragsregels en gebruikersvoorschriften vastgelegd.

Met medewerkers die een auto van Elan Wonen ter beschikking krijgen, wordt een aparte overeenkomst afgesloten waarin voorwaarden en regels staan beschreven.

3. De organisatie van integriteit bij Elan Wonen

Met alleen een integriteitscode heeft Elan Wonen nog niet een integere cultuur geborgd, of met andere woorden: 'het zit daarmee nog niet in het ELAN-DNA'. Daarvoor zijn procesmatige en structurele maatregelen noodzakelijk.

Ook zijn verschillende thema's uitgewerkt in interne gedragscodes.

In onderstaande onderdelen van dit hoofdstuk wordt ingegaan op deze procesmatige en structurele inbedding.

3.1 Inbedding van integriteit in de organisatie

Elan Wonen is een maatschappelijke onderneming. Hieruit vloeit direct de noodzaak van integer handelen voort. Integriteit moet een automatisme zijn, het moet 'tussen de oren zitten'. Integriteit is een belangrijk leidend principe voor alle handelingen bij Elan Wonen. Daarom is een aantal maatregelen getroffen om integer handelen bij Elan Wonen te bevorderen:

- Elan Wonen heeft heldere richtlijnen en kaders voor integer handelen. Deze integriteitscode draagt hieraan bij. Het is een vertrekpunt dat per afdeling wordt vertaald naar leidende principes voor integer handelen.
- De wereld verandert continu. Daarom wordt deze code 1x per jaar beoordeeld op actualiteit.
- AO/IC procedures (administratieve organisatie/interne controle) worden 1x per jaar geanalyseerd en waar nodig aangepast. Procedures waarbij een grote waarde in het spel is (bijvoorbeeld aanbestedingen) zijn altijd zo ingericht dat hierbij meerdere personen betrokken zijn;
- Het kan gebeuren dat je als medewerker op een (mogelijke) integriteitskwesitie stuit. Dat is heel vervelend en vaak ook een onaangename verrassing. In dat geval is het prettig dat je dit kunt delen en je zorgen kunt uiten. Leidinggevenden zijn het eerste aanspreekpunt en als dat onprettig voelt kun je altijd terecht bij de compliance officer of de externe vertrouwenspersoon. Voor het melden van integriteitskwesities geldt: bij twijfel doen. Leidinggevenden zijn er verantwoordelijk voor dat integriteitsmeldingen nooit mogen leiden tot nadelige consequenties voor de melder. Nadere informatie over meldingen integriteitskwesities is opgenomen in de [Klokkenluidersregeling](#) van Elan Wonen.
- Medewerkers van Elan worden ondersteund om hun werk te kunnen vervullen. Hiervoor worden processen goed ingericht, krijgen de medewerkers de beschikking over de juiste (bedrijfs)middelen en worden realistische verwachtingen gewekt. Dit stelt medewerkers in staat hun werk goed en integer uit te voeren.
- Integriteit wordt *levend* gehouden bij Elan Wonen. Het onderwerp integriteit wordt regelmatig in teamoverleggen en in het managersoverleg besproken. Er kan dan gesproken worden over dilemma's, nieuwe richtlijnen, enzovoort.
- Medewerkers spreken elkaar aan op gedrag, ook als het soms lastig is. Hierin kan de leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon (zie paragraaf 3.3) adviseren.
- Elan Wonen kan onverhoopt worden geconfronteerd met niet integer gedrag. Dit kan in sommige gevallen tot nader onderzoek leiden en mogelijk tot sancties. Met inachtneming van privacy van betrokkenen wordt in dergelijke gevallen over de voortgang van het onderzoek gerapporteerd en in ernstige situaties over de opgelegde sanctie gecommuniceerd met de medewerkers.
- Bij werving en selectie speelt integriteit altijd een rol. Opgevoerde diploma's worden bij twijfel getoetst op echtheid. Het overleggen van een verklaring omtrent gedrag is voor

alle functies een voorwaarde voor een arbeidsovereenkomst met Elan Wonen. Bij indiensttreding wordt deze integriteitscode ter ondertekening voorgelegd aan nieuwe medewerkers.

3.2 Structurele verankering van integriteit bij Elan Wonen

Rol leidinggevende

Leidinggevend en vervullen een belangrijke rol in deze integriteitscode. Zij geven duidelijkheid over integer gedrag, geven het goede voorbeeld, maken het onderwerp 'integriteit' bespreekbaar in het teamoverleg en in bilaterale overleggen. Zij stellen zich open voor feedback op hun eigen gedrag, zijn het eerste aanspreekpunt bij meldingen en bij dilemma's en treden op bij (vermoedens van) niet integer handelen. Leidinggevend en agenderen het onderwerp integriteit regelmatig in teamoverleggen.

Compliance officer

Elan Wonen heeft een compliance officer aangesteld. Deze rol wordt vervuld door de bestuurssecretaris. De compliance officer is verantwoordelijk voor de verankering van geldende wet- en regelgeving binnen de activiteiten van Elan Wonen en fungeert hierin tevens als gevraagd en ongevraagd adviseur van de directeur-bestuurder, het management en de medewerkers van Elan Wonen. Dilemma's en (mogelijke) integriteitsschendingen kunnen aan de compliance officer worden voorgelegd. De compliance officer gaat vertrouwelijk om met gesprekken over integriteit en meldingen van (mogelijke) integriteitsschendingen, corruptie, fraude en schending van wet- en regelgeving. Indien de melder overgaat tot het indienen van een officiële melding bij de compliance officer verzorgt laatstgenoemde de regie en coördinatie van de melding. Hierbij houdt hij/zij de melder regelmatig, en in ieder geval bij ontwikkelingen in het onderzoek, op de hoogte met inachtneming van voorgeschreven privacy-vereisten.

Concerncontroller

De concerncontroller ziet toe op het borgen van actuele wet- en regelgeving binnen de organisatie. Twee keer per jaar inventariseert hij/zij belangrijke wijzigingen hierin en toetst of deze voldoende belegd en geborgd zijn om (onnodige) risico's te beheersen.

Externe vertrouwenspersoon

Elan Wonen heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld voor de melding van ongewenste omgangsvormen en de melding van integriteitsvraagstukken. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk, onpartijdig en neemt strikte vertrouwelijkheid in acht. Je kunt twee soorten meldingen doen bij de vertrouwenspersoon:

1. Melding ongewenst gedrag

De vertrouwenspersoon verzorgt de eerste opvang, luistert, overlegt over mogelijke oplossingsrichtingen waarbij melder de regie houdt en beslist. Indien nodig ondersteunt de vertrouwenspersoon de melder in het meldingsproces, bijvoorbeeld naar de leidinggevende of een doorverwijzing naar hulpinstanties. Ten slotte levert de vertrouwenspersoon nazorg om vast te stellen of de klacht is weggenomen. Een nadere uitwerking van ongewenst gedrag is opgenomen in het Protocol ongewenst gedrag van april 2020.

2. Melding integriteitsvraagstukken

Bij de vertrouwenspersoon kunnen (vermoedens van) integriteitsschendingen, zoals corruptie, fraude en schending van wet- en regelgeving worden gemeld. De vertrouwenspersoon fungeert hierbij als een laagdrempelig loket, als klankbord en adviseur over integriteitsvraagstukken. Anders dan bij ongewenst gedrag, gaat de regie over van de melder naar de compliance officer van Elan Wonen, als de melder overgaat tot het indienen van een officiële melding.

4. Aanpak bij een integriteitsmelding

In sommige gevallen kunnen vermoedens van niet integer handelen ontstaan. In deze gevallen is het belangrijk dat Elan Wonen adequaat optreedt. Zowel in gevallen dat uiteindelijk geen integriteitsschendingen blijkt, als in gevallen dat onverhoopt wel sprake is van niet integer handelen.

Vermoedens hebben een grote impact op teams en kunnen zelfs organisatiebreed tot onrust leiden. Daarom neemt Elan Wonen meldingen altijd serieus. Onderstaand wordt op hoofdlijnen het meldingsproces en het handhavingproces weergegeven. De rechtsbescherming van melders en de meldingsprocedure is opgenomen in de Klokkeluidersregeling van Elan Wonen.

4.1 Melden niet integer handelen

Meldingen van (vermoedens van) integriteitsschendingen moeten laagdrempelig zijn. Daarom is het eerste aanspreekpunt in principe je leidinggevende. Als dat lastig is, kan ook melding worden gedaan bij de compliance officer of bij de vertrouwenspersoon. Ook kan met hen van gedachten worden gewisseld over integriteitskwesaties. Als een medewerker zelf slachtoffer is van ongewenste omgangsvormen, houdt de medewerker zelf de regie. De medewerker kan hierin worden bijgestaan door de vertrouwenspersoon.

4.2 Onderzoek integriteitsschending

Als een medewerker een melding doet van een integriteitsschending dan wordt altijd de compliance officer ingeschakeld. De compliance officer voert de regie over het onderzoek en stelt vooraf een planning op voor het verwachte verloop en stemt dit af met de melder en met andere betrokken functionarissen (in ieder geval de leidinggevende van de melder en de leidinggevende van de (mogelijke) schender).

Gedurende het onderzoek koppelt de compliance officer terug aan de leidinggevendenden. Met inachtneming van privacyregels wordt door de leidinggevende of de directeur-bestuurder intern melding gedaan van het onderzoek. Hetzelfde geldt voor de resultaten van het onderzoek, de opgelegde sanctie en indien noodzakelijk de aanscherpingen van interne controles in de organisatie.

Bijlage: voorbeelden integriteitsdilemma's

Niets voor niets

Attenties van relaties zijn nooit vrijblijvend. Ze worden ook nooit aan een persoon gegeven maar aan een functionaris. Niet de persoon is immers interessant, maar de mate waarin de persoon in zijn functie van nut kan zijn voor de gever. Een uitnodiging of een attentie heeft bij de gever een zakelijk doel. Alles weigeren is echter ook niet de oplossing. Denk aan een langdurige samenwerking met een bouwbedrijf dat een fruitmand stuurt aan een zieke projectleider. Een weigering van deze uiting van vriendelijkheid schaadt de samenwerking eerder en is dus niet in het bedrijfsbelang. De fruitmand kan echter nooit aanleiding zijn om fouten van het bouwbedrijf te negeren of onjuiste declaraties te fiatteren.

Voorbeeld 1. Lasergamen

Een schildersbedrijf nodigt traditioneel ieder jaar alle onderhoudsmedewerkers uit voor een middag lasergamen in Haarlem. Het doel is duidelijk: het schildersbedrijf doet dit om zijn klanten aan zich te binden. Kunnen onze onderhoudsmedewerkers deelnemen?

Is het aanbod in het bedrijfs- of individueel belang?

Het schildersbedrijf heeft een commercieel belang. Ook al beslissen onderhoudsmedewerkers uiteindelijk niet over de keuze van een leverancier; de schilder weet dat er indirect invloed is. Het belang van het schildersbedrijf is echter niet relevant. Alleen de positieve of negatieve effecten op het bedrijfsbelang van Elan Wonen wegen mee in de overweging. Positief is dat onderhoudsmedewerkers in een ongedwongen sfeer hun collega's van andere corporaties kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen. Zo onderhouden zij hun netwerk. Accepteren is mogelijk.

Proportioneel: Staat het aanbod in verhouding tot de ontvanger?

Een dagje lasergamen en daarbij een drankje nuttigen, kan niet gezien worden als een grote gift. Zeker gezien de jaarlijkse traditie is het proportioneel. Accepteren is mogelijk.

Situationeel: Valt het aanbod in een logische context?

Als we ervan uitgaan dat de verhoudingen met het bedrijf normaal zijn, is er situationeel geen belemmering. Accepteren is mogelijk.

Stel dat Elan Wonen net heeft besloten geen opdrachten meer te verstrekken aan dit bedrijf, dan zou een bezoek van de onderhouds-medewerkers een verkeerd signaal geven. Datzelfde geldt als er net een ernstig verschil van mening is over bijvoorbeeld de geleverde kwaliteit van het bedrijf. In dat geval is vriendelijk weigeren noodzakelijk.

Voorbeeld 2. Digitale pen van € 49,50

De manager Vastgoed krijgt een digitale pen van € 49,50 van een vertegenwoordiger van een landelijk werkende zorginstelling die in Haarlem op zoek is naar een plek om ook in deze stad een vestiging te openen. Impliciet is duidelijk dat de financiële mogelijkheden van de zorginstelling zodanig zijn, dat bouwen voor Elan Wonen een flinke onrendabele top zal opleveren. Kan de manager de digitale pen accepteren?

Is het aanbod in het bedrijfs- of individueel belang?

De intentie van de vertegenwoordiger is de manager Vastgoed in gunstige zin te beïnvloeden. Gezien de grote belangen en de verantwoordelijkheden van een corporatie, is het onderhouden van goede betrekkingen op beslissersniveau voor Elan Wonen van net zo groot belang als voor de zorginstelling. In die zin kan acceptatie in het bedrijfsbelang zijn. Accepteren is mogelijk, maar lever het geschenk wel in voor de tombola.

Wordt er een tegenprestatie verlangd of verwacht, dan wordt de besluitvorming beïnvloed door een cadeau. In dat geval is vriendelijk weigeren noodzakelijk.

Proportioneel: Staat het aanbod in verhouding tot de ontvanger?

Een digitale pen van € 49,50 is meer dan een aardigheidje. Als een oriënterend kennismakingsgesprek wordt afgerond met de overhandiging van de pen, is de waarde niet passend voor de gelegenheid. In dat geval is vriendelijk weigeren noodzakelijk.

Als echter na een lange procedure de contracten worden getekend voor een project, is de waarde wel passend bij de gelegenheid. Accepteren is mogelijk, maar lever het geschenk wel in voor de tombola.

Situationeel: Valt het aanbod in een logische context?

Wat bij proportioneel speelt, geldt ook voor situationeel. Als er geen conflicten zijn en als het proportioneel past, is er situationeel geen probleem. Accepteren is mogelijk, maar lever het geschenk wel in voor de tombola.

Als er wel conflicten zijn of als de onderhandelingen nog lopen, is het situationeel niet passend. In dat geval is vriendelijk weigeren noodzakelijk.