

## **Integriteitscode Ymere**

**28 maart 2008**

### **Inleiding**

Ymere is een onderneming die midden in de samenleving staat. Vanuit ons motto "Wonen, Leven, Groeien" proberen we invulling te geven aan onze missie en onze kernactiviteiten. We zijn ons daarbij bewust van onze bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De medewerkers van Ymere doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen (kunnen) hebben in Ymere als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van Ymere bepalen. Dat is voor ons de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitscode.

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens Ymere. Dus niet alleen voor medewerkers, leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen, maar ook voor bedrijven en instanties die werken in opdracht van Ymere. Waar in dit document wordt gesproken van "de medewerker", wordt dus tevens bedoeld op "de representant" van Ymere.

In deze integriteitscode wil Ymere een aantal belangen veilig stellen: het belang van onze klanten, het belang van onze medewerkers, het belang van Ymere en het belang van de samenleving. Op sommige punten formuleren we de code in de vorm van concrete regels; op veel 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.

Deze integriteitscode is een openbaar document. Ymere en haar medewerkers willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Huurders, woningzoekenden, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van Ymere. Leveranciers en bedrijven die in opdracht van ons werken, zal Ymere apart informeren. Zij worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels Ymere hen zullen houden.

Ymere vindt het belangrijk dat alle betrokkenen zich houden aan deze code.

Deze integriteitscode is niet in de eerste plaats bedoeld als wetboek met regels en sancties. Want criteria en normen veranderen en ontwikkelen zich in de tijd.

Ymere hoopt vooral een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen?

Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen.

In het navolgende passeren een aantal thema's de revue die van belang zijn wanneer Ymere het heeft over gedrag en integriteit.

## **Algemeen**

De medewerkers van Ymere 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 integriteitscode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen Ymere zou kunnen keren. In bijzondere situaties kan gebruik worden gemaakt van de klokkenluiderregeling. Transparantie en openheid tegenover de directe leidinggevende en collega's zijn daarbij sleutelwoorden. Vraag voorafgaand toestemming van leidinggevende.

Ymere doet zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. Ymere houdt zich aan haar woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, leggen we dat uit. Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

## **De omgang met klanten**

- Ymere wil pro-actief en ondernemend, klantgericht en professioneel, coöperatief en zakelijk zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze klanten.
- Klanten worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun afkomst, religie, etniciteit, politieke overtuiging, of hun gedragingen. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken we met respect over onze klanten.
- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met klantinformatie. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Van medewerkers van Ymere wordt verwacht dat zij door hun gedrag zich niet in een positie brengen waarin zij chantabel zijn.
- Van klanten wordt verwacht dat zij medewerkers van Ymere niet in een chantabele positie brengen
- Van klanten worden geen geld, geschenken of anderszins geaccepteerd.

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

Ymere wil een prettig en veilig werkklimaat bieden. Daarbij hoort dat 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 (seksuele) intimidatie zijn uit den boze en worden niet getolereerd.

Een collega is een interne klant en dus zijn de opmerkingen bij de omgang met klanten hier ook van toepassing.

## **Scheiding werk/privé**

Ymere stelt veel belang bij een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaat Ymere uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- Ymere wil dat medewerkers de opdrachtgeversrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Ymere zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Als dat toch gebeurt, dan alleen tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden. Hiervan kan enkel worden afgeweken in het geval Ymere met een bedrijf een collectieve voordeelregeling is overeengekomen. Uit oogpunt van transparantie worden privé-transacties met leveranciers van Ymere gemeld bij de leidinggevende.
- De opdrachtverlening door Ymere aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden werkzaam zijn in invloedrijke posities.
- Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Ymere.
- Het is niet geoorloofd dat medewerkers voor zichzelf of voor hun verwanten enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens Ymere betreft. Dit geldt ook voor de woningtoewijzing.
- Medewerkers vervullen geen nevenfuncties die in strijd -zouden kunnen- zijn met de belangen van Ymere. Nevenfuncties worden altijd gemeld bij de leidinggevende.
- Ymere sponsort geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijk belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Ymere. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van sponsorgelden.

## **Relatiegeschenken**

Het is natuurlijk geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn, waarmee iemand zijn waardering uit wil drukken, aanneemt. De waarde van een dergelijk geschenk mag hoogstens € 50 bedragen.

- Wanneer een medewerker een relatiegeschenk ontvangt waarvan hij vermoedt of kan vermoeden dat de waarde ervan de € 50 overschrijdt, meldt hij dit aan zijn leidinggevende. De leidinggevende beslist of het geschenk wordt teruggezonden, in bezit komt van Ymere of kan worden geaccepteerd door de ontvangende medewerker.

- Ymere wil voorkomen dat relatiegeschenken -zouden kunnen- worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde/te leveren dienst (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van de prijs).  
Het aannemen van geschenken of giften in geld of natura van een relatie waarmee op datzelfde moment wordt gesproken of onderhandeld over een mogelijke opdrachtverlening is niet toegestaan.
- Relatiegeschenken worden niet beschouwd als een persoonlijke gift, maar als een geschenk aan Ymere. De eventuele relatiegeschenken die aan het eind van het jaar binnenkomen worden verzameld en vervolgens over alle bedrijfsonderdelen van Ymere verdeeld. Geschenken thuis, stiekem of in de vorm van geld worden niet geaccepteerd.
- Ymere wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privé-adres van medewerkers worden aangeboden. Ymere gaat ervan uit dat onze externe relaties van deze regel op de hoogte zijn en zich er aan houden. Geschenken die desondanks op een privé-adres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, worden geweigerd. Ymere zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan onze integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

## **Uitnodigingen**

Alle uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen op kosten van de uitnodiger worden vooraf gemeld, besproken en goedgekeurd met de leidinggevende.

De leidinggevende maakt samen met de betreffende medewerker een inhoudelijke afweging en besteedt hierbij ook aandacht aan de kansen en risico's die het aannemen van die uitnodiging met zich meebrengt.

Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact.

Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor Ymere (netwerk, verdiepen relatie tijdens uitvoering van het werk e.d.) kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat Ymere wil voorkomen dat een uitnodiging door wie dan ook zou kunnen worden opgevat als wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk afgewezen wordt.

## **Tenslotte**

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan beschouwt Ymere dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de 'overtreding' zal de leidinggevende stappen ondernemen. Deze kunnen zich uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of een leverancier.