



Integriteitsbeleid Viverion

April 2025

Bespreking MT	20250415
Besluit	20250415

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Wettelijk kader en regelgeving	3
2	Wie wij zijn, kernwaarden en onze visie op integriteit	4
2.1	Wie wij zijn	4
2.2	Onze kernwaarden	4
2.3	Visie op integriteit	4
3	Borging van het integriteitsbeleid	5
3.1	Drie vormen van integriteit	5
3.2	Management van integriteit	5
3.3	Rollen en verantwoordelijkheden	6
4	Integriteitsbeleid, regelingen en protocollen	7
4.1	Gedragscodes en sanctiebeleid	7
4.2	Weerbare organisatie en medewerkers	7
4.3	Leidinggevend, integriteit en sociaal veilig werkklimaat	8
4.4	Aandacht voor integer werken	8
4.5	Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen	8
4.6	Meldregeling, klachtenregeling en onderzoeksprotocol	8
4.7	Nazorg na integriteitsincidenten en evaluatie algemeen	9



1 Inleiding

Integer werken en integer gedrag zijn onlosmakelijk verbonden met het werk van en het werken voor woningcorporaties zoals ook voor Viverion.

Met het integriteitsbeleid als paraplu maken we het onderwerp bespreekbaar en onze verwachtingen met betrekking tot integer werken en integer gedrag zo expliciet mogelijk.

Het integriteitsbeleid is volgt de toepasselijke wet- en regelgeving, wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Het integriteitsbeleid en alle uit dit beleid voortvloeiende regelingen zijn van toepassing op:

- De directeur-bestuurder
- Alle medewerkers in dienst van Viverion
- Werkenden bij Viverion op basis van inleen- of inhuurovereenkomsten
- Alle trainees en stagiaires bij Viverion
- Rgspartners van Viverion voor wat betreft de gedragscode behorend bij het integriteitsbeleid Viverion.

NB. Waar gesproken wordt over medewerkers van Viverion wordt in deze regeling ook bedoeld alle werkenden, trainees en stagiair(e)s bij Viverion.

1.1 Wettelijk kader en regelgeving

Viverion houdt zich aan wet- en regelgeving. Zo ook de uit de Woningwet voortvloeiende eisen omtrent governance en integriteit. We onderschrijven de Governancecode Woningcorporaties versie 1 januari 2025 en volgen de CAO Woondiensten. Het integriteitsbeleid van Viverion is opgesteld binnen deze kaders.

Governancecode Woningcorporaties 2025

Hierin is een sectorbrede beschrijving van afspraken en richtlijnen opgenomen voor een goede governance met aandacht voor cultuur en zelfreflectie bij corporaties (zie bijlage 1).

De Governancecode Woningcorporaties is van toepassing op directeur-bestuurders, commissarissen én medewerkers.

De code geeft het bestuur en commissarissen de opdracht om ervoor te zorgen dat de volgende vijf principes door alle medewerkers worden doorleefd en in het werk worden toegepast.

Principe 1. Leden van bestuur, RvC en medewerkers hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.

Principe 2. Bestuur, RvC en medewerkers zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.

Principe 3. Bestuur, RvC en medewerkers zijn geschikt voor hun taak en daarop aanspreekbaar.

Principe 4. Bestuur, RvC en medewerkers gaan in dialoog met belanghebbende partijen.

Principe 5. Bestuur, RvC en medewerkers beheersen de risico's verbonden aan hun activiteiten.

De Governancecode is niet vrijblijvend, en nodigt nadrukkelijk uit tot vertaling naar de eigen situatie en tot het nemen van actie: het voorleven (zich gedragen zoals de code voorschrijft zonder het expliciet te benoemen):

- Het doorleven (een continue dialoog voeren over de principes, de normen en de waarden en hoe deze in en buiten de corporatie tot uiting komen)
- Het continu reflecteren (wat nodig is omdat situaties steeds verschillen, beelden uiteen kunnen lopen, zich dilemma's voordoen)
- Het actief intern en extern uitdragen
- Het naleven van de code
- Het verantwoorden over die naleving van de code en op dit alles aanspreekbaar zijn



Handreiking opnieuw beoordelen van Vastgoedbezit

De Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties (VTW) en Aedes hebben in september 2023 een handreiking opgesteld ter verduidelijking van de Governancecode woningcorporaties, met betrekking tot (het bezit en verhuren van) privévastgoed. Deze handreiking geldt als leidraad voor het handelen en als basis voor het goede gesprek voor de raad van commissarissen, de bestuurder en medewerkers van woningcorporaties die vastgoed bezitten en verhuren.

De Governancecode 2025 bepaalt dat bestuurders, commissarissen en medewerkers belangenverstrengeling moeten voorkomen, de schijn daarvan moeten vermijden en op een transparante en zorgvuldige wijze om moeten gaan met tegenstrijdige belangen. Viverion hecht hieraan grote waarde. Om die reden heeft Viverion ervoor gekozen voorafgaand aan indiensttreding van medewerkers of directeur-bestuurder en (her)benoeming leden raad van commissarissen actief te vragen naar privévastgoedbezit. Kandidaten die een vastgoedportefeuille (mede)bezitten en/of (mede)verhuren en/of (mede)beheren dienen dit altijd melden bij Viverion. Indien naar het oordeel van Viverion sprake is van tegenstrijdige belangen, kunnen kandidaten geen functie vervullen bij Viverion. Bij indiensttreding van nieuwe medewerkers wordt de handreiking voorafgaand aan de indiensttreding verstrekt en in de introductieperiode nader toegelicht. Medewerkers die tussentijds vastgoed verwerven, dienen dit ook te melden bij Viverion.

Hetzelfde is van toepassing voor de directeur-bestuurder en leden van de raad van commissarissen. Zij melden dit bij de voorzitter van de raad van commissarissen. De directeur-bestuurder en de leden raad van commissarissen leggen hierover jaarlijks verantwoording af in het jaarverslag.

CAO Woondiensten

In artikel 2.5 van de CAO Woondiensten is bepaald dat het de werknemer niet is toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van de woningcorporatie ergens anders werkzaamheden te verrichten. Hier wordt voorafgaand aan indiensttreding actief naar gevraagd.

2 Wie wij zijn, kernwaarden en onze visie op integriteit

2.1 Wie wij zijn

Als woningcorporatie zorgen wij voor goede en betaalbare woningen voor mensen met een bescheiden inkomen. We huisvesten ook mensen die vanwege een sociale, lichamelijke of psychische oorzaak niet in hun eigen woonruimte kunnen voorzien. De financiële middelen waarmee we ons werk doen, zijn afkomstig uit de door onze huurders betaalde huren. Dat vraagt van ons dat we ons professioneel en als goed rentmeester gedragen.

2.2 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden *Nabij*, *Betrouwbaar* en *Met elkaar* geven richting aan ons dagelijks handelen en zijn tegelijkertijd ook ons kader voor onze visie op integriteit. Deze waarden krijgen betekenis als ons gedrag ze weerspiegelt.

2.3 Visie op integriteit

Viverion is een integere woningcorporatie. Het werken voor onze huurders brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Dit stelt hoge eisen aan het handelen van iedereen die bij of in opdracht van Viverion een functie vervuld. Medewerkers, de directeur-bestuurder en leden van de raad van commissarissen handelen eerlijk, oprecht en transparant. Zij zijn bereid verantwoording af te leggen en geven inhoud aan hun voorbeeldrol, zowel intern als extern.

Integer werken is meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in beleid en een gedragscode. Het gaat ook over onze cultuur, mentaliteit en bewustwording. Integriteit is een



belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid en het vakmanschap van alle medewerkers en is niet een eigenschap die iedere medewerker van huis uit meeneemt.

Daarom is integriteit onderdeel van de bedrijfsvoering en bespreken we met regelmaat de betekenis van integer handelen. Dat draagt bij aan het bewustzijn dat integriteit een onderwerp is dat in de volle breedte kan en moet worden besproken. Met aandacht voor wat je kunt doen wanneer je twijfelt of ziet dat anderen twijfelen.

De praktijk is dat wat in de ene situatie of omgeving als integer wordt gezien, in een andere context onacceptabel kan zijn. We onderkennen dat er 'grijze gebieden' zijn. Een zo helder mogelijk beeld over de grenzen van toelaatbaar handelen helpt daarbij. Dat ondersteunen we door duidelijk beleid, een richtinggevende gedragscode, trainingen en discussie op de werkvloer. Daarbij maken we onder andere gebruik van de methodiek Moreel Beraad. Alle medewerkers worden hierin opgeleid en ondersteund in de uitvoering.

3 Borging van het integriteitsbeleid

We onderscheiden drie vormen van integriteit, die elk hun weerslag vinden in regelingen en/of protocollen (zie bijlagen). De bijbehorende rollen en verantwoordelijkheden zijn belegd (paragraaf 3.3). Om te zorgen dat het integriteitsbeleid en de bijbehorende regelingen en protocollen actueel blijven, gebruiken we de integriteitsketen om deze cyclisch te evalueren en te verbeteren.

3.1 Drie vormen van integriteit

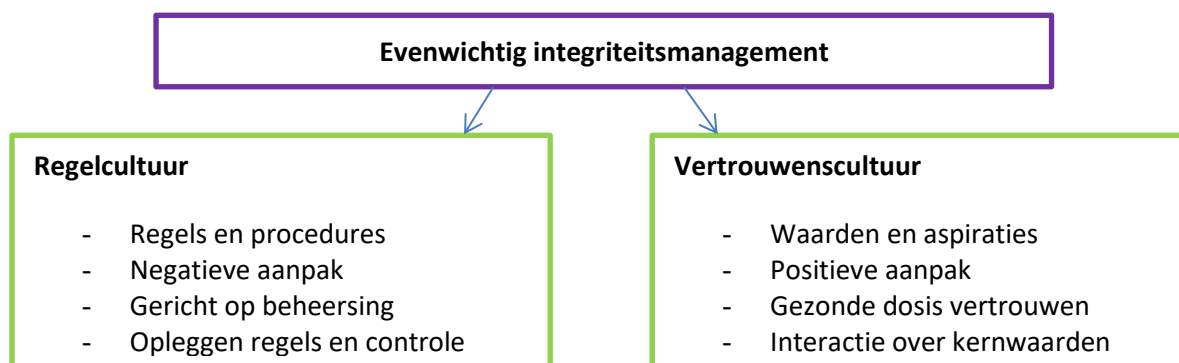
We onderscheiden drie vormen van integriteitsschendingen:

- *Sociale integriteit (ongewenste omgangsvormen)*: de omgang van personen onderling, waarbij de één hinder ondervindt van het handelen van de ander. Denk aan pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie/geweld in het werk.
- *Zakelijke integriteit*: het handelen of niet-ingrijpen van personen, waardoor schade aan de organisatie kan ontstaan. Denk aan corruptie, fraude en diefstal, maar ook aan belangenverstrengeling of het lekken van vertrouwelijke informatie.
- *Misstanden*: onder te verdelen in twee categorieën
 - Een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie. Denk aan serieuze schendingen van bijvoorbeeld privacy-, aanbestedings- of milieuwetgeving.
 - Een maatschappelijke misstand. Dit zijn situaties waarin niet alleen persoonlijke belangen worden geraakt, maar er ook maatschappelijk gevolgen zijn. Er is dan iets mis op het werk dat ernstige gevolgen heeft voor veel mensen. Denk aan een structurele angstcultuur binnen een organisatie, omvangrijke en structurele fraude met financiële middelen of een zeer onveilige situatie zoals milieuwetgeving die niet wordt nageleefd.

3.2 Management van integriteit

We zorgen voor een goede balans tussen het hanteren van duidelijke regels en het bouwen aan een (organisatie)cultuur waarmee medewerkers zich (intrinsiek) kunnen identificeren. We zoeken naar evenwicht tussen het naleven (van normen), gericht op controle, en het nastreven (van waarden), gericht op bewustwording (zie afbeelding).





3.3 Rollen en verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor de diverse onderdelen met betrekking tot integriteit is belegd bij verschillende actoren met hun eigen taken en verantwoordelijkheden. De directeur-bestuurder is, in beheersmatige zin, de eindverantwoordelijke voor het integriteitsbeleid.

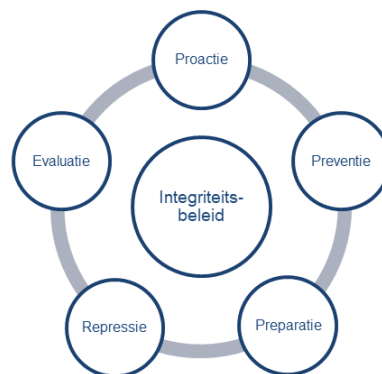
	Actor	Taken en verantwoordelijkheden
1.	Raad van Commissarissen	• Toezichhoudende rol ten aanzien van integriteit • Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit • Voorbeeldrol vervullen voor de organisatie • Zelf integer handelen • Verantwoording afleggen aan Autoriteit woningcorporaties: ◦ Indirect via directeur-bestuurder (de Aw verwacht dat de RvC effectief toezicht houdt en ingrijpt als dat nodig is) ◦ Direct bij toetsingen en onderzoeken
2.	Directeur-bestuurder	• Verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het integriteitsbeleid • Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit • Voorbeeldrol vervullen voor de organisatie op het gebied van integriteit en het thema onder de aandacht houden • Verantwoording afleggen aan Autoriteit woningcorporaties • Verantwoording afleggen aan de Raad van Commissarissen • Zelf integer handelen
3.	Vertrouwenspersoon	• Aanspreekpunt en adviesrol voor medewerkers met betrekking tot vermeende integriteitschendingen • Intern meldpunt voor meldingen en klachten in kader van ongewenste omgangsvormen of vermoeden van een misstand een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending • Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit
4.	Strategisch adviseur HR&O	• Ondersteuning van leidinggevenden op het gebied van arbeidsrechtelijke kwesties met betrekking tot integriteit • Monitoring integriteitsbeleid in werving- en selectieproces • Registratie van nevenwerkzaamheden en/of financiële belangen en of privévastgoedbezit • Samenhang tussen de verschillende activiteiten op het gebied van integriteitsbeleid bewaken • Voortgang monitoren en daarover rapporteren • Integriteitsjaarplannen (laten) opstellen en uitvoering daarvan ter hand nemen en bewaken



		• Evalueren integriteitsbeleid • Aanspreekpunt voor medewerkers met betrekking tot vermeende integriteitsschendingen • Intern meldpunt voor meldingen en klachten in kader van ongewenste omgangsvormen of vermoeden van een misstand een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending • Aanspreekpunt voor het onderzoeksbureau/commissie die een klacht over ongewenste omgangsvormen behandelt of een melding vermoeden misstand/integriteitsschending • Opvolging, nabeschouwing/evaluatie opvolging integriteitsincident • Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit • Zelf integer handelen
5.	Managers/ leidinggevers	• Afgeleide verantwoordelijkheid ten aanzien van de taken van de directeur-bestuurder met betrekking tot de eenheid waaraan leiding wordt gegeven • Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit • Voorbeeldrol vervullen voor medewerkers • Verantwoording afleggen aan verantwoordelijke directeur-bestuurder • Zelf integer handelen
6.	Individuele medewerkers	• Signaalfunctie bij geconstateerde schendingen integriteit • Zelf integer handelen

4 Integriteitsbeleid, regelingen en protocollen

Viverion wil een integere woningcorporatie zijn. Het werken voor onze huurders brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Dit stelt hoge eisen aan het handelen van iedereen die voor Viverion werkt. Integriteit is bij Viverion daarom onderdeel van de bedrijfsvoering. Integriteit wordt regelmatig en in de volle breedte besproken. Dat doen we met behulp van de integriteitsbeleidscyclus, omdat deze helpt om integriteit in alle aspecten in de organisatie te verankeren. In dit hoofdstuk beschrijven we waar Viverion voor staat, wat stakeholders van Viverion kunnen verwachten en wat Viverion doet om een integere organisatie te bevorderen en borgen.



Per fase in de beleidscyclus formuleren we doelstellingen (*proactie*). Input hiervoor is onder andere de evaluatie van de voorafgaande periode, organisatiespecifieke ontwikkelingen en mogelijke wijzigingen in wet- en regelgeving of maatschappelijke ontwikkelingen. Die vertalen we in een plan van aanpak, dat onderdeel uitmaakt van het integriteitsbeleid. Met de inrichting van beleid, regelingen en protocollen versterken we het bewustzijn ten aanzien van integriteit en maken we vroegtijdige signalering mogelijk (*preventie*).

4.1 Gedragscode en sanctiebeleid

Onderdeel van de schakel 'Preventie' is het stellen van integriteitsnormen. Dat doen we met een actuele, duidelijke en toegankelijke gedragscode voor medewerkers. Zo is duidelijk wat er van iedereen verwacht wordt en wat te doen bij (dreigende) overtreding van de normen. (zie bijlage 2 gedragscode en bijlage 3 sanctiebeleid). De gedragscode is bekend bij (nieuwe) medewerkers. Zij weten wat dit voor hun dagelijkse handelen in de praktijk betekent.

Viverion registreert integriteitsincidenten en (mogelijke) schendingen in een centraal register.

4.2 Weerbare organisatie en medewerkers



Als goed werkgever spant Viverion zich in om de integriteit en veiligheid van medewerkers te beschermen. Misbruik kan ook het gevolg zijn van druk die ontstaat uit informele of antidemocratische netwerken (netwerkbenedering) of uit criminele hoek (ondermijningsbenedering). We bevorderen en beschermen de integriteit en weerbaarheid van de organisatie en de medewerkers. Medewerkers kunnen ook uit eigen beweging misbruik maken van hun macht, bevoegdheid of positie (integriteitsbenedering).

4.3 Leidinggevenden, integriteit en sociaal veilig werkklimaat

Leidinggevenden zijn de belangrijke schakel tussen de organisatiedoelen van Viverion en de individuele medewerkers. Zij zijn in gedrag, houding en werkwijze cultuurdragers en daarmee tevens het scharnier voor het bewaken van organisatie(kern)waarden. Zij stimuleren gewenst gedrag bij medewerkers, bevorderen een sociaal veilig werkklimaat en weten hoe te handelen bij een (vermeend) integriteitsincident. Viverion ondersteunt leidinggevenden hierbij

- Met duidelijk beleid, structuur, normen en middelen om zo nodig te kunnen handhaven.
- Door ruimte te geven aan het ontwikkelen van morele competentie en twijfel, bijvoorbeeld via de methodiek Moreel Beraad.
- Door leidinggevenden te ondersteunen in het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden om met morele dilemma's van henzelf en van medewerkers om te gaan. Idem omgaan met signalen van ondermijnende of criminele activiteiten.

4.4 Aandacht voor integer werken

We vinden het belangrijk dat medewerkers integriteitsdilemma's in hun dagelijks werk herkennen, het onderlinge gesprek daarover kunnen voeren en twijfels over hun eigen handelen of dat van een ander met elkaar bespreekbaar kunnen maken. We bouwen aan een open organisatiecultuur, omdat dit escalatie van conflicten en daarmee de kans op ongewenste omgangsvormen vermindert. Het onderwerp integriteit maakt onderdeel uit van alle gesprekken in kader van de HR-cyclus met medewerkers (vanaf 2026) en komt periodiek terug in het werkoverleg. Door op gezette tijden aandacht te besteden aan de betekenis van integer handelen, creëren we bewustzijn en wordt integriteit een onderwerp dat in de volle breedte kan worden besproken. Minimaal een keer per jaar wordt er een bijeenkomst georganiseerd rond het onderwerp Integriteit voor alle medewerkers. Daar wordt ook gewezen op het melden van eventuele wijzigingen in vastgoedbezit en nevenwerkzaamheden door medewerkers.

De directeur-bestuurder en de leden raad van commissarissen leggen jaarlijks verantwoording over vastgoedbezit en nevenwerkzaamheden af in het jaarverslag.

4.5 Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen

Viverion beschikt over een vertrouwenspersoon, die door medewerkers zowel voor zakelijke integriteit als voor sociale integriteit (ongewenste omgangsvormen) te benaderen is voor advies en luisterend oor, om te klankborden of door te verwijzen naar de juiste functionarissen of instanties. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon zijn terug te vinden op WIES onder HR&O. In het Protocol vertrouwenspersonen zijn de taken, rollen en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon vastgelegd. (zie bijlage 5). De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks anoniem verslag uit aan de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder bespreekt het verslag met de strategisch adviseur HR&O, leidinggevenden en de OR.

4.6 Meldregeling, klachtenregeling en onderzoeksprotocol

Viverion heeft een Regeling 'Melden vermoeden misstand, schending van het Unierecht of integriteitsschending', die voldoet aan de actuele wettelijke bepalingen van onder meer de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast heeft Viverion een actuele Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (*Preparatie*). De meld- en klachtroutes voor medewerkers zijn inzichtelijk gemaakt met een infographic.



Onderzoek in kader van deze regelingen gebeurt volgens het onderzoeksprotocol van Viverion en/of het betreffende onderzoeksbureau of commissie. Daarmee zijn de rechten en verplichtingen voor melders of klagers, betrokkenen en/of beklaagden en overige personen vastgelegd. In het onderzoeksprotocol zijn ook communicatieafspraken opgenomen, bijvoorbeeld over (tijdelijke) maatregelen.

Bij (mogelijke) integriteitsincidenten gaan we altijd zorgvuldig te werk. We houden rekening met de belangen van betrokkenen. Alleen relevante personen en functionarissen zijn (functioneel) op de hoogte van de melding dan wel klacht, eventueel onderzoek, of andere wijzen van opvolging. Indien nodig worden er (tijdelijke) ordemaatregelen getroffen (*Repressie*).

4.7 Nazorg na integriteitsincidenten en evaluatie algemeen

Na de opvolging van een integriteitsincident vindt altijd nabeschouwing (*Evaluatie*) plaats. We vinden het belangrijk om na te gaan of de opvolging tot een goed resultaat heeft geleid, of er nazorg nodig is, wat er geleerd kan worden van het proces, of de strategie van preventie kan worden verbeterd en hoe herhaling voorkomen kan worden. De evaluatie wordt geïnitieerd en gecoördineerd door de strategisch adviseur HR&O.

Het integriteitsbeleid omvat de doelen en uitgangspunten van Viverion en is de kapstok voor alle instrumenten en de integriteitsinfrastructuur.

Het integriteitsbeleid, regelingen en protocollen worden jaarlijks geëvalueerd in het licht van mogelijke wijzigingen in wet- en regelgeving en/of andere ontwikkelingen. Wijzigingsvoorstellen worden opgenomen in het plan van aanpak Integriteit. Waar van toepassing wordt bij besluitvorming instemming aan de OR gevraagd, cf. de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

