



## Integriteitsbeleid vfonds

Vastgesteld door de Raad van Bestuur: 12 mei 2020



## **1. Inleiding**

We leven in Nederland in een vrij en democratisch land. Maar dat spreekt niet vanzelf. Daarom investeert vfonds in

- erkenning voor en waardering van veteranen en andere geüniformeerden (in overheidsdienst);
- het levend houden van de herinnering aan oorlog en vredesmissies, het herinneren, herdenken en gedenken van slachtoffers van conflicten en het vieren van de vrijheid; met het oog op
- de instandhouding van vrede, democratie, rechtstaat en stimuleren van de internationale rechtsorde.

Om dat te realiseren is het van belang om zoveel mogelijk duidelijkheid te scheppen over de basisprincipes waar het vfonds voor staat en waar iedereen die betrokken is bij het vfonds zich aan moet houden en om deze principes ook in de organisatie te verankeren.

Om ervoor te zorgen dat deze principes steeds onder de aandacht blijven en toegepast en geïnternaliseerd worden communiceert en bespreekt het vfonds deze principes regelmatig en past ze zo nodig aan.

## **2. Doel**

Het vfonds hecht veel waarde aan betrouwbaar en integer handelen van iedereen die bij of namens het vfonds werkt of optreedt. De met dit beleid vastgestelde gedragscode (zie paragraaf 4) biedt houvast bij de invulling van dit gedrag. Hierbij vertrekken wij vanuit een positieve basishouding. Wij hebben vertrouwen in elkaar en voelen ons verantwoordelijk voor ons eigen gedrag.

Een organisatie en haar medewerkers is en wordt niet integer door het opstellen en accepteren van een gedragscode. Uiteraard waren er ook voordat er gedragscodes werden opgesteld al waarden, normen en regels en hielden de meeste medewerkers zich hier uit zichzelf al aan. Daar is een geschreven gedragscode niet voor nodig. De gedragscode is een richtingaanwijzer: bij twijfel wijst hij ons in de goede richting. En voor de buitenwereld maakt hij helder waar wij voor staan.

De gedragscode denkt niet in geboden en is niet uitputtend. Het geeft handreikingen voor ons handelen in lastige situaties en ondersteunt ons bij het kiezen van de juiste basishouding naar alle belanghebbenden.

De gedragscode bestaat uit vier uitgangspunten die voor ons leidend zijn in ons handelen. De gedragscode richt zich op het vfonds als organisatie en op alle personen die binnen, voor of namens het vfonds werkzaam zijn. Hij is mede gebaseerd op de gedragscode van Goede Doelen Nederland.



### **3. Belanghebbenden**

Het vfonds onderkent de volgende belanghebbenden.

#### Donateurs en partners

Hieronder worden alle personen, groepen, stichtingen en instanties verstaan die om niet en vrijwillig het vfonds ondersteunen door het geven van geld of middelen in natura.

Donateurs en partners moeten erop kunnen vertrouwen dat

- gestreefd wordt naar maximale kwaliteit bij de uitvoering van de werkzaamheden
- zoveel mogelijk van de ontvangen middelen aan de doelstellingen worden besteed
- er volledig, juist en transparant wordt verantwoord over de besteding van de middelen.

#### Subsidieaanvragers en -ontvangers

Hieronder worden verstaan alle aanvragers en ontvangers van subsidie van het vfonds voor projecten, reünies en organisaties.

Subsidie ontvangers moeten erop kunnen vertrouwen dat

- er een transparante procedure wordt gehanteerd waarin geen sprake is van belangenverstrengeling of discriminatie
- afspraken worden nagekomen en toegekende subsidies worden uitbetaald (als aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan).

#### Bestuur en toezicht

Hieronder worden verstaan de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van het vfonds.

Bestuur en toezicht moeten erop kunnen vertrouwen dat

- er een respectvolle samenwerking is binnen de organisatie waarin geen sprake is van discriminatie, intimidatie of agressie
- er goede voorwaarden worden geschapen voor hun inzet.

#### Medewerkers

Hieronder worden verstaan de organisatie (medewerkers van het uitvoerende bureau) van het vfonds.

Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat

- er een respectvolle samenwerking is binnen de organisatie en in de contacten met andere belanghebbenden waarin geen sprake is van discriminatie, intimidatie of agressie
- er goede voorwaarden worden geschapen voor hun inzet.



#### **4. Gedragscode**

##### Respectvolle omgang met elkaar

- werken bij het vfonds gebeurt in een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving
- we gaan respectvol met elkaar om
- we praten met elkaar, niet over elkaar
- we spreken elkaar aan op ongewenst en niet integer gedrag
- we accepteren geen (seksuele) intimidatie, agressie of geweld
- we discrimineren niet of maken op geen enkele manier anderszins onderscheid vanwege ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of geaardheid.

##### Openheid en transparantie

- we zijn open en transparant waar het kan
- we houden ons aan de subsidierichtlijnen die op onze website te vinden zijn (en wijken alleen gemotiveerd af).
- we gaan zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke informatie en met privacy gegevens.

##### Integer handelen

- we stellen ons onafhankelijk en onpartijdig op
- we houden ons aan de wet- en regelgeving en tolereren geen fraude of diefstal
- we komen afspraken na
- we geven niet toe aan welke druk ook waarmee mensen of organisaties een voorkeursbehandeling willen krijgen
- we scheiden privé en zakelijke relaties van elkaar
- we zorgen dat er geen (schijn van) belangenverstrengeling ontstaat.

##### Zorgvuldige omgang met bedrijfsmiddelen

- we gebruiken informatie en middelen van het vfonds niet voor persoonlijk voordeel
- we gebruiken bedrijfsmiddelen in principe niet privé
- we gaan zorgvuldig om met de eigendommen van elkaar en van het vfonds.

#### **5. Integriteit in de praktijk**

Integriteit is een van de meest wezenlijke voorwaarden voor het goed functioneren van een organisatie. Integriteit en regels worden aan de voorkant vastgesteld. Het gaat om de attitude (de houding) die we hanteren en uitstralen. Daarbij hoort openheid en transparantie. Dat is de basisvoorwaarde om goed en oprecht te kunnen werken.

Integriteit is in de eerste plaats een kwestie van houding bij bestuur en toezicht en bij medewerkers, maar het is ook een onderdeel van de cultuur van de organisatie. De Raad van Bestuur heeft daarbij de taak waarborgen te scheppen die verantwoordelijk gedrag stimuleren en onverantwoordelijk gedrag ontmoedigen. Ook medewerkers spreken elkaar waar nodig aan.



Belangrijk is om integriteit bespreekbaar te maken. Er zullen altijd situaties of omstandigheden zijn waarop de gedragscode geen of geen duidelijk antwoord geeft, of waarbij hij voor meer dan één uitleg vatbaar is. Als dat zo is, dan geldt dat het goed is om te weten dat alles bespreekbaar is en niemand moeilijke situaties of dilemma's alleen hoeft op te lossen. Kies bij twijfel het zekere voor het onzekere en laat gezond verstand en veiligheid voorop staan. Bespreek de voorgenomen handelswijze met collega's en/of de directeur.

Praten aan de hand van voorbeelden werkt hierbij goed. Veroordeel niet, maar bespreek met elkaar hoe met de casus moet worden omgegaan. Het vfonds is een transparante organisatie met ruimte om dilemma's op een veilige manier met elkaar te verkennen om hier vervolgens samen van te leren.

## **6. Meldingen**

Meldingen van donateurs, partners, subsidieontvangers of andere externe belanghebbenden over het niet naleven van de gedragscode worden volgens de klachtenprocedure behandeld. De klachtenprocedure is te vinden op de website van het vfonds.

Voor meldingen van medewerkers over het niet naleven van de gedragscode geldt de volgende procedure:

- de medewerker bespreekt de melding in principe eerst met de directeur (tenzij de melding over de directeur gaat)
- de medewerker kan ook (daarvoor of daarna) overleggen met de interne of de externe vertrouwenspersoon (die bekend worden gemaakt bij de medewerkers)
- daarna besluit de medewerker of hij of zij een formele melding in wil dienen of niet
- een formele melding wordt schriftelijk naar de directeur gestuurd (of als het over de directeur gaat naar de voorzitter van de Raad van Bestuur, of als het om de overige leden van de Raad van Bestuur gaat naar de voorzitter van de Raad van Toezicht)
- de directeur (of voorzitter Raad van Bestuur/Raad van Toezicht) bevestigt de ontvangst van de melding en geeft informatie over de verdere procedure
- de directeur (of voorzitter Raad van Bestuur/Raad van Toezicht) stelt een onderzoek in naar de melding
- afhankelijk van de melding kunnen hiervoor een of meerdere onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers worden aangesteld; het onderzoek wordt nooit uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid
- afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek wordt de melding afgehandeld
- van de melding, de gevolgde procedure, het onderzoek, de uitkomst en de te nemen/genomen maatregelen wordt een vertrouwelijk dossier aangelegd.



Jaarlijks rapporteert de directeur aan de Raad van Toezicht geanonimiseerd of en zo ja hoeveel externe klachten en interne meldingen over integriteitsschendingen er zijn geweest en op welke wijze deze zijn afgehandeld.

Vermeende misstanden kunnen ook worden gemeld bij het Huis voor Klokkeluiders. Het gaat daarbij om de volgende misstanden:

- een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte
- een (dreigende) schending van regels, waaronder interne regels, zoals de gedragscode
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten
- fraude.

De feiten en situaties van de misstand moeten binnen de invloedssfeer van het vfonds liggen.