



United Way  
the Netherlands

# INTEGRITEITSBELEID 2023

## 1. INLEIDING

De doelstelling van Stichting United Way The Netherlands is opgenomen in artikel 4.1 van de statuten en luidt als volgt:

- (a) het verbeteren van economische, sociale, maatschappelijke en culturele leefomstandigheden en het bevorderen van de kwaliteit van het leven van mensen door het mobiliseren van de zorgkracht in sociale gemeenschappen en het creëren van sociale cohesie;
  - (b) het creëren van kansen voor eenieder op een menswaardig leven met nadrukkelijke aandacht voor onderwijs, gezondheid en inkomensstabiliteit;
  - (c) het verbinden van mensen en organisaties om te komen tot innovatieve oplossingen voor het bereiken van de hiervoor onder (a) en (b) omschreven doeleinden;
  - (d) het bevorderen van andere niet-politieke, niet-religieuze activiteiten die het algemeen belang dienen;
- en alles wat in de ruimste zin verband houdt met of bevorderlijk kan zijn voor de hiervoor omschreven doeleinden.

Met haar doelstelling beoogt Stichting United Way The Netherlands het algemeen belang te dienen.

## POSITIEVE DUIDING VAN INTEGRITEIT

Om ons werk goed te doen is het van belang om op integere wijze met elkaar om te gaan en hierover duidelijk afspraken te maken, zoals duidelijkheid scheppen over de basisprincipes waar United Way the Netherlands voor staat en waar iedereen die betrokken is bij onze stichting zich aan moet houden. Deze principes moeten ook in onze organisatie zijn verankerd.

Een positieve duiding van het begrip integriteit is: zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Deze definitie geeft ons het juiste houvast om ons beleid vorm te geven.

- Zorgvuldig betekent dat medewerkers steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen.
- Uitlegbaar betekent dat medewerkers kunnen aangeven hoe hun handelen past bij hun kernverantwoordelijkheden en kerntaken, bij de kernwaarden regels, richtlijnen, wetten en andere bindende voorschriften van hun organisatie.
- Standvastig betekent dat medewerkers hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

United Way the Netherlands wil zijn doelstellingen realiseren op een integere en transparante wijze.

## 2. DE INRICHTING VAN ONZE ORGANISATIE

Voor een maatschappelijk stichting als United Way the Netherlands is het essentieel om ervoor te zorgen dat onze bijdragen aan initiatieven zorgvuldig worden besteed. Dat doen we door onze organisatie en onze identificatie van projecten en toekenningsprocedures zorgvuldig daarop in te richten.

### 2.1 INRICHTING VAN HET PRIMAIRE PROCES

#### BESLUITVORMINGSPROCEDURE PROJECTAANVRAGEN

Elk project wat door ons geconcipeerd wordt, wordt onderworpen aan zowel interne als externe toetsing. Alle partners die een financiële bijdrage ontvangen leggen hierover verantwoording af. United Way the Netherlands controleert of aan de voorwaarden voor uitbetaling is voldaan voordat het geld wordt uitbetaald. Ook controleren wij de eindverantwoording van projecten. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn of het project is uitgevoerd zoals afgesproken en of de bijdrage is besteed zoals bedoeld.

### 2.2 GOVERNANCE

#### BESTUUR EN ADVIESCOMMISSIES

Om belangenverstrengeling te voorkomen, hebben we een aantal maatregelen getroffen:

- Bij de aanstelling én tijdens het lidmaatschap wordt erop toegezien dat er geen belangenverstrengelingen zijn.
- Indien er tijdens de vergadering een besluit wordt genomen over een toekenning aan een organisatie waarbij een van de bestuurders/adviescommissieleden betrokken is, dan verlaat deze de vergadering en doet hij niet mee aan de besluitvorming. Over dit soort besluiten wordt gerapporteerd in het jaarverslag.
- In 2023 zijn we voornemens om elke 2 jaar het bestuur officieel zijn eigen functioneren te laten toetsen. Bij de zelfevaluatie maakt het bestuur gebruik van een checklist waarop een aantal evaluatiepunten staat. Punten van reflectie zijn onder meer de mate van openheid en samenspel tussen bestuur en directie en de omvang en expertise van het bestuur.

## BELONINGSBELEID

De bestuursleden bekleden onbezoldigd hun functie. De salariëring van de directie (en medewerkers) is onder het niveau van de gehanteerde standaard voor Nederlandse NGOs en de salariëring van de huidige directeur bedraagt een derde van de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties van Goede Doelen Nederland (GDN).

**Wij onderschrijven daarnaast de volgende codes en externe richtlijnen:**

### CBF-ERKEND DOEL

United Way the Netherlands streeft ernaar een CBF-erkend doel te worden. Een erkend doel voldoet aan strenge kwaliteitseisen. Om daarvoor in aanmerking te komen, zullen we jaarlijks getoetst worden door toezichthouder CBF (Centraal Bureau Fondsenwerving). Dat gebeurt elk jaar aan de hand van een self assessment en eens in de 3 jaar uitgebreid.

### NALEVING CODE GOED BESTUUR VOOR GOEDE DOELEN

- Binnen de organisatie zijn de functies van toezicht houden en uitvoeren duidelijk van elkaar gescheiden.
- De organisatie let er continu op dat de middelen optimaal besteed worden, zodat de effectiviteit en efficiency zo groot mogelijk zijn.

### NEVENFUNCTIES DIRECTIE

De directeur bekleedt een aantal nevenfuncties. Voor het merendeel zijn die functioneel voor de stichting. In andere gevallen gaat het om nevenfuncties op persoonlijke titel, die geen relatie hebben met het werkkterrein van de stichting. In alle gevallen vraagt de directeur toestemming aan de voorzitter en penningmeester van het bestuur.

### NEVENFUNCTIES MEDEWERKERS

United Way the Netherlands stelt het op prijs als medewerkers nevenfuncties vervullen. Op die manier is de stichting nog meer verbonden met wat er speelt in de samenleving. Wel moeten nevenfuncties worden gemeld bij de directeur. Degene die de projectaanvragen verdeelt over de medewerkers, houdt rekening met eventuele nevenfuncties. Mocht een projectadviseur toch een aanvraag onder ogen krijgen die raakt aan zijn nevenfunctie, dan heeft hij de plicht dat te melden.

## GESCHENKEN, BELONING, PROVISIE

United Way the Netherlands hanteert de regel dat het de werknemer verboden is geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van personen ten behoeve van de werkgever werkzaam, van leveranciers van de werkgever of van personen, met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

### 3. INTEGRITEIT OP DE WERKVLOER

Integriteit is een van de meest wezenlijke voorwaarden voor het goed functioneren van een organisatie. Het gaat hierbij om de houding van alle medewerkers. En het is een onderdeel van de cultuur van de organisatie waarin de medewerkers functioneren, waarbij openheid en transparantie de basisvoorwaarden zijn om goed en oprecht te kunnen werken.

De directie heeft daarbij de taak waarborgen te scheppen die verantwoordelijk gedrag stimuleren en onverantwoordelijk gedrag ontmoedigen.

#### 3.1 GEDRAGSCODE

Een organisatie en haar medewerkers is en wordt niet integer door het opstellen en accepteren van een gedragscode, deze kan worden gezien als een richtingaanwijzer: bij twijfel wijst het ons in de goede richting. En voor de buitenwereld maakt deze helder waar wij voor staan. Het biedt houvast bij de invulling van integriteit in de praktijk. Hierbij vertrekken wij vanuit een positieve basishouding. Wij hebben vertrouwen in elkaar en voelen ons verantwoordelijk voor ons eigen gedrag.

De code 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 code, zie bijlage 2, wordt vermeld op onze website.

##### **Bespreekbaar maken**

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.

#### 3.2 VERWACHTINGEN VOOR ONZE MEDEWERKERS

##### **Aandacht voor integer handelen**

Om ervoor te zorgen dat dit handelen steeds onder de aandacht blijft en toegepast en geïnternaliseerd wordt, communiceren en bespreken wij deze principes in ieder geval bij ondertekening van de arbeidsovereenkomst en tijdens de jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken.

In de praktijk is de toepassing van (gedrags)regels, waarden en normen situatieafhankelijk. Wat in de ene situatie of omgeving als normaal wordt gezien, is in een andere context onacceptabel. Dit maakt dat er 'grijze gebieden' zijn in wat toelaatbaar is. Een discussie op de werkvloer over zulke situaties levert inzicht op en kan individuele medewerkers ondersteunen in hun keuzes.

### 3.3 VERWACHTINGEN VOOR (PROJECT)PARTNERS EN DONATEURS

We nemen als stichting ook onze verantwoordelijkheid om integriteit zoveel mogelijk in de keten te brengen. Dit betekent dat wij projectpartners vragen of zij een meldpunt grensoverschrijdend gedrag hebben en dat wij in onze aanvragenbehandeling de nodige checks hebben om ervoor te zorgen dat we integere organisaties steunen.

Ten aanzien van onze donateurs stellen wij alles in het werk om op een respectvolle wijze volledige, juiste en toegankelijke informatie over het doel van werving te verstrekken. Tevens streven wij naar maximale kwaliteit bij alle uitvoerende werkzaamheden en leggen wij volledig en op begrijpelijk wijze verantwoording af over de besteding van de donaties.

## 4 KLACHTEN

Ondanks alle zorgvuldigheid kan er iets misgaan in de samenwerking.

Daarom werkt United Way the Netherlands met een klachtenprocedure, die te vinden is op de website van onze stichting. Deze procedure heeft betrekking op klachten over de samenwerking tussen een externe partij én één van onze medewerkers én bij het niet naleven van onze gedragscode.


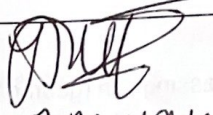
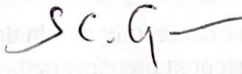

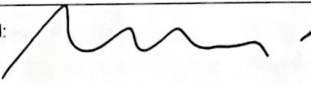
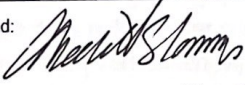
Ook voor situaties waarin een projectpartner het niet eens is met de beslissing over de projectaanvraag hebben we een speciale procedure.

De procedure voor klachten tussen medewerkers van United Way the Netherlands onderling én meldingen van medewerkers over het niet naleven van de gedragscode, staan hieronder beschreven.

Jaarlijks rapporteert de directeur aan het bestuur of er, en zo ja hoeveel, externe klachten en interne meldingen over integriteitsschendingen zijn geweest en op welke wijze deze zijn afgehandeld.

Vermeende maatschappelijke misstanden kunnen ook worden gemeld bij [Huis voor Klokkeluiders](#). Meestal gaat de situatie dan meerdere mensen aan, komt het regelmatig voor en kan het ernstige gevolgen hebben. De feiten en situaties van de misstand moeten binnen de invloedssfeer van United Way the Netherlands liggen.

17 June 2023, The Netherlands

Signed:  Print Name: Title: Date:	Signed:  Print Name: J.M. van Karnebeek-Thijssen Title: Treasurer Date: 23/6/23
Signed:  Print Name: STEVEN VAN GRONINGEN Title: SECRETARY Date: 23/06/2023	Signed:  Print Name: H.M.C. Hulstbos Title: Date: 2023-06-'23
Signed:  Print Name: V.W. VAN GOGH Title: BOARD MEMBER Date: June 28, 2023.	Signed:  Print Name: MALHIEL SALOMONS Title: Executive Director Date: 28 June 2023