Handreiking integriteitscode

April 2021, opgesteld door A. Sluiter, directeur bestuurder op basis van format PO-Raad

Formele vaststelling

Vastgesteld door de directeur/bestuurder van Essentius op 03 – 06 - 2021

Handtekening:

Directeur/Bestuurder Essentius

Inhoud

Toelichting 3

Integriteitscode 4

Artikel 1 Begripsbepalingen 4

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode 4

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code 4

Artikel 4 Uitleg en toepassing code 5

Artikel 5 Kernwaarden integriteit 5

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling 6

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken 6

Artikel 8 Nevenfuncties 6

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen 7

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting 7

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden 8

Artikel 12 Integriteitscommissie 8

Toelichting bij enkele artikelen 9

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code 9

Artikel 4 Uitleg en toepassing code 9

Artikel 5 Kernwaarden integriteit 9

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken 9

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting 10

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden 10

Artikel 12 Integriteitscommissie 10

Handreiking integriteitscode

Toelichting

In de Code Goed Bestuur PO is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (verplichtende bepaling 1h) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17).

Onderstaande tekst is een mogelijke integriteitscode voor besturen in het primair onderwijs. Besturen kunnen deze uitwerking verder invullen en aanpassen aan hun specifieke behoeften en omstandigheden.

Er is uitgegaan van een onderwijsorganisatie waarbij bestuur en intern toezicht zijn gescheiden door middel van het zogenoemde raad van toezichtmodel.

Op grond van art. 11 lid 1 sub f WMS is een besluit van het bevoegd gezag om een integriteitscode vast te stellen of te wijzigen een besluit waarop de GMR adviesrecht heeft .

Het is goed mogelijk dat in de statuten en/of reglementen van de organisatie (huishoudelijk reglement RvT, toezichtkader, statuten) al bepalingen zijn opgenomen over het integer handelen van bestuurders en intern toezichthouders. Bij het opstellen van de integriteitscode is het van belang om hiermee rekening te houden.

Integer handelen krijgt vorm in een specifieke context en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde normen in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. Het is daarom aan te raden om de integriteitscode en de onderliggende principes regelmatig te bespreken in de organisatie.

Integriteitscode

Het bevoegd gezag van Stichting Essentius

besluit – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

code:	De **integriteitscode** die door het bevoegd gezag voor de organisatie is vastgesteld;
bevoegd gezag:	Vertegenwoordigend orgaan bestaande uit RvT en D-B
directeur bestuurder:	Verantwoordelijke van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
medewerkers:	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
raad van toezicht:	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
statuten:	De statuten van de organisatie;
wet:	De Wet op het Primair Onderwijs[1]

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het college van bestuur en de raad van toezicht van de organisatie.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

Lid 1

Het bevoegd gezag stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het bevoegd gezag GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

[1] Voor scholen en besturen in het SO en VSO is de Wet op de Expertisecentra van toepassing.

Lid 2

Het bevoegd gezag evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – zo nodig de code te wijzigen.

Lid 3

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

Het bevoegd gezag, in deze de directeur bestuurder, beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, de tekst van de code die aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Binnen de organisatie gelden de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. *Openheid*

Openheid houdt in dat de medewerkers en de directeur bestuurder en de raad van toezicht zich open stellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

2. *Betrouwbaarheid*

Medewerkers en directeur bestuurder en de raad van toezicht zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

3. *Respect*

Medewerkers, directeur bestuurder en de raad van toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelswijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1
Medewerkers van de organisatie:

a. melden bij directeur bestuurder hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
b. voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
c. onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.

Lid 2

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de directeur bestuurder en de leden van de raad van toezicht rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1
Geschenken en giften die medewerkers, de directeur bestuurder en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.
Lid 2
In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, directeur bestuurder en de leden van de raad giften of geschenken die een waarde van minder dan € 25 (25 euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.
Lid 3
Medewerkers, directeur bestuurder en de leden van de raad weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingssituatie met de gever.

Artikel 8 Nevenfuncties

Lid 1
Medewerkers melden bij hun leidinggevende, directeur of directeur bestuurder, al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie.
Lid 2
Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstrengeling of tot schade voor de organisatie.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de directeur bestuurder en de leden van de raad van toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen

Lid 1
Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor de organisatie.

Lid 2

Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat directeur bestuurder daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.
Lid 3
In het geval directeur bestuurder of een lid van de raad van toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De raad van toezicht beslist over het verzoek.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

Lid 1
Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan directeur bestuurder aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
a. een mobiele telefoon;
b. een laptop;
c. een iPad;
d. een Chromebook.
Lid 2
De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
Lid 3
Directeur bestuurder kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts laten controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.
Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op directeur bestuurder, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de raad van toezicht is afgesproken.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Artikel 12 Integriteitscommissie

Lid 1

Medewerkers kunnen bij de integriteitscommissie, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden.

Lid 2

De integriteitscommissie bestaat uit drie leden, waaronder een voorzitter die geen deel uit maakt van het bevoegd gezag en niet werkzaam is voor of bij het bevoegd gezag.

Lid 3

De integriteitscommissie vormt zich een oordeel over de melding zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en deelt dit oordeel schriftelijk mee aan de melder en het bevoegd gezag.

Lid 4

Directeur bestuurder stelt ten behoeve van de integriteitscommissie een reglement vast, waarin in ieder geval de samenstelling en werkwijze van de integriteitscommissie nader geregeld worden.

Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code

Het bevoegd gezag stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen ligt het in de rede zowel GMR als de raad van toezicht in de gelegenheid te stellen te adviseren over de vast te stellen integriteitscode.

Het is mogelijk dat de bestaande statuten en reglementen van de organisatie al voorzien in verdergaande bevoegdheden voor de raad van toezicht en de GMR ten aanzien van het vaststellen van de integriteitscode. Als dat zo is dan moet artikel 3 hierop worden aangepast.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

De integriteitscode bevat regels die betrekking hebben op het gedrag van betrokkenen, omgangsvormen en de cultuur van de organisatie. Gelet op dat karakter is het goed mogelijk dat zich in de praktijk vragen voordoen of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij directeur bestuurder. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het bevoegd gezag aanleiding zijn de code aan te passen.

Indien het gedrag van directeur bestuurder onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de raad van toezicht – gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele mogelijke kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. De lijst in artikel 5 kan desgewenst uitgebreid worden op basis van de eigen missie, identiteit en kernwaarden van de organisatie. Te denken valt aan waarden als dienstbaarheid aan de maatschappelijke opdracht, inclusie, professionaliteit, duurzaamheid of verantwoordelijkheid.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Dit artikel gaat uit van de hoofdlijn dat giften en geschenken, die betrokkenen ontvangen uit hoofde van hun functie, overgedragen worden aan de organisatie. In afwijking van deze lijn kan worden besloten dat betrokkenen kleine giften of geschenken wel zelf mogen houden. Het is transparant om daarvoor een grensbedrag te bepalen en dit bedrag in de code vast te leggen.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

In het eerste lid van dit artikel zijn enkele voorzieningen genoemd die aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Afhankelijk van de eigen situatie en gebruiken kan dit lijstje gewijzigd of aangevuld worden. Het verdient aanbeveling om per voorziening een gebruiksovereenkomst af te sluiten en daarin concrete afspraken over het gebruik vast te leggen. Dat bevordert de transparantie.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Ervaart een medewerker een situatie binnen de organisatie als ongewenst of als een misstand dan moeten er mogelijkheden zijn om dit intern aan de orde te stellen. Het is niet wenselijk dat een medewerker direct naar buiten treedt als er sprake is van een klacht of vermoeden van misstand. Afhankelijk van de aard en zwaarte van de klacht of misstand kan de betrokkene gebruik maken van de klachtenregeling of klokkenluidersregeling van de organisatie.

Artikel 12 Integriteitscommissie

Als het vermoeden bestaat – al dan niet op grond van een gedane melding - dat binnen de organisatie gehandeld wordt in strijd met de integriteitscode, is het in eerste instantie de verantwoordelijkheid van directeur bestuurder om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van directeur bestuurder zelf of dat op een gedane melding geen actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruik maken van de voor de organisatie geldende klachtenregeling. Men kan echter ook overwegen om ten behoeve van de afwikkeling van klachten over de schending van de integriteitscode een eigen commissie in te stellen. In dat geval kan artikel 12 aan de integriteitscode worden toegevoegd.