

# Integriteitscode VPCO De Viermaster

Versie 1.0

5 september 2023

Totstandkoming integriteitscode VPCO De Viermaster	
	Datum
Oude versie	16 januari 2013
Nieuwe versie concept, beoordeeld door jurist	6 maart 2023
Voorlopig vastgesteld door bestuur	17 april 2023
Advies GMR	12 juni 2023
DO akkoord	5 september 2023
Vaststelling bestuur	5 september 2023
Evaluatie	jaarlijks

---

## Inhoud

Toelichting	3
Integriteitscode	4
Artikel 1: Begripsbepalingen	4
Artikel 2: Reikwijdte integriteitscode	5
Artikel 3: Vaststelling en wijziging code	5
Artikel 4: Uitleg en toepassing code	5
Artikel 5: Kernwaarden integriteit	5
Artikel 6: Voorkomen belangenverstremgeling	6
Artikel 7: Aannemen giften en geschenken	6
Artikel 8: Nevenfuncties	7
Artikel 9: Reizen, excursies en evenementen	7
Artikel 10: Melden (vermoeden) van misstanden	8
<b>Toelichting bij enkele artikelen</b>	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: Melden (vermoeden) van misstanden	9

---

### Toelichting

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs(2020), vastgesteld door de PO-Raad is als principe 4 van goed bestuur opgenomen dat het bestuur integer en transparant werkt. Het bestuur voert periodiek het gesprek in de organisatie over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17) en is verplicht voor de organisatie een integriteitscode te publiceren (verplichtende bepaling 1h). Bij het opstellen van deze integriteitscode is gebruik gemaakt van de voorbeeldtekst van de PO-Raad. Tevens zijn bepalingen in de statuten en/of reglementen van de organisatie (bestuursreglement, reglement criteria nevenfuncties, en dergelijke) over het integer handelen van bestuurders en intern toezichthouders bij het opstellen van deze code in acht genomen.

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 (G)MR adviesrecht heeft.

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. Daarom zal de directeur-bestuurder de integriteitscode en de onderliggende principes regelmatig bespreken in de organisatie.

## Integriteitscode

Het directeur-bestuurder van de organisatie – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2020– stelt de onderstaande integriteitscode vast.

### Artikel 1 Begripsbepalingen

code:	De integriteitscode die door het bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
bestuur:	De directeur-bestuurder en de niet uitvoerende bestuurders tezamen;
directeur-bestuurder:	de bestuurder die binnen het bestuur de functie van bestuur uitoefent als bedoeld in artikel 17a Wpo, zijnde een uitvoerende bestuurder als bedoeld in (het voorgestelde) artikel 2: 44a lid 1 BW;
Niet-uitvoerende bestuurders:	De gezamenlijke bestuurders die binnen het bestuur de functie intern toezicht uitoefenen als bedoeld in artikel 17a Wpo, zijnde niet-uitvoerende bestuurders als bedoeld in het (voorgestelde) artikel 2: 44a lid 1 BW;
(G)MR:	de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad verbonden aan de scholen, die de bevoegdheden heeft als toegekend in de wet- en regelgeving;
medewerkers:	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
Organisatie:	De Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs De Viermaster;
statuten:	De statuten van de organisatie;
Wpo:	De Wet op het primair onderwijs, zoals die van tijd tot tijd geldt, dan wel een daarvoor in de plaats tredende wet.

## Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers en het bestuur van de organisatie.

## Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

Lid 1

Het directeur-bestuurder stelt de code vast.

Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt de directeur-bestuurder de niet-uitvoerende bestuurders, de MR c.q. GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

De directeur-bestuurder 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

De directeur-bestuurder 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

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. De directeur-bestuurder neemt daarbij het bepaalde in wet- en regelgeving en de statuten van de organisatie in acht.

## Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Binnen de organisatie gelden uitgaande van de artikelen 3 en 4 van de statuten, de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen.

### 1. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers en de bestuurders 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 bestuurders 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 en bestuurders laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen

## Artikel 6 Voorkomen belangenverstremgeling

### Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij de directeur-bestuurder hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt en nemen hetgeen daarover in wet- en regelgeving is bepaald in acht
- b. voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a – van 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 bestuurders met in achtneming van hetgeen voor deze bestuurders met betrekking tot het voorkomen van belangenverstremgeling is geregeld in de wet, de statuten, de reglementen van de organisatie en de Code goed bestuur in het primair onderwijs, zoals die van tijd tot zal luiden. Bij de vervulling van hun taak richten de bestuurders zich naar het belang van de vereniging en de met haar verbonden organisatie (scholen).

## Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

### Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers en de bestuurders uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.

### Lid 2

## Integriteitscode

---

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers en bestuurders giften of geschenken die een waarde van minder dan € 51,- (51 euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.

### Lid 3

Medewerkers en bestuurders weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de gever.

## Artikel 8 Nevenfuncties

### Lid 1

Medewerkers melden bij hun leidinggevende 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 belangenverstremming 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 bestuurders, met inachtneming van hetgeen voor deze bestuurders met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten, de reglementen van de organisatie en de Code goed bestuur in het primair onderwijs, zoals die van tijd tot tijd zal luiden. Een bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaft alle relevante informatie. Het bestuur beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en de besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de vereniging en de met vereniging verbonden organisatie (scholen). Wanneer hierdoor geen besluit kan worden genomen wordt het besluit genomen door de algemene vergadering, tenzij de statuten anders bepalen.

## 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 de 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 de directeur-bestuurder een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De niet-uitvoerende bestuurders beslissen over het verzoek.

### **Artikel 10 Melden (vermoeden) van misstanden**

In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of de Meldingsregeling vermoeden van een misstand. Een misstand is volgens de Meldingsregeling vermoeden van een misstand:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
  - 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
  - 2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.



---

## Toelichting bij enkele artikelen

### **Artikel 3: Vaststelling en wijziging van de code**

De directeur-bestuurder stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen ligt het in de rede de niet-uitvoerende bestuurders in de gelegenheid te stellen te adviseren over de vast te stellen integriteitscode en zowel de MR als de GMR in de gelegenheid te stellen een advies over de voorgenomen vaststelling danwel wijziging uit te brengen. Het is mogelijk dat de bestaande statuten en reglementen van de organisatie al voorzien in verdergaande bevoegdheden voor de niet-uitvoerende bestuursleden en de MR c.q. 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 deze code primair bij de directeur-bestuurder. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor de directeur-bestuurder aanleiding zijn de code aan te passen. Indien het gedrag van de directeur-bestuurder onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de niet-uitvoerende bestuurders, gelet op hun rol als werkgever en intern toezichthouder, de toetsing uitvoeren en zo nodig corrigerend optreden.

### **Artikel 5: Kernwaarden integriteit**

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele mogelijke kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. Bij de lijst in artikel 5 is verwezen naar de artikelen 3 en 4 van de statuten als uitgangspunten van de organisatie.

### **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. Omwille van de transparantie is daarvoor een grensbedrag bepaald en in de code vastgelegd.

### **Artikel 10: 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 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

## Integriteitscode



---

de klachtenregeling of de Meldingsregeling vermoeden van een misstand van de organisatie.

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 de directeur-bestuurder om corrigerend op te treden. Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van de 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.