

## Integriteitscode 2025

### Stichting Scholengroep Leonardo da Vinci

Inwerkingtreding 1 juni 2025

Versie 0.2

Versie	Status	Datum	Omschrijving
0.2	Voorgenomen besluit CvB	16-04-2025	Advies GMR
0.2	Voorgenomen besluit CvB	16-04-2025	Advies RvT
0.2	Vastgesteld besluit CvB	12-05-2025	Vaststelling CvB



Het college van CvB van **Stichting Scholengroep Leonardo da Vinci** besluit d.d. 12 mei 2025 – gelet op richtlijn .. van de “Code Goed Onderwijs Goed Bestuur VO” 2025 – en na advisering van de GMR en RvT, tot vaststelling van de onderstaande “Integriteitscode”.

### Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>Code</i>	De integriteitscode die door het CvB voor het bevoegd gezag is vastgesteld;
<i>College van Bestuur (CvB)</i>	Het orgaan of de personen van het bevoegd gezag dat/die bevoegdheden uitoefen(t)(en)
<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)</i>	Het orgaan dat op grond van de WMS (Wet medezeggenschap op scholen) medezeggenschap uitoefent voor het bevoegd gezag
<i>leerlingen</i>	De leerlingen van de scholen die door het bevoegd gezag in stand worden gehouden
<i>medewerkers</i>	De personen die een dienstverband bij het bevoegd gezag hebben of bij de rechtspersoon te werk zijn gesteld
<i>Raad van Toezicht (RvT)</i>	Het orgaan dat of de personen die het intern toezicht uitoefen(t)(en) voor het bevoegd gezag
<i>sector</i>	De sector voortgezet Onderwijs
<i>statuten</i>	De statuten van het bevoegd gezag (de rechtspersoon)
<i>bevoegd gezag</i>	Stichting Scholengroep Leonardo da Vinci Leiden
<i>wet</i>	De Wet voortgezet onderwijs 2020

### Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

Deze Code is van toepassing op de leerlingen, medewerkers, leden van het CvB en leden van de RvT van het bevoegd gezag.

### Artikel 3 Vaststelling, wijziging en evaluatie Code

1. Het CvB stelt de Code vast. Alvorens tot vaststelling dan wel wijziging van de Code te besluiten, stelt het CvB de RvT en GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling dan wel wijziging uit te brengen.
2. Het CvB evalueert, met de leden van de RvT en GMR, jaarlijks de naleving van de Code en bepaalt aan de hand van de uitkomsten van deze evaluatie of (de tekst van) de Code – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – moet worden geactualiseerd.
3. Het CvB draagt er zorg voor dat de Code openbaar wordt gemaakt en dat de Code voor leerlingen, medewerkers en derden buiten het bevoegd gezag toegankelijk is.

### Artikel 4 Uitleg en toepassing Code

Het CvB beslist, in die situaties waarin niet voorzien is in de Code, wanneer de tekst van de Code aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de Code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

## **Artikel 5      Kernwaarden integriteit**

Binnen het bevoegd gezag gelden, in aanvulling op de kernwaarden van de scholengroep, de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

### ***Openheid***

Openheid houdt in dat de leerlingen, medewerkers en de leden van het CvB en de RvT 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.

### ***Betrouwbaarheid***

Leerlingen, medewerkers, leden van het CvB en de RvT 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 respectievelijk is verworven c.q. verstrekt.

### ***Respect***

Leerlingen, medewerkers, leden van het CvB en de RvT laten alle anderen in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen. Zij gaan zorgvuldig met anderen om op een wijze waarop zij ook door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.

## **Artikel 6      Voorkomen belangenverstrengeling**

1. Medewerkers van de stichting:
  - a. melden bij het CvB hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee het bevoegd gezag (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 het bevoegd gezag in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het CvB en de RvT rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van het bevoegd gezag.
3. Leden van het CvB en de RvT kunnen geen belangen hebben in en/of een functie vervullen bij onderwijsadviesbureaus (inclusief zelfstandige ondernemingen die actief adviesdiensten verlenen) die voor de sector werken. In crisissituaties is het bepaalde in dit lid voor een beperkte periode van maximaal zes maanden mogelijk.

## **Artikel 7      Aannemen giften en geschenken**

1. Geschenken en giften die medewerkers, de leden van het CvB en de RvT uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van het bevoegd gezag.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, de leden van het CvB en de RvT giften of geschenken die een waarde van minder dan € 100 euro vertegenwoordigen behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.
3. Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de gever.

#### **Artikel 8 Nevenfuncties**

1. Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van het bevoegd gezag.
2. Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van het bevoegd gezag 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 het bevoegd gezag.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het CvB en de RvT rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van het bevoegd gezag.

#### **Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen**

1. Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor het bevoegd gezag.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het CvB daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor het bevoegd gezag en de kosten.
3. In het geval een lid van het CvB of de RvT een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De RvT beslist over het verzoek.

#### **Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting**

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het CvB aan medewerkers en leerlingen op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
  - a. een mobiele telefoon;
  - b. een lap- of desktop;
  - c. een ipad;
  - d. etc.
2. De medewerkers en leerlingen gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. Het CvB kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met deze Code.
4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstig toepassing op de leden van het CvB rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de RvT is afgesproken.

#### **Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden**

In het geval van het vermoeden van misstanden binnen het bevoegd gezag maken de medewerkers en leerlingen gebruik van de voor het bevoegd gezag geldende klachten- of klokkenluidersregeling. Leerlingen en medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen het bevoegd gezag niet aan de pers en aan derden buiten het bevoegd gezag.

## TOELICHTING

### Algemeen

In de governancecode voor het VO is aangegeven dat het CvB voor de organisatie een integriteitscode vaststelt waarin het concrete regels en algemene gedragslijnen formuleert inzake het integer handelen binnen de organisatie. De publicatie van deze Code geldt bovendien als eis voor het lidmaatschap van de VO-raad.

Als uitgangspunt voor deze voorbeeld Code is gekozen voor de benadering dat de in de Code geformuleerde regels in beginsel voor alle betrokkenen in dezelfde mate van toepassing zijn. Dus niet alleen van toepassing op de leerlingen en medewerkers op de werkvloer, maar ook op de leden van het CvB en de RvT,

Het is denkbaar dat in de statuten en/of in reglementen al bepalingen zijn opgenomen inzake het integer handelen van leden van het CvB en de RvT. Het is dus belangrijk bij het opstellen van de “integriteitscode” met die bepalingen terzake in de statuten en reglementen rekening te houden en er bij aan te sluiten.

### Opmerkingen bij enkele artikelen

#### **Artikel 3** *Vaststelling en wijziging van de Code*

Het CvB stelt de Code vast. Op grond van art. 11 lid 1 sub f WMS heeft een (G)MR adviesbevoegdheid met betrekking tot een besluit van het bevoegd gezag om een integriteitscode vast te stellen of te wijzigen. Daarbij bestaat de mogelijkheid dat de GMR zes weken opschorting nodig heeft.

#### **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 niet uitgesloten dat in de praktijk zich vragen kunnen voordoen of een bepaald gedrag nu wel of niet strookt met de Code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen. Interpretatie kan aan de orde zijn. Dit artikel legt de taak om het gedrag te toetsen aan de Code primair bij het CvB. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het CvB aanleiding zijn de Code aan te passen.

In het geval het gedrag van leden van het CvB onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de RvT – gelet op zijn rol als werkgever en toezichthouder – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

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

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. Kijkend naar Codes in verschillende maatschappelijke sectoren kunnen nog veel andere relevante kernwaarden worden toegevoegd. Daarbij kan men bijvoorbeeld denken aan waarden als dienstbaarheid, anti-discriminatie, onafhankelijkheid, zorgvuldigheid, professionaliteit, loyaliteit, betrouwbaarheid, duurzaamheid en verantwoordelijkheid. De lijst in artikel 5 kan desgewenst uitgebreid worden, rekening houdend met de eigen opvattingen van de organisatie over wat die zelf als relevante kernwaarden wil beklemtonen.

#### **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 stichting. In afwijking van deze lijn is het reëel om toe te staan dat kleine giften of geschenken wel behouden mogen worden door betrokkenen. 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 door het bevoegd gezag aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Afhankelijk van de eigen situatie en gebruiken kan dit lijstje gewijzigd c.q. aangevuld worden. Het verdient aanbeveling om tussen werkgever en medewerker per

voorziening een gebruiksovereenkomst af te sluiten en daarin concreet een aantal afspraken over het gebruik vast te leggen. Dat bevordert de transparantie.

In het geval scholen ook aan leerlingen voorzieningen in bruikleen ter beschikking stellen, kunnen in dit artikel naar analogie de regels voor medewerkers ook van toepassing worden verklaard op leerlingen.

#### **Artikel 11**      **Melden (vermoeden) van misstanden**

Ervaart een betrokkene een situatie binnen de organisatie als ongewenst dan wel als een misstand dan ligt het in de rede dit intern aan de orde te stellen. Afhankelijk van de aard en zwaarte van de klacht of misstand kan de betrokkene daartoe gebruik maken van de voor de organisatie geldende klokkenluidersregeling. In ieder geval dient een betrokkene ervan af te zien in het geval van een (vermoeden van) misstand daarmee direct naar buiten te treden.

#### **Artikel 12**      **Integriteitscommissie (optioneel)**

In het geval het vermoeden van een misstand bestaat – al dan niet op grond van een gedane melding - dat binnen de organisatie gehandeld wordt in strijd met de integriteitscode, ligt het primair op de weg van het CvB c.q. de RvT om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het CvB 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, die de wet voorschrijft. Men kan echter ook overwegen om ten behoeve van het vermoeden van een met de Code strijdige handeling een eigen integriteitscommissie in te stellen. In dat geval kan artikel 12 aan de integriteitscode worden toegevoegd.