



status: **Definitief**
door: CvB

datum: 13 juli 2026

Integriteitscode

Het college van bestuur van Sophia Scholen 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 college van bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
college van bestuur: Het orgaan 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 Primair Onderwijs

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 college van bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het college van bestuur de raad van toezicht en de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

Het college van bestuur 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 college van bestuur 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 college van bestuur 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.

Indien het gedrag van leden van het college van bestuur onderwerp van discussie is, voert de raad van toezicht – gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder – de toetsing uit en treedt zo nodig corrigerend op.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Sophia Scholen kent 5 kernwaarden. In de context van deze integriteitscode zijn de kernwaarden een richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. Verwonderen

De medewerkers en de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht staan open voor nieuwe ervaringen en gaan respectvol om met de verschillen tussen mensen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen. Samen bouwen zij aan een toekomst waarin verwonderen en respect centraal staan.

2. Vertrouwen

Medewerkers en leden van het college van bestuur en de raad van toezicht zijn betrouwbaar, 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. Verbinden

Medewerkers, leden van het college van bestuur 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.

4. Verantwoordelijk

Medewerkers, leden van het college van bestuur en de raad van toezicht zijn professionals die zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen. Authentiek gedrag met deskundigheid en ervaring vormt een eerlijke werkomgeving.

5. Duurzaam

Duurzaamheid vraagt om handelen voor de lange termijn. Keuzes en beslissingen met een duurzaam karakter leiden tot rust en structuur voor kinderen, ouders en medewerkers. In het onderwijs is men dienstbaar aan de maatschappelijke opdracht. Medewerkers zijn zich er in hun werk van bewust dat zij een voorbeeldrol vervullen in de maatschappij. Burgerschap speelt een belangrijke rol in ons duurzaam onderwijs. Wij stimuleren leerlingen om actie en verantwoordelijke burgers te worden, die bijdragen aan een duurzame en rechtvaardige samenleving.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij het college van bestuur 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 leden van het college van bestuur 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.

Lid 3 Het bestuur en het intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag.

Lid 4 Er mogen geen zakelijke transacties plaatsvinden tussen de onderwijsorganisatie en bedrijven waarin bestuurders of toezichthouders van deze onderwijsorganisatie zakelijke of (in)directe persoonlijke banden of belangen hebben. Onder zakelijke transacties wordt in ieder geval verstaan het sluiten van een contract of het verstrekken van een opdracht.*

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, de leden van het college van bestuur 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, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad giften of geschenken die een waarde van minder dan € 25,- (VIJFENTWINTIG euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, de leden van het college van bestuur 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 al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie. De melding en hierover gemaakte afspraken worden vastgelegd in het personeelsdossier.

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 leden van het college van bestuur 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 en kosten 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 op uitnodiging en kosten van derden uitsluitend maken nadat het college van bestuur 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 een lid van het college van bestuur of een lid van de raad van toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken op uitnodiging en kosten van derden 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 het college van bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- a. een mobiele telefoon;
- b. een laptop of tablet;
- c. ICT-hulpmiddelen (t.b.v. thuiswerken)

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

Het college van bestuur 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 de code.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het college van bestuur, 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 direct bij hun leidinggevende of rechtstreeks aan het college van bestuur. Medewerkers melden hun vermoeden niet aan derden buiten de organisatie.

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 uitmaakt van het college van bestuur en niet direct werkzaam is voor of bij het college van bestuur.

Lid 3

Het geniet de voorkeur dat de voorzitter van de Integriteitscommissie tevens lid is van de Commissie Klokkenluidersregeling (CK), zoals bedoeld in de Klokkenluidersregeling.

Lid 4

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 college van bestuur.

Lid 5

De integriteitscommissie werkt indachtig deze code. De commissie komt bijeen in geval van een melding of vermoeden. Elk lid van de commissie kan oproepen tot een vergadering. De commissie rapporteert aan het eind van het kalenderjaar hoeveel meldingen er zijn ontvangen en behandeld.

Lid 6

De voorzitter en de leden worden benoemd voor een periode van vier jaar en zijn herbenoembaar voor maximaal één periode.

Artikel 13 Overige bepalingen**Lid 1**

Deze code treedt in werking op 01-07-2026

Lid 2

In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist het bevoegd gezag.

Toelichting algemeen

In de Code Goed Bestuur PO d.d. 25 juni 2025 is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (Principe 5: Openheid) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen en dit vertaalt in een integriteitscode en zorgdraagt voor het goed toepassen van de integriteitscode (principe 4: Integriteit).

Deze integriteitscode is gebaseerd op het voorbeeld van de PO Raad voor besturen in het primair onderwijs. In de uitwerking is waar nodig aangepast aanpassen aan de behoeften en omstandigheden van Sophia Scholen.

In deze code is uitgegaan van een onderwijsorganisatie waarbij bestuur en intern toezicht zijn gescheiden door middel van het zogenoemde raad van toezichtmodel, zoals dat Sophia Scholen geldt. Mocht de situatie zich in de toekomst voordoen, waarin een andere vorm van die scheiding tussen bestuur en intern toezicht wordt toegepast, dienen de daarbij passende aanduidingen in de integriteitscode te worden aangepast.

In verschillende artikelen in deze integriteitscode wordt gesproken over de GMR, aangezien Sophia Scholen meerdere scholen in stand houdt. Op grond van art. 10 lid e 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.

Om dubbelingen te voorkomen is bij het opstellen van de Integriteitscode is nagegaan of in de statuten en/of reglementen van de organisatie (bestuursreglement, reglement criteria nevenfuncties, en dergelijke) al bepalingen zijn opgenomen over het integer handelen van bestuurders en intern toezichthouders. Dit bleek niet het geval.

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. Bij het vaststellen van deze integriteitscode zijn daarom de onderliggende principes besproken in het directeurenoverleg en is de directeuren gevraagd deze code samen met de eerder vastgestelde Beroepscode in hun teams te bespreken. Elke vier jaar wordt de code geëvalueerd (zie artikel 3, lid 2 van deze Integriteitscode).

Toelichting op enkele artikelen**Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code**

Het college van bestuur stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen, is de code ter advies voorgelegd aan de GMR en tevens aan de raad van toezicht.

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 het college van bestuur. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het college van bestuur aanleiding zijn de code aan te passen.

Indien het gedrag van leden van het college van bestuur 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 7 Aannemen giften en geschenken

In lid 1 van dit artikel gaat het met name om relatiegeschenken (vooral rondom kerst) die medewerkers, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen.

Op scholen krijgen directeuren en leraren ook regelmatig attenties van leerlingen en van ouders (denk aan Meesters- & Juffendag of Dag van de Leerkracht of bij verjaardagen). Om hier ruimte aan te bieden is lid 2 opgenomen. Veelal is voor de cadeaus voor leraren door ouders gezamenlijk geld ingezameld en komt het totaalbedrag soms boven de €25,-. Dit is geen probleem.

Het gaat om giften van één persoon (gezin/huishouden) naar één medewerker wat niet de €25,- kan overschrijden.

Artikel 8 Nevenfuncties

In geval dat een medewerker twijfelt of een nevenfunctie strijdig is, is het goed dit te bespreken met de leidinggevende.

Een voorbeeld van een tegenstrijdig belang is wanneer een leerkracht naast zijn/haar baan bij Sophia Scholen een eigen RT-, bijles- of kindercoachpraktijk aan huis heeft en daar ook leerlingen van de eigen klas/school ontvangt. Dit is onwenselijk.

Bij leerlingen van andere scholen in het dorp of van andere Sophia Scholen dient overleg plaats te vinden met de directeur en dienen hierover afspraken gemaakt te worden, dit is situatie-afhankelijk.

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 zijn er mogelijkheden 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

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 het college van bestuur om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het college van bestuur zelf of dat op een gedane melding geen actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruik maken van de voor de organisatie geldende klokkenluidersregeling (in geval van een misstand) of klachtenregeling (in geval van een klacht of belang).

Sophia Scholen kiest ervoor een integriteitscommissie in te stellen. De integriteitscommissie bestaat uit een schooldirecteur (voorzitter), een lid van het college van bestuur en de directeur van het centraal bureau (CB). Lid 2 stelt dat de voorzitter geen lid is van het CvB en niet direct werkzaam voor het CvB is, dus dat kan niet anders dan de schooldirecteur zijn. De schooldirecteur valt hiërarchisch weliswaar onder het CvB, maar wordt niet direct door het CvB aangestuurd (in tegenstelling tot de directeur CB).