

Integriteitscode Stichting Robijn

Documentstatus		
DO	Positief advies	2 oktober 2025
GMR	Instemming	13 november 2025
RvT	Ter informatie	10 december 2025
Bestuur	Vaststelling	11 december 2025

Inhoud

Inleiding.....	2
Integriteitscode	3
Artikel 1 Begripsbepalingen	3
Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode	3
Artikel 3 Vaststelling en wijziging code	3
Artikel 4 Uitleg en toepassing code.....	3
Artikel 5 Kernwaarden integriteit.....	3
Artikel 6 Voorkomen belangenverstremgeling	4
Artikel 7 Aannemen giften en geschenken.....	4
Artikel 8 Nevenfuncties.....	5
Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen.....	5
Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting	6
Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden	6

Inleiding

‘Verantwoordelijk handelen betekent integer handelen, openheid en bereidheid tot verantwoorden. (...) Integer handelen omvat zoveel als ‘het juiste doen, en het niet juiste laten’ en ‘naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen’. (Code Goed Bestuur, PO raad)

Stichting Robijn wil een open en eerlijke organisatie zijn. Transparantie maakt een optimale verantwoording en samenwerking mogelijk. Over gemaakte afspraken en (interne) regelgeving wordt duidelijk en open gecommuniceerd en belangenverstreming wordt vermeden. (Gedragsprotocol medewerkers Stichting Robijn)

Integer en transparant handelen krijgt vorm in een specifieke context en wordt voor een groot deel bepaald door de drijfveren en intenties van de betrokkenen. Deze integriteitscode beschrijft welke algemene integriteitsnormen we bij Stichting Robijn hanteren en aan welke integriteitsregels we ons houden in een aantal specifieke situaties die tijdens ons werk kunnen voorkomen.

We gaan ervan uit dat iedereen bij Stichting Robijn handelt in de geest van deze integriteitscode, dus ook in situaties die er niet specifiek in staan beschreven. We verwachten dat alle medewerkers nadenken over de potentiële integriteitsrisico's van zijn of haar handelen, of van bepaalde omstandigheden en dat iedereen zich bewust is van de schade die hij of zij zelf, een leerling, ouder, collega, de school of de organisatie zou kunnen oplopen. De vraag die hierbij hoort is 'kan ik dit uitleggen?'. De integriteitscode is dus geen vervanging van ieders eigen morele kompas. Mogelijk leven er toch vragen of treden er in de praktijk verschillen in interpretatie of toepassing op. We nodigen iedereen van harte uit daarover open met de collega's en/of leidinggevende in gesprek te gaan.

Integriteitscode

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

Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>code:</i>	De integriteitscode die door het bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
<i>het bestuur:</i>	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
<i>medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
<i>raad van toezicht:</i>	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
<i>GMR:</i>	De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
<i>statuten:</i>	De statuten van de organisatie;
<i>wet:</i>	De Wet op het primair onderwijs

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

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

Artikel 3 Vaststelling en wijziging integriteitscode

Lid 1

Het bestuur stelt de integriteitscode vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het 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 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 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 bestuur beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, 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 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, het bestuur en de raad van toezicht zich openstellen 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, het bestuur 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, het bestuur en de raad van toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij het 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 het 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.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, het bestuur en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld bij de leidinggevende en als de waarde meer dan €100,00 is, wordt deze geregistreerd door de leidinggevende. In beginsel zijn giften en geschenken eigendom van de organisatie.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, mogen medewerkers, het bestuur en de leden van de raad van toezicht giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50,00 vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of een dergelijk geschenk wordt wel melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, het bestuur en de leden van de raad van toezicht weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de geveer.

	0 – 50 euro	50 – 100 euro	>100 euro
Melden	ja	ja	ja
Houden	ja	nee	nee
Registreren	nee	nee	ja

Artikel 8 Nevenfuncties**Lid 1**

Medewerkers stellen de werkgever op de hoogte van nevenwerkzaamheden waarvoor zij salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangen. Dat geldt ook voor relevante wijzigingen in de aard en omvang van nevenwerkzaamheden (CAO artikel 11.3).

Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun (betaalde en onbetaalde) 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 belangenverstremgeling of tot schade voor de organisatie.

De werkgever mag de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden of werkzaamheden waar de werknemer geen salaris of anderszins inkomen uit arbeid voor ontvangt, niet verbieden, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft (CAO artikel 11.3)

Lid 3

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op het bestuur en de leden van de raad van toezicht, rekening houdend met wat voor hen 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 het 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 dat het bestuur 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 het bestuur aan medewerkers de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- a. een mobiele telefoon;
- b. een laptop;
- c. nader overeen te komen voorziening.

Lid 2

De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van het Protocol voor het gebruik van e-mail, ICT en sociale media (zie [Protocol gebruik E-mail ICT en Social Media \(13\) 202103.pdf](#)).

Lid 3

Het 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 of handelen in strijd met de code.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op het bestuur, rekening houdend met wat hiervoor 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 en niet aan de pers en aan derden buiten 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 het bestuur om corrigerend op te treden. Dit is het uitgangspunt zoals staat beschreven in de inleiding van de klokkenluidersregeling van Stichting Robijn.

Als de melding betrekking heeft op het handelen van het bestuur of raad van toezicht of als op een gedane melding geen actie volgt, kan een betrokkene gebruik maken van de geldende klachtenregeling en/of de klokkenluidersregeling. De externe vertrouwenspersoon is altijd beschikbaar om melders van een integriteitskwesitie te adviseren en ondersteunen.