



*bijzonder
veelzijdig*

Integriteitscode

Besluitvormingstraject				
<i>Geactualiseerd</i>	16-03-2026			
<i>Toelichting</i>	Deze integriteitscode geeft richting aan professioneel, transparant en verantwoordelijk handelen binnen CNS Ede. Zij beschrijft de waarden en normen die wij hanteren in ons dagelijks werk en in de samenwerking met elkaar en onze omgeving. De code ondersteunt medewerkers en bestuur bij het maken van zorgvuldige keuzes en vormt een basis voor een open gesprek over integriteit.			
	DT	GMR	RvT	CvB
<i>Vergaderdatum</i>	22-01-2026	25-02-2026	23-02-2026	16-03-2026
<i>Besluitvorming</i>	K/Feedback	Personeel-I	A	VS

VS = Vaststelling I = Instemming A = Advies K = ter kennisneming

Voorwoord

Binnen Stichting CNS Ede wordt groot belang gehecht aan integer handelen. Het vormt de basis van het vertrouwen binnen onze organisatie en in de samenwerking met externe partners. Deze integriteitscode heeft als doel duidelijk te maken dat CNS Ede een cultuur wil bevorderen waarin professionaliteit, transparantie en ethisch handelen vanzelfsprekend zijn.

De Governancecode Funderend Onderwijs verplicht schoolbesturen niet alleen tot het publiceren van een integriteitscode, maar ook tot het voeren van een periodiek gesprek over integer, professioneel en verantwoord handelen. Deze integriteitscode is daarmee een uitnodiging tot dialoog. Het is een instrument dat richting geeft aan het dagelijks handelen en helpt om keuzes te maken die passen bij de waarden van CNS Ede.

Integriteit is niet enkel in regels en procedures te verankeren, maar vooral in cultuur en gedeelde normen binnen de organisatie. Integer handelen vraagt bewustzijn, reflectie en het nemen van verantwoordelijkheid. Daarom is het wenselijk dat deze code periodiek besproken wordt, zo blijven we werken aan een veilige, respectvolle en professionele omgeving.

Met deze integriteitscode geeft Stichting CNS Ede invulling aan de wettelijke en maatschappelijke opdracht, zoals vastgelegd in de CAO PO 11.3 en het Burgerlijk Wetboek (7:611). Van iedere medewerker binnen CNS Ede wordt verwacht dat deze handelt als goed werkgever en/of goed werknemer.

Integriteitscode

Het College van Bestuur van Stichting voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs Ede e.o. besluit – gelet op lidmaatschapsvoorwaarde 9 van de Governancecode Funderend Onderwijs 2025 – tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>Code</i>	De integriteitscode die door het College van Bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
<i>College van 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>Statuten</i>	De statuten van de organisatie;
<i>Wet</i>	De Wet op het Primair Onderwijs ¹

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

Deze code is van toepassing op de medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van CNS Ede.

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 in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen. En de P-GMR in staat om haar instemming te verlenen aan de code.
- Lid 2 Het College van Bestuur evalueert ten minste éénmaal 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.

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

Artikel 5 Kernwaarden integriteit CNS Ede

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

1. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers, de leden van het College van 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 en leden van het College van 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, 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 handeldwijzen van die anderen voor zover die aan derden geen schade berokkenen.

4. Vertrouwen

Medewerkers, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht gaan uit van wederzijds vertrouwen. Zij geven elkaar ruimte om hun werk goed te doen en spreken elkaar aan wanneer dat nodig is. Vertrouwen betekent ook dat men eerlijk communiceert, afspraken nakomt en zorgvuldig omgaat met informatie en belangen.

5. Verantwoordelijkheid

Medewerkers, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht nemen verantwoordelijkheid voor hun handelen en besluiten. Zij zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en van de impact van hun keuzes op leerlingen, collega's en de organisatie. Verantwoordelijkheid houdt in dat men zich houdt aan wet- en regelgeving, afspraken nakomt en verantwoording aflegt over het eigen handelen.

6. Verbinding

Medewerkers, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zoeken actief de samenwerking op. Zij tonen interesse in elkaar, werken samen aan gemeenschappelijke doelen en dragen bij aan een positieve en inclusieve cultuur. Verbinding houdt in dat men openstaat voor dialoog en verschillen respecteert om samen tot het beste resultaat te komen.

7. Vakmanschap

Medewerkers, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht handelen deskundig en professioneel. Zij blijven zich ontwikkelen, delen kennis en dragen bij aan kwalitatief goed onderwijs en goed bestuur. Vakmanschap betekent ook dat men zorgvuldig en transparant werkt, met oog voor kwaliteit en continu verbeteren.

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 governancecode, de statuten en reglementen van de organisatie.
- Lid 3 Het bestuur en de Raad van 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 van Toezicht giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50 (vijftig euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt bij het College van Bestuur; medewerkers van de scholen doen dit bij hun directie.
- Lid 3 Medewerkers, de leden van het College van 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 onderhandelingsituatie 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 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 governancecode, 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 die belang hebben bij de organisatie 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 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 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 laptop incl. toebehoren;
 - b. Een telefoon;
 - c. Een digitale sleutel.
- 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 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.

Toelichting bij 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 ligt het in de rede zowel de 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 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 6 Voorkomen belangenverstremming

Dit artikel geeft richtlijnen voor het voorkómen van (de schijn van) belangenverstremming. Lid 3 en 4 gelden als lidmaatschapsvoorwaarden van de PO-Raad.

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

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 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.