



# Wonderwijs

## Integriteitscode

Februari 2026

## Inleiding

In de Governancecode Funderend Onderwijs is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen.

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 GMR adviesrecht heeft.

Het is goed mogelijk dat 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. Bij het opstellen van de integriteitscode is het van belang om hiermee rekening te houden.

## De integriteitscode

Het College van Bestuur van Wonderwijs besluit – gelet op de Governancecode Funderend Onderwijs 2025- 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 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.

#### 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 en de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht 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 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 andere overtuigingen, meningen en handelwijzen mits die vallen binnen wet- en regelgeving plus goed fatsoen en/of geen schade berokkenen aan betrokken bij de organisatie en anderen of anderszins.

#### 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. 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;
- c. voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a en b - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven.

##### 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 College van 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. Indien het gaat om geschenken van beperkte waarde (minder dan 10 euro) en/of bederfelijke goederen (fruit e.d.) kunnen College van Bestuur en/of voorzitter Raad van Toezicht besluiten dat de ontvanger het geschenk kunnen behouden.

### **Lid 2**

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 onderhandelingsituatie met de gever danwel tijdens een overleg waarbij een poging tot beïnvloeding met een zakelijk gewin voor de gever wordt gedaan. Hiervan wordt melding gemaakt bij het College van Bestuur.

## **Artikel 8      Nevenfuncties**

### **Lid 1**

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 2**

Indien een leidinggevende toestemming voor een “nevenfunctie met mogelijke impact voor de organisatie” verleent, is medewerker verplicht risicovolle situaties te melden. Leidinggevende en medewerker bespreken de situatie en de houdbaarheid van de toestemming. Als leidinggevende deze heroverweegt, dient medewerker zich hieraan te houden. Bij twijfel of onderling onenigheid over de heroverweging, geeft het College van Bestuur het definitieve oordeel.

### **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 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 mobiele telefoon;
- b. een laptop.

Deze voorzieningen worden slechts conform de AVG-regeling voor privédoeleinden gebruikt (zie het IBP-beleid van Wonderwijs).

### 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

In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie melden medewerkers deze bij het College van Bestuur dan wel maken zij gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling. Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie.

## 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.<sup>1</sup>

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 5 Kernwaarden integriteit*

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele mogelijke kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. De lijst in artikel 5 kan desgewenst uitgebreid worden op basis van de eigen missie, identiteit en kernwaarden van de organisatie. Te denken valt aan waarden als dienstbaarheid aan de maatschappelijke opdracht, inclusie, professionaliteit, duurzaamheid of verantwoordelijkheid.

*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 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. 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 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 moeten er mogelijkheden zijn om dit intern aan de orde te stellen. Het is niet wenselijk dat een medewerker niet 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.

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.

---

<sup>i</sup> Een integriteitscommissie is niet samengesteld. Bij de evaluatie van deze code wordt dit opnieuw bekeken.