

Besliswijzer integriteit (versie 12-03-2026)

INLEIDING

Integriteit vormt het fundament van goed bestuur en toezicht binnen woningcorporaties. De besliswijzer biedt een 5-stappenplan met vragen die de rvc helpen om adequaat, daadkrachtig en transparant te handelen bij integriteitskwesties. De vragen maken de rvc bewust van blinde vlekken of valkuilen – zoals er onterecht vanuit gaan dat alles goed gaat omdat er geen meldingen of signalen zijn of het missen van informele signalen – en voorkomen onderschatting van situaties waarin integriteitskwesties spelen.

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Als die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

Het is van essentieel belang dat de rvc vanaf de start heldere procesafspraken vastlegt, deze tussentijds evalueert en waar nodig bijstelt. Ook dient de rvc bij elke stap expliciet te beoordelen of en wanneer onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk) of onafhankelijke ondersteuning (verslagleggen en documenteren) nodig is en in welke vorm. Door (pro)actief aandacht te besteden aan integriteit en dit jaarlijks te agenderen, borgt de rvc een open en veilige organisatie waar misstanden bespreekbaar zijn.

De Besliswijzer is nadrukkelijk opgezet als een dynamisch document. De VTW hoort graag hoe leden de tool ervaren en we gebruiken uw feedback om de Besliswijzer verder door te ontwikkelen.

Bekijk [HIER](#) de schematische weergave van de Besliswijzer.

STAP 1: SIGNAAL & HERKENNING

Een integriteitskwestie begint vaak met een signaal. Dit kan een formele melding zijn, anoniem of niet-anoniem. Bijvoorbeeld via de melding misstanden (klokkenluidersregeling), de vertrouwenspersoon of een leidinggevende. Maar het kunnen ook informele signalen zijn: een signaal van een controller of een bestuurssecretaris, een vermoeden van fraude, een klacht over een bestuurder, geruchten over belangenverstrengeling, een 'niet pluis'-gevoel. Daarnaast bestaat nog de mogelijkheid dat externe signalen binnenkomen via het [Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Aw/IOD](#).

Het is belangrijk dat de rvc niet afwacht tot signalen zich aandienen, maar actief en periodiek toetst of de organisatie beschikt over de juiste randvoorwaarden voor integer handelen. Dat betekent onder meer aandacht voor cultuur, voorbeeldgedrag, duidelijke procedures en een veilig klimaat waarin medewerkers misstanden kunnen bespreken.

Acties en vragen rvc

- Is er een actuele gedragscode ('pas toe-bepaling' 1.5 Governancecode Woningcorporaties) én klokkenluidersregeling (binnenkort wettelijke verplicht voor organisaties met 50 of meer medewerkers) waarin is vastgelegd hoe ongepast gedrag en misstanden gemakkelijk en in vertrouwen gemeld kunnen worden? Zijn deze bekend en laagdrempelig toegankelijk voor alle medewerkers? Zijn de meldroutes en de afhandeling van de meldingen ook duidelijk in de gevallen dat de melding de bestuurder zelf betreft of een van de leden van de rvc?
- Welke formele en informele interne en externe kanalen voor het melden van zorgen zijn er? Is er een interne en/of externe onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld? Zo ja, krijgen medewerkers actief informatie over hoe deze te benaderen?
- Is er sprake van een open cultuur waarin men ook durft te melden? Hoe weet de rvc dat er daadwerkelijk een open en veilige (meld)cultuur heerst? Als er géén meldingen worden gedaan, kan dat duiden op angst om te melden? Wat doen de rvc en de bestuurder om een open en veilige (meld)cultuur te bevorderen en de integriteitscultuur te versterken? Weten interne én externe stakeholders dat zij de rvc-voorzitter vertrouwelijk kunnen wijzen op een mogelijke misstand?
- Hoe houdt de rvc toezicht op een effectief integriteitsbeleid (werk-/organisatiecultuur) met een procedure die een veilige en effectieve afhandeling van meldingen mogelijk maakt en waarbij de bestuurder en de rvc zich kunnen laten ondersteunen door een externe vertrouwenspersoon? Is integriteit een vast agendapunt in de rvc-vergaderingen, ook als er géén directe signalen zijn? Welke informatie gebruikt de rvc voor het gesprek met de bestuurder hierover? Welke input en (in)directe signalen komen van interne en externe stakeholders? Welke harde data worden daarbij betrokken, zoals uitkomsten van cultuurmetingen of medewerkers tevredenheidsonderzoeken, gebruik van meldkanalen, HR-data en personeelsdossiers (ziekteverzuim, uitstroom, aantal en aard interne conflicten of disciplinaire maatregelen, kleinere integriteitskwesties, diversiteit en inclusie), klachten, externe signalen (bijvoorbeeld op social media) en audit- en compliancerapportages?
- Herkent de rvc 'red flags' in de organisatie en heeft de rvc voldoende voelsprietten binnen de organisatie? Zie ook 'Tool F Red flags herkennen' in de [Handreiking Integriteit van Aedes en VTW](#), met een lijst van zeven red flags en bijbehorende beheersmaatregelen. Vergadert de rvc ook wel eens overdag om de sfeer op de werkvloer te proeven? Nodigt de rvc medewerkers wel eens uit in een rvc-vergadering? Woont de rvc wel eens

bijeenkomsten met het personeel bij om informele gesprekken te kunnen voeren met medewerkers? Lopen commissarissen wel eens een dagje mee met een afdeling/project? Nodigt de rvc jaarlijks de vertrouwenspersoon uit in een rvc vergadering?

- Heeft de rvc geborgd dat de bestuurder de rvc(-voorzitter) direct informeert bij ernstige integriteitskwesties zoals: grensoverschrijdend gedrag, een (vermoeden van) een misdrijf of fraude, belangenverstrengeling, corruptie en omkoping, misbruik van bevoegdheden, schending van vertrouwelijkheid, het niet-naleving van wet- en regelgeving?
- Heeft de rvc (desnoods vertrouwelijk) vastgelegd via welke route de melding is binnengekomen, wat er gemeld of opgemerkt is, door wie en wanneer? Het creëren van een goed gedocumenteerd spoor ondersteunt de zorgvuldigheid van het proces en biedt bescherming aan betrokkenen.
- Is de vermeende integriteitsschender de bestuurder of een van de commissarissen?
- Wat is volgens rvc de aard en de urgentie van de integriteitskwestie op het eerste gezicht?

Beslispunten rvc/ bestuurder

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Bij kwesties die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken: de rvc wordt geïnformeerd, denkt mee en kan opdracht geven tot onderzoek of maatregelen. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

- Is er een vermoeden van een serieuze integriteitskwestie dat nader onderzoek vereist? In hoeverre spelen bij de afweging het verschil in perceptie en beleving een rol, en de persoonlijke normen en waarden van de rvc-leden?
 - Beschouwt de rvc de integriteitskwestie als ongegrond of licht? Heeft de rvc vastgelegd waarom de rvc het niet als serieuze integriteitskwestie beschouwt? Is ons besluit gedocumenteerd (inclusief eventuele afspraken die met de bestuurder zijn gemaakt)?
 - Beschouwt de rvc het als een serieuze integriteitskwestie en is nader onderzoek nodig? Is er twijfel en nader onderzoek nodig? Is de bestuurder of een van de commissarissen de vermeende integriteitsschender en is nader onderzoek nodig? Is vastgelegd waarom de rvc het als serieuze integriteitskwestie beschouwt?

STAP 2: EERSTE BEOORDELING & DIRECTE ACTIES

In deze fase bevestigt de rvc dat er een integriteitskwestie speelt die nader onderzocht wordt. Het doel is een eerste afbakening van het probleem en het nemen van maatregelen die op korte termijn mogelijk en nodig zijn om verdere schade te voorkomen.

Acties en vragen rvc

- Heeft de rvc, in overleg met de bestuurder – tenzij deze de vermeende integriteitsschender is – bevestigd dat er een integriteitskwestie speelt die nader onderzocht wordt? Als een van de commissarissen de vermeende integriteitsschender is, wordt deze commissaris uitgesloten van dit overleg en van verdere betrokkenheid bij het proces. Wel wordt deze, indien dat aan de orde is, geïnformeerd als een van de betrokkenen.
- Is de hele rvc eensgezind en goed geïnformeerd? Heeft de rvc- voorzitter de rvc goed geïnformeerd en eensgezind besluiten laten nemen over de vervolgstappen. Hoe borgt de rvc-voorzitter de integriteit van de rvc zelf? Heeft de rvc behoefte aan extern advies voor arbeidsrechtelijke of strafrechtelijke vragen of aan advies op het gebied van communicatie? Wie neemt de taak over van de rvc-voorzitter als deze zelf de vermeende integriteitsschender is?
- Hoe wordt de onafhankelijkheid in het proces gewaarborgd? Moet de onafhankelijkheid worden gewaarborgd door extern advies en/of externe ondersteuning (verslagleggen, documenteren) in te roepen?
- Is het nodig een crisisteam in te stellen dat het proces aanstuurt? Wordt dit de rvc-voorzitter met een commissaris uit de remuneratiecommissie, eventueel aangevuld met een commissaris uit de auditcommissie? Wie notuleert en documenteert? Heeft de rvc-voorzitter behoefte om te klankborden met de VTW-directeur via de [Hulplijn Commissaris](#) die 24/7 beschikbaar is, of is behoefte aan onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk)?
- Welke functionarissen moeten erbij betrokken worden? Vertrouwenspersoon, integriteitsfunctionaris, compliance officer, controller, hr-manager, jurist, communicatiemanager?
- Is in kaart gebracht wat bekend is? Wat is nog onzeker? Is er voldoende informatie voor een plan om in actie te komen?
- Zijn er betrokkenen die gevaar lopen en beschermd moeten worden?
- Loopt de organisatie risico als we nu niets doen?
- Wat is het resultaat van onze eerste beoordeling van de integriteitskwestie?
 - Betreft het (een redelijk vermoeden van) een misdrijf of fraude, waarvoor op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering een aangifteplicht voor de corporatie geldt? Is het relevant voor de jaarrekening en moet de accountant worden geïnformeerd? Heeft de corporatie een fraudecalamiteitenplan dat gevolgd moet worden?
 - Betreft het een kwestie waarover de rvc, als het bestuur dit nalaat, de minister via de Aw dient te informeren op grond van artikel 29 BTIV. Als de kwestie leidt tot financieel verlies of reputatieschade die de continuïteit van de corporatie raakt is het

- dan raadzaam ook het WSW te informeren? Is het relevant voor de jaarrekening en moet de accountant worden geïnformeerd?
 - Betreft het een mogelijke misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders en spelen er extra waarborgen voor de melder?
 - Betreft het iets anders? Grensoverschrijdend gedrag in de richting van een medewerker? Handelen in strijd met de wet of de Governancecode Woningcorporaties?
- Welke directe beheersmaatregelen kunnen we nemen om verdere schade te beperken? Kunnen we lopende potentieel verdachte transacties bevriezen, toegangsrechten beperken als er kans is dat bewijs verdwijnt, personele maatregelen nemen of communicatie beperken?
- Heeft de rvc, in het geval de bestuurder is geschorst of op non-actief is gesteld, omdat de veiligheid in het geding is of sprake is van grote interne of publieke onrust, gezorgd voor een interim-bestuurder zodat de dagelijkse leiding doorgaat? Is het beslismoment en de onderbouwing van de schorsing of op non-actief stelling vastgelegd? Zijn de juiste procedures gevolgd (wetgeving, statuten en reglementen)?
- Is er een communicatieplan? Wie van de relevante externe en interne belanghebbenden moeten we (verplicht) informeren, en wanneer en door wie? Denken we hierbij aan zowel het corporatiebelang als het maatschappelijk belang? Informeren we de Aw in een vroeg stadium zodat we gebruik kunnen maken van haar kennis en expertise? Is overwogen Aedes en VTW te informeren zodat zij ondersteuning kunnen bieden of sectorbrede kennis kunnen delen. Is ook gedacht aan de gemeente waar de corporatie haar werkgebied heeft, de huurdersorganisatie, de OR, het MT, alle medewerkers, de media? Is vastgelegd wanneer en wat, door wie aan welke belanghebbende is gecommuniceerd, zodat de communicatie consistent blijft? Is de rvc voorbereid op mogelijke media-aandacht? Wat is de kernboodschap? Is er een Q&A? Als de integriteitskwestie is uitgelekt: is o.b.v. de analyse van de berichtgeving reactief optreden nodig?

Beslispunten rvc/ bestuurder

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Bij kwesties die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken: de rvc wordt geïnformeerd, denkt mee en kan opdracht geven tot onderzoek of maatregelen. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

- Is bevestigd dat er een integriteitskwestie speelt die nader onderzocht wordt?
- Wordt gebruikt gemaakt van onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk) of onafhankelijke ondersteuning (verslagleggen en documenteren) en zo ja, wanneer en in welke vorm?
- Moet de vermeende integriteitsschender op non-actief worden gezet of worden geschorst? Wordt de juiste procedure – die volgt uit de wet, statuten reglementen – gevolgd?
- Wordt er een extern onafhankelijk onderzoek ingesteld, of eerst intern? Is het besluit en de motivatie vastgelegd? Hoe hoger de positie van de vermeende integriteitsschender en hoe ernstiger/complexer de kwestie, des te eerder extern onafhankelijk onderzoek nodig is.

STAP 3: ONAFHANKELIJK ONDERZOEK

Het organiseren van onafhankelijk onderzoek, gericht op het verzamelen en beoordelen van de feiten, is nodig als basis voor verdere besluitvorming. Een intern onderzoek wordt uitgevoerd door de eigen organisatie. Bijvoorbeeld door een interne auditor, compliance officer of een speciaal samengestelde commissie van vertrouwenspersonen. Dit gebeurt over het algemeen bij minder zware kwesties of ter voorbereiding van extern onderzoek. Een extern onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke derde. Bijvoorbeeld door een forensisch accountant, extern onderzoeksbureau of advocatenkantoor gespecialiseerd in integriteit.

Acties en vragen rvc

- Is er een duidelijke onderzoeksvraag en opdracht gedefinieerd? Is deze specifiek en volledig? Wil de rvc bij het definiëren van de onderzoeksvraag en opdracht gebruik maken van de kennis en expertise van de Aw?
- Hoe wordt de vertrouwelijkheid, objectiviteit, zorgvuldigheid, rechtvaardigheid en grondigheid van het onderzoek voldoende gewaarborgd? Wordt de anonimiteit en de bescherming van de melder voldoende gewaarborgd gedurende het onderzoek? Vindt er hoor- en wederhoor plaats? Hoe houden bestuur en rvc duidelijk afstand van de inhoudelijke uitvoering van het onderzoek? Krijgt de vermeende integriteitsschender gelegenheid tot reactie op het eindrapport voordat het rapport definitief is?
- Zijn er bekwame en betrouwbare onderzoekers geselecteerd? Is er gekeken naar eventuele belangenconflicten? Is hun rolinvulling duidelijk? Moeten onverwachte nevenfeiten die buiten hun scope vallen worden gemeld of juist niet?
- Tot hoever reikt het mandaat van de onderzoekers; tot welke systemen, informatie en mensen hebben ze toegang?
- Wat en hoe wordt er met wie gecommuniceerd over het onderzoek, en door wie en wanneer? Hoe transparant willen we zijn over het proces in de richting van (externe en interne) belanghebbenden en de media om het vertrouwen te vergroten? Hoe houden we de Aw op de hoogte van de voortgang? Informeren we ook betrokkenen (slachtoffer/benadeelde, melder, vermeende integriteitsschender) wat er gaat gebeuren en wat hun rechten en plichten zijn? Zie ook over communicatie en communicatie advies onder stap 2.
- Hoe houdt de rvc toezicht op de voortgang en scope van het onderzoek? Wie bewaakt namens de rvc dat het onderzoek verloopt volgens opdracht, en dat er regelmatige updates zijn over de voortgang en eventuele nieuwe ontdekkingen die de scope kunnen beïnvloeden?
- Hoe houdt de rvc-voorzitter de hele rvc aangehaakt? Voelen alle commissarissen zich eigenaar voelen van het proces? Zijn alle commissarissen betrokken? Zorgt de rvc-voorzitter dat eventuele tegengeluiden gehoord worden? Opereert de rvc als team?
- Zijn de tussentijds feiten die in de updates naar voren worden gebracht van dien aard dat niet gewacht kan worden op het eindrapport om bepaalde maatregelen te treffen, of juist wel?
- Hoe bereidt de rvc-voorzitter de rvc voor op de verschillende scenario's die uit het onderzoek kunnen komen?

Beslispunten rvc/bestuurder

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Bij kwesties die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken: de rvc wordt geïnformeerd, denkt mee en kan opdracht geven tot onderzoek of maatregelen. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

- Is er een duidelijke onderzoeksvraag en opdracht gedefinieerd?
- Zijn er bekwame en betrouwbare onderzoekers geselecteerd?
- Wie wordt opdrachtgever en aanspreekpunt voor het onderzoek? Is dit de bestuurder en houdt de rvc toezicht? Of is dit de rvc (omdat de bestuurder of een van de commissarissen de vermeende integriteitsschender is)? Tekent de rvc-voorzitter de opdracht namens de rvc en is deze aanspreekpunt voor de externe onderzoeksleider(s)?
- Wordt gebruikt gemaakt van onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk) of onafhankelijke ondersteuning (verslagleggen en documenteren) en zo ja, wanneer en in welke vorm?
- Wat en hoe wordt er met wie gecommuniceerd over het onderzoek?
- Tijdens update voortgang onderzoek: moet de scope van het onderzoek worden bijgesteld?
- Tijdens update voortgang onderzoek: zijn tussentijdse maatregelen nodig?
- Tijdens update voortgang onderzoek: is communicatie naar belanghebbenden en media nodig?

STAP 4: BEOORDELING UITKOMSTEN

Op basis van het eindrapport nemen rvc en de bestuurder – tenzij deze de vermeende integriteitsschender is – besluiten over de te nemen maatregelen in de richting van de betrokkenen én de organisatie.

Acties en vragen rvc

- Is het eindrapport grondig geanalyseerd? Is een extra rvc-vergadering nodig om de bevindingen te bespreken? Is het nodig dat de onderzoeker(s) een toelichting geven en vragen beantwoorden? Is de rvc overtuigd dat de feitelijke bevindingen kloppen en dat de conclusie logisch volgt uit die feiten? Zijn de conclusies eenduidig en voldoende onderbouwd? Heeft de rvc haar eigen tegenspraak georganiseerd? Zijn de conclusies van de onderzoek en de maatregelen getoetst door een communicatieadviseur en een juridisch/arbeidsrechtelijk adviseur?
- Hebben de direct betrokkenen (slachtoffer/benadeelde en vermeende integriteitsschender) het eindrapport kunnen inzien en mogen reageren op de conclusies? Dit moet idealiter al in stap 3 gebeurd zijn.
- Is er daadwerkelijk een integriteitsschending vastgesteld of niet, en zo ja van welke aard en ernst?
- Welke passende maatregelen moeten genomen worden en welke procedure/juridische stappen zijn hiervoor nodig?
 - Als de integriteitsschending niet-bewezen is of ongegrond, is er een plan om de reputatie van betrokkene te herstellen binnen en buiten de organisatie?
 - Op welke wijze moet de integriteitsschender worden gesanctioneerd? Welke onzekerheden wegen hierbij mee; is er keihard bewijs of twijfelachtig bewijs? Zijn we te mild of te streng in het licht van onze waarden? Welk precedent schept deze beslissing? Worden alle juridische implicaties begrepen? Is een toets nodig van een juridisch expert?
 - Welke organisatorische problemen vereisen verbetermaatregelen? Is hiervoor een plan van aanpak opgesteld met een planning? Welke maatregelen zijn nodig voor herstel van vertrouwen van de organisatie. Zijn er sectorbrede implicaties?
 - Wordt er schade teruggevorderd via een civiele procedure?
- Wat wordt met wie gecommuniceerd over de bevindingen en eventuele maatregelen, en wanneer en door wie? Hoe doen we dit zodat het vertrouwen herstelt in plaats van nieuwe vragen oproept? Zijn de betrokkenen geïnformeerd? Moet – als dat niet bij stap 2 of 3 is gedaan – aangifte worden gedaan en de minister (via melding aan de Aw) worden geïnformeerd? Is het relevant voor de jaarrekening en moet de accountant worden geïnformeerd? Welke boodschap communiceren we intern? Wat communiceren we aan andere relevante externe belanghebbenden en de media? Is gedacht aan de huurdersorganisatie? Is overleg nodig met de gemeente? Zie ook over communicatie onder stappen 2 en 3.
- Zit de rvc op één lijn en zijn alle besluiten vastgelegd in de notulen van de rvc?

Beslispunten rvc/bestuurder

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Bij kwesties die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken: de rvc wordt geïnformeerd, denkt mee en kan opdracht geven tot onderzoek of maatregelen. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

- Wat is de hoofdconclusie van het onderzoek?
- Wordt gebruikt gemaakt van onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk) of onafhankelijke ondersteuning (verslagleggen en documenteren) en zo ja, wanneer en in welke vorm?
- Welke personele consequenties worden genomen?
- Wordt er aangifte of melding gedaan?
- Welke verbetermaatregelen worden geïmplementeerd?
- Met wie wordt wat gecommuniceerd en wanneer?

STAP 5: EVALUEREN & LEREN

Het is belangrijk dat de kwestie intern verwerkt wordt en dat ervan geleerd wordt, zowel binnen de rvc en het bestuur als binnen en buiten de organisatie.

Acties en vragen rvc

- Is er een evaluatie (exclusief) binnen de rvc geweest? Zagen we dit tijdig aankomen of werden we verrast? Heeft de rvc adequaat gehandeld? Was onze onderlinge samenwerking goed? Welke signalen moet de rvc voortaan eerder oppikken? Moeten we rapportages of sturingsindicatoren aanpassen zodat integriteitsrisico's zichtbaarder zijn?
- Is er een evaluatie van de rvc met de bestuurder, en eventueel management, geweest? Is hierbij ook meegenomen hoe de rvc zijn werkgeversrol heeft opgepakt? En – in aanwezigheid van de communicatieadviseur – hoe het communicatieproces zijn verlopen? Welke signalen heeft het bestuur en/of management gemist? Is onze interne integriteitscultuur voldoende, of moeten we die versterken? Welk beleid of procedures moeten worden aangepast? Wat kan de sector hiervan leren?
- Is de integriteitskwestie met betrokkenen afgesloten? Is aan de melder (indien bekend) teruggekoppeld dat de kwestie is afgehandeld en is deze bedankt voor het aankaarten (om de meldcultuur te versterken)? Zijn andere direct betrokkenen (slachtoffers, benadeelden) geïnformeerd over de uitkomst en eventuele maatregelen? Hoe gaat de organisatie om met de (vermeende) integriteitsschender na afloop, is er nazorg nodig?
- Wat kan de rvc(-voorzitter) doen om de rust en het vertrouwen bij de relevante externe en interne stakeholders te herstellen?
- Is er in het jaarverslag voldoende maar zonder vertrouwelijke details verantwoording afgelegd over hoe met aantoonbare daadkracht en transparantie met de integriteitskwestie is omgegaan?
- Zijn alle relevante documenten gearhiveerd?
- Hoe ziet de rvc toe op de uitvoering van de eventuele verbetermaatregelen? Krijgt de rvc periodiek updates van de bestuurder?

Beslispunten rvc/ bestuurder

De rvc heeft een eigenstandige rol bij integriteitskwesties. Bij kwesties die de organisatie betreffen, neemt de bestuurder het formele besluit en is de rvc actief betrokken: de rvc wordt geïnformeerd, denkt mee en kan opdracht geven tot onderzoek of maatregelen. Betreft de kwestie de bestuurder of een commissaris, dan neemt de rvc het formele besluit.

- Wordt gebruikt gemaakt van onafhankelijk advies (communicatie, juridisch, arbeidsrechtelijk) of onafhankelijke ondersteuning (verslagleggen en documenteren) en zo ja, wanneer en in welke vorm?
- Moet de rvc besluiten over sancties of herstelacties, zoals het wel of niet doorzetten van juridische procedures doorzetten of het afzien van aangifte omdat er een schikking is getroffen?
- Moet de rvc besluiten over aanpassing van beleid of procedures?
- Heeft de rvc voldoende verantwoording afgelegd?
- Hoe monitort de rvc de opvolging van de maatregelen van stap 4 en de acties van de evaluatie binnen de rvc en met het bestuur?