	<h1>PROCEDURE</h1>	Doc. Nr.: 3.2.
		Akkoord Bestuur: 09-09-2010 Herzien:

## 3.2. BELANGENVERSTRENGELING

### Inleiding

Nardus staat primair voor de belangen van haar leden (verenigingen/koepels) als collectief, secundair voor de belangen van individuele leden (verenigingen/koepels), voor zover niet strijdig met het collectief en tertiair voor de belangen van de stakeholders van haar leden (waaronder medewerkers, leden-consumenten, etc.). In de structuur van Nardus is opgesloten dat bestuurders ook elders binnen de structuur van Nardus (en haar leden) en/of stakeholders functies vervullen.

### Uitwerking

Belangenverstremgeling duidt op een situatie waarbij iemand meerdere belangen indient die een zodanige invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat de integriteit van het een of het andere belang in het geding komt. Deze kwestie speelt vooral als er sprake is van zaken en beroepen waarin een grote mate van integriteit mag worden verwacht.

Zelfs als er geen bewijs is van daadwerkelijke beïnvloeding van het ene belang door het ander kan er wel belangenverstremgeling bestaan. Belangenverstremgeling kan de geloofwaardigheid aantasten.

Daarbij gaat het dus niet alleen om belangenverstremgeling zelf, juist ook over het beeld, de uitstraling. Een zelfstandige afweging kunnen maken en daarbij niet schatplichtig zijn aan een ander geven invulling aan neutraal en objectief oordeel en functioneren.

Belangenverstremgeling maakt m.i. onderdeel uit van het onderwerp integriteit. Alvorens in te gaan op het eerste begrip is het goed het gehele onderwerp kort in beeld te brengen.

### Integriteit

#### algemeen


Van Dale: integriteit betekent: rechtschapenheid en onomkoopbaarheid.

Het is vooral een attitude, een houding. Integriteit zit in de mensen zelf. Een integer mens heeft besef van normen en waarden. Hij heeft respect en oog voor de belangen van anderen.

De integriteit van de organisatie is het resultaat van het gedrag van haar medewerkers en vrijwilligers.

#### kernbegrippen integriteit

1. verantwoordelijkheid
2. zorgvuldigheid
3. vertrouwelijkheid
4. onafhankelijkheid

	<h1>PROCEDURE</h1>	Doc. Nr.: 3.2.
		Akkoord Bestuur: 09-09-2010 Herzien:

## ad 1

Een verantwoorde functie-uitoefening bevat drie zaken:

- a. NARDUS geeft aan de betrokkenen (medewerkers, vrijwilligers) de verantwoordelijkheid, die bij de functie past;
- b. de betrokkenen zijn bereid verantwoordelijkheid te nemen;
- c. de betrokkenen zijn bereid aan collega's, leidinggevenden, bestuur en de leden van NARDUS verantwoording af te leggen voor de manier, waarop de verantwoordelijkheid is ingevuld.

## ad 2

De betrokkenen zijn zich er van bewust, dat zij optreden namens NARDUS, met middelen van NARDUS en in het belang van NARDUS. Het handelen is zodanig, dat alle leden op gelijke wijze en met respect worden bejegend en dat belangen van partijen op correcte wijze worden afgewogen.

## ad 3

Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter, waarover de betrokkenen beschikken, blijven ook vertrouwelijk. Leden van NARDUS en collega's kunnen er op rekenen, dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend waartoe deze dient.

## ad 4

De betrokkenen vermijden situaties, waarin hun persoonlijke belangen of de belangen van relaties, waarmee zij in contact staan enerzijds en de belangen van NARDUS anderzijds door elkaar lopen c.q. kunnen gaan lopen (belangenverstremgeling). Voor zover dat in hun vermogen ligt verdient het de voorkeur zelfs de schijn van een dergelijke belangenverstremgeling te vermijden.

## onderwerpen, die bij integriteit aan de orde dienen te komen


1. informatie
2. geschenken en diensten
3. belangenverstremgeling

## ad 1

De betrokkenen dienen zorgvuldig en correct om te gaan met informatie, waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Zij mogen geen onjuiste informatie verstrekken of relevante (niet geheime) informatie achter houden. Ook mogen zij niet ten eigen bate of ten bate van derden gebruik maken van in de uitoefening van de functie verkregen informatie. Evenmin mogen zij geheime informatie verstrekken.

## ad 2

Giften of gunsten mogen, ook als zij van geringe waarde zijn, nooit worden aangenomen in ruil voor een tegenprestatie. Als zij toch worden aangenomen dient "de baas" daarvan mededeling te worden gedaan. Verzwijgen betekent per definitie de schijn wekken dat er bereidheid is tot het leveren van een tegenprestatie.

	<h1>PROCEDURE</h1>	Doc. Nr.: 3.2.
		Akkoord Bestuur: 09-09-2010 Herzien:

### ad 3

Bij **belangenverstrengeling** gaat het om het vermengen van het NARDUS-belang met het persoonlijk belang/het belang van derden, waardoor een verantwoord, zorgvuldig, betrouwbaar/zuiver en onafhankelijk handelen in het belang van NARDUS niet langer is gewaarborgd. Zelfs de schijn van belangenverstrengeling moet worden vermeden. Bij belangenverstrengeling betreft het niet alleen mogelijk persoonlijk voordeel, maar ook dat van vrienden, familieleden, connecties e.d.

Bij belangenverstrengeling zoals ik die wil definiëren moet vooral worden gedacht aan “nevenfuncties”. Een nevenfunctie is een functie, die naast die van de “hoofdfunctie” wordt uitgeoefend.

***Een “hoofdfunctie” is een functie waaraan door de organisatie en/of de betrokkene de meeste waarde wordt gehecht; dat kan gebaseerd zijn op de verwerving van inkomen (loondienst) en voor de vrijwilligers op de aard van de functie en/of de omvang daarvan.***

Een ongewenste nevenfunctie is een functie, die raakvlakken heeft met de hoofdfunctie. De zwaarte van het raakvlak bepaalt de ernst van de ongewenstheid.

Er zijn verschillende categorieën ongewenstheid:

- a. de nevenfunctie is absoluut ongewenst (onverenigbare betrekking);
- b. de nevenfunctie is weliswaar ongewenst, maar vrijstelling is mogelijk indien aan randvoorwaarden wordt voldaan;
- c. de nevenfunctie is enigszins ongewenst; indien aan specifieke randvoorwaarden wordt voldaan is aanmelding van de nevenfunctie voldoende.

Hiervoor zal een regeling moeten getroffen moeten worden. Daarbij zal aangegeven moeten worden welke functie onder welke categorie valt en wat genoemde randvoorwaarden zijn.


NARDUS kent reglementaire voorbeelden van onverenigbare betrekkingen. Niet duidelijk is of de regelgever van NARDUS bedoeld heeft een complete opsomming van de onverenigbare betrekkingen te geven. Aangenomen mag worden dat de regelingen niet uitputtend bedoeld zijn. Aanvullende regels mogen dan worden vastgesteld/voorgesteld.

Een eventuele regeling op het gebied van nevenwerkzaamheden dient dus als basis te hebben het verbod om nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van de hoofdfunctie van betrokkene of de goede functionering van NARDUS – voor zover deze in verband staat met de functievervulling van betrokkene - niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent zo'n verbod kunnen dan nadere regels worden gesteld.

Als er gekozen zou worden voor een regeling, kan aan de volgende onderwerpen worden gedacht:

Toetsingscriteria als:

- onoorbare belangenverstrengeling;
- botsing van belangen;
- schade ten aanzien van de hoofdfunctie;
- schade ten aanzien van de organisatie;
- onvoldoende beschikbaarheid voor de hoofdfunctie.

	<h1>PROCEDURE</h1>	Doc. Nr.: 3.2.
		Akkoord Bestuur: 09-09-2010 Herzien:

Beoordelingselementen als:

- het karakter, de aard en de omvang van de nevenwerkzaamheden;
- het karakter, de aard en de omvang van de hoofdfunctie;
- het geografisch gebied, waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- verwevenheid van de nevenwerkzaamheden met de hoofdfunctie;
- belangenverstrengeling, waardoor de integriteit van de betrokkene en van de organisatie in het geding kunnen komen.

In de bestuursvergadering van 9 september 2010 is de notitie belangenverstrengeling besproken. De vergadering heeft de volgende beslissing genomen:

- regel het niet dicht;
- het is onvermijdelijk in een organisatie met vrijwilligers dat zij op meerdere posities werken c.q. dat er mensen in onze organisatie werken die een gezins-, familie of vriendschappelijke relatie hebben met andere vrijwilligers;
- de belangrijkste zaken zijn geregeld in onze reglementen.

Door het Bestuur worden twee invalshoeken onderkend:

*1. de positieve benadering: het is er niet tenzij*

Dit gaat uit van de positieve invalshoek dat mensen hun rol kennen, verschillende petten kunnen dragen, tijdig kunnen verwisselen en altijd integer zijn. In dat geval blijven er alleen aperte gevallen over waarover we in het Bestuur beslissen.

*2. de negatieve benadering: de schijn van belangenverstrengeling is al voldoende*


Dit gaat uit van de invalshoek dat we uitgaan van het slechte in de mens die de gevaren niet zelf onderkent, niet integer handelt en waarbij de angst voor commentaar van de buitenwereld (het gaat vaak alleen om de schijn op belangenverstrengeling) belangrijker lijkt te zijn dan de realiteit. Op voorhand voorkomen van problemen is daarbij een leidraad.

Alles overziend is het Bestuur voorstander van de eerste invalshoek. Dat betekent dat we ervan uitgaan dat een NARDUS'er integer is en zich al op voorhand zelf rekenschap heeft gegeven van mogelijke problemen en de correcte afweging heeft gemaakt.

In de praktijk komt het er dan op neer dat we in het Bestuur alleen aperte gevallen behandelen: dat zijn gevallen die bestuurders inbrengen omdat ze het een duidelijk bespreekgeval vinden.

In het Bestuur beslissen we dan over voorgelegde zaken waarbij we in elk geval de volgende criteria langslopen:

1. Zijn alle belangen afgewogen in het onderhavige geval?
2. Kan er sprake zijn van bevoordeling voor betrokkene of een direct aan hem/haar gerelateerd persoon en zo ja is die dan ongewenst?
3. Levert het functioneren van betrokkene een reëel probleem op voor de geloofwaardigheid van NARDUS?

	<h1>PROCEDURE</h1>	Doc. Nr.: 3.2.
		Akkoord Bestuur: 09-09-2010 Herzien:

Basis gedragsregels zijn dan:

1. Transparantie in het pallet van alle functies per Nardus-bestuurder:
  - Door verplichte melding in de bestuurvergadering van wijzigingen in de activiteiten van een Nardus-bestuurder.
  - In de Nardus-bestuursvergadering besluitvorming m.b.t. de acceptatie van wijzigingen.
  - Publicatie van alle functies van bestuurders in het Nardus-jaarverslag.
2. Bespreekbaarheid en kritische houding t.o.v. derdebelangen bij beraadslagingen en besluitvorming:
  - Verplichte melding van een derdebelang, door een individueel Nardus-bestuurslid, voorafgaande aan beraadslagingen en/of besluitvorming m.b.t. een specifiek onderwerp (geen verschoning achteraf).
  - Separate besluitvorming of genoemd bestuurslid wel/niet kan deelnemen aan de beraadslagingen m.b.t. betreffende onderwerp.
  - Publicatie van het vergaderbesluit om een Nardus-bestuurslid uit te sluiten van beraadslagingen en/of besluiten m.b.t. betreffend onderwerp in de openbare notulen.
3. Algemene stelregel:
  - Werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het Bestuur worden uitbesteed aan derden, worden altijd in minimaal drie offerten aangevraagd.
  - Een Nardus-bestuurslid kan zich nimmer kwalificeren, vanuit welke positie of samenwerkingsverband dan ook, voor door het Nardus-bestuur uitbesteede werkzaamheden, welke in concurrentie met derden zijn/worden uitbesteed. (Dit laat overigens onverlet dat een bestuurder welke werkzaamheden dan ook kan uitvoeren in zijn functie als bestuurder van Nardus en binnen de vergoedingsregels van Nardus.)
4. Familie en vrienden.  
 Voor 2 en 3 geldt dat het een plicht is van de Nardus-bestuurders, om altijd vooraf, te melden dat er over een onderwerp of uitbesteding sprake is van voordelen of schijnbare voordelen van zijn familie of vrienden. Nardus neemt daarover dan een besluit, zoals omschreven onder punt 2.