



PROTOCOL VOORKOMEN VAN ONGEWENSTE BELANGENVERSTRENGELING

Dit protocol is opgesteld met als doel partijen te informeren over hoe wij zo goed mogelijk ongewenste belangenverstrengeling binnen de structuren van onze organisatie proberen te voorkomen en als dit zich voordoet hoe het te beheersen en het zo snel mogelijk op te lossen.

Het protocol beoogt een handvat te geven over hoe wij een transparante en integere werkomgeving proberen te waarborgen, waarin medewerkers en partners zich bewust zijn van potentiële belangenconflicten en handelen in overeenstemming met de gestelde normen. Het protocol is met in achtneming van de Governance Code Cultuur 2019 opgesteld.

Ongewenste belangenverstrengeling verwijst naar situaties waarin persoonlijke, financiële of andere belangen van een individu in conflict kunnen komen met de belangen van de organisatie waardoor onafhankelijkheid in het geding komt. Voor dit protocol gaan we uit van de volgende niveau's binnen onze organisatie: medewerkers en leidinggevenden, bestuurders en toezichthouders en samenwerkingspartners.

1. Medewerkers en leidinggevenden

Medewerkers en leidinggevenden zijn verplicht nevenfuncties aan de bestuurder te melden. De bestuurder zorgt voor een cultuur van open communicatie. Waar het een (potentiele) arbeidsrelatie met ZZP-ers betreft, toetst de bestuurder actief op overige opdrachtgevers en de mogelijke of de schijn van verstrengeling van (ongewenste) belangen. Medewerkers in loondienst worden via de arbeidsovereenkomst verplicht (beoogde) nevenfuncties ter goedkeuring voor te leggen aan de dedirecteur-bestuurder.

2. Bestuurders en toezichthouders

Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante wijze om met tegenstrijdige belangen. De neven- en hoofdfuncties van de bestuurder en de toezichthouders zijn bekend en worden gepubliceerd.

De raad van toezicht toetst jaarlijks, onafhankelijk van de bestuurder, de eigen onafhankelijkheid.

3. Samenwerkingspartners

Bij het aangaan van samenwerkingen toetst de bestuurder in gesprek met de potentiële partner mogelijk ongewenste belangenverstrengelingen. Wanneer de bestuurder geen bezwaren ziet, wordt de samenwerking voorgelegd aan de raad van toezicht.

Stappenplan bij melding m.b.t. belangenverstrengeling.

We onderscheiden twee soorten meldingen: in de uitvoeringsorganisatie (medewerkers en leidinggevenden) en binnen het bestuur, raad van toezicht en samenwerkingspartners. Er zijn per melding vier te nemen stappen:

1. Openbaarmaking

Bestuurder en toezichthouders melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de raad van toezicht en verschaffen diegene daarover alle relevante informatie. Wanneer de melding betrekking heeft op de uitvoerende organisatie, dan is de bestuurder verantwoordelijk voor het nemen van passende maatregelen. De raad van toezicht wordt gedurende het proces geïnformeerd over de voortgang en de genomen maatregelen.

Wanneer een melding betrekking heeft op het toezichthoudende orgaan of het aangaan van samenwerkingen, dan neemt de voorzitter van de raad het voortouw.

2. Beoordeling

De raad van toezicht wordt door de bestuurder gedurende het proces geïnformeerd over de voortgang en de genomen maatregelen bij belangenverstrengeling in de uitvoeringsorganisatie.

Bij een melding met betrekking tot het toezichthoudend orgaan of aangaande de bestuurder, besluit de raad van toezicht buiten de aanwezigheid van de betrokken toezichthouder(s) en/of bestuurder(s) of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang.

3. Maatregelen

Wanneer de raad van toezicht tot de conclusie is gekomen dat naar aanleiding van de melding of constatering van ongewenst tegenstrijdig belang maatregelen genomen dienen te worden, kan de voorzitter van de raad hiertoe overgaan, variërend van het aanpassen van taken tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Bij melding binnen de uitvoeringsorganisatie neemt de bestuurder maatregelen.

4. Registratie

Alle meldingen en genomen maatregelen worden geregistreerd en jaarlijks geëvalueerd. De wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstrengeling wordt vermeld in het jaarverslag.

Afsluiting

Dit protocol wordt verstrekt aan alle medewerkers van onze organisatie, is onderdeel van de werving-/selectieprocedure en is op onze website terug te vinden.

Door dit protocol te volgen, streven we naar een werkomgeving waarin integriteit en transparantie hoog in het vaandel staan en waar ongewenste belangenverstrengeling proactief wordt aangepakt.