

REGLEMENT BELANGENVERSTRENGELING

Hoe te voorkomen en hoe te handelen

1. Basisprincipes

Bij Stichting Theaterfirma LINEA REKTA gelden onderstaande principes al leidraad voor goed bestuur, waarbij is vastgelegd hoe bestuurders en directie belangenverstremgeling actief tegengaan:

- 1.1 Bestuurders en directie zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.
- 1.2 Het bestuur en de directie vergewissen zich van de onafhankelijkheid van hun leden. Bestuurders en directie hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder of directie. Zij aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.
- 1.3 Een voormalig lid van het bestuur kan gedurende een periode van vier jaar geen toezichthouder van de organisatie zijn.
- 1.4 Bestuurders en directie laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.
- 1.5 Bestuurders en directie melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstremgeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaffen haar daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokken directeur(s) en/of bestuurder(s) of er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.
- 1.6 Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstremgeling zorgt de betrokken bestuurder of directeur ervoor dat deze belangenverstremgeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer de betrokken bestuurder of directeur hierin nalatig is.
- 1.7 Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder of directeur niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.
- 1.8 Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuurders of directie (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

2. Procedure

Helaas zijn incidenten nooit te voorkomen. In dit hoofdstuk gaan we in op (mogelijke) oplossingen voor incidenten aangaande belangenverstremgeling.

2.1 Registreren van nevenactiviteiten en belangen

Het registreren van nevenactiviteiten is een belangrijke stap om goed overzicht te houden. Registratie lost belangenverstremgeling niet op, maar bevordert wel het bewustzijn en vergemakkelijkt controle. Aanvullende maatregelen om in te grijpen zodra ongewenste situaties ontstaan, moeten dan ook worden ontwikkeld en vastgelegd. Zodra bestuur en directie hun belangen melden, worden deze geregistreerd. Het bestuur heeft nu inzicht en kan ingrijpen zodra een conflict ontstaat. Aan alle bestuurs- en directieleden moet duidelijk zijn wat de opvatting is van de organisatie over de gemelde belangen. Wanneer de organisatie van mening is dat er geen gevaar in schuilt kan het betreffende bestuurs- of directielid de bestaande belangen handhaven tot er weer iets verandert in de situatie.

Registratie is voldoende als het gaat om potentiële gevallen van belangenverstremgeling of gevallen die een laag risico in zich dragen. Als echter een van onderstaande dingen geldt voor het gemelde, worden er aanvullende maatregelen genomen, namelijk wanneer:

- door de gemelde belangen de schijn kan ontstaan dat de privébelangen het uitvoeren van de bestuurlijke taak beïnvloeden;
- de situatie een risico in zich draagt of veel impact kan hebben;
- de situatie een actievare rol van het bestuur verwacht omdat er een risico is voor de uit te voeren taken of de omvang van de mogelijke belangenverstremgeling.

Zodra wordt besloten dat een van de hierboven genoemde situaties bestaat kan voor een van de volgende oplossingen worden gekozen.

2.2. Beperken betrokkenheid bestuurs- of directielid

Een eerste oplossing voor een mogelijk geval van belangenverstremgeling is ‘beperken’, hierbij wordt de betrokkenheid van het lid op het betreffende dossier ingeperkt. Deze optie is bruikbaar wanneer het voor de hand ligt dat een specifiek conflict eenmalig is.

Als het lid een deel van zijn taken scheidt van het proces waar belangenverstremgeling kan optreden, handhaaft deze zijn positie, maar doet tijdelijk afstand van betrokkenheid bij het betreffende dossier. Wanneer deze optie wordt gekozen, moet het lid zich inderdaad verre houden van het onderwerp en zich niet mengen in enige discussie hierover. Hij mag ook geen toegang hebben tot informatie over de punten waarop belangenverstremgeling kan ontstaan. Bestuur en directie zijn er verantwoordelijk voor dat alle betrokken partijen weten van de maatregelen die worden genomen om zo de integriteit te bewaken.

Wanneer de kans bestaat dat de situatie zich vaker voordoet of wanneer het terugtrekken van het lid ook als consequentie heeft dat andere taken niet meer goed worden uitgevoerd, is een eenmalige beperking van betrokkenheid geen werkbare keuze. Het is dan verstandig om bepaalde taken van de werknemer toe te wijzen aan anderen.

2.3. Inhuren van een externe partij

Een derde partij inhuren is een optie wanneer de potentiële of schijnbare gevolgen van belangen- verstremgeling relatief veel invloed hebben op de uitvoering van de taken van het betreffende lid. Dit is verstandig als het niet passend of wenselijk is dat het betreffende lid

afstand doet van het besluitvormingsproces. Een derde kan dan de rol van het betreffende lid overnemen. Een tweede manier om een externe partij in te zetten is door te laten controleren of het besluitvormingsproces integer verloopt. Dit is vooral relevant als men werkzaam is in een kleine organisatie, zoals de Theaterfirma, waar specifieke expertise noodzakelijk is, maar degene die over deze expertise beschikt niet snel kan worden vervangen.

2.4. Terugtrekken van betrokken lid

Wanneer een situatie die tot verstrengeling leidt, blijft voortbestaan en het ad hoc beperken van de taken van het betrokken lid geen oplossing is, is het beter dat deze volledig afstand doet van het onderwerp. Concreet houdt dit in dat het lid zich moet onthouden van enige betrokkenheid of het verkrijgen van enige informatie. De taken en verantwoordelijkheden moeten opnieuw worden verdeeld, zodat er geen belangenverstrengeling meer is of kan ontstaan.

2.5. Afstand doen van de belangen

In plaats van de situatie binnen de organisatie aan te pakken kan de oplossing ook liggen bij de privébelangen die bijdragen aan het ontstaan van de situatie. Wanneer de bestuurlijke functie zwaarder weegt dan het privébelang is afstand doen een goede optie.

2.6. Beeindiging dienstverband of bestuursperiode

Wanneer blijkt dat er echt geen oplossing gevonden kan worden door de organisatie, het bestuur of de directie, is beeindiging van het dienstverband of de bestuursperiode een laatste optie. Dit kan verschillende redenen hebben, bijvoorbeeld wanneer het betrokken lid geen afstand wil doen van de privébelangen, met geen enkele oplossing kan instemmen of besluit zelf ontslag te nemen.

2.6.1 Terugtrekking op vrijwillige basis

Het betrokken lid kan ervoor kiezen om zelf een verzoek in te dienen voor ontslag of terugtrekking. Op deze manier neemt deze het heft in handen en verkiest zijn privébelangen boven de belangen van zijn functie.

2.6.2 Terugtrekking op initiatief van de organisatie

Wanneer van de organisatie in alle redelijkheid niet meer verwacht hoeft te worden de arbeidsovereenkomst of bestuursperiode te laten voortduren, kan een ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter ingediend worden of wordt de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst beeindigd.

2.7. Disciplinaire maatregelen

In paragraaf 2.6. zijn twee mogelijkheden benoemd om het dienstverband van een bestuurs- of directielid 'in overleg' te beeindigen. Het kan ook zo zijn dat de situatie dusdanig ernstig is dat het een optie is om een betrokken lid disciplinair te bestraffen. Zo laat de organisatie de werknemer zien de gedragingen niet te tolereren. De straf die dan wordt opgelegd kan variëren tussen een waarschuwing en ontslag op staande voet. Wanneer sprake is van een strafrechtelijke schending wordt een bevoegde instantie ingeschakeld die het onderzoek uitvoert. Als blijkt dat er daadwerkelijk een strafbaar feit is gepleegd, kan worden overgegaan tot ontslag.

Ondertekend ter akkoord door directie (dagelijkse leiding) en bestuur,


Nicolien Verrips
Bestuursvoorzitter



Duco Nijp
Penningmeester



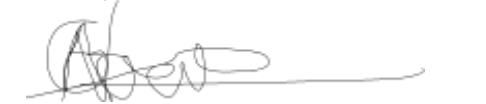
Peer van den Berg
Secretaris



Jordi Kwakkel
Artistiek leider



Annely Noeverman
Zakelijk leider



Anouk van Geffen
Strategisch adviseur

