



Beleid oor Botsing van Belange

Verwysingsnommer	2P/2.4.2.3
Verantwoordelike uitvoerende bestuurders	Adjunkvisiekanselier: Navorsing, Innovasie en Tegnologie & Institusionele Registrateur
Beleidseienaars	IR en AVK:NIT
Verantwoordelike afdeling	Tegnologieoordrag en Innovasiesteun (vir aspekte m.b.t. tegnologieoordrag en kommersialisering) Institusionele Registrateur (vir aspekte m.b.t. Raadslede)
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datums van goedkeuring	Eerste goedkeuring op 24 November 2006 Eerste hersiening in 2010 Tweede hersiening en gevolglike goedkeuring op 15 Junie 2012 Derde hersiening en daaropvolgende goedkeuring op 20 Junie 2014
Wysigings	Hierdie beleid is hersien soos vereis deur die wysigings aan die Wet op Hoër Onderwys en die Raadsbesluit.
Datum van wysigings	2010, 2012 en 2014
Hersieningsdatum	2016
Prosedures ingevolge hierdie beleid	Geen
Webadres van hierdie beleid	http://www.nwu.ac.za/content/policy_rules
Adres op die beleid-databasis	RMA SHARE /NWU Home/User Homes/AMANDA VAN DER MERWE (10935746)/RMA/2. Management/2.1.3 Policy development and review/2.1.3.2 Review/Policy documents2P-2.4.2.3-conflict of interest_a.docm



Beleid oor Botsing van Belange

1 Aanhef

As 'n toonaangewende universiteit in Afrika, gedryf deur die strewe na kennis en innovasie, met 'n unieke institusionele kultuur gegrond op die waardes wat die Universiteit voorstaan, het die Noordwes-Universiteit hierdie Beleid oor Botsing van Belange aanvaar op 20 Junie 2014.

2 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die Noordwes-Universiteit om ingevolge Artikels 27(7) en 34 van die Wet op Hoër Onderwys (Wet 101 van 1997, soos gewysig) 'n konsekwente en konstruktiewe stel riglyne te verskaf ten einde 'n beleid oor botsing van belange te implementeer wat daarop gemik is om goeie korporatiewe bestuur te bevorder.

3 Agtergrond en probleemstelling

Die Universiteit het 'n verpligting om die integriteit van alle prosesse te beskerm en om 'n omgewing daar te stel waarbinne die beste belange van die Universiteit gedien word.

Belangebotsings kan voortspruit uit Raadslede en werknemers se betrokkenheid by privaat aangeleenthede of aangeleenthede van ander instansies en organisasies. Dit is dus belangrik om voorsiening te maak vir die bestuur van enige moontlike belangebotsings en om die Noordwes-Universiteit se besigheidspraktyke en beleide met die Wet op Hoër Onderwys (101 van 1997) en die waardestelsel van die Noordwes-Universiteit te belyn.

Dit is belangrik dat enige potensiële belangebotsings openbaar gemaak word, en enige konflikte behoorlik en in die beste belang van die Universiteit bestuur word.

4 Doel en toepasbaarheid

Die doel van hierdie beleid is

- Om die geloofwaardigheid en integriteit van die Noordwes-Universiteit, sy Raadslede en personeellede te beskerm sodat alle lede op die hoogste vlak van bevoegdheid, integriteit en sekuriteit kan funksioneer sodat publieke vertroue intak kan bly;
- Om 'n redelike balans te handhaaf tussen die moontlike wedywerende belange van lede van die Universiteit in hul toewyding en verbintenis tot die Noordwes-Universiteit, en hul betrokkenheid met eie of ander aangeleenthede;
- Om te verseker dat die Noordwes-Universiteit voldoende maatreëls implementeer wat alle Raadslede en werknemers in staat sal stel om by alle tersaaklike aspekte van beste besigheidspraktyk en wetgewing te hou, en om dit regdeur die Universiteit te bestuur met balans, regverdigheid en deursigtigheid.

Hierdie beleid is van toepassing op

- Raadslede en lede van Raadskomitees;
- Alle NWU-werknemers, vastetermyntoewerke en postdoktorale navorsers;
- Erepersoneel.

5 Riglyne en Definisies

Die volgende riglyne en definisies word gebruik vir die doeleindes van interpretasie en totstandbrenging van 'n prosedure vir die bestuur van botsende belange en die vereistes van wetgewing.

5.1 Raadslid, Raadskomiteelid, Universiteitslid

’n Raadslid is ’n lid van die NWU Raad soos beskryf deur die NWU-statuut.

’n Raadskomiteelid is óf ’n Raadslid óf ’n eksterne spesialislid wat gekoöpteer is om op ’n Raadskomitee te dien.

Dit is ’n vereiste dat Raadslede en Raadskomiteeledede die NWU-Raad se Gedragskode moet onderskrif.

’n Universiteitslid is óf ’n werknemer / vastetermyntontrakwerker / postdoktorale navorser óf ’n Raadslid óf ’n Raadskomiteelid.

5.2 Ekonomiese belang

Dit verwys na en is met inbegrip van Universiteitslede se belange (direk of indirek) met die verkryging van enige direkte of indirekte finansiële voordeel, aandeelhouding, bestuursposisie of raadslidmaatskap en enige ander fidusiële verhouding (aanspreeklikheid om te beskerm en te presteer) by ’n ander organisasie as die NWU. Dit sluit in enigiets van monetêre waarde of in natura, maar is nie beperk nie tot, salaris, kommissie, gelde, subsidies, toekennings, honorariums, ekwiteitbelange, intellektuele eiendomsregte, tantieme of geskenke.

Ekonomiese Belang sluit enige en alle monetêre inkomste uit wat ’n werknemer van die Universiteit ontvang het, insluitende projektoelaes, winsdeling, tantieme, interne onderrig- en navorsingstoekennings, publikasies, prysgeld, ens.

Direk – beteken **in persoon** en nie via ’n entiteit soos ’n privaat maatskappy, trust of BK waarby iemand gevestigde of nog ongevestigde belange het nie.

Indirek – beteken **via ’n maatskappy, trust, beslote korporasie, vennootskap of alleeneienaarskap**, waarby iemand gevestigde of nog ongevestigde belange het, met die uitsondering van aandele in die JSE-gelyste maatskappye wat nie 5 (vyf) persent van sodanige gelyste maatskappy oorskry nie.

Direk – persoonlike betrokkenheid van Universiteitslid vir moontlike finansiële gewin in die besigheidsentiteit of persoon wat besigheid doen met die Universiteit.

Indirek – betrokkenheid van, insluitende maar nie beperk nie tot, ’n eggenoot, kind of lewensmaat van die betrokke Universiteitslid vir moontlike finansiële gewin in die besigheidsentiteit wat besigheid doen met die Universiteit, waar ’n belangebotsing of potensiële belangebotsing kan voorkom.

5.3 Belangebotsing

“’n Situasie waar ’n persoon, soos ’n staatsamptenaar, ’n werknemer, of ’n professionele persoon, ’n privaat of persoonlike belang het wat ’n effek kan hê op die objektiewe uitoefening van sy of haar amptelike pligte.”

“’n Botsing tussen professionele verpligtinge en persoonlike en/of besigheidsbelange kom voor indien die individu poog om daardie pligte te vervul en terselfdertyd persoonlike gewin te verkry. ’n Belangebotsing kan moontlik teenwoordig wees indien die potensiaal bestaan vir die persoonlike en/of besigheidsbelange van ’n individu om in konflik te wees met professionele verpligtinge van die werknemer en die belang van die Universiteit. Dit kan ’n finansiële belang wees, maar dit kan ook ’n persoonlike belang wees, byvoorbeeld om ’n spesiale voordeel vir ’n eggenoot, lewensmaat of kind te verkry.”

Die toets of daar ’n belangebotsing bestaan, is die vraag of die omvang van die moontlike diskrepansie tussen Universiteitslede se privaat belange en hul professionele verpligtinge aan die Universiteit van só ’n aard is dat ’n onafhanklike waarnemer met reg sou kon bevraagteken of die lid se professionele optrede of besluite bepaal of beïnvloed word deur oorwegings van persoonlike gewin, finansiële of andersins. Dit sluit in ’n handeling, versuim of situasie wat voorkom (of selfs nie) datdit die objektiwiteit van ’n lid se ontwerp, optrede of verslagdoening oor ’n projek kompromitteer.

’n Universiteitslid sal ’n belangebotsing hê wanneer hy/sy ’n direkte of indirekte (deur ’n familielid of geassosieerde regsentiteit van die individuele lid, bv. maatskappy, beslote korporasie of trust) eksterne ekonomiese belang het wat die genoemde lid se gedrag en verantwoordelikhede by die NWU dalk kan affekteer of ’n aansporing verskaf om dit te affekteer of dit sou kon affekteer.

Met ander woorde, ’n Universiteitslid wat aandele besit, ’n direkteur is, in ’n bestuurspos is, in enige posisie van mag is (vir of nie vir ekonomiese belang) in ’n maatskappy of ander regsentiteit wat handelsbande met die Universiteit het – hetsy as verkoper, verskaffer, subkontraakteur, lisensiehouer, lisensieverlener, verlener van ’n toekenning, navorsingstoewyser of -ondernemer – sal beskou word as iemand wat hom-/haarself in ’n belangebotsing-situasie bevind.

Die beginsel van belangebotsing gaan nie daaroor of Raads- of personeellede hulle werk bevredigend doen nie (Toewydingskonflik), maar oor die vraag of hulle in 'n posisie is om 'n besluit te neem of te beïnvloed wat hul persoonlike belange ten koste van die NWU kan dien.

5.4 Toewydingskonflik

Werknemers moet aan al die vereistes van hul indiensneming voldoen, en moenie toelaat dat eksterne aktiwiteite met hul NWU-verpligtinge inmeng nie. 'n Toewydingskonflik kan in die meeste gevalle maklik gedefinieer en herken word aangesien dit 'n merkbare vermindering tot gevolg het in die tyd en energie wat die werknemer aan NWU-aktiwiteite afstaan. Tyd wat aan eksterne aktiwiteite toegewys word, moet in die individuele werknemer se taakooreenkoms met die Universiteit gedefinieer word.

5.5 Taakooreenkomsproses

Werknemers en hul onderskeie lynbestuurders kom jaarliks voor die tyd ooreen oor die take en uitsette wat van werknemers verwag word ten einde die oorkoepelende doelwitte van die Universiteit te bereik. Enige potensiele verbintenisbotsing en belangebotsing moet bygelê word deur aanvaarbare reëlings in die taakooreenkomsproses, en moet dienoooreenkomstig verklaar word.

5.6 Tegnologieoordrag

Die Noordwes-Universiteit het 'n verpligting om sy navorsingsresultate te kommersialiseer. Tegnologieoordrag sluit in die proses om vennote, lisensiehouers of kopers te vind en die bedrag met hulle te beding wat in welke vorm ook al betaal moet word, sowel as terme en voorwaardes vir enige reg om sodanige resultate te benut. Hierdie proses vereis omsigtige bestuur en verskeie vaardighede ten einde die inkomste vir die Universiteit en sy personeel te optimaliseer.

5.7 Fidusiêr

Wat op vertroue berus of waarby vertroue betrokke is.

5.8 Rekuseer

Om te *rekuseer* is om sigself as regter aan 'n saak te onttrek, of om nie langer daarby betrokke te wees nie.

6 Beleid en reëls

6.1 Onderliggende beginsels

Die volgende beginsels lê die beleid ten grondslag:

- 6.1.1. Universiteitslede behoort nie in 'n posisie te wees om die besluite van die NWU of sy geassosieerde of filiaalmaatskappye op enige wyse te beïnvloed wat die instansie of sy filiale negatief kan raak nie.
- 6.1.2 Lede van die Universiteit behoort nie direk of indirek met die kernbesigheid van die Universiteit mee te ding nie.

6.2 Beleidsbesonderhede en reëls m.b.t. Raadslede en lede van Raadskomitees

- 6.2.1 Elke lid van die NWU Raad of komiteelid van enige Raadskomitee van die NWU moet 'n volledige verklaring doen oor sy/haar besigheids- en finansiële belange en fidusiêre rolle; sowel as dié van sy/haar gesinslede soos vereis deur die Wet op Hoër Onderwys (A27 van Wet 101 van 1997 soos gewysig) en ingevolge hierdie beleid. Hierdie verklaring moet gedoen word na aanstelling op die Raad of die betrokke raadskomitee, en moet jaarliks bygewerk word.
- 6.2.2 'n Sentrale register moet deur die Institusionele Registrateur bygehou word met die oog op verkrygingsprosesse by die NWU sodat daarna verwys kan word wanneer die Universiteit goedere en dienste wil verkry; hierdie register moet beskikbaar wees by alle vergaderings van die NWU Raad.
- 6.2.3 'n Raadslid of lid van enige Raadskomitee van die NWU moet van enige vergadering onttrek wat 'n sakelysitem bevat waarby hy/sy 'n direkte of indirekte finansiële, persoonlik of ander belang het.

- 6.2.4 'n Raadslid of lid van enige Raadskomitee van die NWU moet die voorsitter van 'n vergadering skriftelik en vóór die aanvang van 'n vergadering volledig in kennis stel van 'n belangebotsing of moontlike belangebotsing in die sakelys van daardie spesifieke vergadering. Indien bevestig, moet die lid die vergadering verlaat vir die spesifieke item.

6.3 Beleidsbesonderhede en reëls m.b.t. Universiteitslid

- 6.3.1 Ingevolge Subartikels 34(4), 34(5) en 34(6) van die Wet op Hoër Onderwys (Wet 101 van 1997 soos gewysig) moet elke Universiteitslid ná sy/haar aanstelling 'n volledige skriftelike verklaring doen oor sy/haar besigheids- en finansiële belange en fidusiële rolle; sowel as dié van sy/haar gesinslede.

- 6.3.2 Hierdie openbaarmaking moet jaarliks bygewerk word gedurende die taakooreenkomsproses, aan die betrokke bestuurder sowel as aan die Adjunkvisiekanselier: Navorsing, Innovasie en Tegnologie.

Lynbestuurders is verantwoordelik vir die behoorlike strukturering en bestuur van jaarlikse taakooreenkomsprosesse ten einde moontlike verbintenisbotsings te vermy, en om enige potensiele belangebotsing-situasies by die toepaslike volgende lynbestuurder aan te meld. Lynbestuurders is verplig om enige potensiele belangebotsing-situasies aan te meld.

Die inligting wat gedurende die taakooreenkomsproses verkry word, moet in 'n sentrale register opgeneem word met die oog op verkrygingsprosesse by die NWU; en moet na verwys word wanneer die Universiteit goedere en dienste wil verkry.

- 6.3.3 Geen personeellid mag direk of indirek met die Universiteit besigheid doen wat 'n moontlike belangebotsing met die Universiteit sou kon behels nie, tensy die NWU Raad die besigheid goedkeur op grond van die volgende vereistes soos vervat in A34(5) van die Wet op Hoër Onderwys:

- 6.3.3.1 Die betrokke goedere, produkte of dienste is uniek;
- 6.3.3.2 Die verskaffer is 'n alleenverskaffer; en
- 6.3.3.3 Die besigheid is in die beste belang van die Universiteit.

Elke geval moet op eie meriete geëvalueer word.

Wanneer verslag gedoen word ingevolge hierdie beleid, moet Universiteitslede skriftelik aansoek doen by die AVK: Navorsing, Innovasie en Tegnologie en motivering verskaf vir die vereistes soos uiteengesit in paragraaf 6.3.3.1, 6.3.3.2 en 6.3.3.3.

Die AVK: Navorsing, Innovasie en Tegnologie kan die aansoek voorlopig goedkeur (of afkeur) ingevolge hierdie beleid en aanbevelings aan die Raad maak vir hul goedkeuring en/of bekragtiging.

- 6.3.4 Geen Universiteitslid mag namens die Universiteit hom-/haarself of enige entiteit waarby hy/sy 'n direkte of indirekte finansiële belang het, kontrakteer nie. In hierdie verband sal die doel wees om enige direkte of indirekte persoonlik gewin te verkry wat nie deel uitmaak van die indiensnemingsverhouding wat die genoemde personeellid met die Universiteit het nie.

- 6.3.5 Indien 'n potensiele belangebotsing-situasie ontstaan, moet die NWU verteenwoordig word deur werknemers wat nie direk of indirek betrokke is by die belangebotsing-situasie nie ten einde objektiwiteit te verseker en om die geaffekteer werknemer(s) teen onbehoorlike transaksies te beskerm.

- 6.3.6 Geen Universiteitslid met 'n posgraad van direkteur of hoër mag besigheid binne sy/haar rapporteringslyn goedkeur of onderneem met 'n entiteit waarby sodanige werknemer 'n direkte of indirekte belang het nie. Hierdie verbod kan nie bekragtig word deur 'n ander lynbestuurder in 'n hoër rapporteringsposisie nie. Hierdie verbod beteken nie dat ander rapporteringslyne binne die Universiteit nie met die entiteit mag besigheid doen nie, solank die besigheid nie goedgekeur is deur die belanghebbende werknemer nie.

- 6.3.7 Indien 'n Universiteitslid in gebreke bly om 'n belangebotsing openbaar te maak, kan enige ander personeellid die betrokke bestuurstrukture inlig oor 'n belangebotsing wat onder die persoon se aandag gekom het.

- 6.3.8 Personeellede mag ekonomiese belange in nie-universiteitsaangeleenthede hê, met dien verstande dat sodanige aktiwiteite nie tot moontlike toewyding- of belangebotsings lei nie. Indien enige moontlikheid van 'n belangebotsing sou ontstaan, moet werknemers die potensiele belangebotsing-situasies openbaar maak. In sulke gevalle kan die Universiteit na sy uitsluitlike goedgeskikte besluit om die deelname van werknemers aan sodanige eksterne aktiwiteite te wysig

of te beperk ten einde die moontlike belangebotsing uit te skakel – onderhewig aan die beperkings wat ingestel is op werknemers wat besigheid doen met die Universiteit ingevolge Artikel 34 van die Wet.

6.3.10 Werknemers met ekonomiese belange by tegnologieoordragprojekte van die Universiteit word nie toegelaat om deel te neem aan tegnologieoordragonderhandelings met organisasies waarby hulle 'n belang het nie.

6.3.11 Geen werknemer mag in sy/haar persoonlike hoedanigheid of in 'n ex officio-hoedanigheid namens die Universiteit op enige raad aangestel word as direkteur alvorens hy/sy aan die Universiteit bewys gelewer het dat hy/sy die regs aanspreeklikheid (fidusiêre plig) van so 'n aanstelling verstaan nie.

7 Hoe om belangebotsing-situasies te hanteer

Moontlike gevalle van belangebotsing moet bestuur word om die geïdentifiseerde konflikte uit te skakel of te verminder. Strategieë wat gevolg kan word om moontlike belangebotsings te bestuur, kan die volgende insluit:

- a. Openbaarmaking van sodanige belang, onder meer aan borge en ander belanghebbendes;
- b. Monitering van die proses, projek/program, deur onafhanklike evalueerders;
- c. Wysiging van die wetlike struktuur van die verhouding;
- d. Wysiging van die indiensnemingsvoorwaardes en/of verantwoordelikhede van geaffekteerde werknemers (bv. 5/8 of kontrakaanstelling met 'n gewysigde taakooreenkomsproses, eerder as 'n voltydse aanstelling);
- e. Diskwalifikasie van geaffekteerde werknemers van deelname aan die projek of betrokkenheid by die besigheid;
- f. Onttrekking uit die projek of besigheidsplan deur die NWU;
- g. Aflegging van die belang deur geaffekteerde werknemers; en
- h. Beëindiging van die verhouding wat aanleiding gee tot die werklike of potensiële belangebotsing-situasie.

Oorspronklike gegewens Frik van Niekerk(10935746) RMA SHARE\2P-2.4.3_conflict of interest_a.docm
15 Julie 2014

Lêerverwysing: 2P/2.4.2.3