



**NWU**®

NORTH-WEST UNIVERSITY  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA

## **BELEID EN REËLS OOR BELANGEBOTSING EN OOR VERKLARING VAN BELANGE EN VAN GESKENKE**

<b>Verwysingsnommer</b>	2P_2.25
<b>Verantwoordelike uitvoerende bestuurder</b>	Registrateur
<b>Beleideienaar</b>	Registrateur
<b>Verantwoordelike afdeling</b>	Registrateur
<b>Status</b>	Goedgekeur
<b>Goedgekeur deur</b>	Raad
<b>Datum van goedkeuring</b>	17 November 2022
<b>Datum van wysigings</b>	
<b>Hersieningsdatum</b>	November 2025

## **BELEID EN REÛLS OOR BELANGEBOTSING EN OOR VERKLARINGS VAN BELANGE EN VAN GESKENKE**

### **Aanhef**

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit (NWU) hierdie beleid en stel reëls oor belangebotsing en verklaring van belange en van geskenke op 17 November 2022 aanvaar.

### **1 VERTOLKING EN TOEPASSING**

1.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die –

1.1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;

1.1.2 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997 (“die Wet”);

1.1.3 Wet op die Voorkoming en Bestryding van Korrupte Bedrywighede, Wet 12 van 2004;

1.1.4 Wet op Openbare Oudits, 25 van 2004;

1.1.5 Maatskappywet, 71 van 2008;

1.1.6 King IV-verslag oor Korporatiewe Bestuur in Suid-Afrika (insluitende daaropvolgende/aanvullende of hersiene weergawes of nuwe King-verslae wat van tyd tot tyd gepubliseer word);

1.1.7 Statuut van die Noordwes-Universiteit soos van tyd tot tyd gepubliseer.

1.2 Die volgende dokumente moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met hierdie beleid:

1.2.1 die Gedragskode vir Raadslede;

1.2.2 die NWU se Etiese Kode;

1.2.3 die NWU se Finansiële Beleid;

1.2.4 die NWU se Prestasiebestuursbeleid;

1.2.5 Die Grondwet van die Verteenwoordigende Studenteraad van die Noordwes-Universiteit (VSR-grondwet);

1.2.6 die NWU Institusionele Reëls oor Studentebestuur;

1.2.7 Prosedure vir privaat werk soos goedgekeur deur die UBK; en

1.2.8 Ander beleide en/of gedragskodes m.b.t. die aangeleentheid, soos wat van tyd tot tyd ontwikkel mag word.

### **2 WOORDOMSKRYWINGS**

In hierdie beleid –

is “**kommersialisering**” die sorgvuldig bestuurde proses om die inkomste van die Universiteit en sy werknemers te optimaliseer, insluitende die vind van vennote, lisensiehouers of kopers en bedinging met hulle oor die geld wat in welke vorm ook al betaal moet word, sowel as die termyn vir enige reg om sodanige resultate te ontgin;

behels “**verbintenisbotsing**” 'n merkbare vermindering van 'n werknemer of 'n studente-leier se tyd en energie wat toegewy word aan die universiteitsbedrywighede waaraan die werknemer of

studenteleier veronderstel is om deel te neem ingevolge ooreengekome verpligtinge, insluitende dié soos uiteengesit in 'n taakprestasieooreenkoms met die Universiteit;

beteken “**belangebotsing**” die bestaan van 'n privaat of persoonlike belang wat genoegsaam is om die objektiewe uitoefening van 'n persoon se amptelike pligte te beïnvloed, waar die persoon in 'n posisie is om 'n amptelike besluit te neem of te beïnvloed wat privaat of persoonlike belange ten koste van die NWU kan dien;

beteken “**geskenk**” iets wat aan 'n persoon gegee word sonder die verwagting van tasbare vergoeding, en met betrekking waartoe geen direkte of indirekte kontraktuele verpligting bestaan nie, insluitende geskenke wat in verband staan met kulturele en gasvryheidspraktyke, en geskenke in die konteks van sportgeleenthede;

beteken “**gratifikasie**” geld, hetsy in kontant of andersins, enige donasie, geskenk, lening, fooi, beloning, geldswaardige sekuriteit, eiendom of belang in eiendom van enige aard, hetsy roerend of onroerend, of enige soortgelyke voordeel, enige amp, status, eer, werk, indiensnemingskontrak of dienste, enige ooreenkoms om werk te verskaf of dienste te lewer in enige hoedanigheid, en residensiële of vakansieakkommodasie of enige reg of voorreg;

beteken “**belang**” enige wesenlike besigheidsbelang van 'n finansiële, monetêre of ekonomiese aard, uitgesonderd 'n belang wat deur 'n persoon in effektrusts, pensioenfondse of ander aftreeprodukte gehou word, residensiële eiendom wat nie as verhuringsbesigheidsbelange gehou word nie, en genoteerde sekuriteite op 'n aandelebeurs, tensy die persoon direkte beheer oor sodanige sekuriteite het;

beteken “**verwante entiteit**” 'n entiteit waarmee 'n direkte of indirekte besigheidsverbintenis tussen 'n lid van die NWU, 'n gade van sodanige lid of 'n familielid van sodanige lid bestaan, insluitend enige soort besigheidsverhouding of beheer;

verwys “**studenteleier**” na 'n student wat 'n lid is van die Verteenwoordigende Studenteraad (VSR), lid is van die Kampusstudenteraad (KSR), lid is van 'n Huiskomitee, of lid is van die bestuurstruktuur van 'n Akademiese Studentevereniging (ASV), of van 'n erkende studenteleierskapstruktuur, en wat 'n toegewese funksie verrig of 'n portefeulje binne sodanigestruktuur bestuur.

verwys “**universiteitslid**” en “**lid van die NWU**” na 'n lid van die Raad, 'n lid van 'n raadskomitee wat nie 'n raadslid is nie, 'n werknemer en 'n student of 'n studenteleier van die NWU.

### 3 DOEL

Die doel van hierdie beleid is –

- 3.1 om die geloofwaardigheid en integriteit van die NWU, sy raadslede, werknemers, studenteleiers en studente te beskerm sodat alle universiteitslede op die hoogste vlak van bevoegdheid, integriteit en sekuriteit kan funksioneer sodat publieke vertroue behoue kan bly;
- 3.2 om 'n redelike balans te handhaaf tussen die moontlik wedywerende belange van universiteitslede in hul toewyding en verbintenis tot die NWU enersyds en hul persoonlike aangeleenthede en belange andersyds;
- 3.3 om te verseker dat die NWU voldoende maatreëls implementeer wat alle universiteitslede 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, en
- 3.4 om in die algemeen enige moontlike belangebotsings te vermy, terwyl voorsiening gemaak word vir die bestuur van gevalle waar 'n belangebotsing tot voordeel van lede van die NWU sowel as die universiteit sal wees.

## **4 BELEIDSVERKLARING**

Dit is die beleid van die NWU dat –

- 4.1 'n konsekwente en konstruktiewe stel reëls moet bestaan om voldoening aan artikel 27 en 34 van die Wet sowel as die gemenerereg en etiese beginsels te verseker, om belangebotsings te voorkom ten einde goeie korporatiewe bestuur te bevorder;
- 4.2 die besigheidspraktyke en -beleide van die NWU daarop gerig moet wees om moontlike belangebotsings teë te werk in ooreenstemming met relevante wetgewing en die Universiteit se waardestelsel, en om 'n duidelike stel reëls te verskaf om 'n konflikverhouding tussen die Universiteit en 'n werknemer te voorkom;
- 4.3 geen universiteitslid toegelaat kan word 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;
- 4.4 universiteitslede nie direk of indirek met die besigheid van die universiteit mag meeding ten opsigte van finansiële, ekonomiese, fidusiêre en ander belange in enige geleentheid waarby die Universiteit kan baat of wat tot nadeel van die Universiteit mag wees nie, insluitend die gebruik van die eiendom of tyd van die NWU en sy inligting;
- 4.5 alle belange openbaar gemaak moet word, insluitende belange van universiteitslede of hul familielede wat belange hou in verwante entiteite en dat enige gevolglike konflik behoorlik en in die beste belang van die Universiteit bestuur moet word; en
- 4.6 daar duidelike riglyne moet wees oor die aanvaarding en verklaring van geskenke deur universiteitslede, insluitende ere- en niestandaardaanstellings.

## **5 REËLS VIR DIE BESTUUR VAN VERKLARINGS VAN ALLE BELANGE EN DIE BESTUUR VAN BOTSENDE BELANGE TUSSEN DIE NWU EN LEDE VAN DIE UNIVERSITEIT**

### **5.1 Reëls en wetgewing van toepassing op raadslede en lede van raadskomitees**

Vir verwysingsdoeleindes word die bepalings van artikel 27 van die Wet in Bylae 1 tot hierdie beleid weergegee.

- 5.1.1 Die registrator moet die Raad se Uitvoerende Komitee, in sy hoedanigheid as raadslidmaatskapskomitee, van 'n kwartaallike verslag, opgestel deur die Departement Interne Oudit, voorsien oor transaksies tussen die NWU en maatskappye waarby lede van die Raad en raadskomitees 'n belang het.
- 5.1.2 Vir doeleindes van voldoening aan die bepalings van artikel 27(7) tot (7E) van die Wet, moet die registrator 'n sentrale register byhou; hierdie register moet beskikbaar wees by alle vergaderings van die Raad.
- 5.1.3 Elke raadslid, of persoon wat nie 'n raadslid is nie, maar op 'n raadskomitee dien, en persoon aan wie die Raad 'n funksie gedelegeer het, moet deur die registrator in kennis gestel word van die statutêre vereistes wat betref die verklaring van belange en die openbaarmaking van moontlike en potensiele belangebotsings en die gevolg daarvan.

### **5.2 Reëls en wetgewing van toepassing op werknemers en bestuurstrukture**

Vir verwysingsdoeleindes word die bepalings van artikel 1, en 34(4) tot 34(7) van die Wet in Bylae 1 tot hierdie beleid weergegee.

#### **5.2.1 Reëls vir die verklarings van alle belange:**

- 5.2.1.1 Elke personeellid moet ná sy/haar aanstelling deur die Universiteit en vóór ampsaanvaarding 'n volledige skriftelike verklaring doen op die manier soos voorgeskryf deur die registrator oor alle privaat of persoonlike belange, insluitende dié van 'n familielid, 'n gade en 'n verwante entiteit, wat tot 'n belangebotsing kan aanleiding gee. 'n Werknemer moet die Universiteit in kennis stel van enige moontlike belangebotsing voordat die universiteit goedere of dienste verkry van die werknemer of 'n entiteit waarby die werknemer 'n belang het.

- 5.2.1.2 Ooreenkomstig para 5.2.1.1 moet elke werknemer alle moontlike belangebotsings aan die betrokke lynbestuurder en aan die volgende bestuursvlak openbaar maak as deel van die jaarlikse en deurlopende prestasiebestuursproses.
- 5.2.1.3 Elke werknemer moet, ooreenkomstig para 5.2.1.1, alle relevante private en persoonlike belange aan die lynbestuurder asook die volgende bestuursvlak bekend maak as deel van die jaarlikse en deurlopende prestasiebestuursproses, en moet ook so 'n openbaarmaking maak wanneer nuwe private of persoonlike belange relevant tot die werknemer se verhouding met die universiteit verkry word. Die volledige verklaring word vereis om die NWU as werkgever die geleentheid te bied om te bepaal of een of sommige of al die belange van 'n werknemer in stryd is met die belange van die Universiteit of met sy verwagtinge rakende die werknemer se verbintenis.
- 5.2.1.4 Die besluit of daar 'n belangebotsing bestaan, kan deur die Universiteit na oorleg met die werknemer bepaal word.
- 5.2.1.5 Indien die werknemer en die Universiteit ooreenkom dat die belang wat verklaar is nie 'n belangebotsing of botsende verbintenis uitmaak nie, word die verhouding bestuur in ooreenstemming met par 5.2.5.
- 5.2.1.6 Indien die Raad besluit dat daar 'n belangebotsing of 'n verbintenisbotsing bestaan maar dat sodanige konflik ooreenkomstig artikel 34 van die Wet hanteer kan word, kan die werknemer en die betrokke lynbestuurder voortgaan met onderhandelinge oor of die konflik toegelaat sal word al dan nie en, indien toegelaat, moet die partye jaarliks ooreenkom oor hoe om die konflik te bestuur in ooreenstemming met paragrawe 5.2.3, 5.2.4 of 5.2.6.
- 5.2.1.7 Die bestuur van die Universiteit mag –
  - 5.2.1.7.1 van 'n werknemer verwag om deelname aan buiteaktiwiteite te wysig of te beperk ten einde moontlike verbintenisbotsing of belangebotsing te vermy;
  - 5.2.1.7.2 eienaarskap verifieer teen die nasionale databasis van die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom; en
  - 5.2.1.7.3 strafmaatreëls implementeer indien nie-nakoming van die Wet en hierdie beleid en reëls duidelik is.
- 5.2.1.8 'n Werknemer wat bewus raak van enige gevalle van belangebotsing of verbintenisbotsing moet die betrokke bestuurstrukture onverwyld daarvan in kennis stel.

## **5.2.2 Reëls vir die bestuur en administrasie van die verslagdoeningsproses m.b.t. verklarings van belange**

- 5.2.2.1 Lynbestuurders is verantwoordelik –
  - 5.2.2.1.1 om tydens die jaarlikse prestasiebestuursproses toe te sien dat potensiële belangebotsings en verbintenisbotsings bepaal word, en moet sulke konflikte aan die toepaslike volgende bestuursvlak rapporteer;
  - 5.2.2.1.2 om werknemers onder hul bestuur aan te moedig om hulself te vergewis van die inhoud van hierdie beleid en stel institusionele reëls en om te verseker dat werknemers deelneem aan opleiding en bewusmakingsprogramme oor konflikbestuur;
  - 5.2.2.1.3 om nougesetheid te verseker in die jaarlikse voltooiing van die verklarings van belange deur werknemers en om die prestasiebestuursproses ingevolge hierdie beleid te bestuur, en
  - 5.2.2.1.4 om sake m.b.t. konflikbestuur aan die toepaslike volgende lynbestuurder te rapporteer tydens die halfjaarlikse prestasie-oorsig en die jaareindprestasie-oorsig
- 5.2.2.2 Die Risiko- en Nakomingsdepartement moet kwartaallikse verslae opstel oor die status van die verpligte jaarlikse verklaring van belange vir indiening deur die registrateur aan die Universiteitsbestuurskomitee (UBK) in Maart, Junie, September en November.
- 5.2.2.3 Die Departement Interne Oudit moet kwartaallikse verslae opstel oor transaksies tussen die NWU en maatskappye waarby die UBK-lede 'n belang het, vir verslagdoening deur die registrateur aan die Raad se Uitvoerende Komitee en die Raad.
- 5.2.2.4 Die Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur moet toesien dat voldoende fasiliteringsmeganismes in die prestasiebestuursproses geïmplementeer word om nakoming van hierdie beleid te verseker.
- 5.2.2.5 Die UBK moet besigheidsprosesreëls en standaardbedryfsprosedures uitreik om 'n omgewing te verseker wat bevorderlik is vir die optimale bestuur van aangeleenthede wat verband hou met paragrawe 5.2.1.1 tot 5.2.1.9.

### **5.2.3 Reëls vir die bestuur van 'n kontraktuele verhouding tussen 'n werknemer en die Universiteit in ooreenstemming met artikel 34(5) van die Wet**

- 5.2.3.1 Ten einde die Raad se goedkeuring te verkry en deurlopende toesig te verseker wat betref besigheid met betrekking tot navorsing en innovasie tussen 'n werknemer en die Universiteit –
- 5.2.3.1.1 Moet die UBK 'n komitee aanwys bestaande uit ten minste een van sy lede en twee of meer persone met toepaslike kennis en ervaring, met die mandaat om aanbevelings te maak oor die identifikasie, opstel en indiening van aansoeke deur werknemers om goedere, produkte of dienste aan die Universiteit te verskaf ooreenkomstig die kriteria soos voorgeskryf deur artikel 34(5) van die Wet;
- 5.2.3.1.2 Gebaseer op die aanbevelings van die komitee soos bedoel in para 5.2.3.1.1, moet die Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie en die registrateur 'n voorlegging aan die UBK maak wat omvattende inligting bevat met betrekking tot die aard van die aansoek en die voorgestelde gronde vir die Raad se goedkeuring;
- 5.2.3.1.3 Ná bestudering van die AVK's en die registrateur se voorlegging kan die UBK aanbeveel dat die aansoek goedgekeur word deur die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee van die Raad (ORNK), wat dan 'n aanbeveling aan die Raad moet maak.
- 5.2.3.2 Ten einde die Raad se goedkeuring te verkry en deurlopende toesig te verseker wat betref enige ander besigheid tussen 'n werknemer en die Universiteit –
- 5.2.3.2.1 kan 'n funksionaris van die Universiteit wat nie direk of indirek betrokke is by die belange van 'n werknemer wat besigheid met die Universiteit wil bedryf nie 'n voorlegging aan die registrateur doen met omvattende inligting oor die aard van die sakevoorstel en die voorgestelde gronde vir goedkeuring deur die Raad;
- 5.2.3.2.2 moet die komitee soos bedoel in para 5.2.3.1.1 die aansoek oorweeg vir aanbeveling aan die UBK; en
- 5.2.3.2.3 ná bestudering van die voorlegging kan die UBK 'n aanbeveling maak aan die ORNK, wat 'n aanbeveling aan die Raad moet maak.
- 5.2.3.3 Na ontvangs van 'n aanbeveling deur die UBK, gemaak in ooreenstemming met 5.2.3.1.3 of 5.2.3.2.3, moet die ORNK die Departement Interne Oudit versoek om die aansoek of voorstel soos aanbeveel deur die UBK te bestudeer voordat dit aan die Raad voorgelê word vir goedkeuring.
- 5.2.3.4 Die UBK moet jaarliks 'n verslag aan die laaste ORNK-vergadering van die betrokke jaar voorlê, met omvattende inligting oor die afgelope jaar se bestuur van die sakeverhouding tussen 'n werknemer en die Universiteit, en sodoende volle openbaarmaking van die genoemde sakeverhouding aan die Raad verseker.

### **5.2.4 Verkryingsbeginsels betreffende die implementering van die verbod op kontraktering waarvoor voorsiening gemaak word in subartikel 34(6) en (7) van die Wet**

- 5.2.4.1 Geen werknemer mag besigheid binne sy/haar rapporteringslyn goedkeur of onderneem met 'n familielid of enige entiteit of verskaffer waarby sodanige werknemer of die familielid 'n direkte of indirekte finansiële, persoonlike, fidusiêre of enige ander ekonomiese belang het nie.
- 5.2.4.2 Die bedryf van besigheid soos bedoel in 5.2.4.1 kan nie bekragtig word deur 'n ander lynbestuurder in 'n hoër rapporteringsposisie binne dieselfde rapporteringslyn nie.
- 5.2.4.3 Waar besigheid met 'n entiteit van die aard waarna verwys word in 5.2.3 deur 'n funksionaris in 'n ander rapporteringslyn voorgestel word, moet die prosedures soos uiteengesit in 5.2.3 gevolg word.

### **5.2.5 Belange van werknemers in aangeleenthede wat nie 'n konflik met die NWU sou uitmaak nie**

- 5.2.5.1 'n Werknemer mag ekonomiese belange by nie-universiteitsaangeleenthede hê vir persoonlike gewin, met dien verstande dat sodanige belange nie tot verbintenis- of belangebotsings lei nie.
- 5.2.5.2 Al sodanige belange moet verklaar en bestuur word in ooreenstemming met para 5.2.1.

### **5.2.6 Reëls met betrekking tot ekonomiese belange van werknemers in kommersialiseringsprojekte van die NWU**

- 5.2.6.1 Werknemers mag nie die kommersiële besluite van die Universiteit of sy geassosieerde of filiaalmaatskappye op sodanige wyse beïnvloed dat dit kan lei tot verminderde inkomste vir die Universiteit of sy geassosieerde of filiaalmaatskappye nie.
- 5.2.6.2 Werknemers met belange by kommersialiseringsprojekte van die Universiteit word nie toegelaat om deel te neem aan kommersialiseringsonderhandelings met die organisasies waarby hulle 'n belang het nie.

5.2.6.3 Die werknemers soos bedoel in para 5.2.6.2 mag nie namens die Universiteit enige kontraktuele ooreenkomste aangaan tussen die genoemde organisasie waarby sodanige werknemer 'n belang het en die Universiteit nie.

### **5.2.7 Reëls met betrekking tot direkteurs en aandeelhouerverteenwoordigers aangewys deur die NWU in filiale van die Universiteit**

5.2.7.1 Die UBK stel direkteurs en aandeelhoudersverteenvoerders van die Universiteit in NWU-filiaalmaatskappye aan.

5.2.7.2 Waar 'n werknemer aangestel word as 'n direkteur op enige direksie of as 'n aandeelhouerverteenwoordiger van 'n filiaalmaatskappy van die NWU, moet die aangestelde sodanige aanstelling openbaar maak in 'n verklaring van die belange gemaak in ooreenstemming met para 5.2.1.1 tot 5.2.1.4.

5.2.7.3 Werknemers aangestel soos bedoel in 5.2.7.2 moet verseker dat hulle die fidusiêre pligte en verantwoordelikhede wat by so 'n pos betrokke is verstaan, en indien dit nodig geag word, moet die UBK prosedures implementeer om die nodige opleiding van direkteurs en aandeelhouerverteenwoordigers in NWU-filiaalmaatskappye te fasiliteer.

5.2.7.4 Indien 'n werknemer na verwys in para 5.2.7.1 bedank of die diensverhouding om enige ander rede beëindig word, moet die werknemer onmiddellik uit die pos as direkteur of aandeelhouerverteenwoordiger bedank, tensy 'n ooreenkoms wat sodanige bedanking onnodig maak skriftelik tussen die Universiteit en sy voormalige werknemer aangegaan word.

5.2.7.5 Geen werknemer wat in hierdie kategorie aangestel is, mag betrokke wees by betalings deur die Universiteit aan die filiaalmaatskappy waarvan die werknemer 'n direkteur of aandeelhouerverteenwoordiger is nie.

5.2.7.6 Waar betaling gemaak moet word soos bedoel in 5.2.7.5, moet die volgendevlakbestuurder van die betrokke werknemer reëlings tref vir die betaling.

## **5.3 Reëls van toepassing op studenteleiers en studente**

### **5.3.1 Reëls met betrekking tot studenteleiers**

5.3.1.1 In ooreenstemming met die Institusionele Reëls oor Studentebestuur word daar van studenteleiers verwag om 'n verklaring af te lê van moontlike belangebotsing wat mag ontstaan indien hulle verkies word vóór hul verkiesing tot die VSR, 'n KSR of 'n ondergeskikte studenteleierskapstruktuur

5.3.1.2 Benewens die voorlopige verklaring wat voor hul verkiesing gemaak word, moet studenteleiers alle belange en moontlike verbintenisbotsings ná hul suksesvolle verkiesing tot 'n studenteleierskapstruktuur openbaar maak, ooreenkomstig die prosedurele raamwerk soos vervat in paragraaf 5.3.2 hieronder.

5.3.1.3 Die openbaarmaking waarna verwys word in 5.3.1.1 moet gemaak word met betrekking tot alle relevante sake- en fidusiêre posisies en aandeelhouing en lidmaatskap van die studenteleier, insluitend direkteurskappe, trusteeskappe, vennootskappe, fidusiêre posisies en deelnemende belange, selfs waar sodanige belange in 'n proses van deregistrasie, likwidasie of sakeredding is.

5.3.1.4 Die volledige verklaring word vereis om die NWU die geleentheid te bied om te bepaal of een of sommige of al die belange van 'n studenteleier in stryd is met die belange van die Universiteit of met sy verwagtinge rakende die verbintenis en vermoë van die studenteleier om die toegewese funksies, rolle en verantwoordelikhede te verrig.

5.3.1.5 Die besluit of daar 'n belangebotsing bestaan, kan deur die Universiteit na oorleg met die studenteleier bepaal word.

5.3.1.6 Die bepalings van paragraaf 5.2.4 tot 5.2.7 geld vir studenteleiers met die nodige aanpassings.

5.3.1.7 Indien die Universiteit die geopenbaarde belang as 'n belange- of verbintenisbotsing beskou, moet die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe of aangestelde afgevaardigde in oorleg met die rapporterende bestuurder of werknemer soos aangedui in paragraaf 5.3.2 hieronder voortgaan met onderhandelinge met die oog op 'n ooreenkoms met die studenteleier te bereik oor die vraag of die belange- of konflikbotsing toegelaat word of nie, en vir hierdie doel moet die partye ooreenkom hoe sodanige konflik bestuur sal word.

5.3.1.8 'n Studenteleier wat 'n nuwe, onverklaarde belangebotsing ontwikkel, moet dit onverwyld verklaar aan die bestuurder of werknemer soos aangedui in paragraaf 5.3.2 hieronder.

- 5.3.1.9 Enigiemand wat bewus raak van enige onverklaarde geval van belange- of verbintenisbotsing van 'n studenteleier moet die bestuurder of werknemer soos aangedui in paragraaf 5.3.2 hieronder onverwyld daarvan in kennis stel, wat die nodige stappe moet doen om die saak te beredder.
- 5.3.1.10 Die bestuur van die Universiteit mag -
- 5.3.1.10.1 van 'n student verwag om deelname aan buiteaktiwiteite te wysig of te beperk ten einde 'n moontlike verbintenisbotsing of belangebotsing te vermy;
- 5.3.1.10.2 eienaarskap van studenteleiers verifieer teen die nasionale databasis van die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom;
- 5.3.1.10.3 strafmaatreëls implementeer indien nie-nakoming van die Wet en hierdie beleid en reëls duidelik is;
- 5.3.1.10.4 besluit om die lidmaatskap van 'n studenteleier van die VSR, 'n KSR of ondergeskikte studenteleierskapstruktuur te beëindig indien 'n belange- of verbintenisbotsing gevind word soos uiteengesit in die Institusionele Reëls oor Studentebestuur.
- 5.3.1.11 Indien gevind word dat 'n studenteleier 'n diens aan die NWU lewer vir persoonlike gewin, moet 'n proses gegrond op die voorbeeld van paragraaf 5.2.3 gevolg word met die nodige aanpassing en in ooreenstemming met 'n ooreenkoms wat met die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe beding is, soos uiteengesit in paragraaf 5.3.1.7.

### 5.3.2 Prosedurele raamwerk vir die verklaring van belange- of verbintenisbotsing gemaak deur studenteleiers

- 5.3.2.1 Die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe moet jaarliks toesig hou oor 'n proses waardeur studenteleiers 'n verklaring van belange of verbintenis voltooi.
- 5.3.2.2 Hierdie verklarings moet skriftelik gemaak word volgens die proses soos verskaf deur die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe, in oorleg met die registrateur.
- 5.3.2.3 'n Sentrale register van sodanige verklarings moet gekonsolideer en bygehou word deur die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe, en minstens een maal tydens die duur van die studenteleierskapstermyn aan die registrateur voorgelê word.
- 5.3.2.4 Verklarings wat deur studenteleiers gemaak is, moet gemaak en verwerk word via die volgende verslagdoeningsbestuurders en werknemers wat aan die studenteleierskapstrukture toegewys is:

Studenteleierskapstruktuur	Verslagdoenende bestuurder of werknemer	Volgendevlak rapporterende personeellid
Verteenwoordigende Studenteraad	Uitvoerende Direkteur: Studentelewe	Registrateur
Kampusstudenteraad	Kampusdirekteur: Studentelewe	Uitvoerende Direkteur: Studentelewe
Huiskomitees	Huisouer	Kampusdirekteur: Studentelewe
Akademiese Studentevereniging	Relevante werknemers afgevaardig deur Kampusdirekteur: Studentelewe	Kampusdirekteur: Studentelewe
Portefeuljekomitees	Relevante werknemers afgevaardig deur Kampusdirekteur: Studentelewe	Kampusdirekteur: Studentelewe
Studenteverenigings en Komitees	Relevante werknemers afgevaardig deur Kampusdirekteur: Studentelewe	Kampusdirekteur: Studentelewe

### 5.3.3 Herhaalde dienste gelewer deur 'n student

Waar dienste of produkte meer as een keer deur 'n student aan die Universiteit gelewer moet word, moet oorweeg word om die student as 'n tydelike of niestandaardwerknemer van die Universiteit aan te stel.



## 6 REËLS VIR DIE VERKLARING VAN GESKENKE

- 6.1 Geen universiteitslid mag geskenke, gratifikasies, persoonlike voordele of gasvryheid ontvang in ruil vir gunste nie.
- 6.2 Indien 'n geskenk aan 'n universiteitslid aangebied word, moet elke aanbod van gasvryheid op eie meriete oorweeg word, met inagneming van die relevante omstandighede en die verhouding met die organisasie wat die aanbod maak.
- 6.3 Universiteitslede in diens van enige verskaffingskettingbestuursproses by die Universiteit mag geen gratifikasie van enige waarde ontvang sonder vooraf skriftelike goedkeuring deur die Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite nie.
- 6.4 Indien 'n geskenk of ander persoonlike voordeel deur 'n universiteitslid van 'n nie-lid ontvang word –
  - 6.4.1 moet ontvangs van die geskenk skriftelik verklaar word aan die lid se lynbestuurder of die universiteitstruktuur waarvan die lid deel is;
  - 6.4.2 Indien die waarde van 'n geskenk of ander voordeel die bedrag van R500 oorskry, moet ontvangs daarvan verklaar en vasgelê word in 'n sentrale register op die NWU se DIY-portaal, met vermelding van onder andere die besigheidsrasionaal van die geskenk.
  - 6.4.3 Die rapportering van geskenke ontvang deur lede van die NWU word gedoen op die DIY-portaal en dien by die toepaslike volgende bestuurs- en/of korporatiewebestuursvergadering wat relevant is vir die lid se affiliasie met die Universiteit.

**Bepalings van Artikel 1, 27 en 34 van die Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997 met betrekking tot definisies rakende belangebotsings**

**Afdeling 1**

1(r) beteken “familielid” m.b.t. enige persoon-

- (a) die gade of lewensmaat van daardie persoon;
- (b) enigiemand verwant aan daardie persoon of sy of haar gade binne die derde graad van bloedverwantskap; of
- (c) enige aangenome kind binne die eerste graad van bloedverwantskap.

1(s) beteken “gade” ’n persoon se eggenoot-

- (a) as sodanig erken ingevolge die wette van die Republiek of ’n ander land; of
- (b) gesluit in terme van godsdienstige rites.

**Artikel 27**

**27 Raad van openbare hoëronderwysinstansie**

**(7)** ’n Lid van ’n raad of ’n lid van ’n raadskomitee of ’n persoon met gedelegeerde funksies ingevolge artikel 68(2)—

(c) moet, voordat hy of sy ’n amp aanvaar, en daarna jaarliks vir so lank as wat hy of sy sodanige amp beklee, enige besigheids-, kommersiële of finansiële aktiwiteite verklaar wat sou kon aanleiding gee tot ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing met die betrokke openbare hoëronderwysinstansie;

(d) mag homself/haarself nie onder enige finansiële of ander verpligting plaas teenoor enige individu of organisasie wat mag poog om enige funksie van die Raad te beïnvloed nie; en

- (e) (i) mag nie ’n belangebotsing hê met die betrokke openbare hoëronderwysinstansie nie;
- (ii) mag nie ’n direkte of indirekte finansiële, persoonlike, of ander belang hê by enige aangeleentheid wat op ’n vergadering bespreek word, of met betrekking waartoe hy of sy ’n besluit moet neem ten opsigte van ’n gedelegeerde funksie, en wat ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing met die betrokke hoëronderwysinstansie behels nie;
- (iii) moet die voorsitter van die vergadering skriftelik en vóór die betrokke raads- of komiteevergadering in kennis stel van ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing.

**(7A)** Enige persoon mag die voorsitter van ’n raads- of raadskomiteevergadering skriftelik in kennis stel van ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing van ’n lid van die Raad of raadskomitee van die betrokke hoëronderwysinstansie wat onder sodanige lid se aandag gekom het.

**(7B)** ’n Lid soos bedoel in subartikel (7)(e) en (7A) moet die vergadering verlaat tydens die bespreking van die aangeleentheid en die stemming daarvoor.

**(7C)** Indien enige lid van ’n raadskomitee of enige werknemer met gedelegeerde funksies ingevolge artikel 68(2) ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing het soos bedoel in hierdie artikel ten opsigte van ’n aangeleentheid wat bespreek sal word, mag die betrokke komitee of werknemer nie deelneem aan enige bespreking of besluit oor die aangeleentheid nie, maar moet die aangeleentheid vir besluitneming na die raad toe verwys, na kennisname van die lid of die werknemer se belang in die aangeleentheid.

**(7D)** ’n Raadslid of raadskomiteelid wat subartikel (7)(c) of (e), (7A) of (7B) oortree nadat die Raad die proses gevolg het, kan —

- (a) verbied word om 'n vergadering by te woon; of
- (b) gediskwalifiseer word as 'n raadslid of 'n raadsomiteelid.

**(7E)** Die Raad moet —

(a) met inagnam van die bepalings van subartikels (7A) tot (7D), (9) en artikel 34 en na oorleg met die institusionele forum, 'n gedragskode aanvaar wat skriftelik onderskryf moet word deur alle raadslede, alle raadsomiteelede en alle ander persone wat ingevolge gedelegeerde gesag funksies van die Raad vervul;

(b) ingevolge artikel 32 reëls en prosedures bepaal vir 'n jaarlikse verklaring —

- (i) deur elke raadslid, elke raadsomiteelid en elke persoon wat ingevolge gedelegeerde gesag funksies van die raad vervul;
- (ii) van sy of haar finansiële belange en fidusiële rolle; laasgenoemde insluitende maar nie beperk nie tot ampte, direkteurskappe van maatskappye, lidmaatskappe van beslote korporasies en trusteskappe; en
- (iii) van die finansiële belange en fidusiële rolle van sy of haar onmiddellike gesinslede.

## Artikel 34

### 34 Aanstelling en diensvoorwaardes van werknemers van openbare hoërondewysinstansies

(4) 'n Werknemer moet skriftelik –

- (a) (i) voordat hy of sy 'n amp aanvaar; en
- (ii) wanneer ook al 'n nuwe belang ontstaan,

enige besigheids-, kommersiële of finansiële aktiwiteite verklaar wat sou kon aanleiding gee tot 'n belangebotsing of moontlike belangebotsing met die betrokke openbare hoërondewysinstansie; en

(b) die betrokke openbare hoërondewysinstansie in kennis stel van enige belangebotsing of moontlike belangebotsing voordat sodanige openbare hoërondewysinstansie enige goedere of dienste verkry van die werknemer of die organisasie waarby die werknemer 'n belang het.

(5) 'n Werknemer mag nie direk of indirek besigheid bedryf met die openbare hoërondewysinstansie waar hy of sy in diens is en wat 'n belangebotsing of moontlike belangebotsing met die openbare hoërondewysinstansie behels nie, tensy die raad van sodanige openbare hoërondewysinstansie van mening is en besluit dat –

- (a) die betrokke goedere, produkte of dienste uniek is;
- (b) die verskaffer 'n alleenverskaffer is; en
- (c) dit in die beste belang van die instansie is.

(6) 'n Werknemer mag nie namens die betrokke openbare hoërondewysinstansie 'n kontrak sluit met hom- of haarself of sy of haar familielid of enige entiteit waarby die werknemer of enige familielid 'n direkte of indirekte finansiële, persoonlike, fidusiële of ander belang het nie.

Kontraktering soos bedoel in subartikel (6) verwys na gedrag wat gemik is op die ontvangs van enige direkte of indirekte finansiële, persoonlike, fidusiële of ander gewin wat nie deel uitmaak van die diensverhouding soos bedoel in subartikel (1) nie.