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

Verwysingsnommer	2P_2.25
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Registrateur Adjunk-Visekanselier: Navorsing en Innovasie
Beleidseienaar	Registrateur Adjunk-Visekanselier: Navorsing en Innovasie
Verantwoordelike afdeling	Registrateur Adjunk Vise-kanselier: Navorsing en Innovasie
Status	Eerste goedkeuring op 24 November 2006 Tweede hersiening en daaropvolgende goedkeuring op 15 Junie 2012 Derde hersiening en daaropvolgende goedkeuring op 20 Junie 2014 Vierde hersiening en daaropvolgende goedkeuring op 18 Maart 2019 Gewysig op 19 Maart 2020
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	18 Maart 2020
Hersien datum	2022

Registrateur

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

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 hierdie beleid en stel reëls oor belangebotsing en verklaring van belange en van geskenke op 19 Maart 2020 aanvaar.

1 INTERPRETASIE EN TOEPASSING

1.1 Hierdie beleid moet geïnterpreteer 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, Wet 101 van 1997 ("die Wet");

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

1.1.4 King IV-verslag oor Korporatiewe Bestuur in Suid-Afrika;

1.1.5 Statuut van die Noordwes-Universiteit, 2017.

1.2 Die volgende dokumente moet geïnterpreteer 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 Grondwet van die Verteenwoordigende Studenteraad van die Noordwes-Universiteit (VSR-grondwet);

1.2.5 ander gedragskodes wat ontwikkel kan word.

2 WOORDOMSKRYWINGS

In hierdie beleid – behels **"verbintenisbotsing"** 'n merkbare vermindering van 'n werknemer se tyd en energie wat toegewy word aan die universiteitsbedrywighede waaraan die werknemer veronderstel is om deel te neem ingevolge die huidige taakprestasieooreenkoms tussen die werknemer en 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;

verwys **"familielid"** na 'n ouer, broer, suster, kind of gade, en sluit dit 'n persoon in, wat saam met die betrokke persoon bly asof hulle getroud is, 'n verhouding weens geboorte, huwelik of aanname, 'n persoon wat by die betrokke persoon bly, en 'n persoon wat van die betrokke persoon afhanklik is;

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;

sluit **"tegnologieoordrag"** die proses in 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 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;

verwys **"universiteitslid"** na 'n lid van die raad, 'n lid van 'n raadskomitee wat nie 'n raadslid is nie, 'n werknemer, 'n student of 'n studenteleier van die NWU;

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 sodanige struktuur bestuur.

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.

4 BELEIDSVERKLARING

Dit is die beleid van die NWU dat –

4.1 'n konsekwente en konstruktiewe stel riglyne moet bestaan om belangebotsings te voorkom ten einde goeie korporatiewe bestuur te bevorder;

4.2 die besigheidspraktyke en beleide van die NWU alle moontlike belangebotsings moet voorkom in ooreenstemming met relevante wetgewing en die Universiteit se waardestelsel;

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 nie;

4.5 alle belange openbaar gemaak moet word, en enige gevolglike konflik behoorlik en in die beste belang van die Universiteit bestuur moet word;

4.6 daar duidelike riglyne moet wees oor die aanvaarding en verklaring van geskenke deur universiteitslede.

5 REËLS VIR DIE BESTUUR VAN VERKLARING VAN BELANGE

5.1 Reëls van toepassing op raadslede en lede van raadskomitees

5.1.1 Die registrateur moet die raad se Uitvoerende Komitee, in sy hoedanigheid as raadslidmaatskapskomitee, van 'n kwartaallikse verslag voorsien oor transaksies tussen die NWU en maatskappye waarby lede van die raad en raadskomitee 'n belang het.

5.1.2 Vir doeleindes van voldoening aan die bepalings van artikel 27 (7)-(7E) van die Wet, wat vir maklike verwysing weergegee is in Bylae 1 tot hierdie beleid, moet die registrateur 'n sentrale register byhou met die oog op verkrygingsprosesse by die Universiteit; hierdie register moet beskikbaar wees by alle vergaderings van die raad.

5.1.3 Elke raadslid, 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 registrateur in kennis gestel word van die statutêre

vereistes wat betref die verklaring van belange en die openbaarmaking van moontlike en potensiële belangebotsings en die gevolge daarvan.

5.2 Reëls van toepassing op werknemers

Vir maklike verwysing word die bepalings van artikel 34 (4)-34 (7) weergegee in Bylae 2 tot hierdie beleid.

5.2.1 Reëls vir verklarings van belange in ooreenstemming met subartikel 34 (4) van die Wet

5.2.1.1 Elke personeellid moet ná sy/haar aanstelling 'n volledige skriftelike verklaring doen op die manier soos voorgeskryf deur die registrateur oor enigiets wat tot 'n belangebotsing of moontlike belangebotsing kan aanleiding gee, en sodanige verklaring moet jaarliks bygewerk word.

5.2.1.2 Elke werknemer moet alle moontlike belangebotsings aan die betrokke lynbestuurder en aan die volgende bestuursvlak openbaar maak as deel van die deurlopende prestasiebestuursproses.

5.2.1.3 Lynbestuurders is verantwoordelik vir die behoorlike strukturering en bestuur van jaarlikse prestasiebestuursprosesse ten einde moontlike verbintenisbotsings te vermy, en om enige potensiële belangebotsingsituasies by die toepaslike volgende bestuursvlak aan te meld

5.2.1.4 Die universiteit kan na goeddunke van 'n werknemer verwag om deelname aan buiteaktiwiteite te wysig of te beperk ten einde moontlike verbintenisbotsing of belangebotsing te vermy.

5.2.1.5 Die registrateur moet 'n sentrale register byhou met die inligting soos bedoel in 5.2.1.1 tot 5.2.1.3.

5.2.1.6 Die inligting soos bedoel in 5.2.1.4 moet gebruik word –

5.2.1.6.1 vir voldoeningsverslagdoening aan relevante bestuur- en korporatiewebestuurstrukture;

5.2.1.6.2 met die oog op verkrygingsprosesse aan die NWU, waarvoor die Aankope- en Betalingskantoor behoorlike prosesse in plek moet hê om die register soos bedoel in 5.2.1.4 te moniteer in gevalle waar die Universiteit goedere en dienste verkry.

5.2.1.7 'n Werknemer wat bewus raak van enige gevalle van belangebotsing moet die betrokke bestuurstrukture onverwyld daarvan in kennis stel.

5.2.2 Reëls vir die bestuur van 'n kontraktuele verhouding tussen 'n werknemer en die Universiteit in ooreenstemming met subartikel 34 (5) van die Wet

5.2.2.1 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 –

5.2.2.1.1 moet die AVK Navorsing en Innovasie 'n interne proses van stapel stuur, en alle betrokke rolspelers betrek om nougesetheid te verseker in die identifikasie, opstel en indiening van aansoeke van werknemers om besigheid met die Universiteit te bedryf;

5.2.2.1.2 na afloop van 'n proses soos bedoel in 5.2.2.1.1 kan die AVK Navorsing en Innovasie 'n voorlegging aan die Universiteit se Bestuurskomitee (UBK) doen met omvattende inligting oor die aard van die aansoek en die voorgestelde gronde vir goedkeuring deur die raad;

5.2.2.1.3 ná bestudering van die AVK 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.

5.2.2.2 Ten einde die raad se goedkeuring te verkry en deurlopende toesig te verseker wat betref enige ander besigheid tussen 'n werknemer en die Universiteit –

5.2.2.2.1 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 UBK doen met omvattende inligting oor die aard van die sakevoorstel en die voorgestelde gronde vir goedkeuring deur die raad.

5.2.2.2.2 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 UBK doen met omvattende inligting oor die aard van die sakevoorstel en die voorgestelde gronde vir goedkeuring deur die raad.

5.2.2.3 Na ontvangs van 'n aanbeveling deur die UBK, gemaak in ooreenstemming met 5.2.2.1 of 5.2.2.2, 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.

5.2.2.4 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 volle raad verseker.

5.2.3 Verkrygingsbeginsels betreffende die implementering van die verbod op kontraktering waarvoor voorsiening gemaak word in subartikel 34 (6) en (7) van die Wet

5.2.3.1 Geen werknemer 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 ekonomiese belang het nie.

5.2.3.2 Die bedryf van besigheid soos bedoel in 5.2.3.1 kan nie bekragtig word deur ’n ander lynbestuurder in ’n hoër rapporteringsposisie binne dieselfde rapporteringslyn nie.

5.2.3.3 Waar besigheid met ’n entiteit van die aard waarna verwys word in 5.2.3.1 deur ’n funksionaris in ’n ander rapporteringslyn voorgestel word, moet die prosedures soos bedoel in 5.2.2 gevolg word.

5.2.3.4 Geen werknemer met ’n posgraad van direkteur of hoër mag besigheid met ’n verskaffer aan die NWU goedkeur of onderneem indien sodanige werknemer enige sakeverhouding met sodanige verskaffer het nie.

5.2.3.5 Die bedryf van besigheid soos bedoel in 5.2.3.4 kan nie bekragtig word deur ’n ander lynbestuurder in ’n hoër rapporteringsposisie binne dieselfde rapporteringslyn nie.

5.2.3.6 Waar besigheid met ’n entiteit van die aard waarna verwys word in 5.2.3.4 deur ’n funksionaris in ’n ander rapporteringslyn voorgestel word, moet die prosedures soos bedoel in 5.2.2 gevolg word.

5.2.4 Belange van werknemers in nie-universiteitsaangeleenthede

’n Werknemer mag ekonomiese belange in nie-universiteitsaangeleenthede hê vir persoonlike gewin, met dien verstande dat sodanige belange nie tot verbintenis- of belangebotsings lei nie.

5.2.5 Reëls met betrekking tot ekonomiese belange van werknemers in tegnologieoordragprojekte van die NWU

5.2.5.1 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.

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

5.2.5.3 Die werknemers soos bedoel in 5.2.5.2 mag nie enige kontraktuele ooreenkomste aangaan tussen die genoemde tegnologieoordragprojek en die Universiteit nie.

5.2.6 Reëls met betrekking tot direkteurs aangewys deur die NWU om die Universiteit op direksies te verteenwoordig wat betref aandeelhouding deur die Universiteit

Waar ’n werknemer in sy/haar persoonlike of amptelike hoedanigheid aangewys word om namens die Universiteit op ’n direksie te dien, moet die aangewesene vóór die aanwysing bewys lewer dat hy/sy die fidusiêre pligte van so ’n aanwysing verstaan.

5.3 Reëls van toepassing op studenteleiers

5.3.1 Reëls met betrekking tot ’n verklaring van ’n belangebotsing deur studenteleiers

5.3.1.1 Die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe, in oorleg met die Registrateur, moet jaarliks toesig hou oor ’n proses van verklaring van belange deur studenteleiers.

5.3.1.2 ’n Sentrale register van sodanige verklarings moet jaarliks gekonsolideer word deur die kantoor van die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe, en voorgelê word aan die Registrateur.

5.3.1.3 ’n Studenteleier wat ’n nuwe, onverklaarde belangebotsing ontwikkel, moet dit onverwyld verklaar ingevolge die proses soos bedoel in 5.3.1.1.

5.3.1.4 Enigiemand wat bewus raak van enige onverklaarde geval van belangebotsing van ’n studenteleier moet die betrokke studenteleierskapstruktuur onverwyld daarvan in kennis stel, wat die

aangeleentheid op sy beurt aan die Uitvoerende Direkteur: Studentelewe moet rapporteer vir verdere hantering.

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 of ander persoonlike voordeel deur ’n universiteitslid van ’n nie-lid ontvang word –

6.2.1 moet ontvangs van die geskenk skriftelik verklaar word aan die lid se lynbestuurder of die universiteitstruktuur waarvan die lid deel is;

6.2.2 Indien die waarde van ’n geskenk of ander voordeel die bedrag van R500 oorskry, moet ontvangs daarvan verklaar en vasgelê word in ’n register wat bygehou word deur die betrokke lynbestuurder of sekretariaat van die betrokke struktuur.

6.2.3 In bepaalde omstandighede kan die notules van vergaderings van ’n struktuur waarin ’n universiteitslid dien as rekord of register van geskenke dien.

Bepalings van artikel 27 van die Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997 met betrekking tot belangebotsing van lede van 'n universiteitsraad, lede van raadskomitees wat nie ook raadslede is nie, en persone aan wie 'n raad funksies gedelegeer het

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 daaroor.

(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), (d) 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 raadskomiteelid.

(7E) Die raad moet —

(a) met inagname 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 raadskomiteelede 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 raadskomiteelid en elke persoon wat ingevolge gedelegeerde gesag funksies van die raad vervul;

(ii) van sy of haar finansiële belange en fidusiêre rolle; laasgenoemde insluitende maar nie beperk nie tot ampte, direkteurskappe van maatskappye, lidmaatskappe van beslote korporasies en trusteeskappe; en

van die finansiële belange en fidusiêre rolle van sy of haar onmiddellike gesinslede.

Bepalings van artikel 34 van die Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997, met betrekking tot belangebotsing van werknemers van ’n universiteit

34 Aanstelling en diensvoorwaardes van werknemers van openbare hoëronderwysinstansies

(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 hoëronderwysinstansie; en

(b) die betrokke openbare hoëronderwysinstansie in kennis stel van enige belangebotsing of moontlike belangebotsing voordat sodanige openbare hoëronderwysinstansie 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 hoëronderwysinstansie waar hy of sy in diens is en wat ’n belangebotsing of moontlike belangebotsing met die openbare hoëronderwysinstansie behels nie, tensy die raad van sodanige openbare hoëronderwysinstansie 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 hoëronderwysinstansie ’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, fidusiêre 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, fidusiêre of ander gewin wat nie deel uitmaak van die werkverhouding soos bedoel in subartikel (1) nie.

Oorspronklike gegewens: (11664754) P:\Policies_2020\2P_2.25_Konflik_van_belange.docm
1 Desember 2020

Verwysingsnommer: 2P_2.25