

22 juli 2009

# Beheer van belangenconflicten in het Belgisch federaal administratief openbaar ambt

Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie <sup>1</sup>

*“Het belangenconflict is per definitie gegrond maar moet toch wel worden opgelost”*

---

<sup>1</sup>Dit handboek is opgemaakt door Henri NICOLAS, adviseur-generaal integriteitsbeleid bij het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie in samenwerking met de Adviesgroep Ambtelijke Ethiek en Deontologie. Voor de theoretische aspecten is dit document gebaseerd op de aanbeveling van de OESO rond “Richtlijnen voor het beheer van belangenconflicten in de openbare sector” (OESO, 2003), en de publicaties “Beheren van belangenconflicten in de openbare sector: richtlijnen van OESO” (OESO, 2005) en “Beheren van belangenconflicten in de openbare sector: handleiding” (OESO, 2006)

## Inhoud

<b>INLEIDING: BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN IN DE OVERHEIDSSECTOR</b>	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK 1: DEFINITIE EN BEGRIP</b>	<b>7</b>
1.1 Concept	7
1.2. Definitie	8
<b>HOOFDSTUK 2: ALGEMENE BELEIDSLIJNEN INZAKE BELANGENCONFLICTEN</b>	<b>9</b>
2.1 Welk soort gedragingen dient men aan te nemen om het risico op belangenconflicten te verminderen ?	9
2.1.1 Het algemeen belang dienen	9
2.1.2. Transparantie nastreven en aanvaarden dat de situaties aandachtig worden onderzocht	10
2.1.3. Verantwoordelijkheid en individueel voorbeeld bevorderen	11
2.2. Een organisatiecultuur scheppen die niet-opgeloste belangenconflicten tegengaat	12
2.2.1. Blijk geven van leiderschap en engagement	12
2.2.2. Een partnerschap aangaan met de ambtenaren: sensibilisering, anticiperen en voorkomen	13
2.3 Een structuur invoeren voor het gevolgde beleid	14
2.3.1. Situaties van belangenconflict identificeren	14
2.3.2. Procedures opmaken om belangenconflicten te identificeren, te beheren en op te lossen	15
2.4 Hoe een toestand van belangenconflict oplossen ?	16
2.5. Het beleid inzake belangenconflicten doen naleven	18
2.6. Een nieuw partnerschap aangaan met de commerciële sector en de non-profitsector	20
<b>HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE VOOR HET IDENTIFICEREN VAN BELANGENCONFLICTEN</b>	<b>21</b>
3.1. Typologie van de belangenconflicten	21
3.2. Welke vragen dienen de ambtenaar en het management zich te stellen om een belangenconflict te identificeren ?	22
3.3 Methodologie	25
3.4. Auto – evaluatietest voor een algemeen belangenconflict	26
<b>HOOFDSTUK 4: IDENTIFICATIE VAN DE RISICOZONES VOOR BELANGENCONFLICTEN</b>	<b>28</b>
4.1. Inleiding	28

4.2. Cumulatie (al dan niet bezoldigd)	29
4.2.1. De geldende wetteksten	29
4.2.2. Wettelijke vereisten van artikel 12 van het statuut van de rijksambtenaren	33
4.2.3. Wettelijke onverenigbaarheden	41
4.2.4. Aanvullend deontologisch kader	41
4.2.5. Andere beschouwingen	42
4.2.6. Besluiten	43
4.3. Bescherming van interne bevoorrechte of gevoelige informatie en van de activa van de Staat	44
4.4. Ambtshalve beslissingen, vergunningen en andere machtigingen	46
4.5. Overheidsopdrachten	49
4.6. Toelagen	51
4.7. Geschenken en andere voordelen	52
4.8. Familie en gemeenschap	57
4.9. Activiteiten na het verlaten van de overheidsdienst	60
4.10. Lobbyen, draaideurconstructie, verlaten van de overheidsdienst voor de particuliere sector, sponsoring, overgang van de overheid naar de privé-sector, partnerschap (PPP)	61

*"Moreel oordelen leer je niet, je kweekt het aan"*

## Inleiding: Beheer van belangenconflicten in de overheidssector

- **Groeiende belangstelling**

**Het algemeen belang dienen is een van de hoofdplichten van de regering en de overheidsinstellingen.** De burger verwacht dat hij integer, objectief en onpartijdig behandeld wordt, zonder invloed van privébelangen van de ambtenaar.

Het niet beheren of het inadequaats beheren van belangenconflicten is van dien aard dat het het vertrouwen van de burger in de overheid aantast.

**Zowel bij de overheid als in de particuliere sector is de problematiek van de belangenconflicten een thema van algemeen belang geworden.** De overheid heeft ervoor gezorgd dat wetten en beheer worden ingevoerd om de integriteit en de "belangeloosheid" van haar beslissingen in stand te houden. In de particuliere sector is de integriteit er onder meer op gericht de aandeelhouders te beschermen. Recente schandalen hebben de aandacht gevestigd op het belang van dergelijke conflicten (vermenging van de audit-, consultancy- en boekhoudkundige functies bij een zelfde klant, controleagentschappen die te nauw aanleunen bij de gecontroleerde entiteit, enz.).

**Nieuwe vormen van samenwerking tussen de particuliere sector en de overheid** (privatisering, partnerschap, sponsoring, betoelaging, enz.) hebben een nieuw potentieel aan belangenconflicten doen rijzen.

Ook al impliceert een belangenconflict ipso facto nog geen corruptie, toch is het duidelijk dat een **conflict tussen plichten van openbaar bestuur en particuliere belangen, als dit niet correct wordt beheerd, tot corruptie kan leiden.** Het doel van een beleid van integriteitsbeheer is dus niet eenvoudigweg een ambtenaar verbieden particuliere belangen te hebben, maar wel om de integriteit te bewaren bij bestuurlijke besluitvorming en in te zien dat, als een belangenconflict niet wordt opgelost, misbruik van overheidsgezag kan ontstaan.

**Deze doelstelling kan worden bereikt** door ervoor te zorgen dat de overheid over de volgende elementen beschikt en die ook hanteert: normen om de integriteit te bevorderen, procedures voor het identificeren van risico's en het beheren van belangenconflicten, interne en externe responsabiliseringsmechanismen,

een managementaanpak (met eventuele sancties). Het gaat er bij dit alles om zich ervan te vergewissen dat de ambtenaren over instrumenten beschikken en zodanige verantwoordelijkheidszin hebben dat ze dergelijke normen naar de letter en naar de geest kunnen beheersen.

- **Het belangenconflict in het federaal integriteitsbeleid**

**De aanpak en het beheer van belangenconflicten liggen voornamelijk in de lijn van de nota over het federaal preventief integriteitsbeleid**, die de Ministerraad op 30 juni 2006 heeft goedgekeurd.

Deze aanpak en dit beheer zijn concreet gemaakt door enerzijds artikel 9 van het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de rijksambtenaren; dit geeft een definitie van het belangenconflict en bepaalt de voornaamste beheersmodi van deze problematiek.

Anderzijds zijn ze ook concreet gemaakt in de punten 16 en 40 van het deontologisch kader dat als omzendbrief nr. 573 werd gepubliceerd op 17 augustus 2007. Deze beide punten vormen enige commentaar en brengen toepassingsvoorwaarden aan inzake belangenconflict. Ze leggen bovendien de rol vast van het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie.

**Het thema “belangenconflicten” is nauw verstrengeld met de beleidsdomeinen personeel en organisatie en interne controle.**

Functiebeschrijvingen, ontwikkelcirkels en meer in het algemeen een actief werkend intern controlesysteem zijn dan ook essentiële randvoorwaarden opdat dit instrument volledig tot zijn recht kan komen.

- **Welke aanpak bij het beheer van belangenconflicten?**

**Een al te strenge aanpak bij het toezien op de uitoefening van particuliere belangen van ambtenaren** kan in conflict komen met de uitoefening van andere rechten. Het kan onhaalbaar blijken of contraproductief werken. Het kan zelfs sommigen ontmoedigen om in overheidsdienst te treden.

**Een modern beheer van belangenconflicten** dient daarom een subtiel evenwicht te vormen tussen identificatie van risico's, uitsluiting van onaanvaardbare vormen van belangenconflicten, correct beheer van de bestaande toestanden, bewustwording van de ambtenaren, invoering van aangepaste procedures om dergelijke gevallen te identificeren, zich er bewust van te worden, te beheren en op te lossen.

- **Hoe kan een belangenconflict tot corruptie worden?**

**Als een rijksambtenaar voordeel haalt uit zijn positie bij de overheid** om onrechtmatig zijn particuliere belangen te bevoordelen, breekt hij met de plicht, die hem door zijn statuut is opgelegd, om belangeloos en onpartijdig te handelen, met enkel het openbaar belang voor ogen.

Dit "**misbruik van vertrouwen**" vormt een essentieel element van corruptie, omdat het vaak aanzet tot niet-integer gedrag (fraude, valsheid in geschrifte, machtsmisbruik, verduistering bij het aanwenden van fondsen en rijksmiddelen, enz.) Het **niet-opgeloste belangenconflict kan dus tot corruptie leiden bij de uitoefening van het overheidsambt.**

• **Voor wie is dit handboek bestemd?**

Dit handboek richt zich tot elke ambtenaar die, **te goeder trouw**, zich wil afvragen of hij in een toestand van belangenconflict is beland. Het mag in geen geval worden aangewend voor andere doeleinden.

Het richt zich uiteraard vooral tot ambtenaren die een standpunt moeten innemen in een toestand van belangenconflict van een ondergeschikte, zoals bij het toestaan van een cumulactiviteit.

• **Wat vind je in dit handboek?**

- ⇒ De hele wetgeving, algemene en bijzondere (bijvoorbeeld: geschenken, overheidsopdrachten) betreffende belangenconflicten. **N.B. Dit handboek is zeker geen juridische analyse maar een risicoanalyse inzake belangenconflicten.**
- ⇒ Een reeks vragen en aandachtspunten om het ethisch en deontologisch denken van ambtenaren te voeden om ze te helpen een antwoord te zoeken op hun bevraging. Het antwoord op deze bevraging dient altijd te worden genomen in het kader van de individuele verantwoordelijkheid van de ambtenaren.

Daarom zijn die vragen en aandachtspunten niet geordend volgens een bepaalde graad van belangrijkheid. **Het komt de ambtenaar die zich bevraging toe zelf** (toepassing van het proportionaliteitsprincipe) **het gewicht af te wegen** dat hij aan elk van die vragen geeft (bijvoorbeeld in het licht van gebeurtenissen uit het verleden). Verder heeft het geen zin van deze vragenlijsten een score te verwachten die bepaalt of je al dan niet in een toestand van belangenconflict bent. Met andere woorden, het gaat om een **beslissingondersteunend instrument**, waarbij de beslissing tot de **individuele vrijheid van de ambtenaar** behoort.

## Hoofdstuk 1: Definitie en begrip

### 1.1 Concept

**Een belangenconflict houdt een conflict in tussen de overheidstaak en de particuliere belangen van een rijksambtenaar, waarbij laatstgenoemde als privé persoon belangen heeft die de manier waarop hij zijn plichten nakomt en zijn verantwoordelijkheden uitoefent, onrechtmatig zouden kunnen beïnvloeden.  
(definitie door OESO)**

**Het begrip belangenconflict omvat drie elementen:**

- 1) de mogelijkheid tot onaanvaardbare conflicten
- 2) tussen de particuliere belangen van een rijksambtenaar en
- 3) diens plichten als ambtenaar.

Zodra deze drie elementen samen voorkomen, kunnen we zeggen dat er een **reëel belangenconflict** is.

Deze definitie kan ook gelden voor een situatie waarin belangenconflicten **schijnbaar** bestaan, al is dit niet het geval of zou dit het geval niet kunnen zijn. Deze schijn van conflict kan, gelet op de mogelijke verdenking die ze inhoudt ten aanzien van de integriteit van de ambtenaar en zijn overheidsdienst, even nefast zijn als een echt belangenconflict.

Tenslotte kan een rijksambtenaar zodanige particuliere belangen hebben dat ze in de toekomst een belangenconflict kunnen doen ontstaan. Dan hebben we te maken met een **potentieel belangenconflict**.

Al deze definities leiden tot de gedachte dat een redelijk persoon, die kennis heeft van feiten en situaties, zou besluiten dat de particuliere belangen van de rijksambtenaar zodanig zijn dat ze zijn gedrag of zijn besluitvorming op ongepaste wijze kunnen beïnvloeden.

## 1.2. Definitie

Artikel 9 van het statuut van de rijksambtenaren, gewijzigd bij koninklijk besluit van 14 juni 2007, definieert het belangenconflict als volgt:

**"De rijksambtenaar plaatst zich niet en laat zich niet plaatsen in een toestand van belangenconflicten, dit wil zeggen in een toestand waarin hij door zichzelf of door een tussenpersoon een persoonlijk voordeel heeft dat van die aard is om de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn ambt te beïnvloeden of de gewettigde verdenking te doen ontstaan van zulke invloed".**

Hier valt meteen op dat in deze definitie de klemtoon ligt op de persoonlijke verantwoordelijkheid van de ambtenaren als het om belangenconflicten gaat.

Het begrip belangenconflict houdt een **vertrouwensbreuk of misbruik van vertrouwen in de ogen van de burger** in: het niet nakomen van de plicht van een rijksambtenaar geen misbruik te maken van zijn overheidspositie om een onrechtmatig particulier voordeel te verkrijgen, in zijn voordeel of in dat van een ander particulier belang.

Het is van belang te begrijpen dat de burger, de partners en zelfs in laatste instantie de Staat het recht hebben te menen dat hun verzoek op een **professionele, neutrale en onpartijdige manier zal worden behandeld; dat het niet zal worden aangetast door particuliere elementen**. Als dit principe niet wordt nageleefd, is het vertrouwen in de regering en de instellingen noodzakelijkerwijs geschonden. Het is echter zo dat elke rijksambtenaar in zijn hoedanigheid van burger bepaalde (in principe legitieme) privé belangen heeft.

**Daarom vormt een goede aanpak van de problematiek van de belangenconflicten een van de belangrijkste uitdagingen inzake integriteit voor regeringen en overheidsinstellingen die het vertrouwen van de burger willen behouden (of terugwinnen).**

De integriteit kan worden beschermd en verbeterd als het management een strikte grens trekt tussen de officiële functies van de ambtenaar en diens particuliere belangen.

Bij “**particuliere belangen**” beperkt men zich niet tot loutere financiële of geldelijke belangen of tot belangen die een persoonlijk (bv. politieke steun, raadgevingen, relaties, invloed, enz.) en rechtstreeks voordeel opleveren voor de ambtenaar, maar ook tot **associatieve of familiale belangen** (in brede zin aangezien men er ook de korpsgeest in ruimste zin toe kan rekenen) **of belangen van welke aard ook als die de ambtenaar in zijn opdracht of zijn verplichtingen oneigenlijk kunnen beïnvloeden.**

## Hoofdstuk 2: Algemene beleidslijnen inzake belangenconflicten

### 2.1 Welk soort gedragingen dient men aan te nemen om het risico op belangenconflicten te verminderen ?

#### 2.1.1 : Het algemeen belang dienen

De rijksambtenaar dient zijn beslissingen te nemen en zijn adviezen te formuleren overeenkomstig de wetten en de desbetreffende beleidsopties, en dit op neutrale en onpartijdige wijze en zonder enige overweging in termen van persoonlijk voordeel (belangeloosheid). **De integriteit van degene die de beslissing neemt mag dus niet worden beïnvloed door voorkeuren qua politieke partijen, godsdienst, beroep, etnische afkomst, familie of andere.**

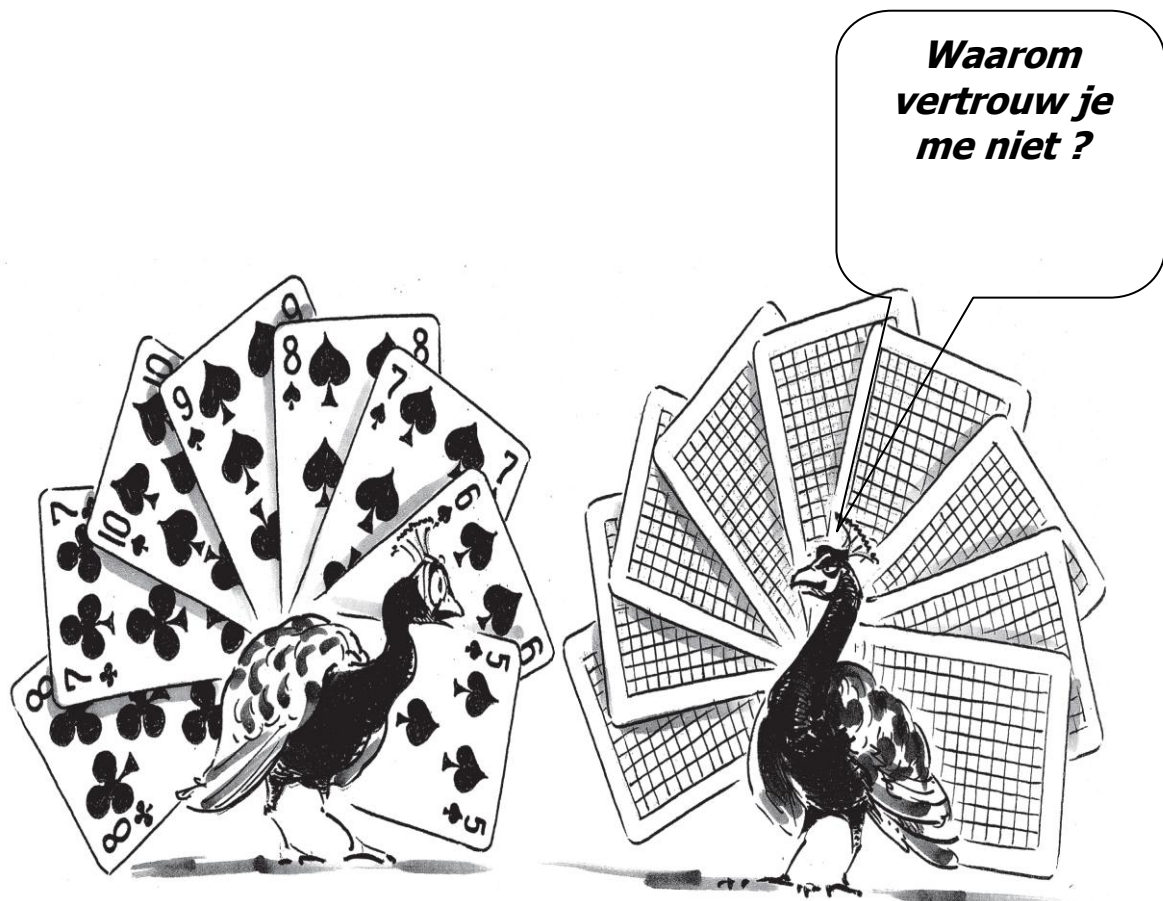
**Rijksambtenaren die te maken hebben met particuliere belangen, dienen af te zien van deelname aan een besluitvorming die door die belangen in het gedrang zou kunnen worden gebracht.**

**Rijksambtenaren dienen ervoor te zorgen dat ze niet in een situatie terechtkomen waarin hun particuliere belangen zouden kunnen worden bevoordeeld ingevolge kennis van interne informatie die ze krijgen in het kader van hun overheidsactiviteiten en die in het algemeen niet voor het publiek bestemd is. Zij dienen te vermijden hun positie en de rijksmiddelen te gebruiken (misbruiken) voor particuliere doeleinden.**

**Zij mogen geen enkele vorm van onrechtmatig voordeel zoeken noch aanvaarden** dat de totstandkoming (of de niet-totstandkoming) van een wettelijke verplichting of van hun opdrachten kan beïnvloeden.

**Zij mogen geen onrechtmatig voordeel halen uit de uitoefening van een overheidsambt dat ze voordien hebben bekleed**, met inbegrip van bevoorrechte informatie die ze in deze positie hebben kunnen verkrijgen. Dit principe geldt in het bijzonder in geval een ambtenaar een andere baan zoekt na in overheidsdienst te hebben gewerkt.

2.1.2. Transparantie nastreven en aanvaarden dat de situaties aandachtig worden onderzocht



Rijksambtenaren voeren hun functies zodanig uit dat deze zo aandachtig mogelijk kunnen worden onderzocht door het publiek.

**Deze plicht beoogt niet enkel de loutere naleving van de wet maar ook van de waarden van de overheidsdienst zoals onpartijdigheid, integriteit en belangeloosheid.**

**De particuliere belangen en de lidmaatschappen van de rijksambtenaren die de uitoefening van hun opdrachten kunnen beïnvloeden, dienen correct aan het licht te worden gebracht om ze te kunnen controleren, beheren en oplossen.**

**De overheidsinstanties en de rijksambtenaren dienen samenhang en transparantie te waarborgen in de manier waarop ze belangenconflicten beheren en oplossen.**

**Organisaties en ambtenaren dienen het grondige onderzoek van hun aanpak van belangenconflicten te bevorderen.**

#### 2.1.3. Verantwoordelijkheid en individueel voorbeeld bevorderen

Rijksambtenaren dienen **altijd zo te handelen dat hun integriteit tot voorbeeld dient** van andere ambtenaren en van het publiek.

**Ze dienen de verantwoordelijkheid op zich te nemen om hun particuliere belangen dusdanig te organiseren dat die zo ver mogelijk verwijderd zijn van de uitoefening van hun overheidstaken, om te beletten dat een belangenconflict zou rijzen. Ze moeten ook rekening houden met de belangen van hun naasten.**

**Ze dienen de verantwoordelijkheid te aanvaarden om daadwerkelijke gevallen van belangenconflict te identificeren en op te lossen louter in het algemeen belang.**

Overheidsorganisaties en rijksambtenaren dienen bij de praktische toepassing van het beheer van belangenconflicten **blijk te geven van hun engagement voor de waarden integriteit en beroepsernst.**

## **2.2. Een organisatiecultuur scheppen die niet-opgeloste belangenconflicten tegengaat**

Organisaties moeten een **open communicatie- en dialoogcultuur** creëren wat betreft **integriteit en de bevordering ervan**.

Het klimaat binnen de organisatie dient de ambtenaren **in staat te stellen hun belangenconflict zonder vrees te melden** en er de weerslag op de organisatie van te meten.

**Rijksambtenaren moeten worden aangemoedigd om situaties van belangenconflict te melden en te bespreken**, met eerbiediging van de procedures.

Naast deze rechten en plichten uit het statuut van de rijksambtenaren en het deontologisch kader bestaan er echter andere **noodzakelijke elementen zoals leiderschap en engagement** om een goede structuur in te voeren voor het beleid inzake belangenconflicten.

### **2.2.1. Blijk geven van leiderschap en engagement**

- **Leiderschap**

**Alle rijksambtenaren en meer bepaald de overheidsmanagers dienen hun particuliere belangen zo te organiseren dat het vertrouwen van het publiek en de collega's behouden blijft voor wat betreft de integriteit van de ambtenaar en de ambtenarij.**

- **Inzet**

**De overheidsdiensten dienen erop toe te zien dat hun beleid om belangenconflicten op te lossen daadwerkelijk wordt toegepast:**

- ⇒ **Individuele gevallen oplossen:** de hiërarchische meerderen dienen bereid te zijn hun oordeel (morele vaardigheid) uit te oefenen in geval van melding van particuliere belangen die kunnen leiden tot belangenconflicten of tot de vrees voor zo'n conflict. Ze dienen zich af te vragen of een redelijk mens, die over de relevante elementen beschikt, zou oordelen dat de integriteit van de organisatie in het gedrang komt door het conflict niet op te lossen. Ze moeten een afweging maken van de belangen van de organisatie, het belang van het publiek, de rechtmatige belangen van de ambtenaren en in sommige gevallen rekening houden met het niveau en de positie van de ambtenaar. Hierbij kunnen de verschillende vragen uit hoofdstuk 4 hen helpen.
- ⇒ **Het beleid regelmatig beheren en evalueren:** het gevoerde beleid dient immers doeltreffend en relevant te blijven in de loop van de tijd, in het bijzonder rekening houdend, onder meer, met de veranderende inhoud van de werkomgeving.

2.2.2. Een partnerschap aangaan met de ambtenaren: sensibilisering, anticiperen en voorkomen

- **Zorgen voor een brede verspreiding en een goed begrip van het beleid**

- ⇒ Het **Belgisch Staatsblad** publiceerde het KB van 14 juni 2007 tot wijziging van het statuut van de rijksambtenaren en de omzendbrief 573 van 17 augustus 2007 inzake het deontologisch kader van de rijksambtenaren. Bovendien werd dit kader ook nog eens gepubliceerd in het magazine '**Fedra**', dat ook kan worden geraadpleegd via internet, en op de **website van de FOD Budget en Beheerscontrole**. Het kader zou ook moeten worden aangewend bij aanwerving van nieuwe ambtenaren of bij een functiewissel, of bij bevordering om de inhoud ervan duidelijk en beknopt toe te lichten.
- ⇒ Er dient **regelmatig aan herinnerd te worden** en uitgelegd hoe het kader wordt toegepast.
- ⇒ De ambtenaren moet een **leidraad** worden aangereikt: informatie en raadgevingen / het kader dient te worden begrepen en aanvaard / een voorbeeld uit het verleden aanhalen en wensen formuleren voor de toekomst, enz.
- ⇒ Er is **ondersteuning** nodig: in het bijzonder als men twijfelt over de interpretatie van het kader. Men dient duidelijk te laten weten waar men die ondersteuning kan vinden en de betrokken partijen informeren.

- **Bouw binnen de organisatie een aanvaarde “belangenconflictcultuur” uit**

- ⇒ Betrek de ambtenaren, de vakbonden. Zij hebben een visie die stoelt op de dagelijkse praktijk en kunnen bijdragen tot het verbeteren van de geldende maatregelen.
- ⇒ Help begrip op te brengen voor uw beleid door voortdurende opleiding.
- ⇒ Geef de managers ondersteuningsmiddelen om de identificatie en de oplossing van conflicten in hun dagelijks beheer te verbeteren.

### **2.3 Een structuur invoeren voor het gevolgde beleid**

**De overheidsorganisaties dienen op de werkvloer een beleid te voeren, evenals praktijken en beheersprocessen, om toestanden van belangenconflict te beheersen en te beheren.**

De rijksambtenaar is **individueel verantwoordelijk** voor het bestaan van een eventueel belangenconflict en voor de aangifte ervan. De **Staat echter moet een duidelijke gedragslijn vastleggen om deze conflicten te beheren en op te lossen**. De bepalingen van het statuut van de rijksambtenaren en het deontologisch kader vullen deze vereisten in.

**Overheidsorganisaties dienen een begeleiding en opleiding te bieden om het begrip van de fenomenen van belangenconflicten**, van de ontwikkeling van de regelgeving en de praktijken ter zake, alsook hun toepassing binnen een bepaalde werkomgeving te bevorderen.

#### **2.3.1. Situaties van belangenconflict identificeren <sup>2</sup>**

- ⇒ **Een duidelijke en realistische beschrijving maken van omstandigheden en relaties die kunnen leiden tot een belangenconflict** / gevallen van onverenigbaarheid / risico-activiteitenzones / risicosectoren (raakvlak overheid – privé sector, overheidsopdrachten, controle- en inspectiefuncties, enz.)
- ⇒ **Ervoor zorgen dat het beleid inzake belangenconflicten ingepast wordt in de strategie en de praktijken van de organisatie** (naleven van wetten en wetboeken, vademecum en raadgevingen, voorbeelden van oplossing van conflicten vooral in een veranderlijke omgeving, in grijze zones zoals privatiseringsprogramma's, samenwerking overheid – privé sector, relaties met niet-gouvernementele organisaties, politieke activiteiten, enz.)

<sup>2</sup> Dit en het volgend punt zullen uitgebreid worden besproken in de hoofdstukken 3 en 4.

### De risicozones identificeren voor mogelijke belangenconflicten (zie hfdstk 4)

- **Preventieve maatregelen identificeren**

- ⇒ Bij **vergaderingen**: de agenda vooraf verspreiden en de incidenten i.v.m. belangenconflicten registreren die zich voordoen tijdens de vergaderingen en de middelen noteren die worden ingezet om ze op te lossen.
- ⇒ **Screening**: vooraleer een besluit te nemen, alle elementen nagaan die een belangenconflict kunnen scheppen en reeds kunnen worden opgelost (bijvoorbeeld vorige meldingen van belangenconflicten).
- ⇒ **Evalueer regelmatig het beleid van de organisatie** om rekening te houden met de voortdurende ontwikkeling van de context, vooral op het vlak van technologie (informatica, financiële stromen, online, gevoelige gegevens, enz.).

- **Ervoor zorgen dat de rijksambtenaren hun rechten en plichten kennen**; dat ze m.a.w. weten wat van hen verwacht wordt in geval ze situaties onderkennen of melden i.v.m. belangenconflicten (zie de bepalingen in het statuut en het deontologisch kader)

- ⇒ **identificatie en aangifte van de relevante privé-inkomsten en belangen bij de indiensttreding**. Deze aangifte heeft een formeel karakter (er worden gegevens geregistreerd die deze belangen identificeren) en dient regelmatig te worden bijgewerkt, en dit schriftelijk, gedateerd en ondertekend.

**Leidinggevende ambtenaren (Directeurs-generaal, enz.) dienen bepaalde wettelijke verplichtingen na te komen inzake eenmalige vermogensaangifte bij het in dienst treden, met daarnaast een jaarlijkse aangifte van openbare en privé mandaten, al dan niet bezoldigd.**

**Voor de andere ambtenaren is enkel een verzoek tot toelating van cumulatie van activiteiten bepaald (zie commentaar verder); inzake hun vermogen geldt geen enkele verplichting.**

- **Ambtenaren kunnen in geval van twijfel de hulp van hun hiërarchie inroepen**; die kan zich wenden tot het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie om een niet-bindend advies te krijgen (punt 40 van het deontologische kader).
- **Ambtenaren dienen snel aan te geven wanneer de omstandigheden ten opzichte van hun eerste aangifte zijn veranderd**. Zowel de oorspronkelijke aangifte als de mogelijke wijzigingen moeten niet extern doch enkel binnen de organisatie (zie de hiërarchische overste) bekend worden gemaakt.
- **Volledige aangifte**, d.w.z. met voldoende (alle) details om het belangenconflict op te lossen. De ambtenaar is als **enige verantwoordelijk** voor de volledigheid van zijn aangifte (verantwoordelijkheidsprincipe).
- **Een daadwerkelijk aangifteproces**: de inhoud van de aangifte dient volledig te zijn, gecontroleerd en bijgewerkt te worden. De ambtenaar is verantwoordelijk wat de volledigheid en de bijwerking van zijn aangifte betreft. Het kan nuttig zijn dit punt in de arbeidsovereenkomst op te nemen, wat betreft de contractuelen; artikel 9 van het Statuut bepaalt dit voor de vastbenoemde ambtenaren.

#### 2.4 Hoe een toestand van belangenconflict oplossen ?



**De aangifte van particuliere belangen die een belangenconflict doen rijzen, dient te worden gevolgd door maatregelen om een einde te maken aan dit belangenconflict**

**Enkele mogelijke opties om een antwoord te bieden voor dit conflict:**

- de hiërarchische meerdere kan de ambtenaar vragen minder energie te steken in het particulier belang dat het belangenconflict heeft doen rijzen, of het op te geven;
- als de beslissing gevoelig ligt, kan de ambtenaar zich ambtshalve onbevoegd verklaren of daartoe worden verzocht door zijn hiërarchische meerdere;
- de hiërarchische meerdere kan de toegang tot sommige gevoelige gegevens voor de ambtenaar beperken;
- de hiërarchische meerdere kan de ambtenaar intern of extern laten muteren naar een opdracht die geen conflict meer oplevert;
- de hiërarchische meerdere kan de taken en verantwoordelijkheden van de betrokken ambtenaar herzien om het belangenconflict te doen ophouden;
- de hiërarchische meerdere kan de ambtenaar verzoeken ontslag te nemen uit de functies die hij als particulier persoon uitoefent;
- in laatste instantie: ontslag van de ambtenaar (op diens verzoek of ambtshalve) uit zijn baan bij de overheid.

**PS. De hiërarchie kan een niet-bindend advies vragen aan het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie.**

- **Wraking en inperking**

Als blijkt dat het belangenconflict niet permanent is, kan de betrokken ambtenaar zijn huidige functies behouden, op voorwaarde dat hij niet deelneemt aan de besluitvorming waarop het conflict slaat en op geen enkel essentieel niveau van de besluitvorming betrokken wordt (zich door een derde laten vervangen, niet deelnemen aan debatten, zich onthouden bij de stemming, de documenten i.v.m. het gevoelige gedeelte van de besluitvorming niet ontvangen, enz.).

Idealiter zou de wraking moeten worden goedgekeurd door de hiërarchie om te beletten dat de ambtenaar vrijwillig zijn verantwoordelijkheden ontvlucht.

Men dient er over te waken dat alle bij de beslissing betrokken partijen op de hoogte zijn van de maatregelen die werden genomen om de integriteit van de besluitvorming te vrijwaren.

- **Herschikken van functies of mutatie** (intern / naar de buitendiensten of extern) zijn aangewezen als het belangenconflict permanent is.

- **Verzaking en ontslag**

Als het conflict niet anders kan worden opgelost (zie andere maatregelen), dient men de ambtenaar te verzoeken aan zijn particuliere belangen te verzaken, indien hij zijn baan bij de overheid wil behouden. Als er geen enkele andere oplossing te vinden is om dit conflict op te lossen en de ambtenaar niet wil verzaken aan zijn particuliere belangen, dan moet hij zijn toevlucht nemen tot de allerlaatste oplossing, namelijk ontslag nemen.

*“Immers, niemand is gedwongen rijksambtenaar te blijven.”*

- **Procedure voor registratie van belangenconflicten**

Alle aangiften van belangenconflicten (of de vrees in een dergelijke situatie te belanden), de verschillende adviezen en de schikkingen die men treft om ze op te lossen, dienen **formeel te worden vastgelegd in een officieel document dat bij het personeelsdossier van de ambtenaar dient te worden gevoegd**. Op die manier kan de organisatie desnoods bewijzen dat aangifte is gedaan van een conflict, dat het geïdentificeerd is en wordt aangepakt zoals het hoort (rechtsvorderingen / administratief of strafrechtelijk onderzoek, herziening van de functiebeschrijving, enz.)

De argumenten van de verschillende partijen dienen duidelijk te worden vermeld. Het advies van de hiërarchische meerdere en eventueel dat van het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie dienen eveneens in het dossier van de ambtenaar te worden gevoegd. Alle stukken zijn gedateerd en krijgen een opvolgnummer.

Suggestie: het kan nuttig zijn al deze elementen samen te brengen in een of meer (naargelang van de structuur van de organisatie) registers van belangenconflicten.

PS: De aandacht van de hoge ambtenaren onderworpen aan voornoemde wet van 2 mei 1995 dient te worden gevestigd op het feit dat de jaarlijkse verplichte aangifte van al hun al dan niet bezoldigde mandaten los staat van de plicht elk belangenconflict te melden in de zin van artikel 12 van het statuut van de rijksambtenaren.

## **2.5. Het beleid inzake belangenconflicten doen naleven**

- **Stel een procedure op voor gevallen van schending van het deontologisch kader<sup>3</sup>; voorzie daarbij ook in tuchtsancties en andere maatregelen (opleiding).**

<sup>3</sup> Het deontologisch kader is niet normatief en, in geval van een eventuele sanctie, kan men steeds verwijzen naar het Statuut van de rijksambtenaren of een andere wettelijke norm.

- **Persoonlijke gevolgen voor de ambtenaren:** de niet-naleving van de bepalingen i.v.m. het beleid betreffende belangenconflicten dient minstens te worden behandeld op het niveau van het tuchtstelsel. Ernstige overtredingen kunnen immers strafrechtelijk worden vervolgd op grond van machtsmisbruik, corruptie, enz. Sancties dienen daadwerkelijk te worden uitgevoerd.
  - **Bepalingen op vlak van management:** het management dient bijkomende schikkingen te treffen om leemten en overtredingen te verhelpen maar ook om ambtenaren te ontmoedigen die enig direct of indirect profijt zouden willen halen uit deze leemten of overtredingen.
- **Bouw mechanismen in om schendingen van het beleid inzake belangenconflicten op te sporen.**
    - ⇒ **Het management dient niet nageleefde regels en procedures te identificeren**, zich baserend op zijn interne controlesysteem en op rapporten van controle- of adviesorganen (auditcomité, Inspectie van Financiën, Rekenhof). Een passende rapportering van deze onafhankelijke diensten of organen en de geregelde bekendmaking van hun rapporten over de implementatie van de getroffen schikkingen en van de gevoerde onderzoeken omtrent integriteit kunnen er mede voor zorgen dat de getroffen schikkingen beter worden nageleefd en dat eventuele misbruiken worden ontmoedigd.
    - ⇒ **Klachtenbeheer.** Artikel 7, § 3 van het statuut van het rijkspersoneel bepaalt het volgende: “Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van strafvordering stelt de rijksambtenaar zijn hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elke onwettigheid of onregelmatigheid waarvan hij kennis heeft.”
  - **Coördineer preventie en toepassing van de maatregelen in een samenhangende structuur**
    - ⇒ **Beleidsverantwoordelijkheid:** in het vooraf vastgestelde kader van de vereisten van het statuut van de rijksambtenaren en van het deontologisch kader komen de uitbouw van en het toezicht op het beleid inzake belangenconflicten in eerste instantie toe aan het management. Het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie van zijn kant kan het beleid evalueren en de verschillende FOD's een leidraad en adviezen aanreiken en daarbij de beste praktijken ter zake veralgemenen.

## 2.6. Een nieuw partnerschap aangaan met de commerciële sector en de non-profitsector

De mechanismen voor het oplossen van belangenconflicten dienen bijgewerkt te worden, waarbij overheid en privé sector, zowel de commerciële als de non profit, nauwer zouden moeten samenwerken. Dit is cruciaal in het geval afgevaardigden uit de privé sector naar de overheid worden gestuurd om van haar ervaring en kennis te leren (of omgekeerd) en in het geval van publiekprivaat partnerschap (PPP).

- **Ga een partnerschap aan met de zakenwereld en de non-profitsector.**
  - ⇒ **Betrek er de stakeholders bij:** het is aan te raden de vertegenwoordigers van de commerciële sector en de non-profitsector te betrekken bij de invoering van een beleid inzake belangenconflicten om hun standpunt te kennen over zowel de invoering als de toepassing (bv. relatiegeschenken vanwege privé firma's)
  - ⇒ **Raadpleging:** Men dient er zich van te vergewissen dat de gekozen normen de huidige verwachtingen van het publiek vertalen en daarbij de commerciële sector en de non-profitsector de mogelijkheid te bieden voorstellen te doen inzake nieuwe integriteitsmaatregelen. De raadpleging zou moeten worden gebruikt om oplossingen te vinden die aanvaardbaar zijn voor alle spelers, over die oplossingen te onderhandelen en ten slotte de samenwerking aan te moedigen bij de invoering van dergelijke maatregelen.
- **Vestig de aandacht op het beleid inzake belangenconflicten bij contacten met de privé sector**
  - ⇒ **Informeren:** men dient de privé partners te informeren over de eventuele gevolgen in geval van niet-naleving van het gevoerde beleid, wat kan gaan tot de stopzetting of de niet-verlenging van een actie (contract, sponsoring, PPP, enz.), over de strafrechtelijke gevolgen in geval van corruptie.
  - ⇒ **Focussen op hoogrisicozones:** potentiële belangenconflicten dienen te worden geïdentificeerd en er dienen preventieve maatregelen te worden genomen om beide partijen tegen eventuele belangenconflicten te beschermen.

Voorbeeld: De overheidssector dient zich ervan te vergewissen dat de privé sector aanvaardt dat aangifte wordt gedaan van relevante particuliere belangen, met name in de lobbysector, en dat schendingen van het beleid of pogingen daartoe openbaar worden gemaakt en krachtdadig en opbouwend worden aangepakt.

Daarnaast dient men er zich van te vergewissen dat de privé sector zich ervan bewust is dat "bevoorrechte" interne informatie van de overheidssector niet mag worden bekendgemaakt en dat de beslissingsprocessen en -procedures op alle niveaus kunnen worden doorgelicht en verantwoord.

## Hoofdstuk 3: Methodologie voor het identificeren van belangenconflicten

### 3.1. Typologie van de belangenconflicten

In het strafrecht bestaan talrijke overtredingen die voor de ambtenaar uitingen zijn van belangenconflict. Het gaat om **strafrechtelijke belangenconflicten**.

**Bijvoorbeeld:** valsheid in geschrifte, valse getuigenis, vernietiging van ambtelijke documenten, vervalsing van maten en gewichten, enz.

Al deze gevallen beogen inderdaad particuliere belangen te begunstigen die de persoon in kwestie of een derde ten goede komen, en dit ten koste van het algemeen belang.

Deze gevallen werden in strafrechtelijke bepalingen gegoten omdat er een onderliggend criminele intentie is en omdat ze bijzonder flagrant zijn en makkelijk te identificeren.

Er bestaan echter **andere categorieën van belangenconflicten** die veel schadelijker en veel moeilijker te vatten en te identificeren zijn. Ze blijven immers vaak verborgen en vermomd onder:

1. de gegrondheid van het particulier belang
2. het respect voor de persoonlijke levenssfeer
3. of het ontbreken van wettelijke bepalingen.

Het gaat om **niet-strafrechtelijke belangenconflicten**, die hierna worden behandeld.

In deze gevallen gaat het erom de werkelijke, schijnbare of mogelijke invloed te vinden die deze particuliere belangen kunnen hebben op de verplichtingen van de rijksambtenaar.

Het is bijvoorbeeld volkomen gewettigd lid te zijn van een dierenrechtenbeweging. Er kan belangenconflict zijn als u een voorstel van koninklijk besluit moet schrijven over het dierenwelzijn.

Het betreft hier dus een **risico dat moet worden geïdentificeerd** en beheerd zowel op het niveau van de ambtenaar belast met het dossier als van diens hiërarchie en de organisatie.

### 3.2. Welke vragen dienen de ambtenaar en het management zich te stellen om een belangenconflict te identificeren ?

Elke rijksambtenaar zou in staat moeten zijn in zijn situatie de volgende test te begrijpen en te gebruiken. Een dergelijke algemene test kan nuttig zijn in een opleiding tot ethische bewustmaking.

#### **Echt belangenconflict**

- 1. Vraag:** *wat zijn de functies en opdrachten van ambtenaar X? (functiebeschrijving, plichten verbonden aan het ambt, arbeidsovereenkomst en statuut, functies van de instelling, enz.)*
- 2. Antwoord:** *ambtenaar X is verantwoordelijk voor functies en opdrachten 1, 2, 3 binnen de FOD X.*  
Hierbij willen wij het belang onderstrepen van de kwaliteit van de functiebeschrijving van de ambtenaren en de actuele waarde ervan (voortdurend bijgewerkt). Idealiter zou de functiebeschrijving moeten worden aangevuld met een taakbeschrijving; deze is makkelijker bij te werken dan de functiebeschrijving; deze laatste kan immers in geval van wijziging een aanpassing betekenen van de wedde, wat het proces vertraagt.
- 3. Vraag:** *heeft ambtenaar X relevante particuliere belangen?*
- 4. Antwoord:** *ja, op basis van relevante duidelijke en gekende feiten.*
- 5. Besluit:** **ambtenaar X heeft een werkelijk of daadwerkelijk belangenconflict.**

Onder relevante feiten verstaat men:

- ⇒ Een particulier belang **van dusdanige aard** (kwalitatief) dat het ambtenaar X oneigenlijk zou kunnen beïnvloeden in de uitoefening van zijn officiële functies (bv. gezin, relaties, verantwoordelijkheden, geloofsovertuigingen, particuliere, professionele en politieke lidmaatschappen, eigen activa, beleggingen, enz. )
- ⇒ Een particulier belang **met geldwaarde** (kwantitatief) dat ambtenaar X oneigenlijk zou kunnen beïnvloeden in de uitoefening van zijn officiële functies (bv. zakelijke belangen of het vooruitzicht op financieel voordeel of het beletten van een verlies, het weggeven van een schuld, enz.).  
Bijvoorbeeld: u geeft de opdracht een toelage uit te betalen aan een sportclub waarvan uw echtgenote bestuurder is. U bent in een situatie van belangenconflict.  
Of nog: u geeft een vriend uit de golfclub inlichtingen die te vinden zijn op de website van uw organisatie. In dit geval is er geen belangenconflict.

### Schijnbaar belangenconflict

1. **Vraag:** *wat zijn de functies en opdrachten van ambtenaar X?*
2. **Antwoord:** *ambtenaar X is verantwoordelijk voor de functies X in de FOD Z.*
3. **Vraag:** *heeft ambtenaar X particuliere belangen van relevante aard?*
4. **Antwoord:** *het lijkt erop, het schijnt (de relevante feiten zijn niet zeker, niet met zekerheid vastgesteld) dat ambtenaar X relevante particuliere belangen heeft.*
5. **Besluit:** ambtenaar X heeft **een schijnbaar belangenconflict**.

- ⇒ een toestand van schijnbaar belangenconflict kan net zo schadelijk zijn als een echt belangenconflict en dient op dezelfde wijze behandeld te worden.
- ⇒ de relevante feiten dienen exact en precies te worden vastgesteld om vast te stellen of er al dan niet belangenconflict is. Zolang deze kwestie niet is opgelost door een aanvullend onderzoek, kan men zeggen dat ambtenaar X voortdurend in een situatie van belangenconflict verkeert.

- Voorbeeld 1: een precieze juridische link leggen (eigendom van een vennootschap, van activa van elke aard).
- Voorbeeld 2: het lijkt alsof dhr. X, die betrokken is bij de keuze voor een gebouw om de nieuwe diensten van zijn FOD in onder te brengen, een "nauwe" relatie heeft met een van de firma's die hebben ingetekend op de overheidsopdracht terzake. Wat is die "nauwe" relatie? Een aanvullend onderzoek blijkt nodig.
- Voorbeeld 3: de firma waar uw vrouw werkt legt een project voor aan uw organisatie. Het is uw hiërarchische meerdere die de projecten evalueert en de eindbeslissing neemt.

### Potentieel belangenconflict

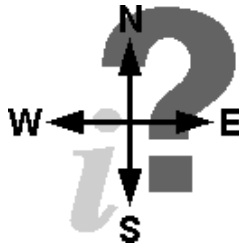
1. **Vraag:** *welke functies en opdrachten heeft ambtenaar X?*
2. **Antwoord:** *ambtenaar X is verantwoordelijk voor de functies en opdrachten 1, 2 en 3 binnen de FOD Z.*
3. **Vraag:** *heeft ambtenaar X relevante particuliere belangen?*
4. **Antwoord:** *nee, niet nu, maar in de toekomst is dit mogelijk.*
5. **Besluit:** ambtenaar X heeft een **potentieel belangenconflict**.

De ambtenaar heeft particuliere belangen. **Momenteel** zijn die niet relevant daar hij ambtshalve geen functies uitoefent die op dat ogenblik verband zouden houden met zijn particuliere belangen.

**Indien** het echter wenselijk of mogelijk is dat zijn functies en opdrachten in de toekomst zullen wijzigen, dan **zouden** zijn particuliere belangen zijn officiële kunnen beïnvloeden. Dan worden die particuliere belangen relevant. Dit betekent dat deze ambtenaar in een situatie van mogelijk belangenconflict verkeert.

Bijvoorbeeld: Mr. X voldoet aan alle voorwaarden om binnenkort als verantwoordelijke aangewezen te worden op de dienst waar zijn neef werkzaam is.

### 3.3 Methodologie



Om u te helpen bij uw besluitvorming over het bestaan van een eventueel belangenconflict, krijgt u voor de verschillende soorten belangenconflicten en desgevallend los van een eventuele juridische analyse, een reeks vragen aangereikt met aandachtspunten en onderzoekspistes om een eventueel belangenconflict te identificeren. Deze vragen kunnen een nuttig licht werpen voor elke ambtenaar die zich vragen stelt over een eventueel belangenconflict uit zijn hoofde, net als voor zijn hiërarchische meerdere die een standpunt moet innemen bij dergelijke conflicten uit hoofde van zijn medewerkers.

Bijvoorbeeld: zijn akkoord geven in verband met een aanvraag tot cumulatie. Deze vragen, die moeten worden gesteld met strikte eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de ambtenaren, zijn bedoeld om relevante feiten in de zin van hoofdstuk 4 te identificeren.

**Deze methode van bevraging** heeft de voorkeur gekregen boven andere, zoals onder meer de boomstructuur. Bevraging kan breder worden gebruikt en sluit minder uit bij het zoeken naar relevante feiten in alle situaties van belangenconflict.

Bovendien heeft deze methode ook meer dan andere de verdienste de beslissingnemer rechtstreeks te betrekken bij de benadering en het beheer van belangenconflicten.

Om werkbaar te zijn moet een boomstructuur voldoende uitsluiten. Er zijn evenwel talrijke indicatoren voor mogelijke belangenconflicten die toepasselijk zijn op verschillende situaties van belangenconflicten van verschillende aard.

**Bijvoorbeeld:** het herhaald voorkomen van "identieke feiten" of de concentratie van particuliere belangen van een zelfde aard zijn "relevante feiten" die onverschillig kunnen worden gebruikt om een mogelijk belangenconflict te analyseren in het kader van een cumulatie van bezoldigde of niet-bezoldigde activiteiten, of bij de toekenning van een geschenk of de toewijzing van een overheidsopdracht, enz. .

### 3.4. Auto – evaluatietest voor een algemeen belangenconflict

1. Beschrijf uw situatie en uw probleem aangaande belangenconflicten
2. Breng het in verband met uw functiebeschrijving
3. Stel de volgende vragen volgens de drie fasen die hier zijn opgemaakt:

#### Stap 1

<b>Wat de situatie betreft</b>	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Zou ik (of een naaste persoon) voordeel of nadeel ondervinden ingevolge de voorgestelde beslissing of actie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Is er enig voordeel of nadeel in de toekomst dat doet twifelen aan mijn objectiviteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Heb ik thans (in een recent verleden of in de nabije toekomst) persoonlijke, professionele, financiële of associatieve relaties met een van de betrokken partijen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kan de voorgestelde beslissing of actie mijn reputatie, die van een familielid, van een vriend of een kennis die ik reeds lang ken, ten goede komen of schaden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bestaat er voor deze personen een mogelijkheid van winst of verlies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Heb ik opvattingen of persoonlijke of professionele vooroordelen die sommige personen redelijkerwijs kunnen doen menen dat ik niet de aangewezen persoon ben om de beslissing te nemen of de actie te voeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Heb ik als privé persoon op een of andere manier, direct of indirect, bijgedragen tot de zaak die mijn organisatie behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Heb ik in deze zaak beloften gedaan of afspraken gemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Heb ik voordelen of gastvrijheid gekregen van een persoon voor wie mijn voorstel tot beslissing of actie winst of verlies kan betekenen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ben ik lid van een vereniging, club of beroepsorganisatie of heb ik een bijzondere band en lidmaatschap met organisaties of mensen die voordeel kunnen halen of verlies kunnen lijden door de beslissing of de actie die ik voorstel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kan deze situatie van invloed zijn op mijn toekomstige tewerkstellingskansen buiten mijn huidige baan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kunnen er andere voordelen of factoren zijn die kunnen doen twijfelen aan mijn objectiviteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Zou u gelukkig zijn als uw collega's en uw naasten weet zouden hebben van uw situatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Hoe zou u reageren als uw situatie breeduit zou worden gebracht in de plaatselijke krant?		
15. Heb ik nog twijfels over mijn voorstel tot actie of beslissing?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Stap 2

<b>Heb ik hulp nodig?</b>	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Heb ik er vertrouwen in dat ik in staat ben onpartijdig te handelen in het algemeen belang?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Voel ik de behoefte advies te vragen of deze kwestie met een objectieve partij te bespreken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Is deze persoon beter onderlegd in deze zaken dan ik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bezit ik alle relevante elementen om mijn beslissing te kunnen nemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ken ik alle bepalingen van het statuut en van mijn deontologisch kader (gemeenschappelijk of aanvullend) inzake belangenconflicten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wens ik over deze kwestie te spreken met mijn hiërarchische meerdere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ben ik op de hoogte van de mogelijke sancties als ik mijn beslissing neem in het kader van een niet-opgelost belangenconflict?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Stap 3

<b>Kan ik mijn beslissing nemen?</b>	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Heb ik de noodzaak nagegaan om gepaste wettelijke adviezen en andere onpartijdige adviezen te vragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ben ik gerust met mijn beslissing om al dan niet de nodige adviezen te vragen en met de adviezen die ik gekregen heb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Als ik de adviezen die ik heb gekregen, niet wens te volgen, ben ik dan in staat mijn standpunt te verantwoorden tegenover degenen die mij deze adviezen hebben gegeven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kan ik bepalen wat de beste keuze is om onpartijdigheid, rechtvaardigheid te verzekeren en het algemeen belang te beschermen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Waarborgt de keuze die ik gemaakt heb de openheid en de transparantie die vereist zijn in mijn voorstel van beslissing of actie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Heb ik de feiten en omstandigheden die aan de basis lagen van mijn beslissing, geïdentificeerd en uitgelegd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Maakt mijn beslissing het mij mogelijk op rechtvaardige, onpartijdige en objectieve wijze te handelen (en als op die wijze handelend te worden gezien)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Hoofdstuk 4: Identificatie van de risicozones voor belangenconflicten

### 4.1. Inleiding

Er zijn risico's eigen aan elke organisatie. Deze zullen we hier niet aansnijden. Het komt elke manager toe deze via een risicoanalyse in het kader van de interne controle binnen zijn organisatie te identificeren. Daarnaast zijn er **zones die alle overheidsorganisaties gemeen hebben**. Op vlak van belangenconflicten vormen ze voor het management risicozones. Onder meer de OESO, de Raad van Europa hebben deze geïdentificeerd:

- 4.2. Cumulatie
- 4.3. Bezit van vertrouwelijke of gevoelige informatie
- 4.4. Ambtshalve beslissingen
- 4.5. Overheidsopdrachten
- 4.6. Toelagen
- 4.7. Geschenken en andere voordelen
- 4.8. Gezin en gemeenschap
- 4.9. Activiteiten na het verlaten van het openbaar ambt
- 4.10. Lobbyen, draaideur, de overheidsdienst verlaten voor de particuliere sector, sponsoring en partnerschap publiek – private sector (PPP)

Vooraleer elk van deze gevallen te bespreken willen we eerst een **basisregel** in herinnering brengen die geldt voor alle belangenconflicten.

Deze regel vloeit voort uit **artikel 9 van het statuut**.

Het gaat om het **verantwoordelijkheidsprincipe**: het komt steeds de ambtenaar toe in eerste instantie na te gaan of hij al dan niet in een situatie van belangenconflict verkeert.

## **4.2. Cumulatie (al dan niet bezoldigd)**

### **4.2.1. Geldende wetteksten**

### **4.2.2. De wettelijke vereisten van artikel 12 van het statuut**

### **4.2.3. Wettelijke onverenigbaarheden**

### **4.2.4. Het aanvullend deontologisch kader**

### **4.2.5. Andere beschouwingen**

### **4.2.6. Besluiten**



Over cumulatie van activiteiten bestaan vier wettelijke bepalingen.

#### **4.2.1.1. Basiswettekst**

In het Belgisch Staatsblad van 22 juni 2007 verscheen het koninklijk besluit van 14 juni 2007 houdende wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen.

Artikel 1 van dit KB wijzigt de regels inzake cumulatie van activiteiten zoals deze bepaald werden in artikel 12 van het KB van 2 oktober 1937:

#### **Art. 12.**

**§ 1. De rijksambtenaar mag geen, op welke wijze ook bezoldigde, activiteit uitoefenen buiten zijn ambt, dan nadat hij een machtiging tot cumulatie bekomen heeft.**

**De machtiging tot cumulatie wordt verleend voor een periode van ten hoogste vier jaar. Haar verlenging is onderworpen aan een nieuwe machtiging. De machtiging tot cumulatie mag geen terugwerkende kracht hebben.**

**Een machtiging tot cumulatie kan enkel verleend worden als de activiteit wordt uitgeoefend buiten uren waarop hij zijn dienst vervult. Zij dient in elk geval volledig bijkomstig te blijven ten overstaan van het uitgeoefend ambt.**

**Een activiteit kan slechts worden uitgeoefend mits inachtnaam van de wetten en reglementen die de uitoefening van die activiteit regelen. In voorkomend geval, wordt het bewijs daarvan geleverd aan de instantie die de machtiging voor de cumulatie heeft verleend.**

**§ 2. De vraag tot cumulatie wordt door de ambtenaar ingediend bij zijn hiërarchische meerdere. Zij dient verplicht te omvatten:**

**1° de zo nauwkeurige mogelijke aanwijzing van de beoogde activiteit;**

**2° de duur van de beoogde activiteit;**

**3° de gemotiveerde bevestiging dat de activiteit geen aanleiding kan geven, zelfs in de toekomst, tot een toestand van belangenconflict.**

**§ 3. Wanneer hij het nodig acht, vraagt de hiërarchische meerdere aan de ambtenaar bijkomende informatie of verantwoordingsstukken.**

**De hiërarchische meerdere zendt de vraag, langs hiërarchische weg, met zijn beoordeling, aan de voorzitter van het directiecomité of aan zijn afgevaardigde.**

**De voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde, vraagt wanneer hij het nodig acht, aan de ambtenaar bijkomende informatie of verantwoordingsstukken.**

**§ 4. De beslissing de machtiging tot cumulatie te verlenen of te weigeren wordt genomen door de voorzitter van het directiecomité. Hij kan die bevoegdheid delegeren behalve voor de titularissen van management- en staffuncties.**

**De beslissing de machtiging tot cumulatie te verlenen of te weigeren wordt genomen door de Minister indien de aanvraag uitgaat van de voorzitter van het directiecomité.**

**Bij gebreke aan een beslissing binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt de machtiging voor cumulatie ambtshalve verleend. De termijn wordt op drie maanden gebracht als gebruik wordt gemaakt van §3, eerste en derde lid.**

**§ 5. De uitoefening van de mandaten bedoeld in de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor het personeel van de overheidsdiensten, valt niet onder de toepassing van dit artikel.**

**De uitoefening van bezoldigde activiteiten inherent aan het ambt wordt niet bedoeld in dit artikel. Evenwel is steeds het voorafgaand schriftelijk akkoord van de hiërarchische meerdere vereist. Bij gebreke aan een beslissing binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt het akkoord ambtshalve verleend.**

**De uitoefening van een activiteit die voortvloeit uit een aanwijzing door de bevoegde overheid wordt niet bedoeld in dit artikel. Evenwel is het vereist de hiërarchische meerdere op de hoogte te brengen.**

## **Commentaar**

### **Wat verstaat men onder activiteiten inherent aan het ambt?**

Het gaat om activiteiten die de ambtenaar dient uit te oefenen ingevolge een wet- of regelgevende bepaling of als gevolg van een ambtshalve aanstelling (d.w.z. zonder kandidatuurstelling) door de instantie onder wiens gezag hij ressorteert of op het verzoek van de instantie die gemachtigd is deze opdracht toe te wijzen.

Activiteiten inherent aan het ambt kunnen ook voortvloeien uit de functieomschrijving van de ambtenaar.

Mandaten uitgevoerd in het kader van politieke verloven en activiteiten inherent aan het ambt worden niet beoogd door bovenvermeld artikel 12. Ze kunnen echter ook aan de oorsprong liggen van een belangenconflict. In dat geval geldt artikel 9 van het statuut dat de belangenconflicten regelt.

#### 4.2.1.2. Meldingsplicht



Anderzijds vervulde artikel 8 van voornoemd KB van 14 juni 2007 ook de regels van artikel 115 van het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. Een ambtenaar die een bezoldigde activiteit uitoefent, die verenigbaar is met zijn ambt, gedurende een afwezigheid om persoonlijke redenen, is verplicht zijn dienst op de hoogte te brengen van de aard van die activiteit.

#### Commentaar

In tegenstelling tot een cumulatieaanvraag gaat het niet om een verzoek tot toelating maar om een informatie. In dit geval zal men moeten verwijzen naar de commentaar over een eventueel belangenconflict en naar de waardigheid van het ambt (zie verder)

#### 4.2.1.3. De waardigheid van het ambt

Daarnaast bepaalt artikel 8, § 2 van het statuut het volgende:

"Zelfs buiten de uitoefening van zijn ambt vermijdt de rijksambtenaar elk gedrag dat in strijd is met de waardigheid van zijn ambt. Hij vermijdt evenzeer elke toestand waarbij hij, zelfs door een tussenpersoon, in verband zou kunnen gebracht worden met bezigheden die in strijd zijn met de waardigheid van zijn ambt."

## Commentaar

Wat verstaat men onder de waardigheid van het ambt?

**Het gaat onder meer om activiteiten:**

- die tegen de goede zeden indruisen;
- die de onpartijdigheid van de ambtenaar in de uitoefening van zijn functies in het gedrang kunnen brengen;
- die te veel beslag leggen;
- die het belang of het imago van de organisatie (intern of extern) kunnen beschadigen;
- het hiërarchisch niveau en de aard van het ambt van de ambtenaar spelen ook een rol bij de beoordeling van het begrip waardigheid;
- die antidemocratisch zijn, enz.

Bij dit criterium wordt ook verwezen naar "tussenpersonen"; voormeld artikel 12 verwijst daar niet naar.

Bijvoorbeeld: echtgenote, relaties,...

### **4.2.1.4. De waarden**

Tenslotte vormen de waarden "**loyauteit, neutraliteit en gelijkheid van behandeling**" zoals bedoeld in de artikelen 7 en 8 van het statuut van de rijksambtenaren, ook een wettelijke grondslag waarnaar men dient te verwijzen om voormeld artikel 12 te laten gelden.

Immers, het belangenconflict vormt een schending van deze drie waarden.

### **4.2.2. Wettelijke vereisten van artikel 12 van het statuut van de rijksambtenaren**

Wat vereist artikel 12 van het KB van 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel voor wat de problematiek van het belangenconflict betreft?

Zes zaken dienen te worden nagegaan:

- 4.2.2.1 de aard van de cumulatieve activiteit
- 4.2.2.2 het soort bezoldiging van die activiteit
- 4.2.2.3 activiteit buiten de diensturen
- 4.2.2.4 een bijkomstige activiteit t.o.v. de functies die de ambtenaar ambtshalve uitoefent
- 4.2.2.5 in orde zijn met de wetgeving die deze activiteit regelen
- 4.2.2.6 verklaring dat er geen belangenconflict is

**4.2.2.1.** Vooreerst dient men na te gaan wat de juiste aard is van de cumulatieve activiteit die de ambtenaar overweegt (geen vage en algemene omschrijving als 'onderwijs', 'horeca' of 'werken voor een vzw' of 'vrijwilligerswerk'). Men dient dit na te gaan in het licht van enerzijds:

- het imago van de ambtenaar bij het publiek in het algemeen (waardigheid van het ambt in de zin van artikel 8, § 2 van het statuut van de rijksambtenaren en belangenconflict); en anderzijds
- de professionele activiteiten van de ambtenaar in kwestie.

Daarbij is het nuttig te verwijzen naar de juiste en bijgewerkte functiebeschrijving van de ambtenaar om mogelijke belangenconflicten te identificeren (heeft de ambtenaar beslissingsbevoegdheid? Kan hij een beslissing beïnvloeden of sturen in het kader van zijn opdracht? In welke fase? Zijn er drempels? Wat met eventuele bevoegdheidsdelegaties? Is er beroep mogelijk tegen zijn beslissing?).

Om in deze fase te helpen tot een beslissing te komen kan het nuttig zijn de volgende vragen door te nemen:

	JA	NEEN
1. Bestaat er een voorafgaande risicoanalyse van de organisatie? In het algemeen (maar niet altijd) zijn integriteitsrisico's de tegenhanger van een risico op het niveau van de interne controle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hebt u systematisch alle wettelijke wegen gebruikt zoals bijvoorbeeld verschillende publicaties in het Belgisch Staatsblad of bij de griffies van de handelsrechtbank (samenstelling van de raad van bestuur van een vzw, van een stichting, van een eenmansvennootschap, BVBA, intercommunale, paracommunale, lijsten van bestuurders en mandaathouders, handtekeningbevoegdheid,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>bevoegdheids-delegatie voor handtekening) om <b>bij naam</b> de personen of belangen proberen te kennen die meespelen bij de cumulatieve activiteit (verwantschap, leveranciers, toekomstige of voormalige werkgevers, politieke partijen, kabinetsmedewerkers van ministers, verenigingen allerhande, drukingsgroepen, lobbyisten, enz) en aldus een eventueel belangenconflict te identificeren?</p> <p>Zie er altijd op toe over volledige en bijgewerkte inlichtingen te beschikken.</p> <p>In dat opzicht kunt u, in het kader van een verzoek tot toelating van cumulatie op basis van artikel 12, §3 van het KB van 14 juni 2007 de ambtenaar die het verzoek doet, vragen dat u bijkomende gegevens of verantwoordingsstukken worden bezorgd. Voornoemde publicaties kunnen tot deze categorie worden gerekend.</p>		
<p>3. Gaat het om een activiteit als loontrekkende of als zelfstandige?</p>		
<p>4. Is de werkgever echt of fictief?</p>		
<p>5. Heeft hij een zakelijke of andere relatie (momenteel, in het verleden of in de toekomst) met de overheidsdienst van de ambtenaar?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Is de aard van de cumulatie "delicaat" ? (café houden riskeert meer het imago van het openbaar ambt te schaden dan lesgeven)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Is de cumulatieve activiteit "verwant" of ligt die "in het verlengde" van zijn hoofdactiviteit?</p> <p>Neem bijvoorbeeld een ambtenaar van de belastingdienst die nevenactiviteiten heeft als boekhouder, als deskundige of makelaar in onroerend goed, als belastingadviseur, als landmeter, als bedrijfsrevisor, als advocaat.</p> <p>In deze gevallen is de mogelijkheid tot belangenconflict groot: de ambtenaar zal de belangen van zijn klanten bevoorrechten ten koste van de staatsbelangen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Gaat het om fysiek zware arbeid of niet? Kan het werk de gezondheid en het welzijn van de betrokkene schaden?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Gaat het om arbeid die de prestaties van de ambtenaar en tenslotte die van zijn organisatie kan schaden ?</p> <p>Voorbeeld: een ambtenaar werkt overdag in een controletoren van een luchthaven; kan hij voldoende waakzaam zijn als hij 's nachts café houdt ?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>10. Bestaat er gevaar tot verwarring bij het publiek omtrent de aard van de cumulatieactiviteit en de ambtelijke functies? (bewakingsagent, lijfwacht, portier of privé chauffeur voor een ambtenaar van Binnenlandse Zaken of voor een politieagent; een ambtenaar van het kadaster die bijklust als vastgoedmakelaar; een belastingcontroleur die in de sector die hij controleert bijklust als handelsagent). Ambten als veearts, arts, architect, juridisch adviseur cumuleren met activiteiten in de privé sector: dit kan verwarring scheppen bij de burger.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>11. Bestaat er gevaar op verwarring omtrent de identiteit van de organisatie? Bijvoorbeeld: maatschappelijk doel van een vzw, van een bvba, dat veel (te) nauw aansluit bij het ambt.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>12. Liggen de activiteiten van twee instellingen niet (te) dicht bij elkaar?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>13. Wil of kan de organisatie waar de cumulatie plaatsvindt voordeel halen uit het "aura" of het "patronaat" van een overheidsinstantie?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>14. Zoekt men externe financiering bij dezelfde bron(nen)?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>15. Bestaat er een band tussen het soort cumulatieactiviteit en de hiërarchische graad van de betrokken ambtenaar (auditeur-generaal van financiën in de dag, waard of portier 's nachts)?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>16. Zijn er auteursrechten op eventuele intellectuele scheppingen (boeken, artikels, enz.)?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>17. Zijn de opbrengsten van die rechten groot in vergelijking met de wedde?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>18. Bestaat er een band, een verband, een wederzijdse inwerking tussen de ambtelijke activiteiten en wat de ambtenaar overweegt als cumulatieactiviteiten? Bijvoorbeeld: de controleur die bijklust bij de gecontroleerde</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>19. Zijn er precedents in uw dienst inzake cumulatie?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>20. Bestaat er een relevant verband tussen de cumulatieactiviteit die de ambtenaar overweegt en: - gegevensbanken uit uw organisatie Bv. computerlijsten of –bestanden met gegevens over gebruikers in een bijzondere toestand: wapenbezit, hondenbezit, ziekte, enz.? - voorraden of/en opslagplaatsen in uw organisatie bv. materiaal, voedsel, kunstwerken, zware of kostbare goederen, geneesmiddelen, brandstoffen, enz.?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>21. Zijn de onderliggende waarden van de cumulatieactiviteit niet in tegenspraak met die van de organisatie zoals die uitdrukkelijk zijn opgenomen in</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>het managementplan?  Bijvoorbeeld bijklussen in de productie van alcoholhoudende dranken terwijl er betreffende alcohol in de organisatie een nultolerantie is (geen alcohol op recepties, niet in de mess noch in de cafetaria of in de drankautomaat) .</p>		
<p>22. Zou een eventueel akkoord of een eventuele weigering een weerslag hebben op de collega's van de ambtenaar die de cumulatie vraagt, op het publiek, op de leveranciers, enz.?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4.2.2.2. het soort bezoldiging van die activiteit “op welke manier dan ook bezoldigd”

- Bezoldigd met geld

Als de cumulatie activiteiten betreft die bezoldigd worden met geld, ga dan verder in deze nota en kijk onder punt 4.2.2.4. "bijkomstige activiteit".

- Bezoldigd met iets anders dan geld

Artikel 12 van het statuut bepaalt dat de ambtenaar geen activiteit mag uitoefenen, op welke wijze dan ook bezoldigd.

Het spreekt vanzelf dat als het om een beloning gaat in de zin van ‘elke som geld die men krijgt in ruil voor een werk, een dienst’, de term ‘beloond’ in het statuut zou worden opgenomen. Maar dit is niet het geval. Immers, men mag veronderstellen dat de wetgever ook andere vormen van beloning dan die met geld beoogde. Het is nuttig hiermee rekening te houden bij het beoordelen van risico’s op belangenconflict in het kader van cumul van activiteiten.

Deze visie op risico vindt men overigens terug in de wet van 2 mei 1995 betreffende de verplichting om een lijst van mandaten, ambten en beroepen (al dan niet bezoldigd), alsmede een vermogensaangifte in te dienen, onder meer voor voorzitters, N-1, N-2 en N-3 van de FOD’s.

**Deze wet beoogt immers na te gaan welke de invloedssfeer is van de mandaathouders binnen de samenleving** en de eventuele belangenconflicten op te sporen. Uit de commentaar bij deze wet, volgende citaten:

“Niet beloonde mandaten kunnen belangrijk en strategisch zijn in termen van politieke macht.”

“Of een mandaat nu al dan niet vergoed wordt is van geen enkel belang om de macht en invloed te meten van een bepaald persoon.”

“Niet de vergoeding is de inzet maar de macht waarover men beschikt als lid van een aantal belangrijke instellingen.”

Als het niet om geld gaat, hoe wordt de activiteit dan beloond? In natura, door wetenschappelijke faam, erkenning, invloed, informatie?

**Naargelang van het geval dient men zich af te vragen wat de weerslag kan zijn van een ander soort bezoldiging.**

De activiteit kan zagezegd gratis gebeuren en dat kan wijzen op een belangenconflict. Zomaar gratis gebeurt zelden<sup>4</sup>. Vaak is het formeel gratis en is er wel wederkerigheid, met uitstel, met dank voor een bewezen dienst nu, vroeger of later enz. (Gratis heeft een prijs).

Als de inschatting van het risico dat de organisatie loopt in het kader van cumul van activiteiten in eerste instantie de betrokken ambtenaar toekomt en in fine zijn of haar hiërarchisch overste, die belast is met de akkoordbevinding omtrent zo'n activiteit, dient men slechts tegemoet te komen aan de verplichting om een cumulaanvraag in te dienen in de zin van voornoemd artikel 12 voor zover het gaat om cumul van activiteiten die beloond worden in de zin van de BELASTINGSWET

Het wetboek op de inkomstenbelastingen bepaalt dat “Bezoldigingen van werknemers zijn alle beloningen die voor de werknemer de opbrengst zijn van arbeid in dienst van een werkgever”. Zo bijvoorbeeld een beloning in geld, in natura, alsook elk ander voordeel van elke aard (huisvesting, dienstvoertuig, renteloze lening of tegen laag tarief, enz.).

Bovendien stelt de wetgever sommige inkomsten vrij omwille van hun sociale of culturele aard.

#### 4.2.2.3 "Buiten de diensturen"

- **De aard van de cumulatieactiviteit kan een grote voorbereiding vergen.** Hoe groter die voorbereiding hoe meer kans dat de ambtenaar dit doet tijdens de diensturen.
- Maakt de ambtenaar geen gebruik van fysieke rijksmiddelen tijdens of zelfs buiten de diensturen? Informatie, computergegevens, papier, telefoon, fotokopies, inbindmateriaal, interne dienstdocumenten en –informatie, verschillende beroepsbestanden, databases, juridische of wetenschappelijke of andere analyses, opzoekingen via internet of in de bibliotheek.

<sup>4</sup> “ Er bestaat geen gratis gift” , Mary Douglas, antropologe

- Werden er geen fysieke rijksmiddelen gebruikt? Denk aan het inzetten van rijkspersoneel voor privé doeleinden zoals opzoekwerk of documentatie.
- De cumulatieve activiteiten kunnen de algemene bekwaamheden van de ambtenaar betreffen. In principe is daar geen probleem mee gelet op het algemene karakter ervan. Mag men echter specifieke of technische kennis, die men verworven heeft in zijn overheidsfunctie, te gelde maken in de privé sector? Het antwoord lijkt veel restrictiever dan bij algemene kennis, TENZIJ het belang of het voordeel voor de Staat aangetoond is.

Volgend onderscheid kan dan ook worden gemaakt:

- a) **Algemene kennis** die de ambtenaar verworven heeft, zoals kennis van programmatuur (burotica, informatica – in principe wordt een dergelijke cumulatie aanvaard).
  - b) Technische kennis die te maken heeft met de **kernactiviteit van de instelling**, zoals belastingstudies die kunnen worden gecommmercialiseerd; regelmatige medewerking aan particuliere publicaties (in principe wordt een dergelijke cumulatie niet of moeilijker aanvaard, tenzij de rijksdienst er een belang of voordeel uit haalt);
  - c) Kennis die behoort bij **de persoonlijke belangstelling van de ambtenaar** zonder een band met zijn ambtelijke activiteiten (sportverslaggeving, meewerken aan een tuinboek, de geschiedenis van het kostuum in Normandië in de 16<sup>e</sup> eeuw, ...) Deze cumulatie wordt aanvaard.
- Wat is de weerslag van deze cumulatie op de leveranciers, de collega's, de organisatie van de dienst waartoe de ambtenaar in kwestie behoort?
  - Wat als de ambtenaar ondanks alles toch zijn cumulatieve activiteiten uitvoert tijdens de diensturen – geheel of gedeeltelijk? Wordt dit gecontroleerd? Vallen er maatregelen? Worden machtigingen teruggedroefd?
  - Ook het arbeidsstelsel dient men na te gaan (deeltijds werken, loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde, enz.). Immers, sommige arbeidsstelsels laten geen bijkomende arbeid toe (bijvoorbeeld als de RVA een premie toekent).

#### 4.2.2.4 "bijkomstige activiteit t.o.v. de uitgeoefende functies"

- **Of een activiteit bijkomstig is, dient men te bepalen volgens twee assen: bijkomstig in tijd en in geld** (reëel, verhoopt of geraamd bedrag van de inkomsten of de winst). Dit is uiteraard een kwestie van persoonlijke

beoordeling. Toch is het handig deze elementen te kennen om als hiërarchische meerdere te beslissen.

Moet de ambtenaar prikken? Werkt hij in een buitendienst of niet? Werkt hij in shift (bewaking, grote beschikbaarheid, standby, enz.). Ook dit zijn gegevens die mee kunnen bepalen of de cumulatieve activiteit in tijd 'bijkomstig' is.

- **De duur van de cumulatieve activiteit en het tempo** (bijvoorbeeld aantal uren, dagen, weken) in vergelijking met de prestaties als ambtenaar dient te worden nagegaan. Hoe meer tijd er nodig is om de activiteit voor te bereiden en uit te voeren, hoe groter het inkomen dat de ambtenaar eruit haalt of hoopt eruit te halen in vergelijking met zijn ambtenarenwedge, hoe groter het risico op belangenconflict.
- Er dient op dit vlak te worden gewezen op artikel 447 van de programmawet van 24 december 2002<sup>5</sup>. Dit artikel heft het koninklijk besluit nr. 46 van 10 juni 1982 betreffende de cumulatie van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten, op. De toelichting bij dit artikel verwijst uitdrukkelijk naar het feit dat de burgers meer verwachten van de openbare dienst als dienstverlener. Het is dan ook belangrijk dat de ambtenaren van de federale overheidsdiensten maximaal beschikbaar zijn in termen van tijd.

**In dit licht is het duidelijk dat de cumulatieve activiteit ondergeschikt moet zijn in tijd.** Een dergelijke ratio legis is minder duidelijk gesteld maar toch niet onbestaande waar het de inkomsten betreft sinds dit criterium is weggefallen door de opheffing van het K.B. nr. 46 van 10 juni 1982 en van artikel 49 van het Statuut.

Anderzijds bepaalt de toelichting bij voornoemd artikel 447 dat het koninklijk besluit nr. 46 genomen werd onder meer om te vermijden dat een enkel persoon verschillende tijdrovende activiteiten uitoefent die van die aard zijn dat ze het belang van de ministeriële departementen, wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut van de Staat in het gedrang brengen. Dit wijst er ondubbelzinnig op dat de eerste aard van een cumulatie van activiteit ligt in het bestaan van een belangenconflict.

#### **4.2.2.5 de wetten en reglementen respecteren die de uitoefening van de activiteit regelen**

- **De naleving van deze verplichtingen kan tegenspraak of incoherentie aan het licht brengen** tussen de aanvraag tot cumulatie en de werkelijkheid van de activiteit, omtrent de kwestie of het gratis karakter fictief of reëel is, of die activiteit al dan niet echt onafhankelijk is.
- Het is ten eerste aan te raden altijd **een beroep te doen op de mogelijkheid geboden door artikel 12, § 1 lid 4**, dat bepaalt dat de instantie die de cumulatie toestaat steeds het bewijs kan opeisen dat de wetten en regels die het beroep regelen, worden nageleefd.

---

<sup>5</sup> van kracht geworden bij artikel 11 van het KB van 14 juni 2007 tot wijziging van verschillende regelgevende bepalingen

#### 4.2.2.6 “een met redenen omklede bevestiging dat de activiteit zelfs in de toekomst geen toestand van belangenconflict zal doen ontstaan”

De verwijzing naar de toekomst dient uiteraard redelijk te worden geïnterpreteerd. Dit betekent voor een voldoende geïnformeerd mens en volgens de bestaande en gekende omstandigheden op de dag van de aangifte.

#### 4.2.3. Wettelijke onverenigbaarheden

Deze vier voornoemde wettelijke bepalingen gelden in het algemeen voor alle ambtenaren van het federaal openbaar ambt. Daarnaast dient men na te gaan of er een **specifieke wettelijke bepaling** bestaat (wet, koninklijk of ministerieel besluit, omzendbrief) voor de dienst waartoe de ambtenaar behoort, d.w.z. een wettelijke onverenigbaarheid die duidelijk een cumulatie van een welbepaald soort activiteiten ontoelaatbaar maakt.

##### Enkele voorbeelden:

- Ambtenaren van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen mogen naast hun functie geen activiteit uitoefenen in de landbouw (wat niet hetzelfde is als uit het landbouwmilieu afkomstig zijn). Maar wat met een vrijwilligere activiteit of een betaalde activiteit in een landbouwsyndicaat?
- Ambtenaren van de belastingdienst mogen niet naar casino's gaan om er te spelen en er dus ook geen bijbaan uitoefenen.
- Een bepaling die medewerkers van de koninklijke musea zou verbieden activiteiten te cumuleren i.v.m. antiekhandel, verkoopzalen of kunstgaleries.

Reeds in dit stadium lijkt het nodig of zelfs noodzakelijk, voor het management, een **bijkomende risicoanalyse** uit te voeren van zijn organisatie. Daarbij vormen de eventuele wettelijke onverenigbaarheden een eerste wettelijke risicoanalyse.

#### 4.2.4. Aanvullend deontologisch kader

Bestaan er bijzondere illustraties inzake cumulatie in een eventueel bijkomend deontologisch kader genomen krachtens artikel 14ter van het statuut van de rijksambtenaren?

- Ook al vallen mandaten in het kader van politiek verlof noch bezoldigde activiteiten eigen aan het ambt niet onder de wetgeving op de cumulatie, toch kunnen sommige van de hiervoor opgesomde punten van toepassing zijn in het kader van belangenconflicten. Deze activiteiten zijn immers bijzonder blootgesteld aan belangenconflicten hoewel er geen toelating tot cumulatie voor vereist is.
- Activiteiten inherent aan het ambt en die voortvloeien uit een aanstelling door de bevoegde overheid (dit is niet noodzakelijk de hiërarchie) zijn niet onderworpen aan de wetgeving op de cumulatie. De hiërarchische meerdere dient er evenwel van op de hoogte zijn. Zelfde opmerking als hierboven.
- Heeft men regelmatig (via mail, het bedrijfsblad, allerlei mededelingen) de aandacht van de ambtenaren gevestigd op het bestaan, de verplichtingen, de toepassingsvoorwaarden en het doel van het nieuwe artikel 12 van het statuut van de rijksambtenaren, alsook op de gevolgen in geval van niet-naleving?
- Waarom vraagt een ambtenaar een toelating tot cumulatie? Heeft hij te veel tijd over? Wil hij bijverdienen? Wil hij weg en bereidt hij zijn overstap voor naar een andere werkgever? Zoekt hij wetenschappelijke, juridische, fiscale, medische, artistieke of andere faam? Wil hij de kennis of informatie die hij heeft vergaard als ambtenaar, te gelde maken?
- De band tussen de activiteiten van de instelling en het thema van de cumulatieactiviteiten dient steeds te worden nagegaan. Een welbepaalde cumulatie zou voor een belastingambtenaar kunnen worden aanvaard en verworpen voor een ambtenaar van sommige wetenschappelijke instellingen.
- Als de cumulatie werd toegestaan overeenkomstig de wetgeving, komen de auteursrechten en andere royalties (naleving van de wetgeving op het auteursrecht) toe aan de ambtenaar, die ze wel dient aan te geven bij zijn belasting.
- Men dient de volledige en bijgewerkte financiële structuur te kennen van de organisatie waar de cumulatieactiviteiten zullen plaatsvinden (financiële participaties in of door andere vennootschappen + nominatieve samenstelling van de raad van bestuur; filiaalstructuur van de participaties).
- Handelsactiviteit  
Het spreekt vanzelf dat de toelating om handel te drijven bij wijze van cumulatie, niet de toelating inhoudt zijn producten te slijten noch ervoor reclame te maken bij zijn collega's en nog minder bij de ambtenaren van een instelling waarbij de tot cumulatie gemachtigde ambtenaar een controlefunctie uitoefent.  
Bijvoorbeeld: verkoop van pups, juwelen, wijn, enz.

#### Enkele tekens die kunnen wijzen op oneigenlijke cumulatie:

- afwezigheden zonder uitleg;
- overmatig gebruik van telefoon, briefwisseling, persoonlijke mail, enz.;
- toename in het gebruik van de middelen van de organisatie;
- de kwaliteit en de kwantiteit van de prestaties zijn ondermaats of de deadlines worden abnormaal verlengd;
- de ambtenaar slaapt op het werk;
- het aantal ongevallen op de werkvloer neemt toe;
- de belangstelling voor een bepaald soort informatie neemt toe.

#### 4.2.6. Besluiten

1) Men dient niet alleen na te gaan of de wettelijke verplichtingen bedoeld onder meer in voornoemd artikel 12 worden nageleefd. Men dient daarnaast ook de problematiek van de cumulatie van de rijksambtenaar te onderzoeken vanuit de **dubbele invalshoek** van de waardigheid van het ambt en het mogelijk belangenconflict tussen de beroepsactiviteiten van de rijksambtenaar en zijn privé cumulatieactiviteiten.

2) Bij het onderzoek van de aanvragen tot cumulatie dient men de ambtenaren een samenhangende en onpartijdige aanpak te bieden die constant is zowel bij akkoord als bij weigering.

3) De samenhang dient men uiteraard niet te verstaan binnen het gehele federale ambtenarenapparaat maar binnen elke organisatie naargelang van de aard van haar activiteiten. (Samenhang van aanpak en beslissing vanwege de hiërarchie).

#### Voorbeeld:

Een ambtenaar die een aanvraag doet voor cumulatie als instructeur in een rijkschool krijgt niet hetzelfde antwoord bij de FOD Financiën als bij de FOD Mobiliteit. Of nog: een ambtenaar vraagt een cumulatie aan als lid van een kerkfabriek; die krijgt niet hetzelfde antwoord bij het Federaal Voedselagentschap als bij de FOD Justitie waar het bestuur van de erediensten is ondergebracht.

4) Naast de naleving van de wettelijke beschikkingen en van het deontologisch kader, zal de beoordeling ook gebeuren in functie van het ethisch niveau dat de hiërarchie wenst binnen de organisatie. De standpunten inzake cumulatie zullen dan ook kunnen variëren van de ene dienst tot de andere naargelang van het niveau.

De toelichting bij voornoemd artikel 447 bevestigt dit standpunt: "Overigens is het van belang dat de houders van directiefuncties opnieuw de verantwoordelijkheid krijgen om zelf hun organisatie te beheren en de bevoegdheid tot eindbeslissing terugkrijgen."

5) Als gevolg van de arresten De Ruyck (31 maart 1987) en Daans (7 november 1989) van de Raad van State dient de hiërarchie, in geval ze een machtiging weigert, de concrete redenen op te geven die deze weigering verantwoorden.

Deze motivatie van de administratieve handelingen sluit niet uit dat de betrokken ambtenaar mondelinge uitleg kan krijgen over de elementen die hebben geleid tot de weigering, zodat die weigering concreet kan worden gekoppeld aan het ethisch niveau dat verwacht wordt.

6) Noteren we ook dat het soms mogelijk is dat een gevraagde cumulatie eerst wordt geweigerd en daarna wordt aanvaard als de aanvrager van de cumulatie een andere functiebeschrijving krijgt.

7) De beoordeling van de aan te nemen oplossing bij een vraag om cumulatie dient altijd te gebeuren in relatie tot de waarden, de deontologie en de ethiek van de organisatie waartoe de ambtenaar behoort en niet in functie van de persoonlijke waarden, ethiek en deontologie van degene die optreedt in het proces van akkoordbevinding of weigering.

8) Tenslotte moeten we de ambtenaar eraan herinneren dat een valse of onvolledige verklaring kan leiden tot eventuele tuchtrechtelijke sancties en/of tot de terugtrekking van de machtiging tot cumul.

#### **4.3. Bescherming van interne bevoorrechte of gevoelige informatie en van de activa van de Staat**

	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Kunt u toegang krijgen tot gevoelige informatie die niet toegankelijk is voor het grote publiek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. De rijksambtenaar dient zich ervan te onthouden vertrouwelijke, gevoelige of bevoorrechte inlichtingen die hij in het kader van zijn beroepsactiviteiten heeft verkregen, aan te wenden tot zijn voordeel of tot dat van een naaste of ten koste van zijn organisatie.		

<p>3. Van zijn kant dient het management een beleid en een administratieve procedure te bepalen (d.w.z. <u>interne controlemaatregelen</u>) om interne informatie te beschermen tegen misbruik vanwege het personeel; wij denken hierbij meer bepaald aan bevoorrechte informatie die men in vertrouwen gekregen heeft in zijn relatie met de burger of met andere overheden, onder meer informatie met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gevoelige zakelijke relaties op handelsvlak, op politiek, economisch, medisch vlak, enz.</li> <li>- fiscale en regelgevende inlichtingen</li> <li>- gevoelige persoonlijke gegevens (over ambtenaren en burgers);</li> <li>- de uitvoering van wetten en gerechtelijke vervolging;</li> <li>- het economisch regeringsbeleid en financiële informatie.</li> </ul> <p>Bvb: toegang tot gegevens uit het <u>rijksregister</u>, <u>strafblad</u>, om informatie door te spelen aan een "vriend" buiten elke beroepscontext.</p>		
<p>4. Een ambtenaar die vertrouwelijke gegevens gebruikt waar hij toegang toe heeft door zijn werk, om een kennis te helpen, verkeert dus in een toestand van belangenconflict.</p> <p>Vornoemde interne controlemaatregelen dienen ertoe te strekken de toegang tot deze gegevens te beperken tot de strikte noden van de dienst.</p>		
<p>5. Punt 26 van het deontologisch kader bepaalt daartoe overigens dat de hiërarchische meerderen gevoelige gegevens moeten identificeren en beschermen door gepaste interne controlemaatregelen te nemen. <u>Bestaan er dergelijke maatregelen?</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. <u>Zijn alle personeelsleden op de hoogte van het bestaan van het beleid, van de procedures en van eventuele wijzigingen ervan? Ze dienen ook op de hoogte te zijn van hun verantwoordelijkheid in dit proces.</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. <u>Zijn de managers op de hoogte van hun bijzondere verantwoordelijkheden betreffende de uitvoering en de toepassing van dit beleid?</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Niet-naleving van deze richtlijnen kan tot een misdrijf van voorkennis leiden in strafrechtelijke zin, zeker als dit misdrijf gepaard gaat met persoonlijke of indirecte verrijking (al dan niet geldelijk) via een tussenpersoon.</p>		
<p>9. Er dienen ook interne controlemaatregelen genomen te worden inzake de middelen van de Staat. Het betreft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ reizen en verplaatsingen van de rijksambtenaren;</li> <li>⇒ voertuigen (kilometerstand, brandstof, professioneel en of privé gebruik uitdrukkelijk toegestaan);</li> <li>⇒ hotels en diverse representatiekosten (privé uitgaven)</li> </ul>		

betaald met een voorschot) Als dergelijke maatregelen ontbreken of als ze tekortschieten, kan dit de ambtenaren er rechtstreeks toe aanzetten zich niet deontologisch, niet ethisch te gedragen.		
10. Onze computers, elektronische agenda's en andere USB-sleutels zijn overspoeld met strategische plannen, statistieken en gevoelige gegevens. Diefstal of verlies van deze uitrusting is slechts één aspect van het probleem. Men moet eveneens rekening houden met piraterij, fraude, inbreuken op de privacy, fysieke risico's (brand e.a.), economische en industriële spionage.		

#### 4.4 Ambtshalve beslissingen, vergunningen en andere machtigingen

	JA	NEEN
1. <b>Wettelijke grondslag:</b> artikel 9 van het statuut van de rijksambtenaren (zie hiervoor op blz. 7) betreffende de belangenconflicten geldt voor alle ambtshalve beslissingen. Het principe kan worden samengevat als de totale uitsluiting van de mogelijkheid enig persoonlijk voordeel te halen uit de uitoefening van het ambt. Het belangenconflict kan de beslissing aantasten in drie fasen: op het niveau van de beslissingsbevoegdheid, van de invloedbevoegdheid of van de bevoegdheid tot het sturen van een beslissing.		
2. Kunnen <b>particuliere belangen</b> belangrijke officiële beslissingen beïnvloeden die de organisatie, het personeel, de activa, de middelen, de leveranciers, de strategie betreffen? Bvb: wetteksten opmaken; begrotingsmiddelen toewijzen; machtigingen, vergunningen, toelagen toekennen of weigeren, benoemingen, aanwervingen, bevorderingen, strafmaatregelen, prestaties evalueren, gerechtelijke stappen zetten, enz.,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Welk soort <b>particuliere belangen?</b> <b>Financiële particuliere belangen:</b> Alles wat in de toekomst rechtstreeks of via een tussenpersoon financieel voordeel kan opleveren, via aankoop of		

<p>toename, alsook de mogelijkheden om schulden of financieel verlies te verminderen of andere obligaties ten laste (lening, hypotheek, renten). Bvb: Betalingen in speciën, betaalmiddelen (krediet- en betaalkaarten), financiële stromen, deelnemingen, eigendom, winstverwachtingen, aandeelhouderschap, activa, deelneming in de winst van elke aard. Fysiek geld hoeft niet per se van hand tot hand te gaan. Winst kan voortvloeien uit een toename (of een afname) van de waarde van iemands eigendom of materiële belangen.</p> <p>Bovendien is het niet nodig de mogelijke winst of het mogelijk verlies te kunnen identificeren. Naast de financiële belangen sensu stricto dient men ook economische en vermogensbelangen te melden.</p>		
--	--	--

<b>Auto-evaluatietest financiële belangen</b>	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Is er een realistische mogelijkheid van geldgewin, een ander materieel voordeel of een financieel of materieel verlies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zal de te nemen beslissing mijn mogelijkheden om geld te verdienen of mijn financiële situatie te verbeteren, beïnvloeden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Zal die beslissing een impact hebben op de waarde van mijn effecten of mijn bezit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Zou die beslissing mijn cumulatie van activiteiten of mijn privé activiteiten kunnen beïnvloeden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Heb ik schulden ten aanzien van de persoon op wie de beslissing betrekking heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Heb ik gastvrijheid, betaalde of gesponsorde reizen of andere voordelen aanvaard van de persoon op wie de beslissing betrekking heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Is er een realistische kans dat een persoon die een persoonlijke of zakelijke band heeft met de ambtenaar die de beslissing neemt, direct of indirect financieel gewin, een materieel voordeel geniet of een financieel of materieel verlies ondergaat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Moeten, gelet op de aard van mijn relatie met hen en in normale omstandigheden, de personen waarop de beslissing betrekking heeft, zich verwachten aan een dergelijke winst of een dergelijk verlies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Niet-financiële particuliere belangen:

**Betreft de niet-financiële huidige of potentiële winst of verlies voor de ambtenaar of een tussenpersoon.**

Bv. Het “netwerk” van de ambtenaar in het algemeen zoals hierboven beschreven (ouders, naasten, vrienden en vijanden, sponsors, zakenrelaties, verenigingen allerhande), voordelen in natura, vertrouwelijke of geprivilegieerde informatie die de verplichtingen van de ambtenaar negatief kunnen beïnvloeden.

Bv. de “vriendschappelijke of onvriendschappelijke” banden ten aanzien van bepaalde burgers worden sterk gehinderd door de invoering, binnen de FOD Financiën van de “Datamining”-procedure die de controles objectiviseert en de mogelijke belangenconflicten dus sterk beperkt.

- De verplichting voor degene die de beslissing neemt om melding te maken van elk relevant particulier belang van welke aard ook dat aanleiding zou kunnen geven tot een belangenconflict (artikel 9 van het statuut).
- De ambtenaren verbieden mee te werken aan de uitwerking, het overleg, het beheer of de tenuitvoerlegging van een officiële beslissing indien ze een relevant belang hebben.
- Na het ontdekken van een eventueel niet-aangegeven belangenconflict dienen de verschillende fases die door het bestaan van dat belangenconflict zijn aangetast, opnieuw te worden onderzocht en dient de inhoud ervan te worden aangepast indien dit nog mogelijk blijkt.
- Het herhaaldelijk voorkomen van gelijkaardige gevallen, de concentratie van personen met eenzelfde belang of eenzelfde gezindte, de herhaaldelijke afwezigheid van vertegenwoordiging van bepaalde belangen, bepaalde personen of groepen van personen,... zijn aanwijzingen, niet voor een belangenconflict, maar voor een mogelijk belangenconflict.  
Die omstandigheden kunnen inderdaad leiden tot situaties waarbij het vertegenwoordigde particuliere belang het haalt op het algemeen belang.

## Wat te doen als men geconfronteerd wordt met dergelijke aanwijzingen voor belangenconflicten?



Het is aangeraden de wettelijkheid (en soms de gepastheid) van de beslissing zo zorgvuldig en grondig mogelijk na te gaan.

Immers, de wil om een particulier belang van welke aard ook (familiaal, geldelijk, ...) ten allen prijze te willen laten voorgaan op het algemeen belang zal de ambtenaar die de beslissing neemt er hoogst waarschijnlijk toe aanzetten risico's te nemen en dus een loopje te nemen met de strikte wettelijkheid (bv.: onvolledige procedure, uitgesproken haast of vertraging, vervorming van een juridische kwalificatie, ...)

**Als men geconfronteerd wordt met aanwijzingen voor een belangenconflict, zal het belangenconflict heel vaak blijken uit de niet-naleving van de wettelijkheid.**

### 4.5 Overheidsopdrachten

	JA	NEEN
1. Heb ik kennis van de bepaling in artikel 10, §1 van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten, waarbij het de personeelsleden verboden wordt op enerlei manier tussenbeide te komen in de gunning van een overheidsopdracht en in het toezicht op de uitvoering ervan zodra hij persoonlijke belangen heeft bij een van de inschrijvende ondernemingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>2. Heb ik kennis van de in voornoemd artikel 10, §2 bedoelde twee onweerlegbare vermoedens (vermoeden van verwantschap – eigendom – directie- of beheersbevoegdheid) alsook op de verplichting om zich in dergelijke omstandigheden te wraken?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Heb ik kennis van voornoemd artikel 10, §3, waarbij elke ambtenaar verplicht wordt de bevoegde overheid te informeren als hij in het bezit is van aandelen of deelbewijzen die minstens 5% van het kapitaal van een van de inschrijvende ondernemingen vertegenwoordigen? Opmerking : artikel 10, §1, 2, 2de en 3de lid slaat op de persoonlijke situatie van de ambtenaar of bij tussenpersoon.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Als vaststaat dat een contract door corruptie of een belangenconflict uit hoofde van een ambtenaar is aangetast, onderzoekt de instelling dan retrospectief de andere belangrijke beslissingen die deze ambtenaar heeft genomen in het kader van vroegere contracten die mogelijks waren beïnvloed door niet aangegeven belangenconflicten?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Relevante particuliere belangen kunnen andere zijn dan deze die vallen onder de twee voornoemde vermoedens (vriendschaps-, confessionele, seksuele, politieke band)<sup>6</sup> De aanwezigheid van dergelijke banden volstaat niet om een persoon uit te sluiten indien dit niet gepaard gaat met een reeks relevante aanwijzingen waaruit een wil tot favoritisme blijkt (herhaaldelijke bestellingen, geen bekendmaking of echte concurrentie, geen of zwakke verantwoording van de keuze, overhaasting in de procedures, aanwezige personen in de verschillende fasen van de overheidsopdracht, openbare of geheime (vergelding) stemming, oprichting van vennootschappen “op maat” ten opzichte van de lastenboeken, (te) tijdelijk karakter van de vennootschappen, ...) Is met die elementen rekening gehouden?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>6</sup> Reflectie van Prof. FLAMME (N°4 van 2006 van tijdschrift “L’entreprise et le droit”, pagina 322

## 4.6. Toelagen

	JA	NEEN
1. Werden de bepalingen van de artikelen 55 tot en met 58 van de gecoördineerde wetten op de Rijkscomptabiliteit gerespecteerd ? <sup>7</sup>		
2. Werden volgende elementen nagetrokken: het juiste doel van de toelage, de toekenningsvoorwaarden, het maatschappelijk doel van de instelling die de toelage krijgt, de juiste en bijgewerkte samenstelling van die instelling (daarvoor kan men terecht in de verplichte publicaties van het Belgisch Staatsblad en de jaarlijkse lijst van al dan niet bezoldigde mandaten als gevolg van voormelde wet van 1995)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hebt u de naamlijst nagegaan van alle personen die deelnemen aan het proces van toelagetoekenning? Hebben deze personen een directe of indirecte band (via een tussenpersoon) met deze organisatie ? Voorbeeld: een kabinetsdirecteur steunt een aanvraag voor toelage van een sportclub waarvan de echtgenote bestuurder of de zoon lid is.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hebben deze personen een financieel of ander belang bij de toekenning van de toelage?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>7</sup> Art. 55 Iedere toelage verleend door het Rijk of door een rechtspersoon, die rechtstreeks of onrechtstreeks door het Rijk gesubsidieerd wordt, daarin begrepen ieder door hen zonder interest verleend terugvorderbaar voorschot, moet aangewend worden voor de doeleinden waarvoor zij verleend werd. Iedere toelagetrekker is ertoe gehouden verantwoording te verstrekken over de aanwending van de ontvangen bedragen, tenzij de wet hem daarvan vrijstelling verleent. Behalve wanneer een wets – of verordeningsbepaling daarin voorziet, worden in iedere beslissing houdende toekenning van een toelage nauwkeurig de aard en de omvang van en de nadere regels omtrent de door de toelagetrekker te verstrekken verantwoording vermeld.

Art. 56 Door het aanvaarden van de toelage verleent de toelagetrekker meteen aan het Rijk het recht om ter plaatse controle te doen uitoefenen op de aanwending van de toegekende gelden. De koning zorgt voor de organisatie en de coördinatie van de controle.

Art. 57 Tot onmiddellijke terugbetaling van de toelage is gehouden de toelagetrekker:

- 1° die de voorwaarden niet naleeft, waaronder de toelage verleend werd;
- 2° die de toelage niet aanwendt voor de doeleinden waarvoor zij verleend werd;
- 3° die de in artikel 56 bedoelde controle verhindert.

Blijft de toelagetrekker in gebreke de in artikel 55 bedoelde verantwoording te verstrekken, dan is hij gehouden tot terugbetaling ten belope van het deel dat niet werd verantwoord. De terugvordering kan overeenkomstig art. 94 geschieden.

Art. 58 De uitkering van de toelagen kan worden opgeschort zolang de toelagetrekker voor soortgelijke toelagen, die hij voordien ontvangen heeft, verzuimt de in artikel 55 bedoelde verantwoording te verstrekken of zich aan de in artikel 56 bepaalde controle te onderwerpen. Wordt een toelage per tranches uitgekeerd, dan wordt iedere tranche voor de toepassing van dit artikel als een afzonderlijke toelage beschouwd.

5. Gekruiste toelagen of in waterval?		
6. Betreft het een vereniging die een tekort heeft en een toelage krijgt en dan weer andere verenigingen betoelaagt, enz. <u>Bijvoorbeeld:</u> met het niet-gebruikte saldo van een toelage (de staart van een toelage) kan de vereniging kunstwerken kopen die niet worden opgenomen in de inventaris; ze komen immers niet uit een museum; deze kunstwerken worden als geschenk gegeven aan een ambtenaar die met pensioen gaat. Dit gaat om verwerving van een privé goed met overheidsgeld. In dit geval gaat het zowel om een wettelijk probleem (toezicht op de toekenning van toelagen) als van gebrek aan interne controle en tenslotte om een belangenconflict.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4.7. Geschenken en andere voordelen

	JA	NEEN
1. Punt 17 van het deontologisch kader herinnert eraan dat zowel het statuut van de rijksambtenaren als het strafwetboek (artikel 246) elke rijksambtenaar verbiedt giften, extra beloningen of voordelen te vragen, te eisen, te beloven of te aanvaarden. Dit punt 17 bepaalt met name dat ambtenaren geen enkele beloning, gift of voordeel, financieel of ander, mogen aanvaarden voor dienstverlening aan burgers. Het gaat immers om <u>de normale uitvoering van hun taken</u> , waarvoor ze hun wedde ontvangen (het is anders in het geval van een louter vertegenwoordigend ambt zoals een diplomaat of andere ambtenaar met zo'n opdracht; daar dienen gastvrijheids- en protocolnormen te worden nageleefd). <u>Worden de ambtenaren regelmatig herinnerd aan deze regels en bedenkingen?</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Dit verbod is bijzonder strikt in rechte. Het <u>laat weinig ruimte</u> . Praktijken zoals het bepalen van drempelbedragen (per jaar en per ambtenaar), van een geschenkenregister, bepaling van aanvaardbare of niet aanvaardbare geschenken, de bestemming van de geschenken (sociale dienst, tombola), het beroep op		

<p>modelbrieven om zich te ontdoen van geschenken of die te weigeren (men mag ze nu eenmaal niet aanvaarden), raad geven aan de begunstigen over de manier waarop ze een geschenk kunnen weigeren, enz. blijken toch toegelaten te zijn.</p>		
<p>3. Toch is het geoorloofd in te gaan op de opleiding: men dient uit te leggen waarom dit verbod geldt. De ambtenaar verliest zijn onpartijdigheid en neutraliteit door een geschenk te aanvaarden; daardoor worden de regels van gelijkheid der firma's en van concurrentie verbroken; in de ergste gevallen gaat dit gepaard met een verminderd respect voor de veiligheidsnormen ten koste van de burger (bouw, geneesmiddelen). De bedragen die worden besteed om die geschenken te betalen worden afgetrokken van de kwaliteit van de prestaties (medische veiligheidsnorm, gebruikte materialen, enz.).  <u>Wordt die uitleg gegeven aan de ambtenaren en op tijd in herinnering gebracht?</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Zie ook de rubriek "overheidsovereenkomsten en – opdrachten" en de terbeschikkingstelling van het deontologisch kader voor de kandidaten en de firma's die inschrijven op een overheidsopdracht om er nogmaals aan te herinneren dat het verboden is dergelijke geschenken te geven aan rijksambtenaren.</p>		
<p>5. We vermelden ook nog dat een lichte wijziging is aangebracht in punt 17 van het deontologisch kader voor wat betreft geschenken aangeboden door nationale of internationale delegaties aan ambtenaren in de normale uitoefening van hun ambt.</p>		
<p>6. Bij het aanbod van een geschenk of ander voordeel dient men volgende vragen te stellen:  <u>Wat is een geschenk?</u> "Giften, extra beloningen of voordelen in natura": dit betekent geldbedragen, niet consumeerbare zaken (voorwerpen, kunstvoorwerpen, polshorloges, juwelen, boeken, meubels) of consumeerbare zaken (een uitnodiging, vermaak, gastvrijheid, een receptie, een reis, wijn, een voorstelling, enz.).  <u>Waarom</u> geeft iemand me een geschenk? Wat wil de schenker als tegenprestatie verkrijgen? Waarom aan mij en niet aan een andere collega? Waarom verschillende geschenken? (een groot geschenk voor de beslissingnemer en kleinere geschenken voor de medewerkers? <u>Wil de schenker een huidige, een toekomstige beslissing beïnvloeden of danken voor bewezen dienst?</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. <u>Kan dit geschenk mijn beslissing beïnvloeden (kernvraag)?</u></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. De verrijking die voortkomt uit het aanvaarden van het geschenk is minder doorslaggevend dan het verlies van mijn neutraliteit.		
9. Kan dit voordeel in natura de "prestatie" van de ambtenaar beïnvloeden? Bijvoorbeeld: een toelating versnellen of een "aanklacht" vertragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. De rijksambtenaar mag uiteraard geen voordelen "aanvaarden". Hij mag er evenmin om verzoeken.		
11. Bent u de enige die betrokken is bij de besluitvorming? Is er mogelijkheid tot beroep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Oefent u een controlefunctie uit bij de persoon of de instelling die u een "voordeel" aanbiedt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Indien ja, is dit voordeel rechtstreeks verbonden aan de activiteiten van de persoon of de instelling waarop u controle uitoefent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Geeft de hiërarchie (op de verschillende niveaus) het voorbeeld als het erop aankomt voordelen of geschenken te weigeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Heeft de hiërarchie de risicozones en -functies binnen de organisatie bepaald (controlefunctie, machtigingen, ontheffing van verplichtingen of boetes, enz.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Wanneer geeft iemand me een geschenk? Zomaar, in algemene omstandigheden? Waarom uitgerekend nu? Is er een overheidsopdracht of een beslissing lopende, heeft er een recentelijk plaats gevonden of zal er een plaats vinden, waarvoor ik beslissingsmacht heb of die ik kan beïnvloeden of sturen? Ambtenaren die machtigingen, vergunningen, allerlei erkenningen geven, net als ambtenaren die "vrijstelling" kunnen geven van sanctie, van weigering tot machtiging enz., staan hieraan bijzonder bloot.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Hoeveel is dit geschenk waard? Wat is zijn handelswaarde? Wat denkt u dat de handelswaarde ervan is? Is het een symbolisch geschenk van weinig waarde? Op welk peil ligt volgens u de symbolische waarde van een geschenk of van een voordeel in natura? Heeft uw hiërarchie dit bedrag bepaald?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Kennen de ambtenaren dit bedrag ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Zodra de waarde van het geschenk hoger is dan het bedrag dat de hiërarchie heeft vastgelegd, dient dit geschenk te worden gemeld bij de hiërarchische meerdere ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Is er sprake van verschillende en herhaalde geschenken of voordelen over een zelfde jaar voor een zelfde ambtenaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Hebben andere familieleden van de ambtenaar ook iets gekregen (uitnodigingen, etentje, voorstellingen, reizen, enz.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Kennen de ambtenaren de normen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Leven de ambtenaren deze normen na?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Welke weerslag zal mijn beslissing (aanvaarding of weigering van het voordeel) hebben op de collega's, mijn ondergeschikten, de leveranciers, het publiek?		
25. Zal deze weerslag negatief zijn? Bijvoorbeeld een voorstelling bijwonen gesponsord door een vennootschap of een instelling waarin jij een controlefunctie waarneemt, kan de indruk van een (schijnbaar) belangenconflict geven, zelfs als u zelf uw ticket hebt gekocht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Maak een onderscheid tussen een ambtshalve geschenk aan uw organisatie en een geschenk dat je persoonlijk krijgt. Maak een onderscheid tussen “representatiegeschenken” uitgewisseld tussen instellingen onderling, en het geschenk dat je persoonlijk krijgt met de bedoeling te beïnvloeden: het eerste gebeurt meestal met meer ZICHTBAARHEID en TRANSPARANTIE dan het tweede. Is het een privé persoon of bedrijf/privé instelling die het geschenk geeft ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Kunt u het aanvaarden dat men uw familie, uw vrienden, uw collega's, uw beroepsrelaties of andere zou laten weten dat je dit geschenk aanvaardt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Geschenken in speciën worden in geen enkele omstandigheid en ongeacht het bedrag aanvaard. Je mag geen enkel "geschenk" aanvaarden als de dienstverlening die aan de basis ligt, bestaansrecht heeft in een verplichting vervat in een wettekst; het gaat dan om een recht van de burger en niet om een "vriendendienst" vanwege de rijksambtenaar die zou moeten worden beloond voor bewezen diensten (zie punt 17 lid 2 van het deontologisch kader).		

## Opmerkingen

- **Je kan altijd een geschenk dat je ten onrechte hebt aanvaard** (onder druk van de omstandigheden, een verrassing, emotie, enz.) **terugsturen** met een brief erbij die beleefd de redenen aangeeft waarom je het weigert (in het geval van een consumeerbaar geschenk, zoals een etentje of een opvoering, bestaat de oplossing erin het overeenkomstige bedrag terug te betalen). De ambtenaren kunnen modelbrieven in die zin krijgen.

- ⇒ Als je twijfelt, weiger dan elk voordeel.
- ⇒ Een geschenk niet aanvaarden of het terugschenken betekent in alle gevallen een "**bevrijding**" voor de betrokken ambtenaar. Deze daden brengen een onmiddellijke winst op voor de betrokken ambtenaar omdat hij bevrijd wordt van elke greep op zijn beslissing en dus opnieuw zijn volle onpartijdigheid en neutraliteit terugwint.
- ⇒ Als je een geschenk aanvaardt kan de schenker dit begrijpen als een uitnodiging om deze praktijk voort te zetten en zelfs duurdere geschenken te geven of frequenter geschenken te geven.
- ⇒ Als je het geschenk weigert, komen de goede zakelijke relaties dan werkelijk in het gedrang? Ja / Neen.
- ⇒ Een voordeel kan ingebouwd zijn in de dienstverlening, bijvoorbeeld door de kostprijs lager of hoger te ramen.
- ⇒ Je moet altijd transparantie betrachten (je hiërarchische meerdere op de hoogte brengen). Met andere woorden, als je een symbolisch geschenk van weinig waarde aanvaardt en dit in volle openheid gebeurt, zal dit de faam van de organisatie niet aantasten.

- **Wat met uitnodigingen om fabrieken, vakbeurzen, demonstraties, uiteenzettingen enz. te volgen?**

In principe moet de ambtenaar op de hoogte blijven van de aangelegenheden die hij behandelt. Dergelijke uitnodigingen doen a priori geen probleem rijzen als de informatie die gegeven wordt rechtstreeks in verband staat met de activiteiten van de ambtenaar.

Wat echter wel een probleem kan vormen zijn de omstandigheden waarin de informatie wordt geboden. Deze kunnen van aard zijn dat het om een voordeel, geschenk of andere gift gaat die verboden zijn door het deontologisch kader (en het statuut en het strafwetboek) en aldus tot een belangenconflict leiden.

**Je dient dus verschillende aspecten van deze omstandigheden na te gaan:** de plaats (met standing), de materiële voorwaarden, de verhouding tussen technische prestaties en vermaak, de inhoud van het programma, een eventuele uitnodiging voor de partner en een bijzonder programma voor die laatste, relaties in het verleden, heden en toekomst tussen de firma en de ambtenaar, beslissings- en beïnvloedingsbevoegdheid van de ambtenaar bij de eindbeslissing of de tussentijdse beslissing, bestaan er andere firma's, worden die gelijk behandeld, is er een overheidsopdracht lopende, of is er een geweest of zal er eerlang een worden uitgeschreven, welk doel streeft deze firma na, wat zijn haar antecedenten, welke indruk maakt dit op de collega's en op andere firma's, enz.

**Naargelang van het antwoord op deze vragen kan en moet de ambtenaar die wordt uitgenodigd samen met zijn diensthoofd beslissen of hun onpartijdigheid al dan niet in het gedrang komt door zo'n uitnodiging te aanvaarden.**

- **Om dit soort moeilijkheden te vermijden** verzoeken vele privé of openbare instellingen de firma's om dergelijke voorstellingen **in hun eigen lokalen** te houden. Mogelijke belangenconflicten vallen daardoor niet weg maar de kans dat ze ontstaan is minder groot.

#### 4.8 . Familie en gemeenschap

*"Als ik moet kiezen tussen mijn moeder en Justitie, dan verkies ik mijn moeder" (Albert Camus)*

- Er kan een potentieel belangenconflict ontstaan uit de verwachtingen die leden van de familie of de gemeenschap (in brede zin) kunnen koesteren wanneer een lid ervan een baan heeft bij de overheid.
  - ⇒ **Vooreerst gaat het om klassieke familierelaties (verwantschap).** Hierbij kan de ambtenaar en zijn hiërarchie zich voor elke beslissing laten inspireren op het onweerlegbaar vermoeden van verwantschap uit artikel 10 van de wet van 1993 op de overheidsopdrachten.

- ⇒ **Anderzijds gaat het om de "sociale familie" in brede zin.** Dit zijn vriendschapsbanden (of vijanden, tegenstanders, concurrenten), het kan gaan om een lidmaatschap van verenigingen, diverse belangengroepen, beroepsrelaties, diverse gemeenschappen (vooral etnische gemeenschap in multicultureel verband, maar ook levensbeschouwelijk, sportclub, geloofsgemeenschap, cultuurgemeenschap, genderclub, politieke familie, kortom alles wat men 'netwerk' noemt) die onze beslissing kunnen beïnvloeden en maken dat die niet langer neutraal, onpartijdig en objectief is.

**Het gaat hier om democratische rechten en om de privé-sfeer van ambtenaren. Daarom dienen deze kwesties met grote voorzichtigheid te worden aangepakt. Immers, het feit dat iemand tot een van dergelijke gemeenschappen behoort volstaat niet om een mogelijk belangenconflict te hebben. Het is pas als er relevante feiten zijn bewezen tussen een lid van deze families of gemeenschappen en de activiteiten van de rijksambtenaar dat men kan spreken van belangenconflicten.**

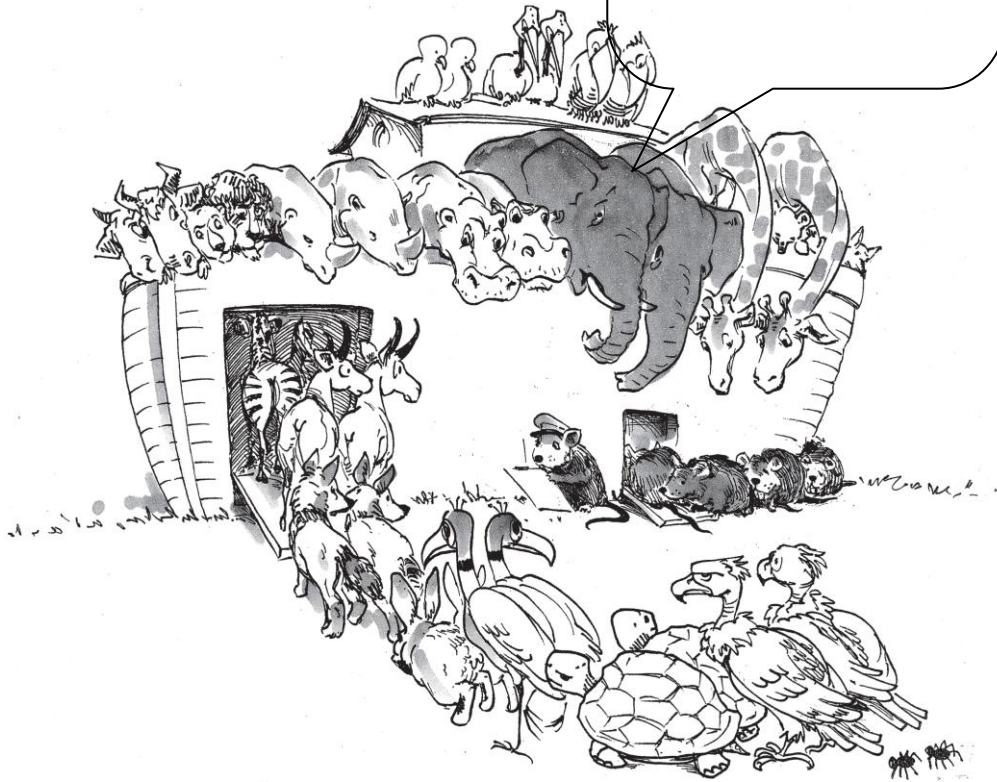
Ik wil bijvoorbeeld een lid van mijn sportclub of mijn gemeenschap bevoordelen. Hier zal ik ook zeer waarschijnlijk de strikte wettelijkheid omzeilen om het particulier belang te begunstigen dat de 'gemeenschap' is (zie opmerking bij de rubriek ambtshalve beslissingen).

- In de uitoefening van hun functies mogen de rijksambtenaren geen voorkeursbehandeling geven aan hun verwanten, vrienden of instellingen waarin die verwanten en vrienden financiële of andere belangen hebben.
- Het tegenovergestelde van een voorkeursbehandeling geldt hier ook: de rijksambtenaar mag sommige personen of groepen niet discrimineren.

	<b>JA</b>	<b>NEEN</b>
1. Bent u in staat de door een verwante of een vriend gevraagde dienst te leveren op een andere manier dan de normale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bent u in staat hem of haar een betere dienst te verlenen dan degene die men levert aan een ander persoon die een klassieke dienstverlening krijgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bent u op een of andere manier schatplichtig aan deze groepen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Verwacht u persoonlijke erkenning of erkenning via een tussenpersoon vanwege een van deze groepen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zie voor deze kwestie ook de commentaar van professor Flamme in de rubriek "Overheidsovereenkomsten en –opdrachten".

**Heeft de  
bewaker ervoor  
gezorgd dat hij  
zijn voltallige  
familie kan  
meebrengen ?**



#### 4.9. Activiteiten na het verlaten van de overheidsdienst

- Heeft de FOD krachtens de wet of een particuliere overeenkomst het recht de voorwaarden te bepalen waarop een van zijn vroegere werknemers in dienst kan treden van een organisatie die regelmatige contractuele relaties of een partnerschap heeft met of toelagen krijgt van diens oorspronkelijke overheidsdienst?
- Bezit de FOD machtigingsprocedures waaraan ambtenaren onderworpen zijn die op het punt staan de overheidsdienst te verlaten en in onderhandeling gaan over hun toekomstig engagement en loon met een organisatie waarmee een mogelijk belangenconflict bestaat? (zie onder meer punten 20 en 21 van het deontologisch kader)
- Als een ambtenaar zijn FOD verlaten heeft om in de privé sector te werken zonder voormelde procedures te hebben doorlopen, gaat die FOD dan retrospectief na welke beslissingen deze ambtenaar genomen heeft om zich ervan te vergewissen dat ze niet besmet zijn door een belangenconflict?

## Opmerkingen

- Deze kwesties zijn in Belgisch recht thans niet bij wet geregeld. Hoogstens is een strafrechtelijke veroordeling in geval van misdaad of misdrijf mogelijk. Is er in een dergelijk geval een weerslag op het pensioen van de ambtenaar?
- Het statuut bepaalt echter dat er steeds beperkingen gelden op de vrijheid van meningsuiting (onbeperkt in de tijd) als iemand het openbaar ambt verlaat. Er is echter geen enkele sanctie in geval van overtreding. Overigens geeft het deontologisch kader in punt 20 de ambtenaar die op het punt staat over te gaan naar de privé sector, de "raad" zijn werkgever hiervan zo vlug mogelijk op de hoogte te brengen.
- Men mag redelijkerwijs vrezen dat het vooruitzicht op een baan een invloed kan hebben op het huidig rendement van de ambtenaar. Deze kan even goed profiteren van zijn baan bij de overheid om een nieuwe baan te krijgen, misbruik maken van staatsmiddelen om zijn overstap voor te bereiden, onrechtmatig gebruik maken van vertrouwelijke inlichtingen en gegevens die hij bij de overheid heeft ingewonnen.

### 4.10. Lobbyen, draaideurconstructie, verlaten van de overheidsdienst voor de particuliere sector, sponsoring, overgang van de overheid naar de privé-sector, partnerschap (PPP)

Dit zijn eveneens risicozones voor mogelijke belangenconflicten. De adviesgroep heeft ze echter nog niet aangekaart. In Belgisch recht bestaat er trouwens geen wettelijke regeling hiervoor.

Lobbyen wordt gedefinieerd als een betaalde beroepsactiviteit om invloed uit te oefenen op de titularis van een overheidsambt bij welbepaalde onderwerpen.

De draaideurconstructie bestaat erin dat een rijksambtenaar ontslag neemt bij de overheid (soms na een lange voorbereiding waarbij hij staatsmiddelen aanwendt) om vervolgens voor de Staat (vaak als enige klant) of zelfs voor zijn oorspronkelijk departement, diensten te leveren als consultant of als particuliere firma.

Verlaten van de overheidsdienst voor de particuliere sector: Een ambtenaar kan ook tijdelijk de overheidsdienst verlaten, zonder ontslag te nemen en met de mogelijkheid tot latere terugkeer, om in dezelfde activiteit of in een belerende sector in de privé te gaan werken.

Bijvoorbeeld het bestuur van de luchtvaart verlaten om privé piloot te worden.

Er is een embryonale wettelijke grondslag hiervoor in artikel 115 van het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. (verlof van 2 jaar)

Sponsoring bestaat erin dat de privé sector sommige overheidsactiviteiten financiert en zich aldus linkt aan het imago van het algemeen belang of omgekeerd.

Een groep margarinefabrikanten bijvoorbeeld linkt zich als sponsor aan een campagne van volksgezondheid om de oorzaken van overlijden als gevolg van hart- en bloedvatziekten te verminderen.

Publiek-privaat-partnerschap (PPP) is een alternatieve vorm om overheidsgoederen of -diensten te leveren. Het gaat om een contractuele samenwerking op lange termijn tussen minstens een instelling van publiek recht en een andere van privaat recht, met het oog op de financiering, de bouw, de renovatie, het beheer, het onderhoud en / of de exploitatie van een actief om openbare goederen of diensten te leveren, alsook de nevendiensten, volgens normen qua volume en kwaliteit die de overheidspartner specificeert en die gekenmerkt worden door de verdeling onder partijen zowel van de risico's, de verantwoordelijkheden en de rechten als van de doelstellingen en de opbrengsten.



**Elke volledige of gedeeltelijke heruitgave of kopie van deze tekst wordt slechts door middel van uitdrukkelijke vermelding van de bronnen toegestaan.**

**Verantwoordelijke uitgever:**

**FOD Budget & Beheerscontrole  
Koningsstraat 138/2  
1000 Brussel**