|  |
| --- |
| **WM : good practices deontologische code bestuurders** |
| Versie: januari 2023 |
| Update:  |

|  |
| --- |
| Een deontologische code bevat een reeks van regels die aangeeft hoe men zich dient te gedragen binnen een WM. Om de integriteit van het bestuur te bewaren moeten de WM’en beschikken over een deontologische code voor bestuurders. Een item met betrekking tot deontologie verwerkt in het huishoudelijk (intern) reglement is niet voldoende.De volgende elementen kunnen worden opgenomen in een deontologische code van bestuurders:1. Omschrijving van het doel:
* De code biedt een leidraad aan de bestuurders waaraan beleidshandelingen en beslissingen met het oog op het vervullen van een opdracht van algemeen belang vooraf kunnen getoetst worden.
* De code biedt een kader waarin de beginselen van behoorlijk bestuur niet limitatief zijn afgebakend.
1. Opsomming van de basisregels:
* Het behartigen van de continuïteit en het algemeen belang van de WM, zoals gedefinieerd in de Vlaamse Codex Wonen.
* Bijdragen in het kader van het bestuurdersmandaat tot de verwezenlijking van de opdracht van algemeen belang en tot het goed beheer van hun goederen, met inachtneming van het sociaal oogmerk waarin ze hun functie uitoefenen.
* Kennis hebben, toepassen, controleren en respecteren van de werking en de bevoegdheden van de raad van bestuur. Deze worden geregeld door een aantal wettelijke, reglementaire en statutaire bepalingen en door het huishoudelijk (intern) reglement.
* Het voeren van een redelijk, zuinig en zorgvuldig beleid (elk begrip afzonderlijk definiëren is wenselijk).
* Waakzaam zijn voor alle mogelijke vormen van machtsoverschrijding en machtsafwending.
* Erover waken dat de opdracht van algemeen belang op dezelfde gewetensvolle manier ten dienste staat van alle burgers.
* Zich onthouden van elke vorm van cliëntelisme of favoritisme.
* Erover waken dat de beginselen van deze code zoveel als mogelijk richtinggevend kunnen worden gemaakt ten aanzien van het management en het personeel dat bij de uitvoering van de opdrachten wordt betrokken.
* Het vermijden van belangenvermenging.
* Het loyaal zijn m.b.t. de genomen beslissingen door de raad van bestuur.
 |
| 1. Bijkomend kunnen ook enkele gedragsregels worden opgenomen:
* Spreekrecht: recht om eigen mening te formuleren en een standpunt te verdedigen tijdens de vergaderingen.

Beperking : geheim houden van vertrouwelijke informatie voor iedereen die niet bevoegd is om er kennis van te nemen.* Spreekplicht: raad van bestuur / voorzitter / directeur op de hoogte brengen bij het vaststellen van een onregelmatigheid, fout, nalatigheid, misbruik of onverenigbaarheid.
* Verantwoord omgaan met vertrouwelijke informatie en de geheimhoudingsplicht: men kan zich beter onthouden van (publieke) commentaren op de werkzaamheden van de raad van bestuur.
 |
| Enkele gedragsregels kunnen hierbij in acht worden genomen, zoals:1° het recht op privacy van de betrokkenen in dossiers of het vertrouwelijk karakter van gegevens niet in het gedrang brengen;2° niet aangeven wie welke standpunten heeft ingenomen tijdens de vergadering;3° zich onthouden van kritiek t.a.v. externen op de werking van de raad van bestuur en de WM in het algemeen.* Motivatie en betrokkenheid, zoals:

zich inspannen om de vergaderingen bij te wonen met een actieve inbreng;zich inzetten om kennis te verzamelen die nuttig kan zijn voor de werking van de raad van bestuur.Deze gedragsregels zijn niet limitatief en kunnen meer in detail worden uitgewerkt.Opdat men duidelijk kan weten welke versie de laatste is, moet steeds het volgende op het document vermeld worden:* wanneer de raad van bestuur zijn goedkeuring heeft gehecht aan het document.
* dat elk bestuurder een exemplaar ontvangt van de deontologische code.

Het verdient aanbeveling dat het document ondertekend wordt door elke bestuurder (datum en naam vermelden). |

|  |
| --- |
| **Leidraad deontologische code bestuurders van WM’en** |
| De leidraad is indicatief en oriënterend bedoeld en beperkt zich tot het centrale thema van het goed bestuur. De leidraad handelt niet over het statuut van de bestuurder (bvb. benoeming en afzetting, onverenigbaarheden), noch over de rol van de raad van bestuur in de organisatie, noch over de talrijke en diverse andere verplichtingen die op bestuurders rusten (bvb. inzake geheimhouding en loyauteit, onafhankelijkheid en collegialiteit, belangenconflicten, ingevolge vennootschapswetgeving enz.). Ook de materie inzake bestuurdersaansprakelijkheid is hier niet aan de orde.Het naleven van deze leidraad is geen voldoende voorwaarde voor goed, behoorlijk en deugdelijk bestuur. In geval van twijfel over de redelijke toepassing van de uiteengezette beginselen in de concrete praktijk kan het aangewezen zijn deskundig advies in te winnen.1. De WM’en zijn sociale woonorganisaties. De bevordering van het algemeen belang is de enige drijfveer van hun bestuursbedrijvigheid. De bestuurders handelen in alle omstandigheden in de lijn van de overheidsdoelstellingen. De bestuurder behartigt, vanuit een lange termijn visie, in de eerste plaats de continuïteit en het algemeen belang van de openbare dienst, zoals dit wordt gedefinieerd door de Vlaamse wooncode.
2. De bestuurders dragen, in het kader van hun mandaat, bij tot de verwezenlijking van de opdracht van algemeen belang en tot het goed beheer van hun goederen, met inachtneming van het sociaal oogmerk waarin ze hun functie uitoefenen. Voor de bestuurders in de sociale woonorganisaties betekent dit dat het promoveren, realiseren en concretiseren van de diverse vormen van steunverlening die in de Vlaamse wooncode staan ingeschreven ten behoeve van woonbehoeftige gezinnen en alleenstaanden uiteindelijk de enige richtsnoer vormt van hun bedrijvigheid.
3. De werking en de bevoegdheden van de raad van bestuur en het mandaat van de bestuurder in een vennootschap worden geregeld door een aantal wettelijke, reglementaire en statutaire bepalingen die de bestuurder eerst moet kennen voor hij ze kan toepassen, controleren of respecteren.
 |
| 1. De bestuurder houdt zich aan de vigerende wetgeving, zowel in de materiële als in de formele zin. Hij besteedt daarbij in het bijzonder aandacht aan de administratiefrechtelijke ontwikkelingen, o.m. doch niet uitsluitend op het vlak van de beginselen van de openbare dienst, de beginselen van behoorlijk bestuur en de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie. Enkele concrete toepassingen van deze beginselen worden gemaakt in de hierna volgende artikelen.
2. De bestuurders voeren een doelmatig, zorgvuldig, redelijk, voorzichtig en zuinig beleid en zijn steeds waakzaam voor alle mogelijke vormen van machtsoverschrijding en machtsafwending. Bijvoorbeeld mogen zij de goederen van de rechtspersonen waarin ze hun functie uitoefenen niet gebruiken ten bate van zichzelf of van derden, noch die goederen verwarren met hun eigen goederen en zij mogen noch direct noch indirect een ongegrond voordeel toekennen, vragen of aanvaarden voor zichzelf of voor een derde.

Het inzetten van middelen met het oog op een ander – zelfs algemeen – belang kan eveneens leiden tot machtsafwending. |
| 1. De bestuurder waakt erover dat de opdracht van algemeen belang op dezelfde gewetensvolle manier ten dienste staat van alle burgers. De burgers kunnen op deze dienst een beroep doen zodra zij als wettelijk woonbehoeftig worden beschouwd voor de desbetreffende vorm van steunverlening, d.w.z. principieel zonder onderscheid naar geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afstamming, genetische kenmerken, sociale status, nationaliteit, het behoren tot een (nationale) minderheid, een handicap, vermogen, filosofische en/of religieuze overtuiging, ideologische of politieke voorkeur, leeftijd, seksuele geaardheid of persoonlijke gevoelens, tenzij één of meerdere van deze kwalificaties uitdrukkelijk wordt opgenomen in de bepaling van de woonbehoeftigheid en voor zover dit gebeurt onder alle garanties en voorwaarden van de bescherming van de fundamentele rechten in internationaal en nationaal recht.
2. Bespoedigings- en begunstigingstussenkomsten leiden in de regel tot een ongelijke behandeling van de betrokken burgers en zijn principieel verboden. De bestuurder onthoudt zich van elke vorm van cliëntelisme of favoritisme.
3. De bestuurders waken erover dat de beginselen van de code tevens richtinggevend kunnen worden gemaakt ten aanzien van het management en het personeel dat bij de uitvoering van de opdrachten wordt betrokken.

Het bestuursorgaan bestaat uit maximaal vijftien [leden](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) waarvan maximaal twee derde van hetzelfde geslacht. De schaalgrootte is dus niet langer bepalend voor de vaststelling van het aantal bestuursmandaten in een woonmaatschappij. Verwacht wordt dat de vorming van de woonmaatschappijen tot schaalvergroting zal leiden met minder spelers op een ruimer werkingsgebied. Voor een evenwichtige vertegenwoordiging van lokale besturen in de bestuursorganen wordt een maximum aantal van vijftien bestuurders voorzien. Dit [quotum](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) is geïnspireerd op het maximumquotum voor de intercommunales. Dit quotum moet toelaten de vereiste expertise, nodig voor geïntegreerde SVK- en SHM-activiteiten, op te nemen in het bestuursorgaan. Bij fusie van of herstructurering tussen erkende woonorganisaties bij de oprichting van de WM’en of bij fusie of herstructurering van WM’en onderling kan een [hoger aantal bestuursleden](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) aangesteld blijven voor de duurtijd van de lopende mandaten. Dan mag u na de aanstelling van het eerste bestuursorgaan van de gefuseerde maatschappij geen nieuwe raadsleden aanstellen of mandaten van raadsleden verlengen zolang hun aantal te hoog is. Uiterlijk na de vervanging of verlenging van alle mandaten van de leden van het bestuursorgaan na samenstelling van het 1ste bestuursorgaan van de gefuseerde maatschappij moet aan alle voorwaarden worden voldaan. |
| **Aanvulling voor de onafhankelijke bestuurders (cf. draaiboek voor WM’en - bestuursorgaan)** |
|  |
| Maximaal twee leden kunnen als [onafhankelijk bestuurder](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) zetelen.  De algemene vergadering stelt onafhankelijke bestuurders op voordracht van het bestuursorgaan aan. Deze aanstelling kan pas gebeuren nadat eerst de niet-onafhankelijke bestuurders worden aangewezen.Voor de definiëring van het onafhankelijk karakter verwijst het Bestuursdecreet naar het ‘Wetboek van vennootschappen’. Het Wetboek van vennootschappen en verenigingen verwijst op zijn beurt naar de criteria uit de code voor deugdelijk bestuur die de Koning overeenkomstig artikel 3:6, §2, vierde lid Wetboek van vennootschappen en verenigingen aanduidt. De meest actuele versie hiervan is de ‘Belgische corporate governance code 2020’. Om als een onafhankelijk bestuurder gekwalificeerd te kunnen worden, moet de bestuurder aan de volgende [criteria](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) voldoen:1. geen lid zijn van het uitvoerend management of een functie uitoefenen als persoon belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap met betrekking tot deze positie;

 1. niet langer dan 12 jaar een mandaat hebben uitgeoefend als niet-uitvoerend bestuurder;

 1. geen deel uitmaken van het [leidinggevend personeel](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm), van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap met betrekking tot deze positie;

 1. noch tijdens zijn mandaat, noch gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming, enige betekenisvolle vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, buiten de vergoeding die zij ontvangen of hebben ontvangen als niet-uitvoerend bestuurder;

 1. a. geen aandelen bezitten, noch rechtstreeks of onrechtstreeks, noch individueel of in onderling overleg, die globaal een tiende of meer vertegenwoordigen van het kapitaal van de vennootschap of een tiende of meer van de stemrechten in de vennootschap ten tijde van de benoeming;

b. in geen geval zijn voorgedragen door een aandeelhouder die voldoet aan de voorwaarden omschreven onder punt (a); 1. geen betekenisvolle [zakelijke relatie](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) hebben of in het jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad met de vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, lid van de raad of lid van het leidinggevend personeel van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt;

 1. in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming geen partner of lid zijn of zijn geweest van het audit-team van de vennootschap of de persoon die de externe auditor van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon is, of was gedurende de laatste drie jaar voor de benoeming;

 1. geen lid zijn van het uitvoerend management van een andere vennootschap waarin een lid van het uitvoerend management van de vennootschap zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend bestuurder, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;

 1. geen [echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten](https://draaiboekwoonmaatschappijen.vmsw.be/Content/Woonmaatschappijen/Nieuw%20opgerichte/Bestuursorgaan.htm) tot de tweede graad hebben die in de vennootschap of in een daarmee verbonden vennootschap of persoon, een mandaat van bestuurder of lid van het uitvoerend management of persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel uitoefenen, of die behoren tot de andere gevallen, beschreven in de punten 1 tot 8, en met betrekking tot punt 2, tot drie jaar nadat het betreffende familielid zijn laatste mandaat beëindigde.
 |