

Handleiding Goed Bestuur

(versie 02/07/2024)



SPORT.
VLAANDEREN

INHOUD

SITUERING	4
Algemeen	4
Regelgeving	4
UITGANGSPUNTEN VOOR EVALUATIE	5
Algemeen	5
Website	5
Plan van aanpak	5
(HARDE) INDICATOREN	8
DIMENSIE TRANSPARANTIE	9
DIMENSIE DEMOCRATIE	21
DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE	31

De handleiding werd op 6 mei 2024 gepubliceerd. De latere aanvullingen staan in onderstaande tabel weergegeven.

Indicator	Aanpassing	Versie
3.12b	Toevoeging verduidelijking: uittreksel uit het strafregister als voorbeeld.	24/05/2024
2.1d, 3.1 en 3.3	Schrappen van de verwijzingen tot wijziging van de indicatoren "onder voorbehoud".	02/07/2024
1.6b	Aanpassing ter bijkomende verduidelijking: Het gaat hier om het huidige mandaat. Als startdatum mag is het ook goed dat enkel de maand van de start van het mandaat vermeld staat.	02/07/2024

Algemeen

De Vlaamse overheid stimuleert sinds 2017 Vlaamse sportfederaties om ‘goed (beter) te besturen’ (*Decreet erkenning en subsidiëring van de georganiseerde sportsector, juni 2016, gewijzigd mei 2022*). Dit past binnen een ruimer kader van ‘Good Governance’ waarvan ook een aantal andere elementen deel uitmaakt zoals matchfixing, ethisch handelen, (seksuele) integriteit, anti-doping, anti-corruptie ... en dat Europees en wereldwijd binnen de sportcontext het laatste decennium steeds meer aandacht krijgt.

Onderzoek en goede praktijken leren ons dat organisaties – sportfederaties – geholpen zijn met extra stimulansen en ondersteuning om tot verandering te komen. De Vlaamse overheid voert dit proces sedert begin 2017. De ‘[Code Goed Bestuur in Vlaamse sportfederaties](#)’ begeleidt de sportfederaties hierbij. De focus ligt daarbij op 4 dimensies: (1) Transparantie (= open en helder informeren), (2) Democratie (= ruime inspraak in en participatie aan beleidsprocessen), (3) Interne verantwoordelijkheid en controle (= mogelijkheid inbouwen van interne controleprocessen en verhinderen van machtsconcentratie en ongewenste beïnvloeding) en (4) Sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid. Via het decreet op de georganiseerde sportsector worden de eerste drie dimensies concreet gestimuleerd via een aantal indicatoren die de sportfederaties op eigen ritme kunnen implementeren en evalueren.

Naar aanleiding van een wijziging van het decreet georganiseerde sportsector wijzigden een aantal aspecten vanaf 2023. De 14 zachte indicatoren, als geheel, verdwenen als inspanningsverbintenis, die meetelde voor subsidie binnen de kwaliteitskorf. Een aantal van de zachte indicatoren was reeds gelinkt aan de harde indicatoren, een aantal kreeg een plaats binnen de harde indicatoren als deelindicator bij een bestaande overeenstemmende harde indicator of werd toegevoegd als volledig nieuwe harde indicator. Hierdoor wordt, sinds werkingsjaar 2023, goed bestuur geëvalueerd op basis van **36** (harde) indicatoren (voordien 29).

Regelgeving

Een subsidie goed bestuur kadert binnen volgende regelgeving:

- Decreet van 10 juni 2016 houdende de erkenning en subsidiëring van de georganiseerde sportsector (gewijzigd bij decreet van 20 mei 2022)
Art.16 §3 3° korf kwaliteitsprincipes
- Besluit van de Vlaamse Regering van 16 september 2016 tot vaststelling van de algemene erkennings- en subsidiëringvoorwaarden voor de georganiseerde sportsector (het laatst gewijzigd bij besluit van 9 september 2022)
Art.1 definities
Art.11 + 14-16 + 18: kwaliteitskorf unisportfederaties – goed bestuur
Art. 18/1 + 18/4-18/7: kwaliteitskorf multisportfederaties – goed bestuur
Bijlagen: 4/HI

Je vindt de regelgeving en het scoreformulier op het digitaal platform Van Sport Vlaanderen in de rubriek ‘Begeleidende informatie decreet’, op onze [website](#).

¹ Basiswerk ‘[Goed Bestuur in Vlaamse sportfederaties, Een voorstel tot Code en Indicatoren](#)’, Eindrapport van de studie in opdracht van Sport Vlaanderen van de onderzoekers Arnout Geeraert en Edith Drieskens.

Algemeen

Goed Bestuur als aandachtspunt opnemen in het beleidsplan, is geen verplichting. De sportfederatie die dat wel doet, versterkt de intentie en het engagement om rond dat thema actie te ondernemen. Hierbij kan de sportfederatie op basis van haar beginsituatie, keuzes maken binnen de 36 (harde) indicatoren (HI). Als sportfederatie doe je dit niet omdat er subsidies aan vast hangen, maar wel omdat je erin gelooft en het dus belangrijk is om:

- wat je reeds hebt bereikt te behouden én waakzaam te zijn dat er blijvend aandacht en opvolging voor is,
- wat je nog niet bereikt hebt - maar als haalbaar ziet - proberen te realiseren, én
- wat je als moeilijk te realiseren, maar relevant ziet, proberen bespreekbaar te maken.

Website

Idealiter heeft de website van de sportfederatie een sectie die gewijd is aan '(goed) bestuur'. Daar kan je als sportfederatie de meeste van de verwachte zaken onderbrengen. Dat zorgt voor duidelijkheid naar zowel de gebruikers van de website als de medewerkers van de sportfederatie. Onder meer denken we daarbij aan: samenstelling actuele bestuur, organigram, rooster van aan- en aftreden, de vermelding van de functies bij de bestuurders en het personeel, de begindata en eindjaren van de termijnen van de mandaten van de bestuurders, competentieprofielen bestuurders ...

Plan van aanpak

a. Inleiding

De evolutie naar 36 indicatoren in 2023 ging ook gepaard met een aantal wijzigingen bij bestaande indicatoren. Met de nodige aandacht bij deze nieuwe en gewijzigde indicatoren voor een gelijke berechtiging over de federaties heen, werden de scores voor 2023 toegekend.

Om de overgang naar de toepassing van de nieuwe en aangepaste indicatoren in de sportfederatie te begeleiden, kreeg de sportfederatie waar nodig een voorwaarde/bindende bemerking mee (via feedback vanuit Sport Vlaanderen via het scoreformulier) om richting 2024 verder te evolueren om volwaardig te voldoen aan de betreffende indicatoren. Dit betekent dat de sportfederatie in 2024 aan de vooropgestelde voorwaarden/bindende bemerkingen zal moeten voldoen om positief te blijven scoren op de desbetreffende indicatoren. Met vragen over de voorwaarden/bindende bemerkingen die voor jouw sportfederatie werden opgenomen in het scoreformulier kan je steeds terecht bij je dossierbeheerder.

De invoering van nieuwe indicatoren en wijzigingen bij bepaalde bestaande indicatoren betekenden concreet dat de scores van de sportfederaties globaal (licht) dalen, maar geeft ook richting om bepaalde aspecten van "Goed Bestuur" scherper te zetten in jouw sportfederatie.

b. Score

- Resultaat op een bepaalde indicator = ja/nee = score 1/0.
- Indien de HI opgebouwd is uit deelindicatoren krijg je een deelscore (bv. 0,25 - 0,33) op een deelindicator. De som van al die deelscores is dan de score op de HI zelf (max.= 1).
 - Let wel: soms kan je enkel op een deelindicator scoren, indien je op een andere deelindicator (binnen dezelfde hoofdindicator) ook scoort.
- Als gemeenschappelijke basis voor een positieve score op een indicator geldt de beschrijving in de tekst van de indicator én de aanvullende verduidelijking vermeld onder elke indicator.
- Resultaat op de 36 (harde) indicatoren over de 3 dimensies (Transparantie, Democratie en Interne controle en verantwoording) is de som van alle scores op de HI (max = 36) die omgezet wordt in een percentage op 100. Ook per dimensie wordt er een deelpercentage weergegeven.
- Tool: een blanco-scoretabel kan je terugvinden op deze [webpagina](#).

c. Proces

- De sportfederatie tracht een en ander te optimaliseren voor zover zij dat wenst en voor de indicatoren waarvoor ze progressie mogelijk en haalbaar acht. Personeel en bestuur nemen hiervoor samen initiatief. Uitgangspunt daarbij is de feedback (beoordeling) (van de dossierbeheerder van Sport Vlaanderen) over het vorige jaar + de score verbonden aan de jaarlijkse 'foto - momentopname'.
- In de loop van het jaar kunnen sportfederatie en de dossierbeheerder (begeleidende rol) voldoende overleg plegen om een en ander op te volgen, advies te geven, vragen te stellen, aandachtspunten te signaleren....
- Op het einde van het werkingsjaar (december X/ januari X+1) zal de dossierbeheerder het resultaat op de HI meten en communiceren aan de sportfederatie. Het meetmoment is een momentopname. Een sportfederatie kan in de loop van het jaar goed bezig zijn, doch op het moment van de evaluatie bepaalde zaken niet scoren, bijvoorbeeld omdat bepaalde zaken niet werden opgevolgd, gegeven feedback niet werd gebruikt, verslaggeving onvoldoende punctueel is, publicatie van documenten laattijdig gebeurt, Voor bepaalde indicatoren kan Sport Vlaanderen eisen dat een accurate opvolging doorheen het jaar (door de sportfederatie) noodzakelijk is om te kunnen scoren op het meetmoment.
- Voor het meetmoment Goed Bestuur op het einde van het jaar, maakt de dossierbeheerder van Sport Vlaanderen gebruik van:
 - de actuele weergave van de website van de sportfederatie;
 - de beschikbare documenten en publicaties van de sportfederatie van het afgelopen jaar (bv. beleidsplan, jaarplan) en over het vorige jaar (bv. jaarverslag over jaar X-1, statuten, reglementen);
 - verklaringen van de sportfederatie tijdens het gesprek tussen sportfederatie en dossierbeheerder;
 - het met feedback gestoffeerde beoordelingsdocument van een (de) vorige evaluatie(s) van Goed Bestuur.

Zaken die te gevoelig liggen of verslagen die privé-informatie bevatten, welke niet vatbaar zijn voor publicatie, vormen onderwerp van een gesprek met de dossierbeheerder (bv. bepaalde zaken uit evaluatie bestuur, verslag functioneringsgesprek).

- Na feedback van de sportfederatie vult de dossierbeheerder het beoordelingsformulier in met scores, argumentatie en feedback. De scores van de dossierbeheerder kan vervolgens onderworpen worden aan een eventuele gelijkberechtigingscontrole over de sportfederaties heen.
- De score die jullie finaal ontvangen van jullie dossierbeheerder wordt tot slot geïntegreerd in de definitieve subsidieberekening van de algemene werkingssubsidie voor het jaar X+2.

(HARDE) INDICATOREN

Deze handleiding belicht de afzonderlijke indicatoren uit de drie dimensies. Elke 'indicatorfiche' omvat volgende zaken:

- 1) De **formulering van de indicatoren en deelindicatoren** zoals opgenomen in het [besluit van de Vlaamse Regering](#) van 16 september 2016 tot vaststelling van de algemene erkennings- en subsidiëringsvoorwaarden voor de georganiseerde sportsector (het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 juni 2024)². Uit deze formulering volgen de minimale vereisten die in de indicator vervat zijn om al dan niet te scoren op (een deel van) de indicator. Ze vormen de kern van de (deel)indicator = wat minstens in orde moet zijn. Dus elk woord telt!
- 2) Hierbij aansluitend, indien noodzakelijk, wordt een **verduidelijking** toegevoegd. Het zijn zaken die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de minimale vereisten. Ze zijn niet vrijblijvend en dus medebepalend om te kunnen scoren. Een verduidelijking wordt toegevoegd:
 - als bepaalde woorden voor interpretatie vatbaar zijn
 - om aan te geven dat je maar op deelindicator kan scoren indien je voldoet aan bepaalde andere deelindicatorDeze verduidelijking vat niet alle mogelijke situaties, maar focust op mogelijke en meest voorkomende vragen of interpretaties
- 3) De rubriek "**NVT?**" (niet van toepassing?) wordt alleen ingevuld indien er een mogelijkheid bestaat dat de sportfederatie in bepaalde situaties op een bepaalde (deel)indicator niet kan scoren.
- 4) Voorts bevat de fiche soms ook nog **meer informatie**. Dit gaat verder dan wat volgens het decreet of de regelgeving wordt gevraagd. Ze worden geformuleerd om:
 - de kwaliteit te bevorderen;
 - te verwijzen naar een relatie met andere indicatoren.De tekst onder "meer informatie" bevat een mix van suggesties en toelichtingen. De suggesties sluiten aan bij de 'geest van goed bestuur' en de toelichtingen bij de indicatoren in het 'Eindrapport Goed Bestuur in Vlaamse sportfederaties' (A. Geeraert & E. Drieskens, 2016). Ze zijn volledig vrijblijvend en hebben geen invloed op de scores.



: Als in de indicator het woord "document" wordt gebruikt, gaat dit over een 'geldend' document m.a.w. juridisch afdwingbaar op wie het van toepassing is en dus op het correcte bevoegde niveau beslist.

² Bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 juni 2024 werd een wijziging opgenomen voor (deel)indicatoren 2.1d, 3.1 en 3.3.

DIMENSIE TRANSPARANTIE

Indicator	1.1 De organisatie publiceert haar statuten³, interne reglementen⁴, organigram en sportregels op haar website. Deze documenten zijn gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	
Deelindicatoren	a. Publiceert de organisatie de meest recente versies van de statuten, interne reglementen, organigram, sportregels op haar website?	b. Zijn die documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?
Verduidelijking	Voor multisportfederaties: dit moet minstens aanwezig zijn voor de 5 sporttakken van de sporttakkenlijst waar de sportfederatie minstens 1.000 leden heeft, indien in deze sporttakken competitie wordt georganiseerd. Indien een multisportfederatie voor geen enkele sporttak (recreatieve) competitie aanbiedt, wordt aanvaard dat zij geen sportregels publiceren. De andere elementen (statuten, interne reglementen, organigram) moeten wel gepubliceerd zijn om te voldoen aan deze indicator.	Publiek toegankelijk dus ook niet via een login voor een selectief publiek. Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort.
NVT?	/	/

³ Statuten worden beschouwd als de 'grondwet' van een organisatie. Goed bestuur houdt onder andere in dat men een aantal elementen in die 'grondwet' vastlegt.

⁴ De actuele vzw-wetgeving spreekt van 'Intern Reglement', daar waar vroeger 'Huishoudelijk Reglement' (HR) gangbaar was en ook 'Reglement van Inwendige Orde' werd gebruikt. Deze termen dekken dezelfde lading en worden door organisaties nog altijd door elkaar gebruikt. Dat vormt voor de beoordeling geen probleem.

Indicator	1.2 De organisatie publiceert haar beleidsplan en bijhorende begroting op haar website. Dat document is gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	
Deelindicatoren	a. Publiceert de organisatie haar beleidsplan en begroting op haar website?	b. Is dat document voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?
Verduidelijking	Huidige Beleidsplan m.b.t. het subsidiejaar: -Luik 1 -Luik 2 of samenvatting van luik 2 De begroting waarnaar verwezen wordt in deze indicator, is de meerjarenbegroting. Dit betekent dat voor de verschillende jaren, van de beleidsperiode de begrotingscijfers zichtbaar moeten zijn.	Publiek toegankelijk dus ook niet via een login voor een selectief publiek. Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort.
NVT?	/	/

Indicator	1.3 De organisatie publiceert het jaarverslag op de website. Dat document is gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.		
Deelindicatoren	a. Publiceert de organisatie het meest recente jaarverslag?	b. Publiceert de organisatie de jaarverslagen van de 4 voorgaande jaren?	c. Zijn deze documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?
Verduidelijking	Recent = Jaar X-1 Het jaarverslag is een document waarmee aan belanghebbenden verslag wordt uitgebracht over enerzijds de inhoudelijke werking van de sportfederatie en anderzijds de financiële gegevens gelinkt aan deze inhoud.	4 voorgaande jaren = X-1 tot X-4 Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort.	Publiek toegankelijk dus ook niet via een login voor een selectief publiek. Je kan niet op c scoren als je niet op a en b scoort.
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Het jaarverslag omvat idealiter:
 - missie en visie
 - strategische doelstellingen en hoe deze werden bereikt
 - financiële jaarrekening en balans
 - werking interne comités
 - rapport over evenementen en kampioenschappen
 - actuele samenstelling bestuur
 - bestuurdersprofielen (indien gewijzigd)
 - verslag over de vergoeding, beloning of honorering van de leden van het bestuursorgaan (incl. onkostenvergoedingen)⁵ (zie HI 1.7)
 - rapportering over de samenstelling van het bestuur en in het bijzonder over de aanstelling/mandaten van externe bestuurders
 - rapportering over de belangenconflicten bestuurders⁶, alsook over de verklaringen en de goedgekeurde besluiten daaromtrent (zie HI 1.8)

⁵ Omdat bestuurders statutair gezien hun functie veelal zonder verloning (bv. zitpenning) uitvoeren, betreft hier meestal de weergave van de onkosten die bestuurders eventueel vergoed krijgen (bv. verplaatsing-, reiskost-, maaltijdvergoeding ...).

⁶ Indien geen belangenconflicten kunnen vermeld worden "Er waren dit jaar geen belangenconflicten binnen het bestuursorgaan".

- rapportering over belangrijke nevenfuncties⁷ van bestuurders
- rapportering over de risico's en onzekerheden waarmee de sportfederatie wordt geconfronteerd en hoe men deze tracht te beheersen.
- rapportering over de werking m.b.t. goed bestuur (zie HI 1.9)
- ev. nog andere zaken die noodzakelijk zijn om te scoren op andere HI als men daarop wil inzetten

⁷ Functies die relevant zijn m.b.t. het feit dat iemand zetelt in het bestuursorgaan en waarvan het interessant is voor het publiek (leden, sportbeoefenaars, andere) dat daarover transparantie is: (1) functies binnen de sporttak zelf zoals zetelen in raden van bestuur van clubs, commissies, (inter)nationale federatie, trainer zijn van een belangrijke sporter ... of (2) andere functies waarmee men een bestuurlijke link kan maken of die van invloed zou kunnen zijn op bestuur/beleid, zoals b.v. bedrijf dat optreedt als sponsor of leverancier ...

Indicator	1.4 De organisatie publiceert een publieke versie van de notulen van het bestuursorgaan op haar website. Om redenen van privacy of discretie is volledige transparantie soms niet aangewezen. Die documenten zijn eenvoudig terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.		
Deelindicatoren	a. Publiceert de organisatie een publieke versie van de notulen van het bestuursorgaan op haar website? Om redenen van privacy of discretie kan volledige transparantie soms niet aangewezen zijn.	b. Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en (motivering van) de beslissingen weer?	c. Wordt een publieke versie van de notulen van alle vergaderingen van de raad van bestuur van de afgelopen 12 maanden gepubliceerd?
Verduidelijking	Doorheen het jaar regelmatige publicatie van de notulen.	Je kan niet op b scoren als niet op a scoort. Motivering indien relevant voor de inhoud.	
NVT?	/	/	/

Meer informatie

Aangezien het soms onduidelijk is of een bepaald punt op de agenda een bespreking of beslissing vraagt, kan je werken met vaste rubrieken in de agenda:

- ter info
- ter consultatie
- te beslissen

Indicator	1.5 De organisatie publiceert de notulen van de algemene vergadering op de website.		
Deelindicatoren	a. Publiceert de organisatie de notulen en resultaten van de stemmingen van de algemene vergadering op haar website?	b. Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de resultaten van de stemmingen weer?	c. Publiceert de organisatie de notulen van de algemene vergaderingen die de afgelopen 4 jaar plaatsvonden?
Verduidelijking	<p>'Resultaat van stemming' omvat de beslissing en indien van toepassing het numerieke resultaat.</p> <p>Het numerieke resultaat kan verschillende vormen aannemen: effectieve aantal numerieke stemmen (ja-nee-onthouden), unaniem, bij meerderheid/minderheid (bv. via tonen van groene en rode kaarten), ingetrokken of niet behandeld.</p>	Je kan niet op b scoren als niet op a scoort.	<p>Indien er 2 algemene vergaderingen per jaar doorgaan wil dit zeggen dat er in principe 8 verslagen gepubliceerd staan. Enige uitzondering kan zijn dat de notulen van de laatste algemene vergadering indien deze in december valt nog niet gepubliceerd staan.</p> <p>Indien er maar één algemene vergadering per jaar doorgaat en het verslag nog niet werd goedgekeurd door de algemene vergadering, wordt een voorlopig verslag onder voorbehoud van goedkeuring verwacht.</p>
NVT?	/	/	/

Indicator	1.6 De website van de organisatie vermeldt de actuele samenstelling van het bestuursorgaan en vermeldt voor elk lid van het bestuursorgaan de startdatum en het jaar van het einde van het mandaat. Als dat van toepassing is, vermeldt de website ook het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten.		
Deelindicatoren	a. Vermeldt de website van de organisatie de actuele samenstelling van het bestuursorgaan?	b. Wordt voor elk lid van het bestuursorgaan de startdatum en het jaar van het einde van het mandaat vermeld?	c. Wordt het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten vermeld (als dat van toepassing is)?
Verduidelijking	<p>Naam én functie van elke bestuurder moet vermeld staan.</p> <p>Alle functies voorzien in statuten en IR moeten vermeld staan.</p>	<p>Het gaat hier om het huidige mandaat. Als startdatum is het ook goed dat enkel de maand van de start van het mandaat vermeld staat.</p> <p>Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort.</p> <p>Indien onbeperkte duurtijd mandaat dient wel de startmaand te worden vermeld.</p>	<p>Je kan niet op c scoren als je niet op a en b scoort.</p> <p>De voorgaande mandaten als bestuurder moeten gepubliceerd staan op de website in functie van het zichtbaar maken van een aaneengesloten zittingsperiode (waarbij ook duidelijk is dat dit niet langer dan 12 jaar kan zijn als de sportfederatie ook wil voldoen aan HI 2.4).</p>
NVT?	/	/	Indien er voor geen enkel bestuurslid een vorig mandaat is en je op a en b scoort.

Indicator	1.7 De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de vergoeding, beloning of honorering van de leden van het bestuursorgaan.
Deelindicator	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de vergoeding, beloning of honorering van de leden van het bestuursorgaan?
Verduidelijking	Dit gaat over alle vormen van (onkosten)vergoeding (vergoeding voor prestaties, vergoeding van onkosten, in natura). Er moet minimaal verslaggeving terug te vinden zijn over het totaalbedrag.
NVT?	

Indicator	1.8 De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten.
Deelindicator	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten?
Verduidelijking	<p>Indien zich geen belangenconflicten voordeden, vermeldt de sportfederatie dit ook.</p> <p>Om onduidelijkheid/onzekerheid bij de leden te voorkomen rapporteert het bestuur altijd in het jaarverslag, ongeacht of er belangenconflicten waren of niet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Indien er geen zijn voorgekomen, kan een formulering als <i>“Er waren het voorbije jaar geen belangenconflicten binnen het bestuursorgaan.”</i> volstaan. ○ Indien er wel zijn voorgekomen, verwachten leden dat het bestuur rapporteert welke die conflicten waren en welke beslissing het bestuur nam. De federatie kan hierbij beslissen als zij dit nodig achten om bepaalde informatie bewust niet te publiceren om de anonimiteit van de informatie bij (bepaalde) belangenconflicten te waarborgen. <p>Rapporteren betekent vermelden in het jaarverslag dat aan de algemene vergadering wordt voorgelegd of in het jaarverslag dat op de website staat.</p>
NVT?	

Meer informatie

- Je behandelt deze indicator best samen met HI. 3.10.
- Het bestaan van een belangenconflict of tegenstrijdig belang op zich, is geen fout. De wijze waarop men er goed, dan wel slecht mee omgaat, is bepalend of men al dan niet een fout begaat. Een goede procedure en communicatie is hierin cruciaal.

Indicator	1.9 De organisatie rapporteert in het jaarverslag over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties op basis van de harde indicatoren. De organisatie licht de gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code beargumenteerd toe, volgens het ‘pas toe of leg uit’-principe. De organisatie geeft aan welke wijzigingen inzake goed bestuur in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd.		
Deelindicatoren	a. Werd in het laatst verschenen jaarverslag gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties? Daarbij wordt minstens gerapporteerd over het globale resultaat en het resultaat voor elke van de 3 dimensies.	b. Licht de organisatie de gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code beargumenteerd toe, volgens het ‘pas toe of leg uit’-principe?	c. Geeft de organisatie in het jaarverslag aan welke wijzigingen inzake goed bestuur, op indicatorniveau, in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd?
Verduidelijking		Het gaat over een bewuste keuze van de sportfederatie om af te wijken van de code. Indien er geen afwijkingen zijn, dient dit ook in het jaarverslag vermeld te worden.	Met indicatorniveau wordt bedoeld dat minstens inhoudelijk duidelijk moet zijn op welke indicator(en) de wijzigingen aangaande goed bestuur betrekking hebben.
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Je kan het door Sport Vlaanderen afgeleverde beoordelingsblad goed bestuur integraal projecteren of als bijlage toevoegen aan het jaarverslag naast de samenvattende (deel)scores in het verslag zelf om te scoren op 1.9a.
- Een mogelijke en handige weergave van bovenstaande rapportering over de HI, is een tabelvorm waarin alle indicatoren voorkomen met daarnaast de mogelijkheid om voor elk jaar van de beleidsperiode aan te duiden wat van toepassing is, bv. aan de hand van gekleurde cellen (gerealiseerd – bezig – gepland – afwijking). De verandering van kleur over de jaren heen geeft zo ook een antwoord op deelindicator 1.9c.
- Als er op bepaalde indicatoren jaar na jaar niet gescoord wordt, bekijk dan of het niet gaat om een ‘bewuste afwijking’ en neem die indicatoren desgevallend in het jaarverslag op volgens het “pas toe of leg uit” principe.

Indicator	1.10 De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten sportclubs.		
Deelindicatoren	a. De organisatie publiceert op haar website het aantal aangesloten sportclubs.	b. De organisatie publiceert op haar website per aangesloten sportclub de volgende informatie: naam, website, adres en e-mail.	c. De organisatie publiceert per aangesloten sportclub het competitieve en/of recreatieve aanbod
Verduidelijking	De publicatie van het actueel aantal of van een lijst volstaat. Als je scoort op b scoor je zeker op a.	Het is de actuele informatie per aangesloten sportclub dat gepubliceerd moet staan.	Er moet een minimale verwijzing op de website van de sportfederatie zelf staan. Dus louter voor deze info laten doorklikken naar bv. de website van de sportclub is onvoldoende. Afhankelijk van de sporttak kan de sportfederatie overwegen welke verwijzing het meest relevant is om op te nemen (bv. discipline(s) en/of leeftijdscategorieën en/of recreatieve/competitieve beoefening en/of ...), maar er moet meer vermeld staan dan enkel de sporttak. Gezien de eigenheid van bepaalde MSF kan de vermelding van sporttakken of sporten volstaan.
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Door een gerichte publicatievorm te kiezen kan je ervoor zorgen dat je vlotte actualisaties mogelijk maakt. Het gebruik van de Sportdatabank van Sport Vlaanderen op de eigen website biedt grotendeels een oplossing om te voldoen aan deze indicator op voorwaarde dat de Sportdatabank geïntegreerd wordt in de eigen website (kaartje met linken naar de sportclubs) en alle gegevens ingevuld en up-to-date zijn.

Indicator	1.11 De website van de organisatie vermeldt de integrale inhoud en een samenvatting van de verzekeringspolissen die de organisatie heeft afgesloten voor haar sporters en andere belanghebbenden.	
Deelindicatoren	a. De organisatie publiceert op haar website de integrale inhoud van de polissen die ze heeft afgesloten voor haar sporters en andere belanghebbenden.	b. De organisatie publiceert op haar website een heldere samenvatting over de inhoud van de polissen die ze heeft afgesloten voor haar sporters en andere belanghebbenden.
Verduidelijking	<p>Minimaal de verzekeringspolissen Burgerlijke Aansprakelijkheid (BA), Lichamelijke ongevallen (LO).</p> <p>Indien er een polis Bestuurdersaansprakelijkheid moet die voor deze HI niet op website staan (zie HI 3.13).</p>	<p>Minimaal de verzekeringspolissen Burgerlijke Aansprakelijkheid (BA), Lichamelijke ongevallen (LO).</p> <p>Indien er een polis Bestuurdersaansprakelijkheid moet de samenvatting voor deze HI niet op website staan (zie HI 3.13).</p> <p>De samenvatting moet de meest courante verzekeringsaspecten bevatten nl. algemene voorwaarden, bijzondere voorwaarden, uitsluitingen, franchise...</p>
NVT?	/	/

Meer informatie

- Je kan bij de verzekeringsmaatschappij informeren naar een heldere samenvatting van de afgesloten polis(sen) die een correcte weergave geeft van de inhoud van de door de sportfederatie afgesloten verzekeringspolissen.
- Wanneer je de documenten publiceert op de website voeg je voor een snelle toegankelijkheid best de basisgegevens nl. over welke verzekering gaat het en op wie zijn ze van toepassing, toe in de titel.
- Het is ook aan te raden om ook andere polissen die nuttig zijn voor de sporters en stakeholders te publiceren zodat ook deze vlot raadpleegbaar zijn.

DIMENSIE DEMOCRATIE

Indicator	2.1 Het bestuursorgaan stelt op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie de gewenste profielen van de leden van het bestuursorgaan op. Die worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.			
Deelindicatoren	a. Bestaat er een document waarin voor elke bestuursfunctie die opgenomen is in de statuten of het intern reglement, de bestuurstaken, verantwoordelijkheden, gevraagde achtergrond en gevraagde competenties zijn beschreven?	b. Worden deze profielen, afzonderlijk of in hun totaliteit, gemotiveerd op basis van de in het document beschreven rol van het bestuur en het geheel van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie?	c. Zijn deze profielen goedgekeurd door de Algemene Vergadering?	d. Bestaat er een document dat bepaalt dat het bestuursorgaan de reële en de gewenste profielen periodiek (minstens elke vier jaar) of wanneer een bestuursmandaat vacant wordt, evalueert?
Verduidelijking	<p>Alle bestuurders moeten gedekt zijn met een bestuurdersprofiel: een specifiek profiel indien een statutaire functie/functie opgenomen in het intern reglement of een algemeen profiel indien geen specifieke functie.</p> <p>Een erkende sportfederatie moet minstens vijf bestuursleden hebben (decretale erkenningsvoorwaarde).</p> <p>Hoewel er een verschil is tussen taken en bevoegdheden, kunnen die twee elementen samengenomen worden in het profiel. Hetzelfde geldt voor achtergrond en competenties.</p>	<p>Je kan maar scoren op b als je op a scoort.</p> <p>Eén motivering voor de verschillende profielen is voldoende.</p>	<p>Je kan maar scoren op c als je op a scoort.</p> <p>De goedkeuring van de verschillende profielen moet vermeld worden in de notulen van de algemene vergadering.</p>	<p>Je kan maar scoren op d als je op a scoort.</p> <p>De sportfederatie moet in het document de keuze (periodiek of wanneer een bestuurdersmandaat vacant wordt) verankeren die ze maken om de evaluatie van de reële en de gewenste profielen te voorzien.</p> <p>NB. Indien gewerkt wordt met een benoemingscomité kan dit orgaan de evaluatie doen, maar er moet nog steeds een bekrachtiging zijn door het bestuursorgaan.</p>
NVT?	/	/	/	

Meer informatie

- Het kan voorvallen dat geen enkele kandidaat voldoet aan het uitgeschreven profiel voor een bepaalde functie. Je kan deze situatie voorzien door op voorhand een optie in het document op te nemen indien deze situatie zich zou voordoen.
- Ondanks dat de profielen voor een deel uit algemene elementen bestaat, is het voor de eigen werking relevant om de profielen een eigen karakter te geven dat aansluit bij de specifieke situatie van uw sportfederatie en bij wat uw sportfederatie belangrijk vindt.
- Via profielen van de bestuursleden kan je ook duidelijk richting geven aan de rol van bestuurders binnen jouw sportfederatie en in relatie met de directie (van adviserende, toezichthoudende, controlerende tot operationele taken in kleinere sportfederatie) en kan je de gewenste professionele (boekhouden en financiën, juridische zaken, humanresourcesmanagement, marketing en communicatie en sporttechnische zaken), generische vaardigheden (onderhandelingsvaardigheden, ervaring in het verwerven van sponsorgelden, bestuurservaring,...), persoonlijke competenties (communicatief, leiderschap, brugfiguur, kritisch, ...) of maatschappelijke functies (bedrijfswereld, politiek, sportsector,...) van de bestuurders beschrijven.
- Denk ook aan demografische kenmerken, zoals gender, leeftijd en etniciteit.

Indicator	2.2 Het bestuursorgaan legt de procedures vast voor het opstellen van de agenda voor elke vergadering, het verloop van de vergadering en de goedkeuring van besluiten. De voorzitter van het bestuursorgaan ziet toe op de correcte navolging van deze procedures.	
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een document waarin de procedure voor het opstellen van de agenda voor elke vergadering, het verloop van de vergadering en de goedkeuring van besluiten is vastgelegd?	b. Wordt de toezichthoudende rol van de voorzitter op deze procedure vastgelegd in het document?
Verduidelijking		Je kan maar scoren op b als je op a scoort.
NVT?	/	/

Meer informatie

- Om duidelijkheid te geven voor de organisatie en externen is het aangeraden al deze informatie in één document te bundelen waarbij alle stappen chronologisch weergegeven worden, de methodologie afgebakend wordt en de rol van diverse actoren erin weergegeven wordt.
- Het is goed om wie een rol speelt in die procedures ook op te nemen in taakafbakeningen van bestuurders, die zijn opgenomen in een intern reglement, een gedragscode voor het bestuur en/of de profielen van bestuurders.
- De procedures voor het verloop van de vergadering kunnen de duurtijd van de vergaderingen vastleggen en waarborgen dat aan elk te bespreken item voldoende discussietijd wordt toegewezen. De te bespreken items op de agenda van het bestuursorgaan kunnen een breed spectrum aan topics bevatten, maar ze moet daarbij in principe steeds zijn gerelateerd zijn aan de strategische doelstellingen van de organisatie.

Indicator	2.3 De organisatie bepaalt zowel voor het bestuursorgaan als voor de algemene vergadering een gepast quorum.
Deelindicator	Beschikt de organisatie over een document waarin zowel voor het bestuursorgaan (in het intern reglement of in de statuten) als voor de algemene vergadering (in de statuten) een aanwezigheidsquorum is vastgelegd, voor alle items waarvoor het orgaan bevoegd is?
Verduidelijking	Een aanwezigheidsquorum bepaalt hoeveel stemgerechtigde leden (effectief aanwezig of vertegenwoordigd) aan de vergadering moeten deelnemen om wettig te beraadslagen en besluiten te nemen. Het is dus een aanwezigheidsdrempel en geen stemmingsdrempel die ook meestal bepaald is. Voldoen aan de wettelijke verplichting uit het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) is onvoldoende aangezien deze slechts voor beperkt aantal bevoegdheden een quorum bepaalt.
NVT?	/

Meer informatie

- De sportfederatie kan vrij een gepast quorum voor het bestuursorgaan en de algemene vergadering bepalen, maar moet daarbij wel rekening houden met de voorwaarden in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) inzake statutenwijziging.

Indicator	2.4 De organisatie beperkt de mandaten van de leden van het bestuursorgaan in de tijd en zorgt ervoor dat de maximale aaneengesloten zittingsperiode niet langer is dan 12 jaar.
Deelindicator	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat er voor bestuursfuncties een maximale aaneengesloten zittingsperiode van 12 jaar geldt?
Verduidelijking	<p>Bestuurders kunnen langer dan 12 jaar een bestuursfunctie vervullen, zij het wel mits een onderbreking van ten minste de duur van een mandaat.</p> <p>De tussentijdse vervanging of het invallen van een bestuurslid geldt ook als mandaat.</p> <p>De aaneengesloten zittingsperiode staat los van (opeenvolgende) functies waarvoor een bestuurslid verkozen is bv. een bestuurder met als functie voorzitter gedurende 8 jaar gevolgd door een periode van gewoon bestuurslid gedurende opnieuw 8 jaar geeft een aaneengesloten periode van 16 jaar en is niet ok.</p>
NVT?	/

Meer informatie

- Aan alle bestuurders dient niet dezelfde beperking inzake zittingsperiode opgelegd te worden, als maar voor alle bestuurders de maximale aaneengesloten zittingsperiode van 12 jaar niet overschreden wordt.

Indicator	2.5 De organisatie stelt een gefaseerd rooster van aftreden in voor de leden van het bestuursorgaan, waardoor telkens maar een deel van de leden vervangen wordt en de continuïteit van het bestuur gewaarborgd blijft.
Deelindicator	Heeft de organisatie een rooster van aan- en aftreden voor alle bestuursfuncties waarin is vastgelegd dat telkens maar een deel van de leden vervangen wordt?
Verduidelijking	Deze indicator bestaat uit twee elementen, die beide in orde moeten zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Een schematisch rooster van aan- en aftreden van de bestuurders, met daarin ook de functies van de bestuursleden. 2. Bepalingen in de statuten of het intern reglement waaruit volgt dat telkens maar een deel van de leden vervangen wordt.
NVT?	/

Meer informatie

- Een schematische weergave van dit rooster (tabel) is wenselijk om duidelijk aan te geven welke leden/functies in welke jaren (ook over de beleidsperiode heen) aan- of aftreden.
- Je kan deze indicator combineren met HI 1.6 (actuele samenstelling bestuursorgaan op de website). Bestuurders die sleutelfuncties vervullen in de raad van bestuur (bv. voorzitter, secretaris of penningmeester) kan men beter niet in hetzelfde jaar laten aftreden.

Indicator	2.6 Het bestuursorgaan vergadert minstens 5 keer per jaar.
Deelindicator	Heeft het bestuursorgaan minstens 5 keer vergaderd de voorbije 12 maanden?
Verduidelijking	De sportfederatie moet kunnen aantonen dat de vergaderingen in de praktijk hebben plaatsgevonden. Bijgevolg zijn er van elke vergadering notulen ter beschikking.
NVT?	/

Meer informatie

- Door een koppeling van deze vergadering aan het werkplan te voorzien zorg je ervoor dat de nodige te bespreken zaken conform HI 3.11. zeker op de agenda staan.

Indicator	2.7 De organisatie stelt een gestandaardiseerde introductieprocedure in voor nieuwe leden van het bestuursorgaan zodat alle leden voldoende kennis hebben over de organisatie en haar omgeving.			
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een document waarin een gestandaardiseerde introductieprocedure voor nieuwe bestuurders is vastgelegd?	b. Voorziet deze procedure in een individueel gesprek met de voorzitter van het bestuursorgaan?	c. Bepaalt de procedure dat elk nieuw lid van het bestuursorgaan een benoemingsbrief ontvangt waarin wordt beschreven op basis van welk profiel het lid werd aangezocht?	d. Voorziet de procedure dat elk nieuw lid een exemplaar van de statuten, het intern reglement, het meerjarenbeleidsplan en informatie over de bestuurdersaansprakelijkheid ontvangt?
Verduidelijking		<p>Je kan maar scoren op b indien je op a scoort.</p> <p>Voorzitter of in opdracht van de voorzitter met een ander bestuurslid of directielid (indien deze daarvoor mandaat krijgt van het BO).</p> <p>Er mogen geen drempels ingebouwd zijn om het gesprek te laten doorgaan (bv. enkel op aanvraag van de nieuwe bestuurder is een drempel die niet conform deze HI is).</p>	<p>Je kan maar scoren op c indien je op a scoort.</p> <p>Je kan hier enkel op scoren indien er een bestuurdersprofiel is.</p>	<p>Je kan maar scoren op d indien je op a scoort.</p>
NVT?	/	/	/	/

Meer informatie

- Indien de sportfederatie een gedragscode hanteert voor bestuurders (zie HI 3.9), voeg je deze best meteen toe aan de procedure. Op die manier is de nieuwe bestuurder ook hiervan meteen op de hoogte. Ter gelegenheid van het gesprek met de voorzitter, kan die ook vragen aan de nieuwe bestuurder(s) om de gedragscode voor bestuurders te ondertekenen waardoor je alvast voor de nieuwe bestuurders ook meteen kan voldoen aan deelindicator c en d van HI 3.9.

Indicator	2.8 De algemene vergadering vertegenwoordigt op directe manier of via getrapte vertegenwoordiging alle leden van de organisatie.
Deelindicator	Vertegenwoordigt de algemene vergadering rechtstreeks of via getrapte vertegenwoordiging alle leden van de organisatie?
Verduidelijking	Lid betekent in deze HI de individuele leden bv. sporters, trainers, ... die meestal via de sportclub vertegenwoordigd zijn op de algemene vergadering. Gezien de inhoud van deze HI zullen de statuten of het intern reglement aan de basis liggen van de controle.
NVT?	/

Meer informatie

- Indien er een significant aandeel individuele leden rechtstreeks kunnen aansluiten bij de sportfederatie kan het in bepaalde gevallen opportuun zijn dat deze ook vertegenwoordigd zijn op de algemene vergadering.

Indicator	2.9 Binnen de grenzen van de organisatie bestaan geen zelfstandige of autonome (regionale) entiteiten die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de algemene vergadering en het bestuursorgaan vastgestelde beleid.
Deelindicator	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat binnen de grenzen van de organisatie geen zelfstandige of autonome entiteiten kunnen bestaan die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de algemene vergadering en het bestuursorgaan vastgestelde beleid?
Verduidelijking	Het gaat hier niet alleen om externe entiteiten maar ook interne (provinciale afdelingen, onderafdelingen, commissies/comités, leerscholen, werkgroepen, sportclubs, organisaties waarvan men lid is, ...). Vat dus alle mogelijke entiteiten.
NVT?	/

Meer informatie

- Door het opsparen van eigen middelen kunnen zelfstandige entiteiten het evenwicht in 'macht' verstoren. Het is daarom sterk aan te raden erop toe te zien dat onderliggende entiteiten binnen de sportfederatie geen eigen middelen kunnen opsparen/hebben, welke de sportfederatie niet kan inzetten voor haar vastgelegde beleidsdoelstellingen.

DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE

Indicator	3.1 De afbakening van taken en bevoegdheden tussen de organen van de organisatie wordt vastgelegd in de statuten en het intern reglement van de organisatie.
Deelindicator	Beschikt de organisatie over een actueel document waarin de afbakening van taken en bevoegdheden tussen het bestuursorgaan, de algemene vergadering, en (als die aanwezig zijn) de comités beschreven is?
Verduidelijking	Het actueel document is statuten en intern reglement. 'Taak' is wat iemand doet of hoort te doen. Het concrete werk dat iemand verricht, in het licht van zijn verantwoordelijkheid. 'Bevoegdheid' is wat iemand mag doen. Het is de toestemming om een bepaalde handeling te verrichten, al dan niet in naam van een ander die deze toestemming heeft gedelegeerd.
NVT?	/

Meer informatie

- Je kan de taakafbakening opmaken in functie van de aard van de taken (nl. door een opdeling in bestuurlijke, uitvoerende en toezichhoudende taken).
- Een omschrijving van bevoegdheden omvat het duidelijk aangeven wie waarvoor verantwoordelijk is, wie waar en wanneer advies- en of stemgerechtigd is, tot op welke hoogte iemand zelfstandig – of met meerdere – een beslissing mag nemen of een uitgave mag doen, enz.
- Een organogram (zie ook Dimensie transparantie) brengt duidelijk in beeld welke verschillende organen deel uitmaken van de structuur van de sportfederatie (bv. bestuur, algemene vergadering, directeur, comités, commissies, ...). De schematische weergave kan ook al een idee geven over de relatie van het ene orgaan t.o.v. het andere. Dit kan de bepalingen en omschrijving van de afbakening van taken en bevoegdheden ondersteunen.

Indicator	3.2 De functies van voorzitter van het bestuursorgaan en die van directeur worden niet gecumuleerd	
Deelindicatoren	a. Worden de functies van voorzitter van het bestuursorgaan en die van directeur in de praktijk niet gecumuleerd?	b. Verbieden de statuten van de organisatie de cumulatie van de functies van voorzitter van het bestuursorgaan en die van directeur?
Verduidelijking	'Praktijk' betekent dus niet alleen op papier maar ook in de dagelijkse werking.	
NVT?	/	

Meer informatie

- Het is wenselijk dat de directeur of het leidinggevend personeel op de hoogte is van en aanwezig is op vergaderingen van het bestuursorgaan om deze te informeren over de werking van de organisatie en om geïnformeerd en betrokken te worden m.b.t. beleidskeuzes.

Indicator	3.3 De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van het bestuursorgaan vast.
Deelindicator	<p>Bepalen de statuten van de organisatie welke onverenigbaarheden er zijn met lidmaatschap van het bestuursorgaan? Daarin worden minstens de volgende situaties opgenomen als onverenigbaar:</p> <p>1/ de combinatie met een vertegenwoordigende of strategische functie in een bedrijf dat een commerciële band heeft met de organisatie,</p> <p>2/ een familiale band (eerste of tweede graad) met personeelsleden die een strategische, beleidsmatige of inhoudelijke functie hebben, en</p> <p>3/ de combinatie met een functie in een rechtsprekend orgaan binnen de organisatie.</p>
Verduidelijking	<p>Het opnemen van onverenigbaarheid in de gedragscodes is onvoldoende want het moet in de statuten.</p> <p>Het wordt verwacht dat een bestuurder zijn functie als bestuurslid niet combineert met een arbeidsrelatie bij een commerciële partner van de sportfederatie. Het is duidelijk dat niet elke werknemer zo invloedrijk is dat het risico op belangenvermenging aanwezig is. Vandaar dat de vereiste zich beperkt tot personeelsleden met een vertegenwoordigende of strategische functie binnen het bedrijf. De sportfederatie kan de clause zo formuleren dat er voldoende bewegingsvrijheid blijft.</p> <p>Een bestuurder mag geen directe familieband hebben met het personeel en dit binnen eerste en tweede graad. Eerste graad = partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters en -dochter: tweede graad = broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen en -broers, stiefzussen en -broers. Het hoeft hier niet over alle personeelsleden te gaan, maar mag beperkt zijn tot de strategische en inhoudelijk-beleidsmatige functie (incl. directeurs, algemene/sporttechnische...coördinatoren, coördinatoren van projecten, verantwoordelijke functies in topsport...).</p> <p>Voorbeelden van een rechtsprekend orgaan in de sportfederatie of een orgaan dat aanleunt bij een rechtsprekend orgaan: tuchtcommissie, disciplinaire commissie, adviescommissie, ethische commissie (indien ook disciplinaire bevoegdheden)...</p> <p>Indien de combinaties als onverenigbaar opgenomen worden conform HI 3.3., maar de situatie (1, 2 of 3) doet zich wel voor in de loop van het mandaat, moet de bestuurder ontslag nemen. Indien ze niet als onverenigbaar opgenomen worden, scoort de federatie niet op HI 3.3.</p> <p>De federatie kan er, in geval situatie 1, 2 of 3 zich voordoet, voor kiezen terug te vallen op de procedure belangenconflicten zoals beschreven in HI 3.10. Waarbij de situatie dan beoordeeld moet worden door de algemene vergadering of een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan.</p>
NVT?	/

Meer informatie

- De sportfederatie doet er goed aan om deze onverenigbaarheid niet enkel in de statuten (en eventueel gedragscode) op te nemen maar tegelijk ook in de profielen en vacatures van de bestuursfuncties. Zo werkt de sportfederatie tegelijk al preventief eventuele belangenvermenging tegen.
- Bepaalde topsportfederaties nemen ook de onverenigbaarheid op tussen een bestuurder en familielid-topsporter/betrokkene topsport. In topsport gaat het immers vaak over persoonlijke materies (bv. selecties) en financiële belangen (bv. beurzen).

Indicator	3.4 Het bestuursorgaan legt de aan het personeel en in voorkomend geval de leidinggevenden of directie, gedelegeerde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast in het intern reglement. Als verschillende personen een directiefunctie of leidinggevende functie bekleden, maakt het reglement duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden onderling verdeeld zijn.		
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een document waarin is vastgelegd wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn van het bestuursorgaan enerzijds, en van de totaliteit van alle personeelsleden samen anderzijds?	b. Heeft de organisatie onder de personeelsleden een of meer leidinggevenden of directieleden aangewezen? En beschikt de organisatie over een document waarin is vastgelegd wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leidinggevenden of directieleden zijn? Als verschillende personen een directiefunctie bekleden, maakt het document dan duidelijk op welke wijze de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn?	c. Wordt inzake het afsluiten van contracten met externe partijen een duidelijke (financiële) grens gedefinieerd die bepaalt of het personeel of de leidinggevende/directieleden, dan wel het bestuursorgaan bevoegd is?
Verduidelijking	Document = intern reglement (IR) of verwijzing in het IR naar een ander juridisch geldig document via duidelijk opgenomen link in het IR.	Document = intern reglement (IR) of verwijzing in het IR naar een ander juridisch geldig document via duidelijk opgenomen link in het IR.	Document= intern reglement (IR) of verwijzing in het IR naar een ander juridisch geldig document via duidelijk opgenomen link in het IR. Andere dan financiële grens bv. personeel ontslaan/aanwerven, engagementen die bindend zijn,...
NVT?	/	/	/
		Ook indien er maar 1 personeelslid is, is deze indicator van toepassing. Dit personeelslid is leidinggevend in de zin van het hebben van een inhoudelijk coördinerende functie.	

Meer informatie

- Omwille van de duidelijkheid naar alle betrokkenen is het goed de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van verschillende actoren (hier het bestuursorgaan, het personeel/leidinggevend personeel/directie) in eenzelfde document (hier het intern reglement) te plaatsen.
- De indicator vraagt een onderverdeling in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Deze termen omvatten:
 - taak: dit is wat iemand doet of hoort te doen. Het concrete werk dat iemand verricht, in het licht van zijn verantwoordelijkheid.
 - verantwoordelijkheid: dit is wat iemand moet doen. Men is erop aanspreekbaar en legt daarvoor verantwoording/rekenschap af aan een andere.
 - bevoegdheid: dit is wat iemand mag doen. Het is de toestemming om een bepaalde handeling te verrichten, al dan niet in naam van een ander die deze toestemming heeft gedelegeerd.
- Het is niet nodig van elke individuele gedelegeerde bevoegdheid van de directie te definiëren. Om te vermijden dat het intern reglement beklemmend werkt, is het immers vaak aangewezen om bevoegdheden te begrenzen in de plaats van elke individuele gedelegeerde bevoegdheid te definiëren.

Indicator	3.5 Het bestuursorgaan houdt jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur.	
Deelindicatoren	a. Vond de voorbije 12 maanden een functioneringsgesprek plaats tussen een lid van het bestuursorgaan en de directeur of de persoon die de dagelijkse leiding heeft in de organisatie? Beschikt de organisatie over een verslag hiervan?	b. Is het verslag van het functioneringsgesprek goedgekeurd door het bestuursorgaan?
Verduidelijking	<p>“Voorbije 12 maanden” betekent eigenlijk jaarlijks. Als er meerdere directeurs/leidinggevendenden zijn binnen de sportfederatie, wordt met elk van hen een afzonderlijk functioneringsgesprek gehouden.</p> <p>Een functioneringsgesprek is individueel en is geen groepsoverleg over het functioneren van het team, de werking...</p> <p>“Verslag” betekent dat er een document met verslaggeving wordt opgemaakt. Het is dat document dat ter goedkeuring (dus niet ter kennisgeving) wordt voorgelegd aan het Bestuursorgaan in functie van het voldoen aan de tweede deelindicator.</p>	<p>Je kan maar scoren op b indien je op a scoort.</p> <p>Gezien de vertrouwelijkheid van de inhoud van dit verslag moet dit verslag niet aan Sport Vlaanderen overgemaakt worden. Een melding van het gesprek (wie, wanneer) en de goedkeuring van het verslag in de notulen van het bestuursorgaan volstaat.</p>
NVT?	/	/
	Bij ontbreken van een directiefunctie, houdt het bestuur functioneringsgesprekken met de personeelsleden. Ontbreken van de directiefunctie is geen reden om de beoordeling ‘niet van toepassing’ te gebruiken.	

Meer informatie

- Zorg ervoor dat het gesprek de noodzakelijke elementen van een functioneringsgesprek behandelt: (1) individuele prestaties zowel als realisatie van de strategische doelstellingen door de directeur, (2) de manier van onderlinge samenwerking tussen bestuur en ‘directie’, en (3) feedback aan en verwachtingen t.o.v. het bestuur.
- Door het voeren van functioneringsgesprek(ken) met de directeur/personeel op te nemen in het werkplan van het bestuursorgaan voorzie je dat dit zeker op de planning staat en voldoe je voor dit aspect ook aan HI 3.11.

Indicator	3.6 De algemene vergadering geeft haar goedkeuring aan het door het bestuursorgaan voorgestelde meerjarenbeleid, met inbegrip van de missie en strategie, en de financiële planning op lange termijn.		
Deelindicatoren	a. Heeft de organisatie een meerjarenbeleidsplan waarin de visie, de missie en de strategie van de organisatie zijn beschreven dat is toegelicht en goedgekeurd door de algemene vergadering?	b. Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een jaarlijks actieplan dat is afgeleid van het meerjarenplan dat is toegelicht en goedgekeurd op de algemene vergadering?	c. Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een jaarbegroting die is afgeleid van de meerjarenbegroting die is toegelicht en goedgekeurd op de algemene vergadering?
Verduidelijking	<p>Het meerjarenbeleidsplan dat ingediend wordt voor Sport Vlaanderen beantwoordt hieraan (Luik 1 en 2)</p> <p>Minimaal 1x bij start van beleidsperiode. Indien het meerjarenbeleidsplan ook als actieplan gebruikt wordt, kunnen de jaarlijkse substantiële inhoudelijke en financiële wijzigingen daarin opgenomen staan.</p> <p>Zie ook HI 1.2.</p>	<p>Je kan niet op b scoren als niet op a scoort.</p> <p>Tijdens het eerste jaar van een beleidsperiode scoor je sowieso positief op b als je op a scoort.</p> <p>Jaaractieplan omvat de jaarlijkse concrete acties in relatie tot het meerjarenbeleidsplan incl. de substantiële wijzigingen/bijstellingen t.o.v. het meerjarenbeleidsplan. De sportfederatie mag de acties geïntegreerd weergeven in hetzelfde document als het meerjarenbeleidsplan. Dus de extractie van desbetreffende jaar uit luik 2 is voldoende op voorwaarde dat het voldoende up-to-date en op actieniveau uitgewerkt is zowel qua inhoud als timing.</p> <p>Zowel de toelichting/bespreking als de goedkeuring van het jaaractieplan moeten genotuleerd worden in het verslag. De toelichting mag volledig opgenomen staan in de notulen. Er mag ook verwezen worden naar een ander document dat toegelicht werd (presentatie, bijlage,...). De toelichting mag zich beperken tot de voornaamste punten, maar het is het</p>	<p>Je kan niet op c scoren als niet op a scoort.</p> <p>Tijdens het eerste jaar van een beleidsperiode scoor je sowieso positief op c als je ook op a scoort.</p> <p>“Toegelicht”: de toelichting mag volledig opgenomen staan in de notulen. Er mag ook verwezen worden naar een ander document dat toegelicht werd (presentatie, bijlage,...). De toelichting mag zich beperken tot de voornaamste punten, maar het is de volledige jaarbegroting die “goedgekeurd” moet zijn.</p>

		volledige jaaractieplan dat “goedgekeurd” moet zijn.	
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Voor de opmaak en invulling van een jaaractieplan bestaan diverse mogelijkheden, waarop deze indicator niet dieper ingaat. Deze indicator stelt enkel dat er een verband moet zijn tussen het meerjarenbeleidsplan en het jaaractieplan.
- Een kwaliteitsvol jaaractieplan kan naast de strategische doelen als kader/situering, onder meer de volgende zaken bevatten:
 - > De operationele doelen + timing van realisatie
 - > De onderliggende grote acties + de verantwoordelijke
 - > De coördinatoren of werkgroepen belast met de acties
 - > Beknopte beschrijving van het uitvoeringsproces
 - > Onderscheid tussen soorten acties (voorbereiding, organisatie, opvolging)
 - > De timing van het uitvoeringsproces
 - > Belangrijke onderliggende acties
 - > De betrokkenen bij de acties (naar wie de actie is gericht, wie de actie uitvoert ...)
 - > Noodzakelijke logistiek voor het uitvoeringsproces
 - > Te nemen begeleidende maatregelen voor goede, veilige, kwalitatieve ... uitvoering
 - > Communicatielijnen in het uitvoeringsproces

Indicator	3.7 De organisatie heeft een procedure voor toezicht op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking van de organisatie.		
Deelindicatoren	a. Heeft de algemene vergadering minstens één onafhankelijke en deskundige persoon aangesteld die het nazicht van de rekeningen van de organisatie doet?	b. Beschikt de organisatie over een document waarin de werking, taken en samenstelling van het financieel comité (minstens 3 personen waarvan de meerderheid onafhankelijk is) zijn vastgelegd? Behoort tot de taken van het financieel comité minstens het toezicht op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking, om de doelstellingen van de organisatie te kunnen realiseren, en dit minstens gekoppeld aan de begroting en aan de resultatenrekening?	c. Heeft het financieel comité over zijn taken verslag uitgebracht aan de algemene vergadering?
Verduidelijking	<p>Onafhankelijk: de betreffende persoon is geen lid van het bestuursorgaan, geen personeelslid noch de boekhouder die in opdracht van de sportfederatie werkt.</p> <p>Deskundig: i.f.v. een correcte financiële controle heeft deze persoon door opleiding of ervaring aantoonbare relevante kennis en vaardigheden (financiële/boekhoudkundige).</p> <p>Kan gaan om een interne (lid) of externe (revisor) persoon, aangeduid door de algemene vergadering.</p>	<p>Werking: wanneer, hoe vaak en hoe komen de leden van het comité bijeen? Hoe garandeert het bestuursorgaan dat het comité inzage krijgt in alle benodigde stukken?</p> <p>Samenstelling: op welke manier stelt de algemene vergadering de leden van het comité aan? Hoelang duurt het mandaat van de leden van het comité? De samenstelling moet minstens uit 3 personen bestaan waarvan de meerderheid onafhankelijk is.</p> <p>Taken: minstens het toezicht op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking is vervat, in relatie tot de realisatie van de doelen en de begroting en de jaarrekening. Het financieel comité bekijkt dus het financiële in relatie tot het inhoudelijke en niet louter de goedkeuring van de rekeningen i.f.v. de algemene vergadering.</p>	Je kan niet op c scoren als niet op a en b scoort.
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- De procedure staat best vermeld in het intern reglement.

Indicator	3.8 Het bestuursorgaan evalueert op jaarlijkse basis haar eigen werking.
Deelindicator	Beschikt de organisatie over een verslag van een zelfevaluatie door het bestuursorgaan die de voorbije 12 maanden werd uitgevoerd?
Verduidelijking	Het bestuursorgaan kan ervoor opteren om elk jaar een ander aspect van haar werking te evalueren, belicht vanuit het standpunt van het bestuur als geheel en vanuit de rollen van de verschillende bestuursleden afzonderlijk.
NVT?	/

Meer informatie

- Door de zelfevaluatie op te nemen in het werkplan van het bestuursorgaan voorzie je dat dit zeker aan bod zou moeten komen en voldoe je voor dit aspect ook aan HI 3.11.
- Als de sportfederatie een benoemingscomité heeft, kan dit comité het bestuursorgaan bijstaan bij de zelfevaluatie.
- Dit verslag is bij voorkeur opgesteld door een externe deskundige.

Indicator	3.9 Het bestuursorgaan stelt een gedragscode op die van toepassing is op bestuurders, directie en personeel, en onderneemt stappen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en ze begrijpen.			
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een gedragscode die van toepassing is op bestuurders, directie en personeel?	b. Bevat deze code minstens de volgende elementen: de verplichting om integer te handelen, een onkostenregeling, een geschenkenregeling en regels inzake belangenvermenging?	c. Is de code ondertekend door alle leden van het bestuursorgaan, de directieleden en de personeelsleden?	d. Heeft het bestuursorgaan stappen ondernomen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en ze begrijpen? Is de algemene vergadering bij opmaak op de hoogte gebracht van de code, en is de algemene vergadering bij wijzigingen op de hoogte gebracht van de wijzigingen?
Verduidelijking	<p>De gedragscode legt de principes en verwachtingen vast met betrekking tot het gedrag van de aan de organisatie verbonden personen.</p> <p>De tekst van de HI impliceert dat de gedragscode minstens door het bestuursorgaan beslist is.</p>	<p>Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort.</p> <p>Het arbeidsreglement als de gedragscode voor de directie en personeel kan maar is meestal onvoldoende omdat daarin vaak niet alle elementen die hier aan de orde zijn m.b.t. goed bestuur, zijn opgenomen.</p> <p>Ook als de bestuurders hun mandaat kosteloos (gratis) uitoefenen, wordt een onkostenregeling (bv. verplaatsingskosten) opgenomen in de gedragscode.</p>	<p>Je kan niet op c scoren als je niet op a en b scoort.</p> <p>De gedragscode wordt opnieuw ondertekend wanneer er fundamentele wijzigingen werden aangebracht. Houd dus bij wie wat wanneer heeft ondertekend.</p>	<p>Je kan niet op d scoren als je niet op a en b scoort.</p> <p>Indien de sportfederatie in de loop van de laatste 12 maanden geen wijzigingen aan de gedragscode heeft aangebracht (ref. = datum laatste versie), maar de sportfederatie heeft bij de opmaak – lancering – van de gedragscode de Algemene vergadering/betrokkenen ervan in kennis gesteld, dan scoort de sportfederatie op deelindicator 9d.</p>
NVT?	/	/	/	/

Meer informatie

- De gedragscode moet ingebed zijn in de werking van de verschillende stakeholders. Het reglement maakt daarom de nodige linken naar het bestaan van deze gedragscode voor bestuurders, directie en personeel, of naar bepaalde passages erin. Hoewel niet noodzakelijk, is het handig dat de gedragscode dus verankerd is in het intern reglement (eventueel ook de statuten) of er als bijlage is aan toegevoegd met een verwijzing in het intern reglement.
- Het in kennis stellen en ondertekenen van de gedragscode bij nieuwe bestuurders maakt in principe deel uit van introductieprocedure bij een aanstelling of benoeming (zie HI 2.7).
- De gedragscode kan je breder bekend maken (deelindicator d) via bijvoorbeeld
 - publicatie in de nieuwsbrief van de sportfederatie;
 - een aanbod aan vormingssessies inzake bestuurlijke verantwoordelijkheid in te plannen;
 - een sectie over goed bestuur op de website te voorzien;
 - sociale media (meer) in te zetten.
- Sommige sportfederaties erkennen de beperking van het arbeidsreglement op het vlak van deze HI en nemen in de gedragscode – naast de hogervermelde vereisten – de clause op: ‘... is gehouden het arbeidsreglement te respecteren’. Wat dus ook aantoont dat de bedoelde gedragscode om meer gaat dan het arbeidsreglement alleen.

Indicator	3.10 Het bestuursorgaan stelt procedures inzake belangenconflicten vast die van toepassing zijn op de leden van het bestuursorgaan.		
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een document waarin procedures inzake belangenconflicten zijn vastgelegd?	b. Waarborgen deze procedures dat gepercipieerde en daadwerkelijke belangenconflicten worden 1/ bijgehouden in een register, en 2/ gemeld in de notulen van het bestuursorgaan. Waarborgen deze procedures dat de volgende combinaties met een mandaat in het bestuursorgaan worden voorgelegd aan de algemene vergadering of aan een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan, als ze niet als onverenigbaar uitgesloten zijn: 1/ een vertegenwoordigende of strategische functie in een bedrijf dat een commerciële band heeft met de organisatie, 2/ een familiale band (eerste of tweede graad) met een personeelslid, en 3/ een functie in een rechtsprekend orgaan binnen de organisatie.	c. Waarborgen deze procedures dat leden van het bestuursorgaan bij agendapunten waarin er sprake is van een belangenconflict, niet mogen deelnemen aan (de bespreking en de stemming van) dat agendapunt?
Verduidelijking	Onder belangenconflict wordt elke situatie begrepen waarin een lid van het bestuursorgaan dient mee te beslissen over bepaalde handelingen en verrichtingen die voor hem of haar een direct of indirect persoonlijk voordeel kunnen opleveren. De procedure kan breder gaan dan de combinaties omschreven bij deelindicator b.	Je kan niet op b scoren als niet op a scoort. Indien de vermelde combinaties met een mandaat reeds als onverenigbaar uitgesloten zijn via HI 3.3 dan moet dit hier niet opgenomen zijn in de procedure en moet de sportfederatie enkel voldoen aan de elementen register en notulen van het bestuursorgaan in de procedure. Onder 2/ wordt, net zoals in HI 3.3, aanvaard dat dit minstens gaat over de personeelsleden die een strategische, inhoudelijke of beleidsmatige functie hebben.	Je kan niet op c scoren als je niet op a en b scoort.
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Het bestaan van een belangenconflict of tegenstrijdig belang op zich, is geen fout. De wijze waarop men er goed, dan wel slecht mee omgaat, is bepalend of men al dan niet een fout begaat. Een goede procedure en communicatie is hierin cruciaal.
- Zorg dat je procedure van toepassing is op een breed spectrum aan belangenconflicten i.p.v. alle belangenconflicten (of onverenigbaarheden) nominatief proberen te vatten.
- Bepaalde topsportfederaties nemen ook een belangenconflict (of onverenigbaarheid) op tussen een bestuurder en familielid-topsporter/betrokkene topsport. In topsport gaat het immers vaak over persoonlijke materies (bv. selecties) en financiële belangen (bv. beurzen).

Indicator	3.11 Het bestuursorgaan legt jaarlijks een werkplan vast.	
Deelindicatoren	a. Beschikt de organisatie over een geldend document waarin het werkplan voor een periode van 12 maanden is vastgelegd?	b. Voorziet dat werkplan minstens de volgende activiteiten: vastleggen van de begroting, de jaarrekening, het beleidsplan en het jaarverslag, de jaarlijkse zelfevaluatie, de evaluatie van de directie, de bespreking en evaluatie van de governance van de organisatie en het voorbereiden van de algemene vergadering?
Verduidelijking	Een werkplan omvat de inhoudelijke punten die op een bepaald moment (maand, kwartaal,...) tijdens het werkjaar aan bod komen op het bestuursorgaan.	Je kan niet op b scoren als niet op a scoort. Met "governance" wordt bedoeld: het bespreken van goed bestuur a.d.h.v. de harde indicatoren.
NVT?	/	/

Meer informatie

- Zorg dat alle betrokkenen het werkplan kunnen raadplegen zodat de efficiëntie, de effectiviteit en de transparantie van het bestuursorgaan toenemen.

Indicator	3.12 Het bestuursorgaan is evenwichtig, competent en toegankelijk.		
Deelindicatoren	a. Een adviserend comité identificeert hiaten inzake de vaardigheid, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van het bestuursorgaan. Dat adviserend comité bestaat uit minstens 2 personen, waarvan één persoon geen bestuurder of personeelslid is. Het adviserend comité komt minstens samen bij het opmaken van een vacature.	b. De statuten of het intern reglement van de organisatie bepalen dat externen kandidaat-bestuurder kunnen zijn.	c. De statuten of het intern reglement van de organisatie bepalen dat het volledige bestuursorgaan kan bestaan uit personen die geen ander mandaat hebben binnen de organisatie. Met andere woorden, het zetelen in het bestuursorgaan is niet expliciet gebonden aan een ander mandaat binnen de Vlaamse sportfederatie. Zo wordt het bestuursorgaan niet automatisch (volledig of deels) samengesteld uit de voorzitters of andere afgevaardigden van bepaalde afdelingen of commissies binnen de organisatie.
Verduidelijking	<p>Een document maakt duidelijk wat de taak (1), de werking (2) en de samenstelling (3) van dit adviescomité is.</p> <p>Kijk dat deze elementen de inhoud van de indicator omvatten.</p> <p>Het al dan niet uitschrijven van een vacature is het resultaat van het overleg van het adviserend comité dat samenkomt wanneer een bestuurdersmandaat vacant wordt.</p>	<p>Indicator b en c staan los van elkaar</p> <p>Het is bedoeld om mensen met externe blik binnen de sportfederatie te brengen. Deze mensen zijn onafhankelijk en zijn dus geen vertegenwoordiging van iets. Je voldoet aan deze indicator indien gesteld wordt dat iedereen kan kandideren voor een plaats in het bestuursorgaan. Er mogen geen beperkingen opgelegd worden aan het kandideren zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lid moeten zijn of voorgedragen moeten worden door een lid - bestuurder moeten zijn in een club - ... <p>Deze bestuurders hebben volwaardig stemrecht in het bestuursorgaan.</p> <p>Opgepast: Indien je beschikt over een algemeen bestuurdersprofiel mag dit niet in strijd zijn met bovenstaande bepalingen om te kunnen scoren op deze indicator.</p>	<p>Indicator b en c staan los van elkaar</p> <p>Er zijn geen verplichte tussenniveaus om in een bestuursorgaan te zetelen. Bv. verplichte invulling van bepaalde functies in een commissie of afdeling.</p>

		Uiteraard mag je wel vragen bepaalde zaken voor te leggen zoals bv. een uittreksel uit het strafregister.	
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Neem in de opmaak van de competentieprofielen op dat de sportfederatie streeft naar een gedifferentieerde, evenwichtige en toegankelijke samenstelling van het bestuursorgaan inzake genderverhouding, leeftijd, etniciteit, externen.
- Communiceer je vacature voor een externe zo ruim mogelijk en stel een zo open mogelijk rekruteringsproces in bij een vacature voor een functie in het bestuursorgaan. Nog beter kan zijn om ook een afzonderlijk profiel op te maken dat gebonden is aan dit extern lid.
- Ervoor zorgen dat iedereen kan kandideren wil daarom niet zeggen dat de personen die kandideren ook effectief voldoen aan de definitie van extern lid. Door geen uitsluitende voorwaarde te definiëren maak je het mogelijk dat een extern lid kandideert. Als federatie kan je er ook bewust over waken dat meteen aan ALLE elementen van de definitie van een externe kandidaat voldaan zijn. Per definitie is een “externe” een persoon die
 - geen lid moet zijn, maar hij mag wel (sportend) lid zijn.
 - geen "andere functie” mag hebben binnen de sportfederatie, centraal of in één van haar onderliggende structuren (functie in/lid van een afdeling, comité, commissie, tenzij dit voortvloeit uit je functie als extern bestuurder bv. externe bestuurder wordt als onafhankelijke/externe lid van financieel comité)
 - geen bestuursfunctie in de sportclub mag hebben.
 - geen inkomsten uit de sport mag genereren (bv. als trainer, official, sporter die betaald wordt, ...) of zakelijke belangen mag beogen (bv. sponsor, contractant,...).

Indicator	3.13 Het bestuursorgaan heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.		
Deelindicatoren	a. De organisatie heeft een verzekering voor bestuurdersaansprakelijkheid.	b. De organisatie heeft een of meer formele strategieën om financiële risico's te beperken of te elimineren.	c. De strategieën worden jaarlijks besproken en uitgevoerd, en als dat nodig is bijgestuurd.
Verduidelijking	<p>Let op: het gaat niet over een polis 'burgerlijke aansprakelijkheid' maar over een polis 'bestuurdersaansprakelijkheid'.</p> <p>Bestuurdersaansprakelijkheid is de aansprakelijkheid van bestuurders voor handelingen die zij als bestuurder van een rechtspersoon hebben verricht. Bestuurders zijn tegenover de organisatie immers verantwoordelijk voor fouten begaan in de uitoefening van hun opdracht. Schieten zij tekort in hun bestuur, en vloeit hier schade uit voort, dan kunnen zij voor deze schade aansprakelijk worden gesteld.</p>	<p>De inhoud moet in een document opgenomen zijn.</p> <p>Concrete voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Wat met stijgende personeelskosten (anciënniteit en indexering): zijn we daarop voorbereid? ○ Bij organisatie van grote evenementen: welke (financiële) risico's nemen we (t.o.v. de meerwaarde), en is het bestuursorgaan zich daarvan bewust? ○ Wat indien een projectsubsidie wegvalt (bv. beleidsfocus)? 	<p>Je kan enkel op c scoren als je op b scoort.</p> <p>De elementen van de deelindicator moeten in een verslag opgenomen zijn.</p>
NVT?	/	/	/

Meer informatie

- Wanneer de federatie over een verzekering voor bestuurdersaansprakelijk beschikt, kan deze meteen aan bod komen bij de info over de bestuurdersaansprakelijkheid in de introductieprocedure (zie ook HI 2.7).
- Deze indicator bepaalt niet op welk niveau binnen de sportfederatie deze strategieën bepaald moeten worden. Wanneer dit echter niet op het niveau van het bestuursorgaan gebeurt, wordt het bestuursorgaan best wel geïnformeerd en betrokken bij deze materie.
- Indien van toepassing op niveau van het bestuursorgaan, kan je de jaarlijkse bespreking van de formele strategieën en evaluatie inzake de aanpak van financiële risico's in het werkplan van het bestuursorgaan opnemen, waardoor het ook een vast agendapunt is op minstens een bestuursvergadering(en).

Indicator	3.14 De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures.		
Deelindicatoren	a. De organisatie heeft procedures vastgelegd die sporters en sportclubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie.	b. De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: (1) het indienen van klachten, (2) het onderzoeken van klachten, (3) het op de hoogte brengen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek, (4) het instellen van een onafhankelijk orgaan.	c. De klachtenprocedures bepalen een beroepsprocedure.
Verduidelijking	<p>Deze deelindicator bepaalt dat sporters en sportclubs “wederwoord” kunnen bieden bij bepaalde sportieve sancties (onder de vorm van een uitgeschreven procedure - klacht kunnen indienen, in beroep kunnen gaan,...)</p> <p>Antwoord op deze indicator wordt veelal geboden door de sportieve reglementen en staat vaak los van b en c. Tenzij in geval er een algemeen tuchtreglement van toepassing is waarbinnen een klachtenprocedure omschreven is dat ook van toepassing is bij sportieve sancties.</p> <p>Als dus het algemeen tuchtreglement toelaat om een klacht in te dienen bij sportieve sancties / op basis van de sportieve reglementen, scoort de sportfederatie zowel op a als b (als ook voldaan is aan de andere voorwaarden geformuleerd in b over het proces van klachtindiening, het feit dat de klacht door een onafhankelijk orgaan moet behandeld worden,...).</p>	<p>Deelindicator b. gaat over elke klacht m.b.t. alle aspecten van de ganse werking van de sportfederatie. (vb. slechte organisatie, financiële issues, administratieve fouten, miscommunicatie,...)</p> <p>Je moet minstens één algemene klachtenprocedure hebben die voldoet aan deze inhoud, MAAR de klachten- en beroepsprocedures opgemaakt in het kader van integriteit en grensoverschrijdend gedrag alsook in het kader van dopingpraktijken zijn niet voldoende om op deze indicator te scoren.</p> <p>Onafhankelijk: Elke zaak mag louter behandeld worden door personen die op geen enkele wijze een persoonlijk belang hebben bij de zaak noch betrokken zijn geweest bij het voorafgaand onderzoek. Dit impliceert onder meer dat bestuursleden of personeelsleden, of hun familieleden tot de tweede graad, niet mogen zetelen in het orgaan.</p>	<p>Je kan niet op c scoren als niet op b scoort.</p> <p>Hier is niet bepaald hoe zwaar en op welke manier dit moet gebeuren.</p>

	Als in het algemeen tuchtreglement ook een mogelijkheid tot het aantekenen van beroep is opgenomen tegen de beslissing (die voortvloeit uit de procedure na indienen van de respectievelijk klacht tegen een sportieve sanctie), scoort de sportfederatie ook op c met dit algemeen tuchtreglement.	Dit onafhankelijk orgaan moet niet bij alles ingeschakeld worden maar in de procedure moet het voorzien zijn wanneer relevant.	
NVT?	Wanneer multisportfederaties geen competitie organiseren kan hier NVT worden toegekend	/	/

Meer informatie

- Niet vereist voor een positieve beoordeling voor goed bestuur, doch te overwegen in functie van het versterken van de klachtenprocedure: (1) het instellen van een bemiddelingsprocedure, (2) het opnemen van een procedure voor de bepaling van de ernst van gevallen en de doorverwijzing van ernstige gevallen naar bevoegde instanties.
- Het installeren van een meldpunt/aanspreekpunt voor klachten (algemeen of specifiek in verband met fraude (zie HI3.15)) in de context van de door de sportfederatiegeorganiseerde sportbeoefening verlaagt de drempel voor de betrokkenen.

Indicator	3.15 De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van fraude.
Deelindicatoren	<p>De organisatie implementeert tuchtregels ter bestrijding van fraude. Die regels bevatten:</p> <p>1/ het verbod voor alle leden van de federatie om wedstrijden of competities te manipuleren in functie van een (al dan niet sportief) voordeel en om sportfraude te faciliteren;</p> <p>2/ het verbod voor alle leden van de federatie om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan competities en een wedstrijd of competitie waarop ze (in)direct invloed kunnen uitoefenen en om voorkennis te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat die gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap;</p> <p>3/ de plicht voor alle leden van de federatie om verzoeken tot of kennis van het manipuleren van wedstrijden of competities te melden aan de federatie;</p> <p>4/ de procedure ter behandeling van overtredingen van de regels, vermeld in (1), (2) en (3).</p>
Verduidelijking	<p>Het moet staan in document dat juridisch afdwingbaar naar en publiek beschikbaar voor alle leden en dus niet alleen de sportende leden</p> <p>3 inhoudelijke elementen (manipuleren van competitie, verbod op weddenschappen en voorkennis verspreiden, plicht melden) + 1 element inzake procedure</p>
NVT?	Wanneer multisportfederaties geen competitie organiseren kan hier NVT worden toegekend

Meer informatie

- Voorlichting, sensibilisering en bewustmaking vallen niet binnen de ruimte van deze indicator, maar zijn zeker mee te nemen in een gedegen antifraudebeleid.

Indicator	3.16 De Vlaamse sportfederatie voorziet in een sterke en gedragen vertegenwoordiging in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.		
Deelindicatoren	a. De Vlaamse sportfederatie heeft een of meer vertegenwoordigers in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.	b. De statuten, het intern reglement of een ander document bepalen dat het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie haar vertegenwoordiger(s) in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie aanduidt, en die aanduiding jaarlijks kan herzien.	c. De vertegenwoordiger(s) namens de Vlaamse sportfederatie in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie 1/ overlegt met het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie over de in te nemen standpunten, en 2/ communiceert transparant naar het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie over de besprekingen en beslissingen binnen het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.
Verduidelijking	Vertegenwoordiging betekent aangeduid, afgevaardigd, gemandateerd vanuit de Vlaamse sportfederatie voor de algemene vergadering en/of het bestuursorgaan). Het is dus onvoldoende dat er 'personen uit Vlaamse sportclubs' zetelen in het bestuursorgaan van de Belgische koepel. Voor de beoordeling van deze indicator wordt gekeken naar de statuten en het intern reglement van de Belgische koepelfederatie, waarin de samenstelling van het bestuur is opgenomen.	Je kan niet op b scoren als je niet op a scoort. De jaarlijkse herziening moet ook mogelijk blijken in de statuten (of het Intern Reglement) van de Belgische koepel. Indien de terminologie goed gekozen is en een 'vertegenwoordiging' omhelst dan kan die in principe ook jaarlijks ingetrokken worden zonder dat dit expliciet vermeld wordt. Maar het is essentieel dat de Vlaamse sportfederatie haar vertegenwoordigers in het bestuursorgaan van de nationale koepel kan kiezen en die vertegenwoordiging ook jaarlijks kan aanpassen indien noodzakelijk. In de eigen documenten (statuten, intern reglement of een ander document) staat opgenomen op welke wijze die vertegenwoordiging wordt aangeduid.	Je kan niet op c scoren als niet op a scoort. Bewijslast: -procedure in document OF -praktische werking aantonen van zowel pro- als reactief overleg binnen het bestuursorgaan. Zowel het terugkoppelen over beslissingen/besprekingen op nationaal niveau als het proactief bespreken van standpunten moet dus aan bod komen.
NVT?	Enkel van toepassing indien de Vlaamse sportfederatie bij een Belgische koepelfederatie is aangesloten.	Enkel van toepassing indien de Vlaamse sportfederatie bij een Belgische koepelfederatie is aangesloten.	Enkel van toepassing indien de Vlaamse sportfederatie bij een Belgische koepelfederatie is aangesloten.

Meer informatie

- Bepaal vooraf welk 'sterk en gedragen' profiel het bestuursorgaan wil afvaardigen naar het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie. Neem dit profiel bij voorkeur op in een geldend document. Dit kan bijvoorbeeld opgenomen staan aansluitend bij de profielen voor leden van het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie.

[#sportersbelevenmeer](#)



SPORT.
VLAANDEREN