REGLEMENT BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

AMNESTY INTERNATIONAL VLAANDEREN

OVERWEGINGEN

Dit reglement is uitgewerkt door het Bestuursorgaan ingevolge artikel 4.9 van het intern reglement van Amnesty International Vlaanderen dat een Benoemingsadviescommissie instelt, waarvan drie leden benoemd worden door de Algemene Vergadering en één lid wordt afgevaardigd door het Bestuursorgaan volgens artikel 12.2 en 17.7 van de Statuten.

De Benoemingsadviescommissie is erop gericht om goede en diverse kandidaat-bestuurders te kunnen voorstellen aan de Algemene Vergadering dit in het kader van een competent, divers en inclusief bestuur.

ARTIKEL 1:ROL VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

1.1. De Benoemingsadviescommissie gaat actief op zoek naar kandidaat-leden voor het Bestuursorgaan op basis van de door het Bestuursorgaan aangeleverde profielen en competenties, die nodig zijn voor een divers, inclusief en competent Bestuursorgaan.

Onder streven naar diversiteit wordt begrepen: een samenstelling van het Bestuursorgaan waarbij de Vlaamse samenleving wordt weerspiegeld naar onder meer gender, leeftijd, origine, opleidingsniveau, persoon met een beperking,..., en met aandacht voor kruispuntdenken.

De Benoemingsadviescommissie streeft daarbij naar een goede balans tussen continuïteit en vernieuwing van de bestuurders, een goede verdeling van competenties en expertise van de bestuurders, dit alles afgestemd op de samenstelling van het Bestuursorgaan rekening houdend met de zetelende leden.

1.2. De Benoemingsadviescommissie laat op basis van de profielen en competenties een oproep tot kandidaatstelling publiceren en maakt gebruik van diverse netwerken en tools.

1.3. De Benoemingsadviescommissie ontvangt alle kandidaturen: zowel van de personen die zij zelf bereid vindt om een kandidatuur in te dienen als de kandidaturen die buiten hen om worden ingediend. De Benoemingsadviescommissie behandelt de kandidaten allen gelijk, verstrekt aan alle kandidaten dezelfde informatie en vraagt aan alle kandidaten om hun CV in te dienen en/of hun kandidatuur toe te lichten.

De Benoemingsadviescommissie waakt erover dat zij haar gehele opdracht zo objectief mogelijk vervult en maakt gebruik van technieken voor het vermijden van onbewust vooroordeel, waaronder: geanonimiseerde CV's en voorstelling van de kandidaten.

1.4. De Benoemingsadviescommissie licht de kandidaat-bestuursleden in over hun rol overeenkomstig huidig reglement, het intern reglement en de statuten van Amnesty International Vlaanderen.

1.5. De Benoemingsadviescommissie houdt gesprekken met de kandidaat-leden en brengt een advies uit aan het Bestuursorgaan en de Algemene Vergadering, volgens de bepalingen van dit reglement.

ARTIKEL 2.BENOEMING VAN DE LEDEN VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

2.1. De door de Algemene Vergadering te benoemen commissieleden stellen zichzelf kandidaat aan de Algemene Vergadering. De kandidaat-leden voor de Benoemingsadviescommissie hebben een breed netwerk om mogelijke kandidaat-bestuursleden te kunnen aanspreken, hebben kennis van wat een bestuursfunctie binnen een VZW inhoudt en zijn toegetreden lid van Amnesty International Vlaanderen. Eén van die aldus te benoemen leden is een oud-bestuurder.

2.2. Het Bestuursorgaan duidt het lid aan van de Benoemingsadviescommissie dat het Bestuur zal vertegenwoordigen binnen de Commissie.

2.3. Indien de Benoemingsadviescommissie niet volledig kan worden samengesteld, beslist de Algemene Vergadering of er al dan niet een Benoemingsadviescommissie voor het werkjaar wordt aangesteld dan wel of aan het Bestuursorgaan de bevoegdheid wordt verleend om commissieleden aan te stellen al dan niet binnen een bepaalde termijn.

2.4. Bij het aflopen van het mandaat van een lid van de Benoemingsadviescommissie, dat niet is afgevaardigd door het Bestuursorgaan, stellen de overblijvende leden een nieuwe kandidaat voor aan het Bestuursorgaan.

ARTIKEL 3. LEDEN VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

3.1. De leden van de Benoemingsadviescommissie gedragen zich loyaal ten aanzien van Amnesty International Vlaanderen en zijn in hun contacten met (mogelijke) kandidaten enthousiast en wervend.

3.2. De leden verdiepen zich in de werking van Amnesty International Vlaanderen en leren de beweging kennen bijvoorbeeld via de website, publicaties, contacten met medewerkers van het Amnesty-secretariaat en Amnesty-leden en deelname Amnesty-activiteiten.

3.3. De leden van de Benoemingsadviescommissie ontvangen een vergoeding voor bijvoorbeeld verplaatsingen en telefoonkosten en zijn verzekerd als vrijwilliger.

ARTIKEL 4 . VERGADERINGEN VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

4.1. De commissieleden bepalen onderling een eventuele functie-en taakverdeling binnen de commissie en bepalen de frequentie van de bijeenkomsten. De commissieleden stellen een verslag op van hun vergaderingen.

4.3. Bij het nemen van beslissingen wordt gestreefd naar consensus. Wanneer geen consensus kan worden bereikt volstaat een meerderheid van stemmen. Bij evenveel stemmen voor als tegen een bepaald voorstel, wordt dit opgenomen in het advies aan de Algemene Vergadering.

4.4. Commissieleden signaleren op voorhand mogelijke belangenconflicten aan de commissie en nemen bij belangenconflicten niet deel aan het overleg en de eventuele stemming.

ARTIKEL 5 . VOORTDURENDE DIALOOG MET HET BESTUURSORGAAN

5.1 Bij de uitvoering van haar taak en in het bijzonder met betrekking tot de door het Bestuursorgaan aangeleverde profielen en competenties, kan de Benoemingsadviescommissie zelf of op vraag van het Bestuursorgaan haar opmerkingen en suggesties overmaken aan het Bestuur.

5.2. Het Bestuursorgaan en de Benoemingscommissie treden met elkaar in dialoog.

ARTIKEL 6 . HET ADVIES VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

6.1. De Benoemingsadviescommissie brengt een advies uit over alle kandidaturen en evenzeer over de kandidaturen voor de functie van voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, penningmeester en secretaris van het Bestuursorgaan. Ze formuleert dit advies als een voordracht met aanbeveling.

De Benoemingsadviescommissie functioneert daarbij niet als filter en kan dus geen kandidaturen tegenhouden of verhinderen dat iemand zich kandidaat stelt als voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, penningmeester of secretaris.

6.2. Er wordt advies uitgebracht over:

- de geschiktheid van de kandidaat als bestuurder rekening houdend met de aangeleverde profielen en competenties, overeenkomstig artikel 1.1 van huidig reglement.
- de specifieke geschiktheid van een kandidaat voor de functies van voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, penningmeester en secretaris, wanneer dit aan de Algemene Vergadering wordt voorgelegd.
- de conformiteit van de kandidatuur met de formele vereisten van de statuten en het intern reglement, met name over:
    - het al dan niet aanwezig zijn van onverenigbaarheden
    - het meerderjarig zijn
    - het al dan niet specifiek voordragen van een kandidaat die minder dan 2 jaar actief is binnen de geledingen van Amnesty International Vlaanderen dit overeenkomstig artikel 4.1.1. van het intern reglement)
    - toegetreden lid zijn
- of met de kandidaturen het bestuur samengesteld kan worden rekening houdend met het vooraf beoogde resultaat en het met de voorgelegde kandidaturen verwachte resultaat.

ARTIKEL 7 . CONFIDENTIALITEIT

7.1. Indien de Benoemingsadviescommissie een negatief advies over een kandidaat uitbrengt, geeft zij de kans aan die kandidaat, om de kandidatuur in te trekken. De Benoemingsadviescommissie licht daarbij die kandidaten uitdrukkelijk in dat zij geen kandidaturen kan tegenhouden.

7.2. Het advies over een kandidatuur die wordt ingetrokken of over een kandidatuur van een persoon die minder dan 2 jaar actief is binnen Amnesty International Vlaanderen en die niet wordt weerhouden door het Bestuursorgaan, blijft strikt confidentieel.

ARTIKEL 8 . BEHANDELING VAN HET ADVIES DOOR HET BESTUURSORGAAN EN DE ALGEMENE VERGADERING

8.1. De Benoemingsadviescommissie bezorgt haar advies aan het Bestuursorgaan.

Voor de kandidaturen specifiek van personen die minder dan 2 jaar actief zijn binnen én die negatief geadviseerd worden door de Benoemingsadviescommissie, evalueert het Bestuursorgaan deze kandidaturen aan de hand van het advies en hun CV. Het Bestuursorgaan communiceert aan de Benoemingsadviescommissie of er bepaalde van die kandidaturen al dan niet worden weerhouden: de niet-weerhouden kandidaturen worden niet voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Ook de teruggetrokken kandidaturen worden niet voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

8.2. De Benoemingsadviescommissie communiceert haar advies tijdig aan het Bestuursorgaan en het secretariaat zodat dit kan opgenomen worden in de infobundel van de Algemene Vergadering.

8.3. Op de Algemene Vergadering is minstens één van de leden van de Benoemingsadviescommissie fysiek aanwezig om het advies toe te lichten.

8.4. Op de Algemene Vergadering kunnen kandidaten en de aanwezige leden vragen stellen over dit advies en hun opmerkingen te kennen geven.

De leden kunnen ook vragen kan stellen aan de kandidaat zelf en de kandidaat heeft ook steeds het recht om zijn/haar/hen kandidatuur toe te lichten.

Het Bestuursorgaan heeft de mogelijkheid om op de Algemene Vergadering zich al dan niet bij (bepaalde onderdelen van) het advies aan te sluiten dan wel een afwijkende opinie toe te lichten.

ARTIKEL 9 . EVALUATIE

9.1. Na de Algemene Vergadering neemt de Benoemingsadviescommissie contact op met een representatief aantal al dan niet verkozen kandidaten om hun evaluatie, opmerkingen en suggesties te kennen over het benoemingsproces: vanaf oproep tot kandidaatstelling tot aan de beslissing van de Algemene Vergadering.

9.2. De Benoemingsadviescommissie bezorgt aan het Bestuursorgaan een evaluatieverslag over:

- het beoogd en het bereikt resultaat
- de evaluatie van het benoemingsproces door de kandidaat-bestuurders
- de evaluatie van de eigen werking en de samenwerking met het Bestuursorgaan
- met suggesties en wensen voor het daaropvolgende werkjaar

ARTIKEL 10 . TIMING VAN DE WERKZAAMHEDEN VAN DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE

De Benoemingsadviescommissie en het Bestuursorgaan streven ernaar een correcte timing te respecteren voor het uitvoeren van hun werkzaamheden, gelet op volgende kalender:

-uiterlijk eind augustus: in werkingstelling Benoemingsadviescommissie

-uiterlijk eind september: mededeling door Bestuursorgaan van de gezochte profielen en vereiste competenties in ontwerp

-uiterlijk eind oktober: dialoog tussen Bestuursorgaan en Benoemingsadviescommissie inzake profielen en competenties en vaststelling ervan

-uiterlijk half februari: publiceren van oproepen kandidatuurstelling, bekendmaking van die oproepen in eigen netwerk door Benoemingsadviescommissie

-uiterlijk één maand voor de Algemene Vergadering: overmaken van het advies aan het Bestuursorgaan en het secretariaat (voor de AV-info)

-uiterlijk eind juli: bezorgen van het evaluatieverslag aan het Bestuursorgaan