

Huishoudelijk Reglement (HR)

Artikel 1 - Wijze van goedkeuring van het huishoudelijk reglement

Het huishoudelijk reglement (hierna 'HR') wordt goedgekeurd volgens de volgende procedure. De werkgroep Administratie, eventueel bijgestaan door de coördinator.trice, doet ten minste één voorstel in de interwerkgroep vergadering. De tekst die op die manier is goedgekeurd wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur, dat hem vervolgens met eenvoudige meerderheid goedkeurt. De voorzitter.ster legt het HR voor aan de Algemene Vergadering, die deze goedkeurt bij gewone meerderheid van de aanwezige en vertegenwoordigde leden, zoals bepaald in artikel 5 (onder e), van de brupower-statuten.

Artikel 2 – Toepassingsgebied

Dit HR is van toepassing op de dagelijkse werking van de brupower coöperatie. Het doel van dit document is de in de bruidsschatstatuten neergelegde beginselen aan te vullen en toe te lichten. Het kan worden gebruikt en is afdwingbaar door alle leden van de coöperatie. Dit HR mag geen enkele richtlijn of bepaling bevatten die in strijd is met de statuten van de brupower coöperatie.

Sectie I – beginselen van de werking

Artikel 3: visie

brupower is een coöperatieve vennootschap met als doel het algemeen belang van de Brusselaars. De visie van brupower is het bevorderen, uitvoeren en laten functioneren van een democratische energietransitie in de Brusselse regio.

Artikel 4: Beginselen van bestuur

brupower werkt volgens de coöperatieve bestuursbeginselen zoals geformuleerd door het ICA (International Cooperative Alliance). Deze beginselen zijn de volgende:

Beginsel 1 – Vrijwillig en open lidmaatschap: dit beginsel wordt in praktijk gebracht door zoveel mogelijk Brusselaars de mogelijkheid te bieden lid te worden van de coöperatie, mits zij daar uitdrukkelijk om vragen.

Beginsel 2 – Democratische macht uitgeoefend door de leden: dit beginsel wordt in praktijk gebracht doorheen de procedures en organisatie van de coöperatie. Het doel van deze de procedures en organisatie is de verwachtingen van de leden zo getrouw mogelijk in daden om te zetten.

Beginsel 3 – Economische participatie van de leden: de leden zijn mede-eigenaar van de coöperatie en van al haar roerende en onroerende goederen. De leden leveren een economische bijdrage aan de acties van de coöperatie door hun investering in kapitaal (sociaal, financieel, tijdelijk en relationeel).

Beginsel 4 – Autonomie en onafhankelijkheid: de coöperatie moet haar organisatorische integriteit en haar onafhankelijkheid van activiteit behouden. De coöperatie streeft naar autonomie van eigendommen en middelen.

Beginsel 5 – Onderwijs, opleiding en voorlichting : de coöperatie is een project van collectieve bevrijding van haar leden. Zij biedt haar leden een instrument voor actie, direct door haar operationele activiteit, en indirect door de leden instrumenten aan te reiken ter ondersteuning van hun ontwikkeling zowel persoonlijk als qua informatiegaring.

Beginsel 6 – Samenwerking tussen coöperaties: de coöperatie werkt samen met andere leden en coöperatieve netwerken om gemeenschappelijke activiteiten op te bouwen.

Beginsel 7 – Betrokkenheid bij de gemeenschap: de coöperatie streeft een economisch, ecologisch en sociaal doel na dat rekening houdt met en een positief effect tracht te hebben op de gemeenschap voorbij de grenzen van haar eigen leden.

Naast deze leidende beginselen hanteert de coöperatie nog een achtste beginsel: het beginsel van Altruïsme. Dit beginsel wordt als volgt gedefinieerd: De coöperatie en haar leden zijn verplicht bij de ontwikkeling van hun activiteiten ten allen tijde het collectieve belang boven het louter financiële belang te stellen. Dit belang is ook beschreven in de statuten van de coöperatie.

Artikel 5: Participerende democratie

brupower wil ervoor zorgen dat alle burgers van het Brussels Gewest kunnen deelnemen aan de energietransitie, ongeacht hun middelen (beschikbaarheid, vermogen) of vaardigheden.

De coöperatie definieert dus verschillende cirkels van betrokkenheid:

1. Publiek

Alle leden zijn lid van de publieke cirkel.

2. Gemeenschap

Alle leden met een goede kennis van het project kunnen deel uitmaken van de cirkel die we Gemeenschap noemen. Meer specifiek gaat het om leden die:

- de brupower-activiteiten volgen en delen via de nieuwsbrief en de sociale media (Facebook, Instagram, enz.)
- af en toe deelnemen aan evenementen zoals brupero, brup@guinguette, enz.
- de belangrijkste waarden, doelstellingen en activiteiten van brupower kunnen uitleggen als er een vraag komt vanuit hun kennissenkring

3. Ambassadeurs

Dit zijn leden die meer willen bijdragen aan de ontwikkeling van de coöperatie, zij het sporadisch. Dit zijn leden die:

- deel uitmaken van een mailinglist en die meer informatie ontvangen wanneer bepaalde evenementen zich voordoen;
- deel uitmaken van het team wanneer brupower vertegenwoordigd is op interne of externe evenementen;
- met steun van de WG-en hun eigen initiatieven kunnen opzetten om burgers bij de beweging te betrekken (bv. evenementen organiseren om brupower aan bureaus, werk/sportteam, enz. voor te stellen).

4. Vrijwilligers

Dit zijn leden die sterk betrokken zijn bij de coöperatie door hun deelname aan een werkgroep (WG), die meer verantwoordelijkheid dragen en de tijd nemen om de taken uit te voeren.

Het is noodzakelijk voor vrijwilligers om zich voor een periode van ten minste 6 maanden te engageren en van op voorhand te verwittigen in geval van een onderbreking. Dit zijn leden die:

- 1 à 2 uur per week actief bijdragen.
- zich engageren om bij te leren en hun onderwerp te beheersen.
- overeenkomstig de doelstelling en de strategieën van de coöperatie te werken.

Artikel 6: Interne organisatie

brupower is gebaseerd op 6 transversale werkgroepen (WG) alsook evenveel operationele werkgroepen als er soorten operationele projecten zijn.

De 6 transversale werkgroepen zijn WG-en die inherent zijn aan de brupowerbeweging. Zij maken deel uit van de beweging op de lange termijn en dienen als steun voor de coöperatie. Dit zijn de WG-en:

- Juridisch/Financieel
- Digitaal
- Communicatie
- Beweging
- Zorg

- Inclusie

De operationele werkgroepen zijn WG'en die komen en gaan, afhankelijk van de opdrachten van de coöperatie. Het is mogelijk dat sommige van de onderstaande WG'en over enkele jaren niet meer bestaan. Dit zijn de WG'en:

- Off-shore productie
- Productie van openbare markten/derde partijen
- Levering
- Informatie/sensibilisering/animatie
- enz.

Afdeling II - Werking van het bestuursorgaan

Artikel 7: Modaliteiten voor de verkiezing van de voorzitter

Artikel 29 van de statuten bepaalt dat de modaliteiten voor de verkiezing van de voorzitter van de Raad van Bestuur (RvB) worden beschreven in het HR.

Leden die lid willen worden van de Raad van Bestuur dienen de RvB daarvan ten minste zes maanden van tevoren in kennis te stellen. Deze mensen zullen worden uitgenodigd op de vergadering van de RvB om te zien hoe de raad werkt, hoe besluiten worden genomen, enz.

De voorzitterster wordt gekozen op basis van een verkiezing zonder kandidaten onder de leden die al lid zijn van de Raad of die lid willen worden van de Raad. De verkiezing zonder kandidaten is gebaseerd op een sociocratisch principe. Deze verkiezing verloopt in verschillende fasen:

- Definitie – Beschrijving van de functie (taken, verantwoordelijkheid, werkterrein), van het mandaat (tijd, voorwaarden), van de criteria (elk lid formuleert zijn opvattingen over de criteria voor de uitvoering van de functie. Deze criteria kunnen tegenstrijdig zijn);
- Stemming – Elk lid dat aanwezig is op de AV stemt door op een stembiljet te schrijven "Ik, A, stem voor B";
- Tellen – Elke stem wordt geteld door de namen van de personen op de stembiljetten op een bord te schrijven en de post-its voor die persoon naast de naam te kleven. Aan het eind van de telling worden de laatste x getrokken stemmen geteld en wordt aan de leden die deze stemmen uitbrachten gevraagd hun keuze toe te lichten (x staat hier voor 10% van de aanwezigen op de AV, met een minimum van 10).
- Overdracht van stemmen – Na de argumenten gehoord te hebben, kan elk lid zijn of haar stem overdragen aan een andere persoon die bij het tellen wordt geïdentificeerd.
- Voorstel – De persoon met de meeste stemmen wordt voorzitter van brupower.
- Bezwaren – Er kunnen bezwaren worden gemaakt.
- Amendementen – Het voorstel kan worden geamendeerd. Een amendement is een nieuw voorstel dat tegemoet komt aan de bezwaren van de vergadering.
- Viering – De coöperatie heeft zopas een nieuwe voorzitterster gekozen via een proces van collectieve intelligentie en mag daar trots op zijn.

Artikel 8: Wijze van verkiezing van de leden van de Raad van Bestuur

Artikel 29 van de statuten bepaalt dat de modaliteiten voor de verkiezing van de Raad van Bestuur worden beschreven in het HR.

De namen van de leden die lid willen worden van RvB worden vermeld in de agenda van de algemene vergadering.

Elk lid stelt zich individueel voor en wordt individueel verkozen. Bij hun kandidaatstelling voor het bestuur geven de leden aan of hun gender vrouwelijk, ander, of mannelijk is.

De verkiezingen vinden plaats bij gewone stemming per gendergroep. Ten minste een derde van de leden bestaat uit vrouwen en een derde uit mannen. De verkiezingen zullen als volgt verlopen:

- Verkiezing van vrouwelijke bestuursleden – De 2 vrouwelijke leden met de meeste stemmen worden gekozen;

- Verkiezing van mannelijke bestuursleden – De 2 mannelijke leden met de meeste stemmen worden gekozen;
- Verkiezing van de leden van de Raad van Bestuur van een andere gender – De 2 leden met de meeste stemmen zijn verkozen.

Artikel 9: Solidariteitsbeginsel binnen het bestuursorgaan

De bestuurders zijn solidair ten aanzien van de beslissingen van het bestuursorgaan. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor deze besluiten en de mogelijke gevolgen daarvan voor de coöperatie.

Artikel 10: Collegialiteitsbeginsel

De besluiten van het bestuursorgaan worden zoveel mogelijk op collegiale wijze genomen. Deze collegialiteit vertaalt zich in de wil om de besluiten van de Raad van Bestuur met eenparigheid van stemmen te bekrachtigen.

Indien dit niet mogelijk is, wordt een besluit genomen bij gewone meerderheid van stemmen in het bestuursorgaan. De argumenten voor en tegen het besluit worden in de notulen van de vergadering opgenomen.

Artikel 11: Belangenconflicten en het beginsel van altruïsme

De bestuurders van de coöperatie zijn verplicht het collectieve belang te allen tijde boven hun persoonlijke belang te stellen. Dit belang is beschreven in de statuten van de coöperatie en om het doel ervan te volgen.

Indien een bestuurder dit beginsel niet kan naleven, moet hij/zij dit melden aan het bestuursorgaan en niet deelnemen aan de beraadslaging, overeenkomstig de procedure voor het behandelen van belangenconflicten.

Artikel 12: Conflictoplossing

In geval van conflicten binnen het bestuursorgaan is er voor de leden van het bestuursorgaan een mediationsprocedure beschikbaar. Deze procedure zal door de werkgroep Zorg worden bijgewerkt. Om deze procedure te faciliteren zal een lid van de werkgroep Zorg door loting worden aangewezen.

Artikel 13: Verwijdering van leden van het bestuursorgaan

Artikel 29 van de statuten bepaalt dat het HR de procedure vastlegt voor het ontslag van leden van het bestuursorgaan. De ontslagprocedure zal worden voorgesteld door de werkgroep Zorg en de ethische commissie moet er noodzakelijkerwijs bij worden betrokken.

Artikel 14: Vergoeding van de kosten van bestuurders in verband met de coöperatieve activiteit

De kosten die de bestuurders in het kader van hun mandaat maken, kunnen door de coöperatie worden vergoed. Deze uitgaven kunnen van verschillende aard zijn:

- Transportkosten
- Maaltijdkosten
- Materiële kosten
- Juridische kosten

Bovenstaande lijst is niet volledig. Het bestuursorgaan maakt het totale bedrag van de door de coöperatie in dit kader vergoede kosten bekend op de algemene vergadering.

Afdeling III - Interne werking en werkgelegenheid

Artikel 15: Functie en verantwoordelijkheid van de leden

De leden van de brupower coöperatie moeten de volgende verplichtingen nakomen:

- In regel zijn met hun respectieve lidmaatschapsgeld.

- In de mate van het mogelijke, deelnemen aan de activiteiten en gebruik maken van de diensten van de coöperatie.
- Voor zover mogelijk deelnemen aan het beheer van de coöperatie.
- De andere leden van de coöperatie respecteren en eerbiedigen ongeacht hun opvattingen, beroep, gender, seksuele voorkeur en sociale status.
- De coöperatie respecteren en eerbiedigen in het geheel van haar activiteiten, bestuur en maatschappelijk doel.

Artikel 16: Rol van de werkgroep Zorg

De rol van de WG Zorg wordt beschreven in bijlage 2. Deze rol is bedoeld om de emotionele en fysieke veiligheid van de leden van de coöperatie en degenen die zich ermee bezighouden te waarborgen. De leden van de WG Zorg hebben ook tot taak het collectief te vertegenwoordigen bij interpersoonlijke conflicten tussen leden.

Het collectief is het belang van de leden, vrijwilligers en werknemers van de coöperatie. Het vertegenwoordigt het menselijk kapitaal en de wil die aan de coöperatie ten grondslag liggen.

Artikel 17: Operationele coördinatie

In het grootste team – van het bestuursorgaan of het operationele team – wordt een coördinator aangewezen.

Het operationele team wijst personen aan die in dienst zijn van de coöperatie, ongeacht hun arbeidsstatuut.

Artikel 18: Rol van de coördinator

De coördinator neemt de volgende taken op zich:

- De betrekkingen tussen het operationele team en het bestuursorgaan faciliteren.
- De betrekkingen tussen het operationele team en de werkgroepen van de leden faciliteren.

Indien de coördinator tot het operationele team behoort, woont hij de vergaderingen van het bestuursorgaan bij, maar heeft hij/zij geen stemrecht in verband met zijn/haar functie als coördinator.

Artikel 19: Salarisverplichting

De gesalarieerde werknemers van brupower kiezen een vertegenwoordiger volgens de door het operationeel team vastgestelde procedures

Artikel 20: Werknemersvertegenwoordiger

De werknemers van de coöperatie worden vertegenwoordigd door een door hen gekozen vertegenwoordiger. Deze vertegenwoordiger wordt gekozen uit de werknemers van de coöperatie. Deze vertegenwoordiger wordt jaarlijks gekozen zodra het operationele team meer dan 5 personen telt.

De vertegenwoordiger woont de vergadering van het bestuursorgaan bij, maar heeft geen stemrecht zoals bedoeld in artikel 29 van de statuten.

Artikel 21: Procedure voor de verkiezing van de werknemersvertegenwoordiger

De werknemersvertegenwoordiger wordt gekozen voor een termijn van 1 jaar, die 5 keer kan worden verlengd, onder alle werknemers van de brupower coöperatie. Deze vertegenwoordiger wordt gekozen via een verkiezing zonder kandidaten waaraan alle werknemers van de coöperatie kunnen deelnemen.

Deze vertegenwoordiger wordt gecompenseerd voor de tijd die hij in deze functie doorbrengt.

Afdeling IV - Belangenconflicten

Artikel 22 - Definitie

Een belangenconflict wordt gedefinieerd als een situatie waarin de onpartijdigheid en objectiviteit van een besluit, advies of aanbeveling van een brupower-lid in het gedrang komt of lijkt te komen door een persoonlijk belang van die persoon of een aan hem gedelegeerd belang. Een belangenconflict kan dus betrekking hebben op:

- De persoon die direct of indirect wordt geraakt
- Het economische, financiële of persoonlijke belang in natura
- Het contante belang vertegenwoordigt een potentieel conflict van de coöperatie.

Artikel 23: Beheer van belangenconflicten

De regels inzake belangenconflicten zijn op gedifferentieerde wijze van toepassing tussen de verkozen leden van het bestuursorgaan en de leden van de algemene vergadering. De leden van het bestuursorgaan hebben de plicht het goede voorbeeld te geven.

Artikel 24: Criteria voor het aangaan van strategische partnerschappen

Artikel 18 van de statuten bepaalt dat het HR de criteria voor het aangaan van strategische partnerschappen vaststelt. De strategische partnerschappen moeten:

- passen in de strategie van brupower
- niet indruisen tegen de waarden, beginselen en missies van brupower

Bijlage 1 - Belangenverstrengeling

Definitie

Een belangenconflict verwijst over het algemeen naar een situatie waarin de onpartijdigheid en objectiviteit van een beslissing, mening of aanbeveling vanwege een lid van brupower in het gedrang komt of zou kunnen komen door een persoonlijk belang van het lid of van een vertrouwenspersoon. Een belangenconflict betreft dus:

- Een persoon die onder het toepassingsgebied van deze regel valt.
- Een direct of indirect belang.
- Het belang is van economische, financiële of persoonlijke aard.
- Het belang is in strijd met dat van de coöperatie.

Doelstellingen en toepassingsgebied

voor het handhaven van een reputatie van betrouwbaarheid in relatie tot de leden en bredere belanghebbenden, is in deze context niet alleen daadwerkelijke onafhankelijkheid belangrijk, maar ook de perceptie van onafhankelijkheid. Het is echter van groot belang dat individuen in staat zijn om de ledenbasis van brupower te vertegenwoordigen en beslissingen te nemen in haar naam.

Effectief beheer van belangenconflicten vereist daarom evenwicht. Een te strikte aanpak kan onwerkbaar blijken of ervaren vrijwilligers afschrikken om deel te nemen aan brupower.

Het doel van deze nota is dan ook om een proces uit te stippelen voor het beheer van belangenconflicten binnen de coöperatie. Eerst en vooral wil dit proces transparantie creëren en het debat over belangenconflicten stimuleren. Ten tweede wordt een proces opgestart om het ontstaan van ernstige belangenconflicten en het niet naleven van de aangifteverplichtingen te beheren.

Deze regels zijn van toepassing op

- Leden van het Bestuursorgaan
- Medewerkers
- Vrijwilligers

Verklaring van belangenverstremgeling

De betrokkenen moeten alle belangen aangeven die verband houden, of de indruk kunnen wekken verband te houden, met de activiteiten van brupower.

Zij moeten alle belangen aangeven die verband houden, of zouden kunnen houden, met entiteiten die diensten verlenen aan brupower.

Een niet-limitatieve lijst van relevante belangen omvat:

- Elk direct financieel belang met een waarde van meer dan €5.000.
- Huidige activiteiten of activiteiten in de afgelopen twee jaar van de betrokken persoon
- Huidige activiteiten en financiële belangen van echtgeno(o)t(e)/partner/afhankelijke familieleden die aanleiding kunnen geven tot een potentieel belangenconflict.

Voorkomen van belangenconflicten

De meest gebruikelijke methode om echte, potentiële of schijnbare belangenverstremgeling te voorkomen is het vooraf bekendmaken van belangen. Alle belangen die het werk en de missie van de coöperatie kunnen verstoren of waarvan de indruk bestaat dat ze dit kunnen verstoren, moeten worden gemeld.

Zodra de belangen van een persoon transparant zijn voor de andere partijen die bij het besluitvormingsproces betrokken zijn, wordt het voor die andere partijen mogelijk om de verklaringen en besluiten van die persoon af te wegen of te beoordelen in het licht van de belangen die hij of zij openbaar heeft gemaakt.

Bij zijn benoeming of officiële aanstelling meldt hij/zij zijn/haar belangen aan de hand van het formulier Belangenverklaring (DoI) en de instructies van de WG Financiën en Administratie dat hierbij is gevoegd, en dient hij/zij dit in bij Stanislas d'Herbement- admin@brupower.be.

Deze belangenverklaring moet elk jaar vóór de algemene vergadering bijgewerkt worden of telkens wanneer de situatie met betrekking tot de aangegeven belangen verandert;

Bij het begin van elke vergadering van het Bestuursorgaan/Werkgroep informeren de leden die deelnemen aan de vergadering de organisator van de werkgroep over elk belangenconflict met betrekking tot een bepaald agendapunt. In geval van een belangenconflict moet de betrokken persoon

zich op verzoek van de meerderheid van de deelnemers terugtrekken uit de vergadering tijdens de behandeling van de specifieke agendapunten.

Indien hij/zij op eender welk moment in de uitoefening van zijn/haar functie merkt dat zijn/haar handelingen zijn/haar eigen belangen in conflict kunnen brengen met die van de ledenbasis van brupower, moet hij/zij zich onthouden van dergelijke handelingen, onmiddellijk zijn/haar intentieverklaring bijwerken en de zaak voorleggen aan de WG Financiën en Administratie (Stanislas d'Herbemont - admin@brupower.be).

Beheer van belangenconflicten

De werkgroep Care ziet er, onder toezicht van de organisator van de werkgroep, op toe dat alle regels door alle betrokkenen worden nageleefd. Zij wordt in deze taak bijgestaan door de voorzitter en het Bestuursorgaan wanneer dat nodig is. Hij verbindt zich ertoe

- Alle personen op wie deze regels van toepassing zijn, te herinneren aan hun verplichting om hun belangen elk jaar op de Algemene Vergadering bekend te maken en bij te werken.
- De belangenverklaringen van alle betrokken personen te evalueren.
- Vast te stellen of er al dan niet sprake is van een belangenconflict. Deze beoordeling moet ter verificatie worden bevestigd door de Ethische Commissie.
- Als het bestaan van een belangenconflict wordt bevestigd, mag de betrokken persoon niet langer de vergaderingen bijwonen, informatie ontvangen of besluitvormingsrechten hebben met betrekking tot het belangenconflict. Deze bepaling is van toepassing totdat het conflict is opgelost of niet langer bestaat.
- Als het belangenconflict niet wordt opgelost, neemt de ethische commissie contact op met de organisator van de betreffende werkgroep en wordt de persoon uit de werkgroep verwijderd.

De Ethische Commissie verbindt zich ertoe

- Alle personen op wie deze regels van toepassing zijn, te herinneren aan hun verplichting om hun belangen elk jaar op de Algemene Vergadering aan te geven en bij te werken met behulp van het daartoe bestemde formulier.
- De beoordeling van de werkgroep Care met betrekking tot het bestaan van belangenconflicten te bevestigen.
- Als het bestaan van een belangenconflict wordt bevestigd, mag de betrokken persoon niet langer de vergaderingen bijwonen, informatie ontvangen of besluitvormingsrechten hebben met betrekking tot het belangenconflict. Deze bepaling is van toepassing totdat het conflict is opgelost of niet langer bestaat.
- Als het belangenconflict niet wordt opgelost, neemt de ethische commissie contact op met de contactpersoon van de betreffende werkgroep en wordt de persoon uit de werkgroep verwijderd.
- Als de persoon in kwestie lid is van het Bestuursorgaan, worden de voorzitter en ten minste één andere bestuurder op de hoogte gebracht.

Niet-naleving

Als een betrokkene verzuimt een feitelijk of mogelijk belangenconflict aan te geven of het formulier voor belangenverklaringen niet volledig, correct en tijdig invult, kan dit worden beschouwd als een vertrouwensbreuk ten opzichte van de coöperatie. Als gevolg van dit verzuim, en rekening houdend met de redenen voor het niet declareren, zal de werkgroep Care, na validatie door de Ethische Commissie, :

- de betrokkene een berispingsbrief sturen
- het Bestuursorgaan vragen de betrokken persoon te vervangen.

Als de betrokken persoon heeft deelgenomen aan een besluitvormingsprocedure of het uitbrengen van een advies door de coöperatie zonder een belang te hebben gemeld, kan het bestuursorgaan van de coöperatie, op basis van een onderzoek achteraf naar de activiteiten en bijdragen van de persoon, dit besluit of advies herzien of intrekken als het belangenconflict ernstige gevolgen heeft.