

## Voorstel nieuwe bestuursstructuur MeerEnergie – 16 oktober 2019

### **Bestuursstructuur MeerEnergie – klaar voor de volgende fase**

We merken in het bestuur dat er sommige bestuurders er meer tijd in MeerEnergie kunnen stoppen dan andere bestuurders. Dit is gebruikelijk in de fase waarin we zitten. Het is daarom goed om ons bestuursmodel mee te laten groeien met het project en de uitdagingen waar we voor staan.

Op het moment is de governance als volgt: er is een bestuur, gekozen door de Algemene Ledenvergadering. De ALV houdt toezicht op het bestuur. Het hele bestuur is uitvoerend, en tegelijk toezicht houdend op haar eigen dagelijkse activiteiten. Dat kan prima in de beginfase. Naarmate er meer taken en geld door de organisatie gaan is het goed om uitvoering en toezicht meer uit elkaar te halen.

In deze fase hoeft niet direct een uitgebreide bestuursstructuur, zoals bij heel grote coöperaties, met bijvoorbeeld een raad van commissarissen (toezicht houdend bestuur) een ledenraad (afvaardiging van leden) en daarboven nog een algemene ledenvergadering. Voor deze fase is er een goede middenstap. Dit heet het monistisch model of het *one-tier*.

In dit model is toezicht en uitvoering verenigd in één orgaan, met duidelijke taakbeschrijving van wie wat doet. Er zijn uitvoerende bestuursleden en toezichthoudende bestuursleden, mogelijk verdeeld in het Dagelijks Bestuur (DB) en het Algemeen Bestuur (AB). Leden van het DB zijn ook lid van het AB.<sup>1</sup>

De verschillende verantwoordelijkheden en besluitbevoegdheden kunnen volgens onze statuten worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement.

### **Voorstel voor nieuwe invulling van het bestuur.**

We zoeken een verbreding van het bestuur. Het gehele bestuur vormt dan het Algemeen Bestuur. Daarin zitten vijf tot negen toezicht houdende, niet uitvoerende bestuursleden en drie uitvoerende bestuursleden. Het Algemeen Bestuur vergadert om de twee maanden. Deze bestuursleden hebben een toezichthoudende, adviserende rol. Vanwege de verwachte tijdsbezetting (een dag in de twee maanden) is het goed mogelijk om hoog gekwalificeerde bestuurders te vinden.

De drie uitvoerende bestuursleden doen de dagelijkse taken van de coöperatie en kunnen zich laten ondersteunen door adviseurs, zzp-ers met een concrete opdracht binnen budget, danwel door personeel. Zij sturen deze mensen aan.

Een voorbeeld van besluitvorming van zwaar naar licht.

- Het aanpassen van de begroting gaat als volgt: Het DB stelt hem op, het AB keurt hem goed en de ALV stelt hem vast.
- Vergaande besluiten zoals langdurige contracten: Het DB stelt hem op, het AB maakt het besluit.
- Gewone besluiten binnen de begroting en werkplan: Het DB besluit met meerderheid van stemmen.

---

<sup>1</sup> Of UB uitvoerend bestuur/NUB niet uitvoerend bestuur.

## Voorstel concreet

We zoeken in de werkgroepen en eerder gemelde vrijwilligers en eventueel buiten de wijk naar meerdere AB-bestuursleden. Mensen zoals David en Anne-Mette, willen zich mogelijk wel verbinden aan het bestuur als het minder tijd kost.

In het DB zullen dan Ardine, Job en André plaatsnemen.

Ardine: voorzitter, stakeholdermanagement, gemeente, firan, buurt, organisatiestructuur

Job: technisch bestuurslid, werk met Firan en technische werkgroep aan een technisch plan

Andre: de penningen: zorgen dat DB-besluiten binnen begroting en subsidie regels passen.

## Bezoldiging

Er zal dan een andere bezoldigingstructuur moeten komen. Bij De Windvogel en twee windparken waar ik in het bestuur zit is dit als volgt:

AB: onbezoldigd enkel reiskosten

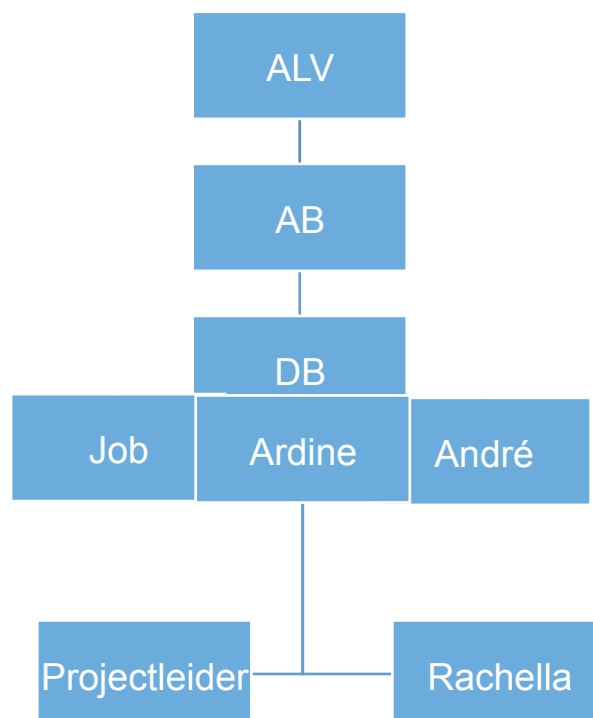
DB: Projectgerelateerd €50,-, bestuursactiviteiten, bestuursvergaderingen €25,- excl. BTW

## Personeel/zp-ers:

Zzp-ers werken op basis van een opdracht. Dat kan doorlopend zijn zoals Rachella nu of met een specifieke opdracht in een bepaald kader van tijd en geld.

## Projectleider

Het wordt tijd voor ondersteuning van het bestuur door een projectleider. Echter het project is enorm en is het met het beperkte budget onmogelijk om daar nu iemand op te selecteren. Het is beter om nu op deelonderwerpen een projectleider/consultant in te huren. Wat nu moet gebeuren voordat andere dingen echt goed lopen is het samensmeden van samenwerking met Firan en de Gemeente. Mijn voorstel is om iemand te zoeken met een afgebakende opdracht om dit voor elkaar te krijgen, met als resultaat een uitgebreid samenwerkingscontract tussen de drie partijen.



### **One tier board / monistisch model**

Het one tier of het monistisch model voor coöperaties kent nog geen wettelijke grondslag, maar een wetsvoorstel is in behandeling. Dit betekent niet dat het onwettelijk is. Voor de naamloze en besloten vennootschap was dit model al mogelijk en wordt het ook al toegepast.

Dit Angelsaksische model kenmerkt zich doordat besturen en toezichhouden verenigd zijn in één orgaan: het bestuur. Dit in tegenstelling tot het dualistische model (two tier), dat in de andere drie bestuursmodellen gehanteerd wordt en waarin bestuur en toezicht gescheiden zijn.

In een monistisch model bestaat het bestuur uit één of meer uitvoerende bestuurders (UB) en één of meer niet-uitvoerende bestuurders (NUB). De uitvoerend bestuurder is te vergelijken met een bestuurder die functioneert in een dualistisch bestuursmodel. De niet-uitvoerend bestuurder heeft als voornaamste taak het houden van toezicht, maar toch is zijn rol en verantwoordelijkheid groter dan die van de traditionele commissaris.

Rond de taakverdeling tussen UB en NUB geldt een aantal uitgangspunten. Zo is elke bestuurder verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, waaronder het financiële en administratieve beheer en het strategisch beleid.

De specifieke taak voor de UB bestaat uit de dagelijkse gang van zaken. Dat houdt o.a. in dat ze besluitvorming in het bestuur voorbereiden en vervolgens uitvoering geven aan bestuursbesluiten.

De specifieke taken van de NUB zijn: algemeen besturen en deelnemen aan besluitvorming in het bestuur, toezicht houden op UB (dus op het dagelijks bestuur), voorzitterschap van het bestuur, voordracht kandidaat-bestuurders en bezoldiging van uitvoerende bestuurders.

Het bestuur kan (schriftelijk) nadere afspraken maken over de taakverdeling. Wanneer taken niet (wettelijk of statutair) aan iemand zijn toebedeeld (gemandateerd), is het collectieve taak. Ondanks de taakverdeling is de scheidslijn tussen UB en NUB in de praktijk vaak dun.

Door de taakverdeling heeft UB vaak meer informatie dan NUB en ook in eerder stadium. Daarnaast beschikt UB verhoudingsgewijs over meer informatie over het bedrijf en de markt. Om de invloed van deze informatie- asymmetrie te beperken heeft UB een informatieplicht ten opzichte van NUB.

In het algemeen heeft de NUB echter meer informatie dan dat de RvC zou hebben in een dualistisch model. De tijdsbesteding is ook duidelijk groter.

Bij of krachtens de statuten kan bepaald worden dat een of meer bestuurders namens het bestuur besluiten kunnen nemen. Echter, het bestuur is en blijft collectief verantwoordelijk. Omdat de NUB niet alleen verantwoordelijk is voor het toezicht, maar ook voor alle bestuursbesluiten is deze verantwoordelijkheid (en mogelijke aansprakelijkheid) groter dan dat dit zou zijn als RvC.

Voor het instellen van monistisch bestuur is het voldoende dat in statuten staat dat bestuurstaken verdeeld worden over NUB en UB.

Benoeming van bestuurders vindt plaats – net als in het dualistische model – door de algemene ledenvergadering (of ledenraad). Schorsing of ontslag ook door algemene ledenvergadering (of ledenraad), maar het bestuur heeft ook de bevoegdheid om UB te schorsen. Valt de coöperatie onder de structuurregeling, dan moeten er in het bestuur ten minste 3 personen als NUB worden benoemd. Is de structuurregeling niet van toepassing, dan bepaalt de wet hier niets over.