

BIJZONDER VERSLAG VAN DE ERKENDE COÖPERATIEVE VENNOOTSCHAPPEN

Bijlage bij het jaarlijks beheerverslag, zoals bepaald in artikel 1 § 7 van het koninklijk besluit van 8 januari 1962 tot vaststelling van de voorwaarden tot erkenning van de groeperingen van coöperatieve vennootschappen en van de coöperatieve vennootschappen.

Inleiding

Zoals bepaald in artikel 1, §1 van het koninklijk besluit van 8 JANUARI 1962 tot vaststelling van de voorwaarden [tot erkenning] van de [...] groeperingen van coöperatieve vennootschappen en van de coöperatieve vennootschappen, kunnen de coöperatieve vennootschappen slechts worden erkend als organisatie die bevoegd is om deel te nemen aan de samenstelling van de algemene vergadering van de Nationale Raad voor de Coöperatie, wanneer hun werking en hun statuten in overeenstemming zijn met de coöperatieve beginselen, bedoeld in artikel 5 van de wet van 20 juli 1955 houdende instelling van een Nationale Raad voor Coöperatie.

In dit verslag wordt uitgelegd in hoeverre de werking van SmartCoop en haar statuten wel degelijk overeenstemt met de coöperatieve principes van de ICA en het koninklijk besluit van 8 januari 1962.

Dit verslag werd opgesteld op basis van een model voor het verslag dat de NRC aan de hand van een enquête bij alle Belgische coöperaties voorstelde in oktober 2021.

Principe 1 van de ICA: Vrijwillig en open lidmaatschap

In 2021 werden 3.563 vennoten vrijwillig lid van de coöperatie.

De vennootschap heeft geen aanvragen tot aansluiting geweigerd. Ze stelde wel het ontslag vast van 126 vennoten en het vertrek van rechtswege (einde van de arbeidsovereenkomst of overlijden) van 5 vennoten.

Geen enkele terugtrekkingsaanvraag werd geweigerd en geen enkele vennoot werd uitgesloten.

Principe 2 van de ICA: Democratische controle door de leden

Op 31 december 2021 telde de coöperatieve vennootschap 32.249 vennoten, verdeeld als volgt:

- 32.171 vennoten van categorie A;
- 56 vennoten van categorie B;
- 22 vennoten van categorie C.

752 vennoten brachten hun stem uit op de gewone algemene vergadering van 22/06/2021.

Zoals bepaald in artikel 1 §3 van het koninklijk besluit van 8 januari 1962 wordt in artikel 37 van de statuten van SmartCoop het principe van 1 persoon = 1 stem vastgelegd.

De coöperatieve vennootschap SmartCoop werd in 2016 opgericht door:

- de privéstichting "SMartBe", KBO 0806.201.741, met hoofdzetel te 1060 Sint-Gillis, Coenraetsstraat 72
- de heer Sandrino Graceffa, woonachtig te 1190 Brussel, Zevenbunderslaan 89
- de heer Nicolas Wallet, woonachtig te 59120 Loos, Rue des Acacias 100 (Frankrijk).

De oprichters hebben geen specifiek statuut in de besluitvorming tijdens de algemene vergadering.

De bestuursleden worden door de algemene vergadering benoemd voor een mandaat van 4 jaar (artikel 24 van de statuten). Ze oefenen hun mandaat gratis uit (artikel 23 van de statuten).

Er is geen statutair bestuurder.

In 2021 droegen de volgende initiatieven bij tot de concrete participatie van de vennoten:

Het ethisch comité

Het ethisch comité is een raadgevend orgaan dat voor de hele Smart-groep is opgericht en waakt erover dat de praktijken van de coöperatie en de waarden die ze uitdraagt overeenstemmen.

Het ethisch comité moet de legitimiteit bevorderen van Smart als maatschappelijk verantwoord speler (en werkgever), die niet alles toelaat en de duidelijke wens formuleert om beschermingsmechanismen te implementeren. Het ethisch comité ziet erop toe dat de waarden en praktijken van de coöperatie met elkaar overeenstemmen.

Het is een raadgevend orgaan dat adviezen geeft (als het daarom gevraagd wordt) en aanbevelingen doet ter attentie van Smart. Zo kan het comité verschillende entiteiten of instanties van Smart vragen stellen over hun praktijken, of een andere vorm van onderzoek doen.

Het ethisch comité mag geen arbitrage of bemiddeling doen in de plaats van andere bevoegde instanties. Om de legitimiteit van het comité te versterken, is zijn expertisedomein als volgt afgebakend: het operationele, de politiek, de afvaardiging van het personeel, de leden van Smart (die zelf ook betrokken kunnen zijn).

Het ethisch comité van Smart bestaat uit twee vennoten die lid zijn van de teams van vaste medewerkers, twee externe deskundigen, vijf vennoten die de diensten van Smart gebruiken, en één animatrice.

Vorbereiding algemene vergadering

Naast de verzending van de documenten worden er presentatiewerkshops en uitwisselingen georganiseerd om de algemene vergadering te helpen voorbereiden. Dit jaar konden ze plaatsvinden in aanloop naar de algemene vergadering en de dag zelf. Om de gezondheidsregels te kunnen respecteren maar toch iedereen terug te zien, werd het format van de algemene vergadering en de workshops volledig omgegooid. De teams organiseerden lokale evenementen op zes verschillende plaatsen, om workshops te doen of samen naar de live-uitzending van de algemene vergadering te kijken. Bovendien konden de mensen die liever thuis bleven een rijkgevoeld programma via videoconferentie volgen.

Smart in Progress

Elk jaar worden er aan de leden en vennoten van de coöperatie thema's in verband met het leven van de organisatie voorgelegd. Het is mogelijk om deel te nemen aan werkgroepen die verschillende keren bijeenkomen om voor die thema's aanbevelingen uit te werken. Vervolgens worden ze voorgelegd aan de Raad van bestuur die er dan beslissingen over neemt. De aanbevelingen leiden vervolgens tot de realisatie van concrete projecten. Sinds 2015 hebben al meer dan 4.000 vennoten in België en Frankrijk de oefening gemaakt.

Er zijn geen vereisten of bijzondere competenties nodig om aan Smart in Progress te mogen deelnemen, maar je moet wel enkele uren van je tijd kunnen besteden aan het collectief. De werkgroepen komen gemiddeld vijf keer bijeen tussen november en april en een vergadering duurt ongeveer drie uur. Om ervoor te zorgen dat iedereen kan deelnemen, kunnen de uren en de manier van vergaderen aangepast worden om overeen te komen met de arbeidsomstandigheden en het leven van de vennoten. Smart in Progress is een groot project dat bijdraagt aan het globale leven van de coöperatie. De werkgroepen vinden echter lokaal plaats om te zorgen voor een kwaliteitsvol overleg waaraan elke deelnemer ten volle kan bijdragen.

De thema's worden voorgesteld door de Raad van bestuur van Smart en de vennoten kunnen tijdens de jaarlijkse algemene vergadering voor hun voorkeur stemmen. Op termijn is het de bedoeling dat de thema's door de vennoten zelf worden voorgesteld. In 2020-2021 behandelde Smart in Progress drie thema's. Twee ervan werden in juni 2020 tijdens de algemene vergadering gekozen, het andere is een thema van jaargang 2019-2020 dat om een diepgaander debat vroeg en dus verlengd werd.

- Begeleiding
- Nieuwe vooruitzichten na de gezondheidscrisis
- Gendergelijkheid - *Dit thema werd met een jaar verlengd.*

De werkgroepen formuleerden samen 59 aanbevelingen die aan de Raad van bestuur werden bezorgd.

Vernieuwing Raad van bestuur

De nodige voorbereidingen werden getroffen om nieuwe leden aan te trekken voor de Raad van bestuur (RvB). Er werd een officieel bestuurderscontract opgesteld en er werden artikels gepubliceerd om de dagelijkse gang van zaken van de RvB duidelijker voor te stellen, zowel in de vorm van FAQ en nieuwsbrieven als een video en artikels met getuigenissen.

Principe 3 van de ICA: Economische participatie van de leden

In overeenstemming met de statuten, die voorzien in de niet-distributie van de resultaten, besluit de gewone algemene vergadering van vennoten om het resultaat toe te wijzen aan de ondeelbare reserves die de coöperatie moeten toelaten om investeringen te doen waarover de Raad van bestuur een keuze zal maken.

Uit hoofde van artikel 43 van de statuten van SmartCoop, zullen de winsten toegewezen worden aan een reserve om de ontwikkeling van de vennootschap te financieren in

overeenstemming met haar oogmerk en waarden, en de diensten die ze aan de Vennoten biedt. Een deel van de jaarlijkse middelen is gewijd aan het informeren en opleiden van haar huidige en potentiële vennoten, of van het grote publiek.

In artikel 6:120, §1, 5e lid van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, en in artikel 20 van de statuten van SmartCoop wordt het volgende bepaald: "Alle Vennoten die de hoedanigheid van Vennoot verliezen, hebben recht op de terugbetaling van hun aandelen ten belope van de prijs van inschrijving van die aandelen (ten bedrage van het werkelijk volgestorte en nog niet terugbetaalde bedrag), met uitsluiting van elke participatie in enige reserves of winsten, onder welke vorm dan ook."

In artikel 46 van de statuten van SmartCoop wordt voorzien dat na aanzuivering van alle schulden, lasten en vereffeningskosten, en terugbetaling aan de Vennoten van hun inbreng, wat na de vereffening overblijft een bestemming krijgt die zo dicht mogelijk aansluit bij het maatschappelijk doel van de Vennootschap, zoals bepaald in artikel 8:5, §3 van het WVV.

Principe 4 van de ICA: Autonomie en onafhankelijkheid

De vennootschap heeft geen akkoorden gesloten met lokale, gewestelijke, nationale of internationale overheden, financiële instellingen, investeerders, klanten, leveranciers enz. die de autonomie van de onderneming zouden kunnen beschadigen of in gevaar zouden kunnen brengen.

Op het vlak van externe investeringen nam Smart in 2021 een Straight Loan van 2.000.000 euro en een klassieke lening op 12 maanden van 900.000 euro om de eindejaarspremies te financieren.

Principe 5 van de ICA: Onderwijs, vorming en informatieverstrekking

In 2021 ondernam SmartCoop verschillende initiatieven en projecten om haar huidige en potentiële vennoten en/of het grote publiek te informeren en op te leiden.

Vorming voor de teams van vaste medewerkers:

Deze opleidingen worden in lijn met elke directie georganiseerd.

De operationele directie heeft voor alle adviesverleners een opleidingsplan opgesteld (met betrekking tot het referentiekader voor het beroep van de adviesverleners/referentiekader opgemaakt in 2018/2019 op basis van verklarende gesprekken met de adviesverleners)

Er werd ook een opleidingsplan opgesteld voor het rode team/ de DDF (onderhoudsmedewerkers)

De andere opleidingen worden voorgesteld na akkoord van de directieleden via het intranet

— 159,5 dagen werden exclusief aan opleidingen gewijd:

- Opleidingen gegeven door andere leden van de teams van vaste medewerkers: 19,5 dagen

- Opleidingen gegeven door externe lesgevers (doorgaans vennoten via Verenigde Opleidingen): 140 dagen
- Aantal deelnemers voor in totaal 3.842 uur opleiding (verhouding: uren/deelnemers)
 - 14 deelnemers aan het integratietraject, goed voor 16,5 dagen (bedrijfscultuur, tools)
 - 220 deelnemers aan collectieve opleidingen, goed voor 52 dagen (Excel, vorming adviesverleners, financiële diensten, loonadministratie, opleiding Eerste hulp)
 - 22 deelnemers aan specifieke opleidingen, goed voor 91 dagen (talen, individuele coaching, competentiebalans).
- 11 werknemers volgden langlopende of korte opleidingen (universiteit, taalopleidingen, hogescholen), goed voor in totaal 1.737 uur les, waardoor ze recht hadden op educatief verlof

Vorming voor de vennoten en het grote publiek:

Er werd een opleidingsaanbod online geplaatst, via de website Smart, met een programma per semester (februari - juli en september - december)

Aantal gepland opleidingssessies: 75

De coöperatie stelde 68 opleidingen voor in 2021, waarvan 36 sessies in persoon en 32 sessies op afstand, verdeeld over 62 opleidingsdagen, voor in totaal 694 deelnemers (gemiddeld 11 per sessie).

In 2021 vonden er verschillende evenementen plaats om de coöperatieve cultuur door te geven, participatie in de hand te werken en vooruitgang te boeken met de school voor de coöperatie.

Er werden workshops opgezet voor de vennoten en de vaste medewerkers om de coöperatieve cultuur uit te dragen en de coöperatieve werking bevattelijk te maken, bijvoorbeeld over het lidmaatschap en coöperaties, over onderwerpen ter voorbereiding van de algemene vergadering en over de participatiemogelijkheden binnen Smart. Ook de integratiesessies voor de nieuwe vaste medewerkers passen daarin.

In 2021 werden nog andere workshops georganiseerd, bijvoorbeeld over de geschiedenis, de juridische organisatie en het economisch model van Smart.

Om de coöperatieve initiatieven nog beter te kunnen uitrollen, was het dankzij een eerste ontmoeting tussen de directies mogelijk om in samenwerking met de lokale kantoren acties voor te stellen voor de leden (workshops, ontmoetingen, opleidingen, praktijkuitwisseling ...).

Sinds 2012 houdt een entiteit van de groep Smart (Professionele Vereniging van Creatieve Beroepen vzw) zich onder het toezicht van de coöperatie SmartCoop uitsluitend bezig met de publicatie van analyses en studies vanuit een standpunt van Levenslang Leren. Daarvoor kan ze rekenen op een subsidie die door de Federatie Wallonië-Brussel wordt toegekend. Ze maakt afwegingen die bijdragen tot het debat

over kwesties in verband met 'autonome' werkers, tijdelijke werknemers en freelancers in tal van beroepen.

De behandelde domeinen zijn onder meer het tewerkstellingsbeleid, de sociale en solidaire economie, de economie van de cultuur, het cultuurbeleid, de sociale zekerheid, de verdediging van freelance werkers, de commons ... In het kader van de school voor de coöperatie die Smart ontwikkelt, gaat er ook specifieke aandacht uit naar de coöperatieve beweging.

De gepubliceerde analyses en studies zijn het werk van medewerkers van Smart, maar ook van externe auteurs, meestal gebruikers van onze diensten.

Om de analyses en publicaties van het jaar in de verf te zetten, werden er in samenwerking met SAW-B zeven conferenties/debatten georganiseerd, zowel via videoconferentie als in persoon als een combinatie van beide. Daarbij werden onderwerpen aangekaart zoals het neoliberalisme en populisme en hoe zich ertegen te wapenen, transitie naar een nieuwe maatschappij of de Uber-wet in Europa.

Net voor de algemene vergadering ontmoetten we een andere collectieve organisatie in navolging van onze eigen keuzes en werkwijzen. Ander Etxeberria Otadui, die binnen de coöperatieve groep Mondragon instaat voor de verspreiding van het coöperatieve gedachtegoed, vertelde ons meer over haar geschiedenis en waarden, haar manier van werken en haar grootschalige organisatie.

Ten slotte werd er voor de hernieuwing van de Raad van bestuur specifieke aandacht besteed aan overdracht en vorming "voor het opnemen van het mandaat". Tijdens een seminarie in januari werd niet alleen de balans opgemaakt van het bijzondere jaar 2020 om er lessen uit te trekken, maar ook van de eerste vier jaar van het mandaat. Doel was ook om een stand van zaken op te maken van het uitgevoerde werk en de vooruitgang en/of beperkingen van bepaalde projecten. Bovendien werd de overdracht aan de volgende Raad van bestuur al voorbereid door de nodige aanbevelingen te doen en voorwaarden op te stellen.

Er werden zestien bestuursleden verkozen, onder wie negen voor de eerste keer, die tijd nodig hadden om hun mandaat op te nemen. Vanaf juli gingen ze aan de slag om elkaar te leren kennen, kennis te nemen van de dossiers en van eerdere beslissingen, zich de strategie eigen te maken en eerdere beslissingen na te lezen. Om nader kennis te maken met de band van elk bestuurslid met Smart, verslag uit te brengen na het lezen van alle documenten, ieders mening over Smart te delen, en een organisatorisch kader te scheppen, kwamen ze eind augustus samen tijdens een seminarie.

Principe 6 van de ICA: Samenwerking tussen coöperaties

Bigre! Coopaname, Oxalis en Smart zijn drie voorbeeldcoöperaties wat betreft het uitproberen van nieuwe vormen van werk. Ze hebben een andere voorgeschiedenis en komen uit verschillende sectoren en netwerken, zoals de activiteiten- en werkerscoöperaties in Frankrijk, en kennen elkaar al lang. Met de steun van hun respectieve coöperatieve ecosystemen richtten ze in 2014 Bigre! op. Ze zeiden er toen over dat Oxalis, Vecteur Activités, SMart, Coopaname, GrandsEnsemble en alle coöperatieve organisaties en verenigingen die zich bij hen aansluiten, het voornemen onderschrijven om door coöperatieve samenwerking verder te kijken dan de klassieke alternatieven van ondergeschikt loontrekkend en precair zelfstandig werk.

Een van de doelstellingen van Bigre! bestaat erin de grenzen van onze organisaties te overschrijden om een gemeenschap te vormen van duizenden vennoten die zin hebben om samen te werken en die leren om dat te doen door hun verschillen en overeenkomsten te ontwikkelen. Waarom coöperatief samenwerken? Omdat we aansluiting bij elkaar vinden, niet alleen op geografisch vlak, maar ook door het beroep dat we uitoefenen en door de sector waarin we dat doen. Door competenties, knowhow en vaardigheden samen te voegen, is het bovendien mogelijk om op een andere manier te werken.

Sinds 2015 bestaat het Carrefour des métiers, een organisatie van Oxalis sinds 2008 in de laatste week van augustus onder diverse vormen en namen, als de Bigre Rencontre. De ontmoetingen tussen coöperaties, eerst in de Vendée, daarna in le Lazaret in Sète tussen 2016 en 2019, hebben almaar meer succes, zowel bij de leden van de stichtende coöperaties als daarbuiten. Na een jaar dat op zijn kop werd gezet door de gezondheids crisis, waardoor we het format moesten aanpassen naar een reizende editie, was er weer ruimte voor een Bigre! in Sète met alles erop en eraan. De Bigre Rencontre vond van 23 tot 27 augustus plaats in Sète, dicht bij Montpellier, met 250 deelnemers, 85 animatoren, 100 workshops, 200 uur debatten en gesprekken, 6 uur liveradio en 300 uur zonneshijn. Gelegenheden te over om elkaar in levenden lijve terug te zien, samen dingen te doen en samen te werken.

In 2021 vonden er verschillende ontmoetingen plaats om een 'school voor de coöperatie' te kunnen beleven over de grenzen van de coöperaties heen. Die dynamiek steunt op de coöperaties van Bigre!, maar breidt zich geleidelijk uit om samen in te zetten op onderwijs en vorming. Op het vlak van Levenslang leren worden er met diverse organisaties in de sociale en solidaire economie documenten gepubliceerd, evenementen georganiseerd of documentatiecentra opgericht. Alle teksten worden gepubliceerd onder een Creative Commons-licentie BY-NC-ND. Iedereen mag ze dus hergebruiken en delen met anderen, mits vermelding dat ze werden opgemaakt door Smart. Ze mogen niet gewijzigd of gebruikt worden voor commerciële doeleinden.

Smart is vennoot van andere coöperaties en/of kan partners als vennoot ontvangen. Wij kunnen bijvoorbeeld NewB of Dynamo Coop benoemen. Naast het formele aspect is het dankzij die banden mogelijk om best *practices* uit te wisselen en deel te nemen aan gemeenschappelijke werkgroepen.

Principe 7 van de ICA: Aandacht voor de gemeenschap

Smart in Progress

De aanbevelingen van Smart in Progress dragen bij tot de evolutie van het Smart-project. Het is dus de Smart-gemeenschap die aangeeft wat voor zin de evolutie heeft. In de voorbije jaren hebben we wel vastgesteld dat de cycli van Smart in Progress veel aanbevelingen opleverden die heel nauw aansloten bij de aanbevelingen van vorige jaren. Bovendien overlaptten veel aanbevelingen elkaar. Ze vulden andere aan, maar waren toch niet helemaal hetzelfde, en bestaan dus vooral naast elkaar.

Door die vaststelling vonden we dat het tijd was om te stoppen, de pauzeknop in te duwen en alles te overschouwen ... Sinds juni 2021 zijn er dus geen nieuwe thema's of werkgroepen geweest.

We gebruiken die tijd om de balans op te maken over het proces. We vinden het immers belangrijk om te verduidelijken en te tonen welke acties ondernomen werden als gevolg van het werk van de verschillende werkgroepen.

Het is ook de bedoeling om onze manier van werken te doen evolueren door andere formats uit te proberen, zodat een gemeenschap zoals die van Smart betrokken kan worden bij de concrete omzetting van de verwachtingen.

Uitwerking van een nieuwe strategie voor de periode 2021-2025 en lancering van een twintigtal prioritaire projecten

In 2021 bepaalde onze coöperatie haar strategie voor de periode 2021-2025. De strategie is gebaseerd op de aanbevelingen van Smart in Progress en werd tijdens de algemene vergadering in juni 2021 door de vennoten goedgekeurd. Ze is onderverdeeld in zes pijlers en wil een kader vormen voor de ontwikkeling van onze coöperatie in de komende jaren.

Ontwikkelen en evolueren doe je echter niet zomaar. Het is een werk van lange adem om competenties en profielen samen te brengen die elkaar aanvullen en hen bovendien tijd te geven om te begrijpen wat de collectieve uitdagingen zijn zodat ze degelijke ideeën en ontwikkelingen kunnen voorleggen. Ze moeten ook rekening houden met de normen van collectief werk en onze coöperatieve principes, die gebaseerd zijn op vertrouwen, zo veel mogelijk inclusie en een zelfstandige beslissingsbevoegdheid die niet vanzelfsprekend is en stap voor stap tot stand komt.

We willen ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen zich de strategische doelstellingen kunnen eigen maken, ook al is dat nefast voor de efficiëntie op korte termijn. Belangrijker is dat we er samen sterker uitkomen.

Om de strategie uit te voeren, werden er prioritaire projecten bepaald en gelanceerd. In totaal gingen er 20 projecten van start in 2021 waar zich in de loop van het jaar een veertigtal leden van de vaste teams voor inzetten.

Er zijn drie types projecten:

- **De projecten ter versterking van de veiligheid van het kader aangeboden aan de activiteiten die in de coöperatie zijn ondergebracht.**
- **De projecten ter verbetering of verrijking van onze tools en diensten.**
- **De projecten ter verbetering van onze manieren van werken – zowel binnen de teams van vaste medewerkers als wat onze coöperatieve dynamiek betreft.**