

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

Stichting
Hilversumse
Meent

Voor vrijwilligers en professionals werkzaam binnen en voor de
Stichting Hilversumse Meent (SHM)

INHOUDSOPGAVE

1. Algemeen	1
1.1. Welk bestuursmodel heeft de SHM?	1
1.2. Welke regels gelden voor aansprakelijkstelling?	1
1.3. Belang van de eigen organisatie voorop	2
1.4. Een tegenstrijdig belangregeling	2
1.5. Regeling begrenzing meervoudig stemrecht	3
1.6. Ontstentenis en beletregeling	3
1.7. Ontslag van bestuurders van stichtingen	3
2. Goed Bestuur	4
3. Aansprakelijkheid van Bestuursleden	6
3.1. Voor huidige bestuursleden	6
3.2. Handelen bestuursleden	6
3.3. Nieuwe bestuursleden	6
3.4. Aftredende bestuursleden	6
4. Tegenstrijdig Belang	8
4.1. Afspraken	8
4.2. Potentieel tegenstrijdig belang	8
5. Afwezigheid Van Één Of meer Bestuursleden	9
6. Meervoudig stemrecht	10
7. Toezicht	11
8. Ontslag Bestuur	12

1. ALGEMEEN

Per 1 juli 2021 trad een nieuwe wet in werking genaamd Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen. Deze nieuwe wet wil het rechtspersonenrecht voor stichtingen en verenigingen op een aantal punten gelijktrekken aan dat van de BV/NV. Voor stichtingen, verenigingen en coöperaties waren zaken rondom bestuur en toezicht niet, of beperkt, wettelijk geregeld. Met de nieuwe wet wordt dat nu wel gedaan.

Dit betekent meer mogelijkheden, zoals een monistisch bestuur, maar in sommige gevallen ook meer verplichtingen en taakomschrijvingen. Wanneer het noodzakelijk is dat de statuten moeten worden aangepast, hoefde dat niet voor 1 juli 2021 te gebeuren. Statutenwijzigingen kunnen nog tot 5 jaar na invoering van de WBTR gedaan worden. In die tijd gaat de Wet boven de eigen statuten.

Om te zien welke acties er moeten worden ondernomen om aan de WBTR te voldoen, heeft de SHM gebruik gemaakt van een praktische checklist. Deze is ontwikkeld door de NOV, Platform voor Vrijwillige Inzet.

1.1. Welk bestuursmodel heeft de SHM?

De meeste vrijwilligersorganisaties kennen een collegiaal bestuur. Alle bestuursleden zijn gelijk en hebben een gelijkwaardige stem. Alleen bij het staken van de stemmen kan de voorzitter een doorslaggevende stem hebben. Dit moet worden vastgelegd in de statuten. In de WBTR krijgen organisaties de mogelijkheid om voor een ander bestuursmodel te kiezen.

Er kan gekozen worden voor een raad van toezicht of raad van commissarissen, of voor een monistisch bestuursmodel waar de uitvoerende en controlerende taken (toezicht) in één bestuur over verschillende bestuurders verdeeld zijn.

De Stichting Hilversumse Meent (SHM) is een organisatie met een collegiaal bestuur met gelijkwaardige stem voor de leden. Bij gelijk aantal stemmen krijgt de voorzitter een dubbele stem.

1.2. Welke regels gelden voor aansprakelijkstelling?

Een bestuurder is wettelijk verplicht om zijn taken behoorlijk te vervullen. Wanneer sprake is van onbehoorlijk bestuur en er ontstaat schade kan de bestuurder voor die schade aansprakelijk gesteld worden. Het gaat hierbij niet om kleine fouten maar ernstig verwijtbaar handelen. In de WBTR wordt dat geëxpliciteerd, dat bij een faillissement bestuurders die zich schuldig maken aan fraude of andere vormen van ernstig taakverzuim hoofdelijk aansprakelijk gesteld kunnen worden.

We noemen zoal:

- Alle belangrijke financiële afspraken moeten binnen het bestuur worden vastgelegd.
- Periodieke controle van alle betalingen volgens het 4-ogen principe.
- Jaarlijkse controle door een accountant of een onafhankelijke controlecommissie.
- Maak afspraken over betalingen aan bestuurders.

- Leg schriftelijk vast of en zo ja, welke vergoedingen bestuursleden mogen declareren en binnen welke termijn dat moet gebeuren.
- Vraag referentie of laat een VOG aanvragen door nieuwe bestuursleden en andere personen die voor de organisatie de financiën regelen of werkzaam zijn met groepen waarvoor het hebben van een VOG belangrijk kan zijn.
- Vraag bij investeringen of andere grote uitgaven boven een van tevoren vastgesteld bedrag altijd bij meerdere aanbieders een offerte aan.

Bestuurders hebben de verplichting hun taken behoorlijk te vervullen en kunnen daarop aan worden gesproken. Die behoorlijke taakvervulling houdt in dat je als bestuurder in elk geval handelt in overeenstemming met het statutaire doel en zich houdt aan in de wet en statuten omschreven verplichtingen.

Tot een behoorlijke taakvervulling van bestuurders behoren in ieder geval:

- Bestuurders zijn bekend met de statuten van de organisatie en handelen hiernaar.
- Bestuurders gaan geen (financiële) verplichtingen aan namens de organisatie waarvan bekend is dat de organisatie die niet kan nakomen.
- Bestuurders nemen maatregelen tegen voorzienbare (financiële) risico's. Denk bijvoorbeeld aan organisatorische voorzieningen of verzekeringen.
- Bestuurders vergewissen zich ervan dat collega-bestuurders hun taken en verplichtingen kunnen doen en dat het door een medebestuurder gevoerde beleid op zijn beleidsterrein, niet tot risico's voor uw organisatie leidt?
- Bestuurders vergaderen regelmatig en leggen onderling verantwoording af de uitvoering van de taken.
- Bestuurders zijn goed geïnformeerd over besluiten die genomen worden en leggen die vast. Wanneer er geen overeenstemming is worden de bezwaren van bestuursleden ook opgeschreven (onder andere in notulen).
- Bestuurders van organisaties die verplicht zijn om de balans of andere financiële gegevens bij het handelsregister openbaar te maken doen dat op tijd en volgens de regels.

1.3. Belang van de eigen organisatie voorop

In de WBTR worden bestuurders en toezichthouders van verenigingen en stichtingen verplicht zich bij het vervullen van hun taak te richten op het belang van de rechtspersoon en de daaraan verbonden onderneming of organisatie.

1.4. Een tegenstrijdig belangregeling

Een bestuurder moet ten alle tijden in het belang van de organisaties beslissen. Een bestuurslid dat een tegenstrijdig of eigen belang heeft bij een bestuur beslissing, neemt niet deel aan de beraadslagingen en de besluitvorming daarover. Als alle bestuurders in een vereniging een tegenstrijdig belang hebben dan verschuift de beslissingsbevoegdheid naar de algemene vergadering van de vereniging. Stichtingen hebben geen algemene vergadering daarom blijft de beslissingsbevoegdheid ook wanneer alle bestuurders een tegenstrijdig belang hebben bij het bestuur die dan wel schriftelijk moet vastleggen wat de overwegingen zijn die aan het besluit ten grondslag

liggen. Dit schriftelijk vastleggen helpt bestuurders als achteraf verantwoording moet worden afgelegd. Organisaties mogen de tegenstrijdig belangregeling in de statuten anders, in een andersluidende regeling opnemen.

1.5. Regeling begrenzing meervoudig stemrecht

De WBTR geeft regels over het meervoudig stemrecht voor bestuurders van verenigingen en stichtingen. Voor de vereniging en de stichting komt te gelden dat een bestuurder niet meer stemmen kan uitbrengen dan de andere bestuurders tezamen. De begrenzing van het meervoudig stemrecht draagt bij aan de kwaliteit van het bestuur bij verenigingen en stichtingen en voorkomt dat één bestuurder zijn zin kan doordrijven.

1.6. Ontstentenis en beletregeling

De WBTR verplicht organisaties een ontstentenis en belet regeling in de statuten op te nemen. Van ontstentenis is sprake als een bestuurder ophoudt bestuurder te zijn. Met belet wordt bedoeld op de situatie dat een bestuurder tijdelijk zijn functie niet kan of niet mag uitoefenen.

1.7. Ontslag van bestuurders van stichtingen

Tot slot is in de WBTR opgenomen dat een stichting een bestuurder door de rechter kan worden ontslagen wegens:

- Verwaarlozing van zijn taak.
- Andere gewichtige redenen.
- Ingrijpende wijziging van omstandigheden op grond waarvan het voortduren van het bestuurderschap in redelijkheid niet geduld kan worden.
- Het niet (behoorlijk) voldoen aan een bevel van de voorzieningenrechter (artikel 2:298 lid 1).

2. GOED BESTUUR

Als bestuur van Stichting Hilversumse Meent (SHM) hebben wij de volgende stappen en of beslissingen genomen om te voldoen aan de wet WBTR:

- Wij hebben afgesproken dat alle bestuursleden handelen in het belang van de SHM. Dat betekent dat wij zullen handelen als bestuurder en niet als privépersoon, zowel intern (binnen de SHM) als extern (in relatie met derden).
- Bij aankopen stellen wij het belang van de SHM voorop. In situaties die van belang zijn voor de stichting, handelen wij niet op basis van onze persoonlijke voorkeur maar op basis van wat goed is voor de SHM.
- Wij spreken af dat wij integer en transparant handelen. Dat betekent: oog hebben voor het stichtingsbelang en inzicht willen geven in beslissingen. Wij zullen de belangrijkste beslissingen publiceren op een wijze dat belangstellenden/ wijkbewoners/ vrijwilligers kunnen zien hoe en welke besluiten er zijn genomen.
- Wij hebben statuten waarin de doelstelling van de SHM is vastgelegd.
- Wij hebben een jaarlijks werkplan waarin de doelen voor het komende jaar staan vermeld. Daarin staat concreet wat de plannen zijn en hoe we die willen bereiken.
- Er is een goede regeling voor de financiën van de SHM. Wij gaan bewust om met uitgaven van het stichtingsgeld en zullen dat zoveel mogelijk gebruiken voor het bereiken van de afgesproken doelen.
- Er is een duidelijke taakomschrijving voor de werkwijze van de penningmeester, zoals het opstellen en laten goedkeuren van een begroting en jaarrekening door het bestuur, kascontrolecommissie en door de gemeente.
- Wij hanteren het vier-ogen-principe bij uitgaven. Dat betekent dat er altijd twee vrijwilligers zijn - waarvan één bestuurslid en één boekhouder - die akkoord moeten gaan met overboekingen. Verder heeft niet alleen de penningmeester, maar tenminste één andere vrijwilliger (de boekhouder) ook altijd inzicht in de actuele financiële stand van zaken.
- Bij uitgaven boven € 10.000 vragen wij minimaal 3 offertes aan bij verschillende leveranciers. We bespreken de offertes met het bestuur en leggen de besluitvorming over de keuze vast in de notulen.
Bij dergelijke opdrachten aan leveranciers is er altijd een schriftelijke opdrachtbevestiging, zodat achteraf altijd duidelijkheid is wat is afgesproken.
- Wij spreken af dat we zorgvuldig omgaan met investeringen. Dat betekent: we volgen de juiste procedures, in het bijzonder bij grote, risicovolle uitgaven. Bij de besluitvorming dient er een gedegen onderbouwing van de noodzaak van de uitgaven te zijn, net als een risicoanalyse, een deugdelijke (meerjarige) begroting en reserveringen voor toekomstige uitgaven.
- Wij streven actief naar het tegengaan van fraude en onenigheid doordat wij goede procedures en afspraken hebben gemaakt. Wij hebben geregeld bestuursvergaderingen, stellen daarbij een agenda op en notuleren de belangrijkste genomen besluiten. Wij leggen vast wie bij de bestuursvergaderingen aan- en afwezig zijn. Afspraken worden helder en eenduidig geformuleerd. De verslagen worden bewaard en inzichtelijk gemaakt aan belangstellenden/ wijkbewoners/ vrijwilligers.

- Wij hebben intern toezicht opgesteld zowel periodiek (4 ogen-principe) als jaarlijks (Gemeente en kascontrolecommissie)
- Wij spreken af dat wij bewust omgaan met risico's voor de SHM. We brengen in kaart welke risico's er zijn en streven ernaar die te minimaliseren.
- Wij spreken af deze afspraken regelmatig te controleren op actualiteit (tenminste een keer per jaar). Wij evalueren de gemaakte afspraken regelmatig op relevantie (tenminste een keer per jaar). Zo nodig passen wij de afspraken aan.
- Wij vallen niet onder een *governance* code.

3. AANSPRAKELIJKHEID VAN BESTUURSLEDEN

Als bestuur hebben wij de stappen en/of beslissingen genomen om te voldoen aan de wet WBTR. Binnen de Stichting Hilversumse Meent (SHM) maken wij de volgende afspraken.

3.1. Voor huidige bestuursleden

Wij zorgen er als bestuur voor dat alle huidige bestuursleden goed zijn geïnformeerd over de aansprakelijkheid die kan optreden als gevolg van hun positie als bestuurslid van de SHM.

3.2. Handelen bestuursleden

Wij spreken af dat bestuurders als volgt handelen

- Dat we ons bij het uitvoeren van de bestuurstaken binnen onze bevoegdheden blijven.
- Dat we handelen conform de wet, statuten, huishoudelijk reglement en het bestuursreglement.
- Houd je aan de afspraken zoals neergelegd in hoofdstuk 2 met betrekking tot 'Goed bestuur'.
- Wij bespreken halfjaarlijks met de leden van het bestuur de financiële stand van zaken van de SHM.
- We voorkomen dat sprake is van tegenstrijdig belang(en) (zie [hoofdstuk 5: Tegenstrijdig belang](#)).
- Wij voldoen aan de administratieplichten (zoals tijdig publiceren van jaarplan, jaarrekening, et cetera).
- Wij gaan geen overeenkomsten aan die de SHM niet kan nakomen.
- Wij doen geen betalingstoezeggingen en melden betaalproblemen tijdig aan de gemeente.
- Wij zorgen ervoor dat de SHM voldoet aan relevante wetten, zoals bijvoorbeeld de AVG en WBTR.

3.3. Nieuwe bestuursleden

Wij zorgen ervoor dat nieuwe bestuursleden goed worden geïnformeerd over onder meer:

- De financiële toestand van de SHM.
- De andere bestuursleden en de bevoegdheden die zij hebben.
- De (onderlinge) werkafspraken.
- Het geldende vrijwilligersbeleid van de SHM.
- De verplichtingen die het bestuur heeft op basis van de statuten of reglementen.
- De afgesloten bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering met voldoende dekking.

3.4. Aftredende bestuursleden

Bij het neerleggen van een bestuursfunctie regelen wij de volgende zaken:

- Het neerleggen van de bestuursfunctie wordt duidelijk vastgelegd.
- Uitschrijving bij de Kamer van Koophandel.

- Decharge van de bestuurstaken van de SHM (indien van toepassing conform de regeling in de statuten of expliciet in een goedkeuringsbesluit opnemen in het jaarverslag).
- Een goede overdracht naar de nieuwe bestuurder(s).
- Uitschrijving bij bancaire instanties.
- Vastlegging van de afspraken.

Ten aanzien van de bovengenoemde afspraken spreken wij af:

- Deze afspraken regelmatig te controleren op actualiteit (tenminste een keer per jaar).
- Om met nieuwe bestuursleden te evalueren na 3 tot 6 maanden na toetreding tot het bestuur.

4. TEGENSTRIJDIG BELANG

4.1. Afspraken

Als bestuur van de Stichting Hilversumse Meent (SHM) spreken wij het volgende af over tegenstrijdig belang:

- Een bestuurslid meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang direct bij de overige bestuursleden.
- Het bestuurslid deelt alle relevante informatie over het (potentieel) tegenstrijdig belang.
- Tijdens iedere bestuursvergadering wordt zo nodig bij aanvang gevraagd of er ten aanzien van één van de agendapunten sprake is van een tegenstrijdig belang. Dat wordt schriftelijk vastgelegd in het vergaderverslag, samen met een vermelding hoe het bestuur hiermee is omgegaan.
- Bij een tegenstrijdig belang zal het bestuurslid niet deelnemen aan de overleggen en besluitvorming bij het onderwerp waar sprake is van het (potentieel) tegenstrijdig belang.
- Als alle bestuursleden een tegenstrijdig belang hebben, of omdat een quorum (minimumaantal vereisten stemmen) of versterkte/volstreckte meerderheid bij de stemming niet wordt gehaald omdat één of meerdere bestuursleden een tegenstrijdig belang heeft, zal het bestuur de beslissing neerleggen bij de adviescommissie.

Noot: In de situatie dat alle bestuursleden een tegenstrijdig belang hebben en er geen adviescommissie actief is, dan zal het bestuur alsnog zelf een besluit nemen en dit besluit schriftelijk motiveren, tenzij er in de statuten iets anders is bepaald.

4.2. Potentieel tegenstrijdig belang

Als een (potentieel) tegenstrijdig belang merken wij als bestuur in ieder geval aan:

1. Het aangaan van een overeenkomst met een geldelijk belang tussen de SHM enerzijds en de bestuurder en/of relaties van de bestuurder anderzijds.
2. Het vaststellen van de vergoeding van de bestuurder.
3. Het stellen van een zekerheid zoals hypotheek, borg, et cetera door de SHM ten behoeve van een bestuurder.

Wij spreken af deze afspraken minstens éénmaal per jaar te controleren op actualiteit.

5. AFWEZIGHEID VAN ÉÉN OF MEER BESTUURSLEDEN

Als bestuur spreken wij het volgende af over afwezigheid:

- Als sprake is van (tijdelijke) afwezigheid van een bestuurder, dient het betreffende bestuurslid dit direct te melden bij de overige bestuursleden.
- Bij belet en ontstentenis van één bestuurder (niet zijnde de enige bestuurder) of meerdere bestuurders zijn de overige bestuurders belast met het bestuur van de organisatie.
- Bij belet en ontstentenis van alle bestuurders: is de adviescommissie bevoegd om één of meerdere personen aan te wijzen om tijdelijk in het bestuur van de SHM te voorzien.
- Het bestuur zal bij het nemen van besluiten nagaan of is voldaan aan het minimumaantal stemmen, zoals in de statuten is vastgelegd).
- Het bestuur handelt, zoals opgenomen in de statuten en het bestuursreglement.
- Wij leggen de procedure vast in de statuten of het bestuursreglement.
- Wij spreken af deze afspraken minimaal één keer per jaar te controleren op actualiteit en relevantie.

6. MEERVOUDIG STEMRECHT

- Wij hebben meervoudig stemrecht in de Stichting Hilversumse Meent (SHM).
- Wij hebben afgesproken dat de voorzitter een dubbele stem krijgt in geval van gelijke stemmen, maar niet meer dan de overige bestuurders gezamenlijk.
- Wij hebben afgesproken dat dubbele stemmen alleen tellen als er maximaal 1 afwezig bestuurslid is OF
- Wij hebben afgesproken dat dubbele stemmen alleen tellen als het voltallige bestuur aanwezig is.

7. TOEZICHT

Wij hebben als bestuur het volgende vastgesteld aangaande toezicht:

- Wij hebben geen Raad van Toezicht en ook geen 'one-tier board'.
- Wij hebben geen toezichthoudend orgaan, zoals wordt gekwalificeerd in de WBTR.
- Wij handelen volgens het principe van een 'one-tier board', zoals benoemd in de WBTR.
- De taken zijn verdeeld tussen de bestuursleden.
- Wij hebben in binnen Stichting Hilversumse Meent verschillende groepen, commissies en andere entiteiten die NIET kwalificeren als Raad van Toezicht volgens de WBTR. Wij noemen dit nadrukkelijk, omdat deze geen verantwoordelijkheden hebben op het vlak van toezicht, zoals benoemd in de WBTR.
- Wij hebben een dagelijks bestuur.

8. ONTSLAG BESTUUR

Als bestuur hebben wij de volgende stappen en/of beslissingen genomen om te voldoen aan de wet WBTR:

- De benoeming, herbenoeming en het ontslag van bestuurders is vastgelegd in de statuten.
- De meerderheid van tenminste tweederde van het bestuur is bevoegd tot het ontslag van een individuele bestuurder.
- Wij hebben geen bestuurders in loondienst.
- Wij hebben de volgende interne controlemechanismen ingebouwd om het functioneren van bestuurders te beoordelen:
 - Externe evaluatie;
 - Interne evaluatie;
 - Jaargesprekken binnen het bestuur.
- Wij overleggen als bestuur onderling over het functioneren van de medebestuurders.