

0760.637.277

FAIR GROUND BRUSSELS

Société coopérative

Rue Verheyden 121
1070 Anderlecht

Règlement d'ordre intérieur consolidé

suite aux modifications adoptées à l'AG extraordinaire du

12 décembre 2024

Article 1. Coopérateurs.trices occupant.e.s

1.1. Les statuts disposent que les actions de classe B sont réservées aux coopérateurs.trices occupant.e.s. « *Est considéré.e comme occupant.e toute personne physique ou morale qui occupe un bien sur lequel la Coopérative détient en tout ou partie des droits réels* ».

Article 2. Composition de l'Organe d'administration

2.1. Les statuts disposent que : « *L'Assemblée générale élit les administrateurs.trices sur base des candidatures que lui sont présentées comme précisé par le Règlement d'ordre intérieur.* » (Art 14.1.2).

2.2. L'Assemblée générale (re)nomme 4 à 13 administrateurs comme suit :

- minimum 1 et maximum 4 administrateurs, personnes physiques ou morales, sur proposition conjointe des coopérateurs.trices qui ont la qualité d'AIS (agence immobilière sociale) agréées par la Région Bruxelles-Capitale, ci-après les « **administrateurs-AIS** ». Tout en tenant compte du minimum et maximum prévus, les coopérateurs.trices qui ont la qualité d'AIS proposent des candidats en nombre suffisant ;

- minimum 1 et maximum 4 administrateurs, personnes physiques ou morales, sur proposition conjointe des coopérateurs.trices qui ont fait un apport total de minimum 50.000 euros au sein de la Société, ci-après les « **administrateurs-investisseurs** ». Tout en tenant compte du minimum et maximum prévus, les coopérateurs.trices qui ont fait un apport total de minimum 50.000 euros au sein de la Société proposent des candidats en nombre suffisant ;

- maximum 1 administrateur personne physique à proposer par les coopérateurs.trices qui ont la qualité de occupant.e, ci-après l' «**administrateur-occupant**», et ce dès que la Société compte des actionnaires dans cette classe ;

- minimum 1 et maximum 4 administrateurs, personnes physiques ou morales, à proposer par les coopérateurs.trices ne disposant pas des qualités

susmentionnées (ni AIS, ni occupant.e, et ni investisseurs d'un apport total de minimum 50.000 euros), ci-après les « **administrateurs-partenaires** ». Tout en tenant compte du minimum et maximum prévus, ces coopérateurs·trices proposent des candidats en nombre suffisant.

- 2.3.** L'Assemblée générale tend à nommer un nombre égal d'administrateur-AIS, administrateurs-investisseurs et administrateurs-partenaires.
- 2.4.** Conformément aux statuts, la parité homme/femme sera visée, avec au moins 40% de représentants de chaque genre, tout en soutenant la candidature des autres genres.
- 2.5.** L'Organe d'administration ne pourra comporter le cas échéant plus de 25 % de représentants de pouvoirs publics ni plus de 49 % de représentants d'entreprises qui n'ont pas de finalité sociale explicite.
- 2.6.** L'Organe d'administration est un organe collégial et solidaire.
- 2.7.** Tout administrateur est en charge des intérêts de la Coopérative et non de ses intérêts personnels ou de ceux des institutions qu'il.elle représente ou qui l'ont mandaté.e.
- 2.8.** Les débats au sein de l'Organe d'administration sont confidentiels.

Article 3. Conflits d'intérêts

- 3.1.** Les statuts disposent que « *Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le Règlement d'ordre intérieur peut spécifier des conditions particulières d'incompatibilité avec la fonction d'administrateur.trice.* » (Art 14.2).
- 3.2.** Il existe trois types de conflit d'intérêt : le conflit réel, le conflit potentiel et le conflit apparent.
 - Le conflit **réel** survient quand un administrateur se retrouve dans une situation dans laquelle il a été avéré qu'il a privilégié son intérêt (ou celui de proches) au détriment de celui de la coopérative.
 - Le conflit **potentiel** représente une probabilité de conflit qui pourrait survenir si jamais l'administrateur se trouve dans une situation opposant ses intérêts et ceux de la coopérative.
 - Le conflit **apparent** est lié à la perception faite d'une situation et de l'interprétation qui en découle. Le conflit n'est pas avéré, mais tout laisse à croire qu'il existe.

Afin de prévenir ces situations, l'acceptation du mandat d'administrateur vaut déclaration de l'absence de conflits d'intérêts réels au moment de leur nomination et engagement à agir honnêtement et en toute bonne foi dans l'exercice de leur mandat d'administrateur.

- 3.3.** Un administrateur qui a un **intérêt direct ou indirect, p.ex. de nature patrimoniale, familial ou moral**, dans une décision ou une affaire particulière de l'Organe d'administration qui est en **conflit réel, potentiel ou apparent** avec les intérêts de la Société, est tenu d'en informer les autres administrateurs et ne peut pas participer aux

délibérations et à la décision.

- 3.4. Dans le cas où tous les administrateurs sont en conflit d'intérêts, la décision ou l'opération est soumise à l'Assemblée générale. Lorsque l'Assemblée générale approuve la décision ou l'opération, l'Organe d'administration peut la mettre en œuvre.
- 3.5. Le rapport de l'Organe d'administration ou de l'Assemblée générale comprend les informations relatives au conflit d'intérêts et à l'abstention de l'administrateur, décrit les conséquences patrimoniales de la décision pour la société coopérative et justifie la décision prise.

Article 4. Affectation du bénéfice

- 4.1. Les statuts disposent : « *Après affectation de la part du bénéfice net résultant du bilan aux projets ou affectations nécessaires ou utiles à la réalisation de son objet social ainsi qu'à l'information et à la formation de ses membres, actuels et potentiels, ou du grand public, le solde sera affecté suivant les dispositions reprises dans le Règlement d'ordre intérieur* ». (Art 27.2)
- 4.2. Les actions de classe B et C donnent prioritairement droit à un dividende et, en tout état de cause, ce dividende distribué aux coopérateurs.trices, sous quelque forme que ce soit, ne pourra excéder le taux d'intérêt fixé par le Roi en exécution de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la Coopération, de l'Entrepreneuriat social et de l'entreprise Agricole, appliqué au montant réellement versé par les actionnaires sur les actions.
- 4.3. Pour les actions de classe B, le dividende sera capitalisé et ne sera distribué qu'en cas de démission du.de la coopérateur.trice ou de dissolution de la Coopérative.
- 4.4. Pour les actions de classe C, le dividende sera automatiquement versé aux coopérateurs.trices sous réserve du respect des règles de distributions.
- 4.5. Les statuts disposent que le Règlement d'ordre intérieur fixe le taux d'intérêt maximum appliqué au montant réellement versé par les actionnaires sur les actions en exécution de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la Coopération, de l'Entrepreneuriat social et de l'entreprise Agricole. (Art 27.2 et 27.3) **Le taux est fixé à 2% maximum.**

Article 5. Remboursement des actions

- 5.1. 10% de tout apport effectué en souscription d'actions C à compter de la date du présent Règlement d'ordre intérieur seront utilisés pour rembourser les actions (la part de retrait) coopérateurs.trices sortants, pour autant que les fonds propres de la Société consécutifs à cette sortie ne l'empêchent pas de satisfaire aux tests de solvabilité et de liquidité.

Ce remboursement peut être échelonné, avec un minimum de 10% de la part de retrait redevable par an.

Cette disposition ne s'applique pas aux apports effectués dans le cadre de la fusion et des opérations liées entre Fair Ground Brussels et (les actionnaires de) LivingStones le 12 décembre 2024.

5.2. Les statuts disposent : « *Les coopérateurs·trices ont le droit de notifier leur démission immédiate de la Société en cas de manquement grave dans le chef de la Société aux principes éthiques définis dans le Règlement d'ordre intérieur, ci-après un « Cas de Manquement Éthique ».* ».

Sont en tout cas considérés Cas de Manquement Ethiques (énumération non-exhaustive) :

- Blanchiment d'argent ;
- Conditions de travail inacceptables ;
- Utilisation de travail des enfants.

5.3. Le montant de la part de retrait en cas d'application de l'article 5.2 (Cas de Manquement Ethique) est égale à 1 euro (€ 1) pour toutes les actions retirées de le.la coopérateur·trice concerné·e.

5.4. Dans l'hypothèse où il y a plusieurs coopérateurs·trices sortant·e·s pendant les six premiers mois de l'exercice social de la Société, l'Organe d'administration les classe en ordre d'ancienneté, en fonction de la date d'inscription au registre des actionnaires en qualité de coopérateur·trice de la Société, et peut décider de rembourser par priorité le·la coopérateur·trice le·la plus ancien·ne dans la Société.

Article 6. Formule de calcul du prix de cession par un.e coopérateur·trice occupant·e des droits (tels qu'emphytéose, superficie, etc.) d'un bien provenant de la Coopérative

6.1. Le prix de cession [PC]

Le prix de cession porte sur l'ensemble des droits du·de la cédant·e, tant le droit de superficie que la propriété des constructions.

Il se compose de la contribution initiale du ménage acquéreur à l'acquisition de ces droits ([CI] – voir infra), augmentée :

- de la valeur nette des investissements réalisés dans le bien [Inv-Am – voir infra] ;
- de 25% de la plus-value [PV – voir infra]
- d'un montant revenant à la coopérative [M-CGB -voir infra]

La formule déterminant le prix de cession est donc la suivante :

$$\mathbf{PC = CI + Inv-Am + 25\% * PV + M-CGB}$$

6.2. Détermination de la contribution initiale [CI]

La contribution initiale correspond au montant déboursé par le.la cédant·e pour obtenir le droit de superficie et la propriété des constructions. Ce montant est repris sur l'acte d'achat initial.

6.3. Détermination de la valeur nette des investissements [Inv-An]

Les investissements réalisés par le.la cédant·e pourront être pris en considération sur décision de la Coopérative conformément à la procédure qui sera reprise dans l'acte d'achat.

La valeur des investissements correspond à la différence entre le montant des

investissements réalisés [Inv] et les amortissements cumulés [Am] calculés sur base d'une règle d'amortissement reprise également dans l'acte d'achat.

6.4. Détermination de la plus-value [PV]

La plus-value représente la différence entre la valeur vénale expertisée du bien au moment de la cession [EC] et celle expertisée à l'acquisition [EA]. Les expertises ne tiennent pas compte du démembrement du droit de propriété. **PV = EC – EA**

- **Valeur expertisée à la cession [EC]**

Une estimation de la valeur du bien sera réalisée dans le mois de la notification par le.cédant.e à la Coopérative de son intention de vendre. La validité de cette expertise sera de maximum 1 an.

- **Valeur expertisée à l'acquisition [EA]**

Lors de la première occupation du bien, dans un délai de 3 mois suivant la réception définitive, une expertise déterminera la valeur vénale du bien. Ensuite, à chaque changement de propriétaire, la « valeur expertisée à l'acquisition » du cessionnaire sera égale à la « valeur expertisée à la cession » du.de la cédante.

- **En cas de moins-value [MV]**

En cas de moins-value [MV], celle-ci sera entièrement supportée par le.cédant.e. La formule de cession devient donc :

$$\mathbf{PC = CI + Inv-Am - MV + M-CGB}$$

6.5. Détermination du montant revenant à la Coopérative [M-CGB]

Le montant revenant à la Coopérative sera égal à 6% de la plus-value [PV] avec un minimum de 4.000 € indexé annuellement au 1^{er} janvier – Indice des prix à la consommation – Indice de base janvier 2020: 109.69 – Base 2013.

Article 7. Rémunération du personnel

7.1. Pour la rémunération du personnel, la tension salariale devra être :

- de 1 à maximum 2,5 si le personnel de la Société comporte jusqu'à 50 travailleurs ;
- de 1 à maximum 3 si le personnel de la Société comporte plus de 50 travailleurs.

Article 8. Réunion annuelle

8.1. Une fois par an, la Coopérative tient une réunion qui aborde les thèmes suivants :

- le développement économique et social en cours et futur de la Coopérative;
- le bien-être au travail;
- une présentation du rapport d'activités et d'un résumé des comptes de la Coopérative;
- la politique en matière de gestion du personnel, de recrutement et de formation continue de la Coopérative.

8.2. Cette réunion doit se dérouler durant les heures de travail.

Tous les membres du personnel, les coopérateurs.trices et les principales parties prenantes de la Coopérative doivent y être invitées.

