

## **Profielen Raad van Commissarissen 2020, versie 1**

### **1. INLEIDING**

In deze notitie wordt eerst ingegaan op de achtergronden en bevoegdheden van de raad van commissarissen (RvC) binnen het kader van de Woningwet. Vervolgens wordt ingegaan op de algemene en specifieke kwaliteitskenmerken die aan de leden RvC worden gesteld en aan de samenstelling van de RvC. De notitie wordt afgesloten met de profielschetsen voor de leden van de RvC.

#### Over Woonbron

Woonbron is een wooncorporatie met 45.000 woningen en 4.000 overige vastgoedeenheden in Rotterdam, Nissewaard, Delft en Dordrecht. Wonen is een basisbehoefte. Wij zorgen voor goed en betaalbaar wonen voor huishoudens met een smalle beurs. Kwetsbare mensen kunnen op ons rekenen.

#### *Onze missie*

Woonbron zorgt in gevarieerde wijken voor passende huisvesting voor hen die ons nodig hebben. Voor onze bewoners zijn wij partner in prettig wonen. Vandaag voor morgen.

#### *Hoe we werken?*

Resultaten boeken we niet alleen. Prettig wonen bereiken we in samenwerking met onze klanten, met gemeenten en al die partijen die werkzaam zijn in de wijk. We streven ernaar onze klanten een woning te bieden die qua grootte, prijs en buurt bij hen past. We werken op een zakelijke en daadkrachtige manier. Dit doen we altijd vanuit ons sociale hart. Wij zijn thuis in onze wijken.

We grijpen in bij woonoverlast om ongestoord woonplezier voor onze klanten te waarborgen.

Onze gebouwen en woningen zijn schoon, heel en veilig. We blijven onze woningen verbeteren door onderhoud, duurzaamheidsmaatregelen, renovatie en soms door nieuw te bouwen. Zo kunnen we betaalbaar wonen blijven garanderen. Dat is en blijft onze kerntaak.

Woonbron kies en gelooft in een decentrale aanpak. Het 'Thuis in de Wijk'-gen moet ook in iedere commissaris zitten.

#### **1.1 Doelstelling van de raad van commissarissen**

De RvC heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur, de financiële situatie, op de algemene gang van zaken binnen Woonbron en de met haar verbonden dochtermaatschappijen. De RvC staat het bestuur met raad terzijde. De RvC richt zich bij de invulling van zijn taak naar het belang van Woonbron, het maatschappelijke belang en het belang van de betrokken stakeholders. De RvC weegt de verschillende belangen evenwichtig tegen elkaar af. De RvC is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. De RvC fungeert als een college met gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat betekent dat alle leden van de RvC gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor besluiten die worden genomen in de RvC, ook als zij zich in de vergadering tegen de inhoud van het besluit hebben uitgesproken.

#### **1.2 Wettelijke taken**

De RvC functioneert conform de herziene Woningwet en het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting (BTiV 2015), de Governancecode Woningcorporaties, de statuten van Woonbron en het Reglement van de Raad van Commissarissen. De RvC heeft tot wettelijke taak het toezicht op het beleid van het Bestuur en de algemene gang van zaken van de corporatie en de met haar verbonden dochteronderneming(en). De RvC staat verder het Bestuur met raad terzijde. De commissarissen richten zich naar het belang van de corporatie en de met haar verbonden onderneming(en).

## **2. COMPETENTIES EN KENMERKEN VAN COMMISSARISSEN**

### **2.1 Competenties Fit- en Proper test**

De toets van de geschiktheid en betrouwbaarheid van bestuurders en commissarissen is verankerd in de wet door de zogenaamde fit- en proper test. In het BTiV 2015 is als aanvulling op artikel 18 een bijlage opgenomen met de competenties waar de toekomstige commissaris aan moet voldoen. Deze bijlage is in samenspraak met de Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties opgesteld. Deze competenties, waaraan voldaan dient te worden, zijn:

- Authenticiteit: consistent en open;
- Bestuurlijk inzicht: realiteitszin, gezond verstand en bewustzijn van complexiteit woningcorporaties;
- Helikopterview;
- Integriteit en moreel besef; moreel, ethisch en aanspreekbaar;
- Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid: besef van specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties;
- Onafhankelijke oordeelsvorming; lastige vragen durven stellen;
- Teamspeler;
- Vakinhoudelijke kennis en visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust;
- Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)
- Zelfreflectie.

Een lidmaatschap van de raad van commissarissen is onverenigbaar met een lidmaatschap of functie als vermeld in het BTiV 2015 of de Statuten van Woonbron.

### **2.2 Specifieke kenmerken leden van de RvC**

Naast de competenties zoals benoemd in de wet, hecht Woonbron aan een aantal meer specifieke deskundigheden en vaardigheden die gezamenlijk in het team van commissarissen aanwezig dienen te zijn. Deze zijn:

- Ruime managementervaring en/of ervaring als commissaris
- Affiniteit met de doelstelling van maatschappelijk ondernemerschap van Woonbron
- Geen andere nevenfuncties waardoor belangenverstremeling kan ontstaan
- Het vermogen om in teamverband te werken
- Een actieve rol in het maatschappelijk leven en brede maatschappelijke belangstelling
- Analytisch vermogen, inzicht in strategische afwegingsprocessen (hoofd- en bijzaken onderscheiden, voldoende kritisch vermogen, zelfstandige meningsvorming), het (analytisch) vermogen om om te gaan met de zgn. informatie asymmetrie
- Inzicht in besluitvormingsprocessen
- Inzicht in de eisen die bedrijfsmatig werken en bedrijfscontinuïteit stellen aan een organisatie
- Voldoende tijd
- Integer, authentiek en een hoge norm voor ethiek
- Nieuwsgierig: kijken, zien en begrijpen
- Sensitief en behendig om formele en informele informatiebronnen te combineren
- In staat om tot een onafhankelijk oordeel te komen.

### **2.3 Geschiktheidsmatrix RvC**

(Her)benoeming van commissarissen moeten worden aangemeld bij de Autoriteit woningcorporaties. Een positieve zienswijze van de Autoriteit woningcorporaties is verplicht om tot benoeming over te kunnen gaan. Een onderdeel van de stukken die aangeleverd moeten worden is de geschiktheidsmatrix.

Bij het opstellen van de profielschetsen van de raad van commissarissen worden aandachtsgebieden onderscheiden. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Bepaalde aandachtsgebieden kunnen bij een profielschets gecombineerd voorkomen;
- Onderscheid wordt gemaakt in de volgende gradaties:
  - Is op de hoogte van het aandachtsgebied (L)
  - Heeft goed inzicht in en ervaring met aandachtsgebied (M)
  - Is aan te merken als expert op het aandachtsgebied (H).

Bij de selectie en teamsamenstelling van de RvC geldt dat per profielschets tenminste één commissaris minimaal expert op het aandachtsgebied moet zijn en de overige op de hoogte moeten zijn of goed inzicht moeten hebben. Als norm geldt dat in het belang van complementaire samenstelling alle aandachtsgebieden tezamen minimaal op gemiddeld niveau in het team zijn geborgd. Deskundigheid van een individu op een bepaald terrein mag er niet toe leiden dat deze persoon daar 'eigenaar' van wordt. Immers: alle commissarissen zijn verantwoordelijk voor de beoordeling en toetsing van alle beleidsterreinen.

De RvC Woonbron hanteert de volgende profielen:

1. Volkshuisvestelijk en maatschappelijk, huurderscommissaris
2. Financieel met specifieke kennis van vastgoedfinanciering
3. Vastgoedontwikkeling en -beheer en duurzaamheid
4. Human Resource en organisatieontwikkeling
5. Governance en juridisch
6. Digitaal en IT, affiniteit met PR en communicatie

#### **2.4. Diversiteit en verankering RvC**

Naast een maatschappelijke spreiding en een diverse samenstelling vanuit bedrijfsleven en non-profitorganisaties, is ook een spreiding in leeftijd, sekse en etniciteit het streven, zodat opgedane ervaring binnen de Raad kan worden gecontinueerd. Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat ten minste 30% van de RvC-leden vrouw is en ten minste 30% man. Ten minste de helft van de RvC-leden heeft een binding met het werkgebied van Woonbron (Rotterdam, Delft, Dordrecht, Nissewaard).

### **3. PROFIELEN VAN DE RVC WOONBRON**

Uitgangspunt voor de RvC is dat allen generalisten zijn die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. De leden zijn besluitvaardig en resultaatgericht, en zijn in staat om scherpe discussies op collegiale wijze te voeren. Ze hebben goed inzicht in de positie en de rol van het toezichthoudende orgaan en hebben affiniteit met de doelstellingen en doelgroepen van Woonbron. De doelstellingen van Woonbron worden gediend. De leden zijn onafhankelijk, objectief en vrij van elke schijn van mogelijke belangenverstreming of verantwoordingsplicht naar de achterban, ten opzichte van elkaar en het bestuur. Behalve de wettelijke eisen en de noodzakelijke brede deskundigheid binnen de RvC, moet deze ook uit personen bestaan die goed kunnen samenwerken.

De RvC van Woonbron kent een aantal bijzondere commissies, te weten de Remuneratiecommissie, de Auditcommissie en de Commissie Maatschappij. Alle drie commissies hebben met name een faciliterende taak ten behoeve van de besluitvorming in de RvC. De Remuneratiecommissie voert namens de RvC jaarlijks in functionerings- en beoordelingsgesprekken met de bestuurders en stelt de beloningsstructuur c.q. de beloning van de bestuurders vast. De Auditcommissie controleert en beoordeelt het financiële verslagleggingsproces van de corporatie alsmede het accountantsonderzoek, en informeert de RvC omtrent haar bevindingen. De Commissie Maatschappij houdt zich bezig met de vraag hoe Woonbron anticipeert op en aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen.

Het bestuur en de RvC zijn horizontaal georganiseerd. Er is sprake van een open klimaat waarin bedoelingen en verwachtingen onbevangen kunnen worden uitgesproken. Er is sprake van

wederkerigheid in de relaties waarbij feedback kan worden gegeven, zowel op inhoud als relationeel. De houding van de leden is kritisch en collegiaal.

Dit alles vanuit een grote betrokkenheid bij het werk van Woonbron. Het 'Thuis in de Wijk'-gen moet ook in iedere commissaris zitten.

### **3.1 Voordrachtcommissarissen**

Woonbron kent twee voordrachtcommissarissen: deze worden benoemd op voordracht van de huurdersvertegenwoordiging. Met dit voordrachtsrecht kan de huurdersorganisatie invloed uitoefenen op de samenstelling van de RvC. Daarnaast hebben de huurderscommissarissen periodiek overleg met de CPRW.

De huurderscommissarissen hebben een onafhankelijke positie, waarbij geen sprake is van last of ruggespraak richting huurders- of bewonersorganisatie. Zij dienen het totale ondernemersbelang en dat van alle stakeholders. Wel mag van een huurderscommissaris verwacht worden dat hij het vertrouwen heeft van het voordragende orgaan en bij de afweging van de diverse belangen in het bijzonder oog heeft voor de belangen van de huurders.

### **3.2 Voorzitter**

De voorzitter maakt collegiaal deel uit van de RvC. De voorzitter is specifiek belast met het:

- Voorzitten van de RvC-vergaderingen;
- Zorgdragen voor goed functioneren van de RvC;
- Zorgdragen voor transparantie in en verantwoording over het functioneren van de RvC;
- Signaleren van tegenstrijdige belangen van de leden van de RvC;
- Zorgdragen voor optimale participatie van de leden van de RvC;
- Coördineren van een team commissarissen met verschillende disciplines en karakters;
- Bewaken dat jaarlijks een zelfevaluatie van de RvC plaatsvindt, waarbij periodiek aandacht wordt besteed aan het functioneren van de individuele RvC-leden;
- Voeren van beoordelingsgesprekken met het bestuur (samen met remuneratiecommissie);
- Bewaken van de kwaliteit van de communicatie tussen bestuur en RvC;
- Bewaken van de kwaliteit van de communicatie tussen Huurdersraad en RvC.

De voorzitter onderhoudt contact met het bestuur en houdt de RvC op de hoogte van deze contacten. Hij is voor het bestuur en de RvC-leden goed bereikbaar.

Naast de algemene kwaliteiten, beschikt hij of zij over de volgende kwaliteiten:

- Ruime bestuurlijke en/of toezichthoudende ervaring in een complexe omgeving
- Gezaghebbend met bewezen kwaliteit als voorzitter
- Analytisch sterk en besluitvaardig
- Ontspannen, relativerend, gericht op samenwerken
- Sterk gericht op juiste governance en compliance
- In staat in moeilijke situaties iedereen tot zijn recht te laten komen
- Actueel en voor Woonbron relevant relatienetwerk in het openbaar bestuur (met name Den Haag)
- Brede algemene kennis en belangstelling
- Bewaart het overzicht en de rust
- Verbinder, inspirator, klankbord voor de bestuurders, leiderschap.

### **3.3 Profiel 1: volkshuisvestelijk – maatschappelijk**

Het volkshuisvestelijk-maatschappelijke profiel is gericht op de volkshuisvestelijke opgave in relatie tot de verschillende stakeholders. Van dit profiel wordt verwacht dat hij/zij de expertrol invult op de volgende deelgebieden:

- Kennis van relevante wet- en regelgeving (Woningwet, BTIV)

- Ervaring met besturen van of toezicht houden op een woningcorporatie of andere maatschappelijke instelling
- Kennis van stakeholders (zoals huurders, gemeenten, externe toezichthouders) en wanneer/ hoe deze te informeren en betrekken
- Kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal
- Kennis van de (lokale) woningmarkt
- Kennis van de (lokale) doelgroepen en de bijbehorende opgave voor de corporatie(s)
- In staat om consequenties huurbeleid te kunnen beoordelen op risico's
- Kennis van en/of ervaring met bewonersparticipatie, sociaal beheer, zelfbeheerinitiatieven
- Kennis van en/of ervaring met wonen en zorg en maatschappelijk vastgoed
- Kennis van en inzicht in sociale processen
- Politieke affiniteit en ervaring

### **3.4 Profiel 2: financieel**

Dit profiel is primair gericht op het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie in brede zin. Van dit profiel wordt gevraagd dat hij/zij de expertrol invult op de volgende deelgebieden:

- Kennis van en/of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit van Woonbron, inclusief kennis van beleggingen en financieringen;
- Kennis van en inzicht in financiële risico's voor Woonbron en de relevante eisen en regels, o.m. op het terrein van treasury en beleggingen;
- In staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's;
- Kennis van en inzicht in managementtechnieken gericht op beheersing en control (risicomanagement);
- Kennis van de regels voor (financiële) (jaar)verslaglegging;
- Brede belangstelling voor financieel-economische vraagstukken.

### **3.5 Profiel 3: vastgoedbeheer- en ontwikkeling**

Dit profiel is gericht op het zorgvuldig beheren en ontwikkelen van de vastgoedportefeuille. Gevraagd wordt dat hij/zij de expertrol invult op de volgende deelgebieden:

- Kennis van relevante wet- en regelgevingen, waaronder regels m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid;
- Kennis van ontwikkelingen op het vlak van duurzaamheid;
- Kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling;
- In staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's;
- Kennis van of ervaring met strategisch voorraadbeleid, beheer- en onderhoudsvraagstukken, asset/portfoliomanagement en waardesturing;
- Kennis van waarderingsmethoden vastgoed;
- Inzicht in het functioneren van de woningmarkt en de (zorg)vastgoedmarkt;
- Inzicht in woningverkoop, makelaardij en marketingtechnieken.

### **3.6 Profiel 4: human resource – organisatieontwikkeling**

Van dit profiel wordt inbreng verwacht op vraagstukken van personeelsbeleid en organisatie- ontwikkeling. De expertrol wordt gevraagd voor de volgende deelgebieden:

- Kennis van en inzicht in vraagstukken betreffende HR beleid, talentontwikkeling, arbeids- omstandigheden, duurzame inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden;
- Kennis van medezeggenschapsvraagstukken;
- Kennis van en ervaring met organisatieontwikkeling, cultuur- en veranderingsprocessen, verandermanagement.

### **3.7 Profiel 5: governance – juridische zaken**

Dit profiel richt zich op de legitimatie, besturing en verantwoording van de organisatie. De

expertrol wordt gevraagd voor de invulling van de volgende deelgebieden:

- Kennis van en gevoel voor het functioneren, in termen van doelen, middelen en bevoegdheden, van externe toezichthouders
- Kennis, inzicht en autoriteit om door externe toezichthouders, incl Nederlandse overheid waaronder BZK, als een gelijkwaardige en gezaghebbend gesprekspartner erkend en gewaardeerd te worden en ervaring heeft met het balanceren tussen financiële en volkshuisvestelijke opgaven.
- Kennis van en inzicht in juridische consequenties van besluiten en de daaruit mogelijk volgende procedures;
- Kennis van en visie op toezicht, compliance en governance;
- Kennis van en ervaring met (het opzetten en uitvoeren van) integriteitsbeleid;
- Kennis van statuten/reglementen;
- Gevoel voor verhoudingen tussen partijen.

### **3.8 Profiel 6: digitale dienstverlening – IT**

Dit profiel richt zich op de ontwikkelingen op het vlak van digitale dienstverlening en de wijze waarop de organisatie hierop kan inspelen. De expertrol wordt gevraagd voor de volgende deelgebieden:

- Kennis van recente ontwikkelingen op gebied van digitale dienstverlening;
- Kennis van en inzicht in het gebruik en de toepassingsmogelijkheden van ICT;
- Kennis van en inzicht in de werking en de toepassingsmogelijkheden van social media;
- Affiniteit met communicatie en PR-technieken.