

PROFIELSCHETS RAAD VAN COMMISSARISSEN

Woningbelang de dato februari 2019

1. Bestuurlijke structuur op hoofdlijnen

Woningbelang is een woningcorporatie met een directeur-bestuurder en een Raad van Commissarissen.

De Raad van Commissarissen, bestaande uit vijf commissarissen, houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en staat het bestuur met raad terzijde. Het bestuur wordt gevormd door de directeur-bestuurder die de bij woningcorporaties gebruikelijke statutaire bevoegdheden heeft qua besturen en vertegenwoordiging.

Deze profielschets geeft de voorwaarden waaraan de (leden van de) Raad van Commissarissen zal (zullen) moeten voldoen. De profielschets vormt de basis waarop de leden van de Raad van Commissarissen, hierna te noemen commissarissen, zullen worden geworven.

Centraal staat dat ieder lid op zich en de Raad van Commissarissen als collectief verantwoordelijk is voor zijn taak. De leden opereren onafhankelijk van deelbelangen, ook als een commissaris op voordracht van huurders is benoemd.

2. Samenstelling Raad van Commissarissen op hoofdlijnen

De Raad van Commissarissen bestaat uit vijf leden waarvan er twee op voordracht van de huurders(-organisatie) in Valkenswaard worden benoemd.

Minimaal één lid van de Raad van Commissarissen heeft relevante kennis van en ervaring in de financiële bedrijfsvoering (financieel-economische deskundigheid) met een naar omvang (minimaal) gelijkwaardige complexiteit. Hij/zij is een stevige gesprekspartner voor de accountant en financieel/fiscaal adviseurs.

Minimaal één lid is woonachtig in Valkenswaard en heeft aantoonbare sociale binding met Valkenswaard.

In verband met de pluriformiteit wordt voorts gestreefd naar de aanwezigheid van de volgende disciplines:

- Sociaal/commercieel vastgoed
- Sociaal maatschappelijk / welzijn / zorg
- Bedrijfskundig / organisatiekundig / juridisch
- Volkshuisvestelijk

Als moderne organisatie én rekening houdend met de maatschappelijke opdracht van Woningbelang streeft de Raad naar een samenstelling die een afspiegeling vormt van de samenleving. Aan de in de profielen gestelde eisen worden echter geen concessies gedaan.

3. Drie rollen voor de Raad van Commissarissen: toezicht, advies en werkgeversrol

De Raad van Commissarissen bewaakt het evenwicht tussen de maatschappelijke en de financiële (continuïteits-)doelstellingen en houdt in dit kader toezicht op het bestuurlijk functioneren van de directeur-bestuurder. Vanzelfsprekend is het wettelijk kader, in het bijzonder de volkshuisvestelijke opdracht, uitgangspunt voor het bepalen van de doelstellingen. Een aantal in de statuten vastgelegde en voor de stichting belangrijke bestuursbesluiten is onderhevig aan de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

Toezicht: Kritische afstand bewaren

Toezicht is wezenlijk iets anders dan besturen. Toezicht impliceert beperking. Bij toezicht gaat het om een subtiel evenwicht tussen enerzijds meedenken (adviesrol) en anderzijds op afstand blijven en details zeker loslaten.

Actief toezicht houden

De Raad dient open te staan voor signalen van interne en externe stakeholders zoals Huurdersbelangenvereniging, OR, pers, maatschappelijke instellingen, accountant en gemeente. Actief toezicht betekent ook scherp analyseren, zichtbaar zijn bij belangrijke bijeenkomsten, daar waar nodig nader onderzoek doen en ingrijpen.

Advies

De Raad van Commissarissen staat de directeur-bestuurder met raad terzijde en zet daartoe de ervaring, kennis en contacten van zijn leden in, waarbij er vanzelfsprekend geen enkele belangenverstremming mag zijn.

Werkgeversrol

Tenslotte stelt de Raad van Commissarissen de directeur-bestuurder aan en is verantwoordelijk voor diens arbeidsvoorwaarden conform de Wet Normering Topinkomens.

De Raad zorgt vanzelfsprekend voor een bij de functie passende HRM-beoordelingsprocedure.

4. Selectiecriteria voor commissarissen: algemeen

De kwaliteiten genoemd in de algemene profielschets (paragraaf 5) vormen selectie-criterium 1.

Daarnaast wordt van elke commissaris een specifiek aandachtsgebied gevraagd. Dat aandachtsgebied vormt selectiecriteria 2 (paragraaf 6).

Selectiecriteria 3 bepaalt de formele eisen, zoals genoemd in de statuten en het reglement. Het gaat hier om de onverenigbaarheden. Daarnaast geldt natuurlijk dat elke commissaris een onberispelijke staat van dienst moet hebben.

Toelichting

Een commissaris met, bijvoorbeeld een financieel-economische achtergrond, is en blijft in de eerste plaats een algemeen commissaris. Hij of zij kan geen intern financieel adviseur zijn.

Elke commissaris zal dus, aantoonbaar, boven zijn huidige of vroegere vakgebied uit moeten stijgen en op het niveau van toezicht kunnen functioneren. Toch is spreiding van

achtergronden en ervaringen wenselijk voor een evenwichtige samenstelling van de Raad van Commissarissen.

De formele eisen, selectie criterium 3, zijn natuurlijk vanzelfsprekend maar worden wel onderzocht.

5. Algemeen profiel: geldend voor alle commissarissen

Voor elke commissaris geldt het volgende algemene profiel:

- Kunnen functioneren en redeneren op minimaal HBO+/WO niveau. Dit niveau is verkregen door opleiding en/of ervaring in een beroepsmatige omgeving.
- Voldoende inzicht om jaarrekeningen, begrotingen, risicoanalyses en tussentijdse financiële en algemene rapportages te kunnen interpreteren en beoordelen.
- Actuele beleidsexpertise op algemeen en strategisch niveau.
- Ervaring op het gebied van toezicht.
- Controlerend en sturend vermogen.
- Afstand kunnen nemen van de dagelijkse praktijk; zich concentreren op hoofdlijnen en op lange termijn beleid.
- Kritische distantie (niet besturen maar toezicht houden).
- Onafhankelijkheid ten opzichte van de directeur-bestuurder en collega commissarissen.
- Het vermogen als sparringpartner op te treden voor de directeur-bestuurder.
- Onderschrijven van en voldoen aan de uitgangspunten van de Governancecode.
- Affiniteit met de doelstellingen van Woningbelang en met huurdersbelangen.
- Tijd om, indien nodig, ook op afroep beschikbaar te zijn.
- Een brede maatschappelijke betrokkenheid.
- Regionale binding.

Voor alle commissarissen geldt dat de volgende **competenties** bij uitstek ontwikkeld moeten zijn:

- Integriteit: algemeen aanvaarde sociale en ethische normen handhaven.
- Kritisch vermogen: zaken overdenken van meerdere kanten, geen overhaaste conclusies trekken en onafhankelijk durven te opereren.
- Lef: tijdig durven ingrijpen als dat noodzakelijk is.
- Inspireren: anderen enthousiast kunnen maken voor te bereiken doelen.
- Omgevingssensitief: signalen uit de omgeving oppakken en daar, waar nodig, actie op ondernemen.
- Analytisch vermogen: vraagstukken, probleemstellingen en conflicten doorzien en met toepasbare maatregelen komen.
- Adviseren: *het binnen het kader van goed toezicht* geven van advies.
- Teamgeest: als lid van het team collegiaal kunnen optreden met behoud van kritisch vermogen.
- Communicatieve vaardigheden waaronder, met name, goed kunnen argumenteren en empathisch kunnen luisteren.

6. Aanvullend specifiek profiel voorzitter

6.1.1 Kenschets

De voorzitter is de (ver)bindende schakel tussen de Raad van Commissarissen en de directeur-bestuurder. Hij bewaakt actief de agenda en zorgt voor besluitvorming in de Raad. Kan als gespreksleider optreden: stimuleren en afremmen van de discussie waar nodig. Specifieke taak inzake bewaken van de lijn c.q. het beleid.

6.1.2 Specifieke kwaliteiten

Leidinggevende kwaliteiten zijn noodzakelijk evenals een politiek-bestuurlijke sensitiviteit. Als klankbord voor de directeur-bestuurder kunnen fungeren zonder te gaan meebesturen. In dit kader ook het behouden van een zekere professionele afstand ten opzichte van de directeur-bestuurder voor behoud van een onafhankelijk oordeel.

6.1.3 Bijzonderheden

De voorzitter heeft, in overleg met de directeur-bestuurder, enkele strategische externe contacten. Juridisch vertegenwoordigt hij de Raad van Commissarissen in bijzondere situaties zoals het tekenen van de arbeidsovereenkomst van de directeur-bestuurder.

In de Herzieningswet zijn de volgende competenties opgenomen voor leden van de Raad van Commissarissen;

Authenticiteit

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verschillende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij werkelijk belangrijk vindt en waar hij/zij voor staat.

Dit betekent ook het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de bestuurders.

Bestuurlijk inzicht

Kan ingewikkelde materie snel overzien, heeft realiteitszin en een gezond boerenverstand. Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden en kan goed klankbord zijn voor de bestuurder.

Helikopterview

Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt/herkent/begrijpt de essentiële vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral als problemen de continuïteit van de toegelaten instelling in gevaar kunnen brengen.

Integriteit en moreel besef

Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Is hierbij aanspreekbaar op eigen gedrag en spreekt ook anderen hierop aan. Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

Onderkent de specifieke rol van de toegelaten instelling als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie van de toegelaten instelling de invulling daarvan. Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook over de belangen van belanghouders. Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Onafhankelijke oordeelsvorming

Moet de lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen. Moet in staat zijn tot onafhankelijke oordeelsvorming. Kan de goede vragen stellen en durft door te vragen.

Teamspeler

Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.

Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de Raad van Commissarissen op een professionele wijze te leiden. Kan vergaderingen efficiënt, effectief en daadkrachtig leiden in een open sfeer waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.

Zelfreflectie

Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de Raad en zichzelf als lid c.q. voorzitter. Heeft daarbij inzicht in interne en externe invloeden op zijn/haar functioneren en kan hierover verantwoording afleggen. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op het functioneren van de Raad, en omgekeerd. Kan (persoonlijke) leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces.