

PROFIELSCHETS RAAD VAN COMMISSARISSEN

1. INLEIDING

De Raad van Commissarissen (RvC) toetst en ondersteunt de organisatie bij het uitoefenen van haar taak. De RvC handelt daarbij vanuit een houding van betrokkenheid, waarbij hij zich breed oriënteert en zich niet alleen op het bestuur richt. Daarvoor maakt de RvC gebruik van de verantwoordingsdocumenten van de organisatie. Tegelijkertijd heeft de RvC een eigen informatieplicht om ervoor te zorgen dat hij beschikt over relevante informatie van bestuur, accountant, controller en belanghouders binnen en buiten de organisatie. Het Huurdersplatform Westerkwartier (HPW) vormt een belangrijke informatiebron voor de RvC.

Naast werkgever voor het bestuur is de RvC ook sparringpartner bij de ontwikkeling van beleid. De maatschappelijke opgave van Wold & Waard is het vertrekpunt voor het toezicht. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de RvC zijn in de Woningwet, in de Governance Code Woningcorporaties en in de statuten van Wold & Waard vastgelegd. De werkwijze van de RvC is beschreven in het RvC reglement. Vanuit de visie op besturen en toezicht houden, verricht de RvC zijn rol als toezichthouder, sparringpartner en werkgever. Daarnaast ziet de RvC toe op de rolzuiverheid en invulling van deze rollen. De spelregels hiertoe zijn opgenomen in de integriteitscode.

Deze profielschets beschrijft welke samenstelling de RvC nastreeft om samen dit toezicht te houden:

- De RvC bestaat uit tenminste drie en ten hoogste vijf leden;
- De leden worden benoemd door de RvC;
- De werving- en selectieprocedure wordt, zowel bij de eerste benoeming als bij herbenoeming, in samenwerking met het Huurdersplatform Westerkwartier (HPW) uitgevoerd;
- De werving- en selectiecommissie bestaat uit twee RvC- en twee HPW leden;
- De directeur-bestuurder is bij de sollicitatiegesprekken aanwezig als toehoorder en adviseur en heeft uitsluitend de taak te beoordelen of er met de voorgedragen kandidaat -na benoeming- een constructieve werkrelatie kan ontstaan;
- Een RvC lid wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kan éénmalig voor een periode van maximaal vier jaar worden herbenoemd;
- De RvC streeft een multidisciplinaire samenstelling na. Hiermee wordt beoogd om strategische thema's vanuit een breed perspectief te bekijken en constructieve besluitvorming te bereiken.

Formele bevoegdheden:

Op grond van de Woningwet en statuten heeft de RvC de volgende bevoegdheden:

- Benoemen, schorsen en ontslaan van het bestuur;
- Vaststellen van het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden van het bestuur;
- Waarnemen van het bestuur bij langdurige afwezigheid van het bestuur;
- Vooraf goedkeuring van besluiten van het bestuur over:
 - Statutenwijziging;
 - Ontbinding van de stichting;
 - Het aangaan of verbreken van een duurzame samenwerking met een andere rechtspersoon die van ingrijpende betekenis is;

- Het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een ander verbindt, boven een vastgestelde limiet;
- Aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling;
- Investeringsbesluiten boven de 3 miljoen euro.
- Achteraf goedkeuren van besluiten van het bestuur over:
 - De vaststelling van nieuw beleid, de begroting, het volkshuisvestingsverslag, de jaarrekening, het jaarverslag en het overzicht met cijfermatige kerngegevens;
 - De vaststelling en wijziging van de voor enig jaar of reeks van jaren opgestelde beleidsplannen en treasuryplan;
 - Het aangaan van leningen ten laste van de stichting;
 - De beëindiging van de dienstbetrekking van een aanmerkelijk aantal werknemers tegelijkertijd of binnen een kort tijdsbestek;
 - Een ingrijpende wijziging in de arbeidsomstandigheden van een aanmerkelijk aantal werknemers.
- De RvC kan de uitvoering van besluiten van het bestuur schorsen, maar is zich ervan bewust dat een dergelijk besluit niet aansluit bij het systeem in het Burgerlijk Wetboek.
- De RvC kan het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren.
- De RvC wijst een accountant aan en kan ook de opdracht aan de accountant intrekken.

Juridisch komt de positie van de RvC-onder andere tot uitdrukking door het medeondertekenen van de jaarrekening en het bijbehorend beredeneerd jaarverslag.

2. ALGEMEEN

Wold & Waard hecht waarde aan een diverse en inclusieve organisatie én RvC. Werken in divers samengestelde teams maakt ons effectiever, innovatiever en het werk waardevoller en betekenisvoller. Een multidisciplinaire samenstelling van de RvC helpt om verschillende invalshoeken te belichten. Daarom zijn de leden generalisten met elk hun specifieke aandachtsgebieden en deskundigheden. Bij deze eigen verantwoordelijkheid past dat de RvC leden zowel individueel als collectief investeren in hun kennis en kunde. Daarbij vindt de RvC het belangrijk een goede binding te hebben met het werkgebied van Wold & Waard. Om die reden is er ten minste één lid woonachtig of werkzaam in het werkgebied van Wold & Waard.

De leden beschikken over de volgende algemene kwaliteiten:

- Een kritische en open geest, een “helikopterview”, analytisch vermogen en het kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken (denkniveau minimaal HBO-niveau);
- Moed, onafhankelijk denken, samenwerkingsbereidheid en oog en respect voor verschillende rollen zijn daarbij cruciaal;
- Een duidelijke oriëntatie op de omgeving van Wold & Waard, met name de gemeenschap/ samenleving waarbinnen de corporatie functioneert en haar doelgroepen daarin, om zo (voorgesteld) beleid te kunnen toetsen;
- Algemene interesse in de samenleving en de volkshuisvesting;
- Aantoonbare affiniteit met de (sociale) doelstelling van de corporatie;

- Het op hoofdlijnen kunnen functioneren als een klankbord voor de directeur-bestuurder op diverse (deel)terreinen van beleid;
- Het beschikken over toezichthoudende kwaliteiten; goed kunnen luisteren en goed vragen kunnen stellen;
- Goed kunnen stakelen tussen reflecteren en handelen;
- Rolzuiverheid en rolvastheid conform good governance;
- Inzicht in strategische afwegingsprocessen;
- Inzicht in de eisen die bedrijfsmatig werken en de continuïteitsdoelstelling stellen aan een organisatie;
- Het kunnen argumenteren en wegen in teamverband;
- Bewustzijn van risico's, zonder angst te laten overheersen;
- In staat zijn tot een onafhankelijke, kritisch opbouwende bijdrage aan discussie en besluitvorming;
- Het vervullen van een voorbeeldfunctie in een organisatie met een open en integere cultuur. Iemand die onze integriteitscode in woord en daad onderschrijft en er alles aan doet om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen.

Belangrijke eis van een wat andere orde is, dat de leden over voldoende tijd beschikken om aan het commissariaat serieus invulling te geven, uitgaande van ca. 12 vergaderingen en bijeenkomsten per jaar. Een maximale aanwezigheid bij bijeenkomsten is belangrijk.

3. AANDACHTSGEBIEDEN

Binnen de RvC is het van belang dat verschillende kennis- en ervaringsgebieden aanwezig zijn. Van individuele leden wordt daarbij verwacht dat zij in staat zijn de ontwikkelingen uit hun kennis- en/of ervaringswereld te vertalen naar de volkshuisvesting en het schaalniveau van Wold & Waard. Meerdere kennis- en ervaringsgebieden kunnen zeer goed verenigd zijn in één persoon. Bij het ontbreken van een bepaald aandachtsgebied in de RvC zelf, kan altijd een beroep worden gedaan op externe ondersteuning. Wel is het zo dat de RvC, wanneer er een vacature ontstaat, onderzoekt waar eventuele kennis en ervaring ontbreekt. Vervolgens dient dit bij de werving van een nieuwe commissaris één van de richtinggevende thema's te zijn.

Kennisgebieden welke van belang zijn (in willekeurige volgorde)

- Volkshuisvesting en ruimtelijke ordening;
- Vastgoedsturing en -ontwikkeling;
- Duurzaamheid, circulariteit en energiebesparing;
- Financieel-economisch;
- Sociale en maatschappelijke verhoudingen;
- Beschikbaarheids- en verduurzamingsopgaven;
- Leefbaarheid;
- Juridisch;
- Digitalisering van bedrijfsprocessen;
- Organisaties en verhoudingen;
- Marketing en communicatie;

Ervaringsgebieden

- Ervaring als leidinggevende, ondernemer, ervaringsdeskundige of bestuurder met het maatschappelijk krachtenveld in het publieke domein: vanuit die ervaring ontstaat een goed tegenspel op niveau met de directeur- bestuurder, maar wordt ook aangevoeld wanneer het bestuur de ruimte moet krijgen om slagvaardig te besturen met behoud van goed governance;
- Ervaring als bestuurder: het is van belang oog te hebben voor managementvaardigheden en arbeidsverhoudingen, alsmede voor organisatorische processen;
- Ervaring als commissaris: door het functioneren in andere commissariaten ontstaat meer gevoel voor het zoeken van evenwicht tussen het geven van ruimte, het stellen van de juiste vragen en het geven van adviezen aan het bestuur;
- Verankering in de lokale gemeenschap: tenminste één van de RvC leden moet kennis hebben van de lokale verhoudingen en culturele verschijnselen in het werkgebied van Wold & Waard. Dat kan door er te wonen, dan wel er werkzaam te zijn;
- De twee huurderscommissarissen dragen dezelfde verantwoordelijkheden voor de continuïteit van de corporatie als de overige leden. Zij hebben oog voor de belangen van huurders, maar zijn géén belangenbehartiger of klachtenloket voor de huurder;
- Actief zijn: kennis, ervaring en gevoel voor wat er gaande is veroudert snel. Het is gewenst dat de leden van de Raad van Commissarissen tenminste actief zijn in het arbeidsproces op het moment van benoeming.

4. ROL VAN DE VOORZITTER

De voorzitter maakt deel uit van het multidisciplinaire RvC team en brengt zijn/ haar eigen deskundigheid en ervaring in. De voorzitter zal gemiddeld twee keer zoveel tijd aan Wold & Waard moeten besteden dan de leden van de Raad. Hij/zij moet beschikbaar zijn voor tussentijdse consultaties door het bestuur en de nodige representatieve taken op zich nemen. Daarnaast worden er aanvullende eisen en randvoorwaarden gesteld aan de rol van de voorzitter.

Van de voorzitter kan het volgende profiel worden geschetst:

- Is een goed gespreksleider: stimuleert discussies en remt deze af waar nodig;
- Heeft gevoel voor procedures en verhoudingen;
- Streeft naar evenwicht en doet ieders persoon en inbreng recht;
- Heeft oog voor de verschillen in positie van de RvC leden en het bestuur;
- Streeft naar overeenstemming door het bevorderen van collegiale besluitvorming;
- Bewaart zijn/ haar objectiviteit en is doelgericht en koersvast;
- Is in staat beslissingen te nemen;
- Beschikt over vaardigheden in conflicthantering en onderhandelen;
- Beschikt over een ruime bestuurlijke ervaring en kennis van bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- Is motiverend en spreekvaardig;
- Bewaakt dat het bestuur en van de RvC ten minste één keer per jaar worden beoordeeld op hun functioneren.

De voorzitter is de schakel tussen de RvC en het bestuur en moet daartoe een ervaren gesprekspartner zijn voor de directeur-bestuurder over bestuurlijke aangelegenheden. Hij/zij zal zich, meer nog dan de overige leden, op de hoogte stellen van actuele ontwikkelingen in de volkshuisvesting onder meer door het raadplegen van vakliteratuur.