

## **Profielschets voor de Raad van Commissarissen van WBV Arnemuiden**

### **1. Uitgangspunten**

De profielschets voor de Raad van Commissarissen van WBV Arnemuiden wordt bepaald door:

- De statutaire verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de Raad van Commissarissen.
- De missie en visie van WBV Arnemuiden.
- De bestuurlijke agenda van WBV Arnemuiden in de periode van 2017-2020.
- De bepalingen in de Woningwet, het BTIV en de daarvan afgeleide ministeriële regeling.
- De Governancecode woningcorporaties 2015.

De profielschets heeft:

- Algemeen geldende kernmerken voor elke Raad van Commissarissen.
- Kenmerken die specifiek zijn voor WBV Arnemuiden als maatschappelijke onderneming op het gebied van en in het belang van de volkshuisvesting.

### **2. Factoren die de profielschets bepalen**

#### ***Verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de Raad van Commissarissen***

Het bestuur is verantwoordelijk voor realisering van de doelstellingen en de continuïteit van de organisatie en vertegenwoordigt de vereniging.

De Raad van Commissarissen heeft de volgende kerntaken en verantwoordelijkheden:

- Hij zorgt voor een goed bestuur door:
  - de omvang en structuur van het bestuur te bepalen.
  - Het bestuur te benoemen en de arbeidsvoorwaarden te bepalen met inachtneming van de Wet Normering Top Inkomens (WNTI).
  - De leden van het bestuur periodiek te evalueren mede op basis van de betrouwbaarheids- en geschiktheidscriteria zoals vastgelegd in de Woningwet, het BTIV en de Governancecode 2015.
  - Het bestuur zo nodig te schorsen en ontslaan.
- Hij houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken door *toezicht vooraf* (al dan niet goedkeuring geven aan besluiten van het bestuur) en *toezicht achteraf* (monitoren van functioneren van organisatie en het bestuur).  
Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Commissarissen om van het bestuur en de accountant alle informatie te verlangen die hij daartoe nodig heeft.  
Indien de Raad van Commissarissen dit geboden acht, kan hij informatie inwinnen van andere functionarissen en externe adviseurs.  
Tot het toezicht houden hoort ook het zo nodig interveniëren richting bestuur: van corrigerende opmerkingen tot ontslag.
- Hij functioneert voor het bestuur als klankbord: stimuleert, geeft feedback, brengt nieuwe invalshoeken en kennis in et cetera.
- Hij is aanspreekbaar voor belanghouders (de verbindende rol).
- Hij zorgt voor een goede Raad van Commissarissen. Dat stelt hoge eisen aan het zelf reflecterend en zelf corrigerend vermogen.
- Hij zorgt voor een helder toezichtkader, toetsingskader en teamkader waarin de reikwijdte en de werkwijze van het toezicht wordt bepaald.

Het functioneren van Raden van Commissarissen staat volop in de schijnwerpers. Aan het interne toezicht wordt steeds meer gewicht toegekend.

- De leden moeten de nodige *kennis* van zaken hebben om kritisch te *kunnen* doorvragen en beoordelen.
- Zij moeten de *persoonlijkheid* hebben om dat ook te doen: initiatief nemen en ‘vervelende’ vragen *durven* stellen.
- Er moet een *cultuur* zijn waarin openheid en scherpte mag en zelfs moet.

### De missie van WBV Arnemuiden

WBV Arnemuiden streeft ernaar om haar huurders te voorzien van goede betaalbare en passende huisvesting. Wij richten ons vooral op onze voornaamste doelgroep: huishoudens met een bescheiden inkomen.

Wij willen tegemoetkomen aan de wensen van toekomstige huurders en willen hen voorzien van een gevarieerd woningaanbod waar huurders zich thuis voelen. Wij willen continu streven naar verbetering en verduurzaming van onze woningen.

De vereniging is lokaal verankerd en daarom uitstekend op de hoogte van wat er binnen Arnemuiden speelt. Sociale betrokkenheid vinden wij een belangrijke waarde. Wij letten daarbij op de leefbaarheid voor de huurders en voor de omwonenden.

Desondanks worden ook de ontwikkelingen op Walcheren en in Zeeland op de voet gevolgd omdat eventuele veranderingen ook invloed hebben op Arnemuiden zelf.

### Ons motto

Wij zijn lokaal betrokken en actief.

Hierbij horen een aantal kernwaarden die altijd basis zijn voor ons handelen:

- Lokale verankering, sociaal en mensgericht
- Aanspreekbaar, betrouwbaar en laagdrempelig
- Duurzaam en bedrijfseconomisch rendement

### ***Ontwikkelingen in de taak en plaats van woningcorporaties***

- Herdefiniëring van het werkterrein en discussie over wat wel en wat niet tot de publieke taken van de woningcorporatie hoort, zoals is vastgelegd in de nieuwe woningwet en implementatie daarvan.
- Nadrukkelijk aandacht voor de maatschappelijke dimensie van de woningcorporatie.
- Onderstrepen van het belang van goed maatschappelijk ondernemingsbestuur en inbedding in de omgeving/relatie met belanghouders zoals die ook in de door WBV Arnemuiden onderschreven Governancecode 2015 is verwoord.
- Aandacht voor de doelmatigheid en de maatschappelijke effectiviteit van de bedrijfsvoering.

### ***De bestuurlijke agenda in de komende periode***

De afgelopen periode heeft de uitvoering van het beleidsplan 2014-2019 centraal gestaan bij WBV Arnemuiden met daarin de volgende kerndoelen:

- WBV Arnemuiden betreft haar bewoners bij beleid en beheer.
- WBV Arnemuiden vindt kwaliteit van wonen belangrijk.
- WBV Arnemuiden bevordert de leefbaarheid in buurten en wijken.
- WBV Arnemuiden heeft oog voor bijzondere doelgroepen.
- WBV Arnemuiden zet zich in voor de huurder van nu en in de toekomst
- WBV Arnemuiden zet zich in voor duurzame woningen.

Er wordt op dit moment gewerkt aan een nieuw ondernemingsplan van WBV Arnemuiden. Tevens wordt het strategisch voorraadbeleidsplan geactualiseerd. Op termijn zal de bestuurlijk agenda hierop worden aangepast.

### 3. De profielschets voor de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen heeft besloten om bij besluiten over (her)benoemingen gebruik te maken van een actuele profielschets. In deze profielschets zijn de nieuwste inzichten verwerkt met betrekking tot de te stellen eisen aan de Raad van Commissarissen en de agenda voor de komende jaren zoals omschreven in de Governancecode 2015 en de geschiktheidsmatrix Autoriteit woningcorporaties.

De profielschets is leidend voor de samenstelling van de Raad van Commissarissen.

#### Geschiktheidsmatrix Autoriteit woningcorporaties

##### Attitude en vaardigheden:

<p><b>Volkshuisvestelijk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis van en relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste de woningwet en BTIV 2015</li> <li>• Ervaring met het besturen van of toezicht houden op woningcorporaties of andere werkzame instelling</li> <li>• Kennis over belanghouders (huurders, gemeenten, toezichthouders)</li> <li>• Kennis van de lokale woningmarkt</li> <li>• Kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en/of politieke speelveld</li> <li>• Kennis van en/of ervaring met wonen en zorg en maatschappelijk vastgoed</li> <li>• Zicht op de belangen en de leefwereld van de huurders</li> </ul>	<p>Min. 1 pers.</p>
<p><b>Vastgoedontwikkeling en -beheer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis van relevante wet- en regelgeving</li> <li>• Kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling; ervaring met de markt van vastgoed en projectontwikkeling</li> <li>• Kennis van en ervaring met strategisch voorraadbeleid- beheer, asset portfoliomanagement, onderhoudssystematiek bij woningcorporaties</li> </ul>	<p>Min. 1 pers.</p>

<p><b>Financiën en control</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis van of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit van de organisatie</li> <li>• Kennis van en inzicht in financiële risico's voor de instelling en de relevante eisen en regels onder meer op het gebied van treasury en beleggingen)</li> <li>• In staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's</li> <li>• Kennis van financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op beheersing en control (risicomanagement)</li> <li>• Kennis van regels voor financiële (jaar)verslaglegging</li> </ul>	<p>Min. 1 pers.</p>
<p><b>Juridische zaken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis van relevante wet- en regelgeving, (bijvoorbeeld rechtspersonenrecht, verbintenissenrecht, contractenrecht, bouwrecht, fiscaalrecht, arbeidsrecht, huurrecht en bestuursrecht)</li> <li>• Kennis van en inzicht in juridische consequenties van besluiten en de daaruit mogelijke procedures.</li> <li>• Kennis van statuten en reglementen.</li> </ul>	<p>Min. 1 pers.</p>
<p><b>Governance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft een visie op toezicht, compliance en governance</li> </ul>	<p>Min. 1 pers.</p>

In de praktijk zal één lid of kandidaat meerdere van de hiervoor genoemde profielen dekken, bijvoorbeeld een lid met financiële kennis met relevante bestuurlijke/managementervaring en kennis over de volkshuisvesting (dekt minimaal 3 van bovenstaande profielen). Kennis van het werkgroep en de doelgroep waarvoor de WBV Arnemuiden werkt is van wezenlijk belang.

Met de nieuwe woningwet gelden strengere regels voor de benoeming van toezichthouders van woningcorporaties. Toezichthouders worden vanaf 1 juli 2015 getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid bij hun benoeming. Binnen de geschiktheidstoets wordt gekeken naar de competenties die een commissaris heeft en moet hebben. Zie de onderstaande lijst.

## Competenties geschiktheidstoets

### a) Attitude en vaardigheden

<p><b>Authenticiteit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is consistent in denken en doen (houding en gedrag) onder verschillende omstandigheden, maakt zichtbaar wat hij werkelijk belangrijk vindt en waar hij voor staat.</li> <li>• Communiqueert open over intenties, ideeën en gevoelens. Nodigt uit tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Geeft juiste informatie over de werkelijke situatie.</li> <li>• Erkent tijdig risico's, uitdagingen en problemen voor bestuurders.</li> </ul>	Allen
<p><b>Bestuurlijk inzicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan ingewikkelde materie snel overzien, heeft realiteitszin en gezond boerenverstand.</li> <li>• Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling.</li> <li>• 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.</li> </ul>	Allen
<p><b>Helikopterview</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan gegevens en mogelijke handelswijzen tegen elkaar afwegen en tot logisch oordeel komen.</li> <li>• Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële vraagstukken.</li> <li>• Kan over de eigen portefeuille heen kijken. Vooral als problemen de toegelaten instellingen in gevaar kunnen brengen.</li> </ul>	Allen

<p><b>Integriteit en moreel besef</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden.</li> <li>• 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.</li> <li>• Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.</li> </ul>	Allen
<p><b>Maatschappelijke (omgevings) sensitiviteit en verantwoordelijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over de veranderende maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook de belangen van de belanghouders.</li> <li>• Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten.</li> <li>• Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.</li> </ul>	Allen
<p><b>Onafhankelijke oordeelsvorming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moet lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een rechte rug hebben bij moeilijke beslissingen.</li> <li>• Moet in staat zijn tot onafhankelijke oordeelsvorming.</li> <li>• Kan goede vragen stellen en durft door te vragen.</li> </ul>	Allen
<p><b>Teamspeler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat.</li> <li>• Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.</li> </ul>	Allen



<p><b>Visie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan.</li> <li>• Houdt daarbij goed zicht op de risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijbehorende beheermaatregelen.</li> </ul>	Allen
<p><b>Zelfreflectie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de raad en zichzelf als lid c.q. voorzitter.</li> <li>• Heeft daarbij inzicht in interne en externe invloeden op zijn/haar functioneren en kan hierover verantwoording afleggen</li> <li>• Toont lerend vermogen en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op het functioneren van de raad en omgekeerd.</li> <li>• Kan persoonlijke leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces</li> </ul>	Allen

## b) Overige competenties

<p><b>Tijdinzet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leden moeten voldoende tijd vrij kunnen maken.</li> </ul>	Allen
<p><b>Strategisch denken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oog voor externe ontwikkelingen en de implicaties voor de onderneming.</li> <li>• Dat kunnen vertalen in implicaties voor beleid en strategie.</li> </ul>	Allen

<p><b>Snel overzicht en inzicht verwerven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Met informatie op afstand snel overzicht en inzicht weten te krijgen met betrekking tot de essentiële aspecten van het functioneren van de organisatie.</li> <li>• Op basis daarvan evenwichtig kunnen oordelen.</li> </ul>	Allen
<p><b>Proactief kritisch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niet alleen afwachten en reageren op de inbreng van bestuur of collega-toezichthouders, maar ook zelf initiatief nemen en onderwerpen en invalshoeken entameren.</li> <li>• Kritisch kunnen en durven zijn; tegenstellingen niet uit de weg gaan.</li> <li>• Dat alles op constructieve wijze.</li> </ul>	Allen

#### 4. De functie van voorzitter

In het bijzonder bij een aanstaande voorzittersvacature moet tijdig gekeken worden naar de opvolging. Het is goed is om ruim voldoende potentieel in de Raad van Commissarissen te hebben, niet alleen wat kennis en kunde betreft, maar ook wat de beschikbare tijd en aandacht betreft.

#### Onderstaand schema bevat de aanvullende profielkenmerken:

De voorzitter is een housekeeper, een teambuilder en een gespreksleider die oog heeft voor zowel proces als inhoud.

##### **Teambuilder**

- Bezit de vaardigheid om het groepsproces binnen de Raad van Commissarissen op een professionele wijze te leiden.
- Kunnen zorgen voor een vruchtbare cultuur in de Raad van Commissarissen en tussen de Raad van Commissarissen en het Bestuur: open, constructief en scherpe tegenstellingen niet mijndend.

### **Gespreksleider**

- 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.
- Sturing kunnen geven aan oordeels- en besluitvorming.

### **Housekeeper**

- Voor kunnen gaan zonder de relatie met de Raad van Commissarissen te verliezen.
- Als crisismanager kunnen optreden in situaties waarin een actieve rol van de Raad van Commissarissen gevraagd is: doordacht, daadkrachtig en communicatief sterk.
- Gezag hebben binnen de Raad van Commissarissen en daarbuiten.
- Vertrouwen hebben van externe toezichthouders, bestuur en belangrijke stakeholders.
- Voldoende tijd hebben voor die functie (grotere tijdsinzet dan gewoon lid).