

Raad van Commissarissen

Taak en werkwijze

De RvC heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken bij de corporatie. Het toezicht richt zich vooral op het bewaken van de maatschappelijke doelstellingen passend binnen de statuten, visie en missie van de corporatie en uitgewerkt in het koersplan. Bij de vervulling van hun taak richten de leden van de RvC zich naar het belang van de corporatie, naar het te behartigen maatschappelijk belang en naar het belang van de betrokken belanghebbenden, primair de (toekomstige) bewoners en de gemeente.

Continuïteit bij het bereiken van deze doelstellingen is wezenlijk. Doelstelling van het interne toezicht is de corporatie op haar gekozen maatschappelijke koers te houden en ernaar te streven dat het externe toezicht van de overheid niet leidt tot ingrijpen. De RvC staat het bestuur gevraagd en ongevraagd met raad terzijde.

De RvC onderschrijft de drie rollen, zoals beschreven door de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW): de rol van toezichthouder op het bestuur, de rol van klankbord/raadgever voor het bestuur en de rol van werkgever van het bestuur. Deze rollen zijn hieronder beschreven. De RvC streeft naar een strategische invulling van haar rollen. Dat vraagt een helicopterview die soms gepaard gaat met inzoomen op details en waar nodig op onderwerpen de diepte in te duiken.

Toezichtsrol

In haar rol van toezichthouder is de RvC verantwoordelijk voor:

- het toezicht houden op het beleid van de bestuurder, de realisatie van de strategische doelstellingen van de corporatie en de wijze waarop het bestuur het beleid uitvoert;
- het signaleren van de risico's die de realisatie van de doelstelling bedreigen;
- het toezicht houden op de algemene gang van zaken binnen de corporatie;
- het goedkeuren van besluiten van het bestuur over belangrijke onderwerpen, als zulke besluiten aan de goedkeuring van de RvC zijn onderworpen op grond van de statuten, eventuele aanvullende bepalingen in een bestuursreglement en/of de Governancecode.

Klankbordrol

In haar rol als klankbord voor de bestuurder is de RvC verantwoordelijk voor:

- het reflecteren met de bestuurder over de strategie in relatie tot de omgeving;
- het reflecteren met de bestuurder bij omvangrijke operationele beslissingen, zoals het doen van omvangrijke investeringen;
- het ondersteunen van de bestuurder bij strategische beslissingen (het aangaan van fusies/samenwerkingsverbanden, het oprichten van deelnemingen, organisatieaanpassingen)
- het geven van gevraagd en ongevraagd advies, met inachtneming van de verantwoordelijkheid van de bestuurder.

Werkgeversrol

In haar rol als werkgever houdt de RvC zich bezig met:

- het vormgeven van de topstructuur (zie onder);
- het selecteren en benoemen van het bestuur;
- het belonen van het bestuur;
- het beoordelen van het functioneren van het bestuur;
- het bevorderen van de ontwikkeling van competenties van het bestuur;
- het schorsen en ontslaan van het bestuur.

Deze rol is binnen Parteon (deels) gemandateerd aan de Remuneratiecommissie.

In haar toezichtrol is de Woningwet en daaraan gekoppelde regelgeving leidend en worden de Aedescode en de Governancecode woningcorporaties 2015 onderschreven.

Onafhankelijkheid

De RvC stelt bij het beoordelen van het eigen functioneren voor iedere commissaris vast of deze in een zodanige relatie tot de corporatie staat dat hij geacht kan worden onafhankelijk te zijn. Daarbij gelden ten minste de in de Governancecode genoemde onafhankelijkheidscriteria. Nevenfuncties en/of bedrijfsmatige activiteiten die de onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden, worden gemeld en goedgekeurd door de RvC.

In 2016 heeft de RvC geheel onafhankelijk kunnen handelen.

Deskundigheid en samenstelling

De RvC heeft een profielschets waarin de algemene en specifieke eisen zijn opgenomen waaraan de leden van de RvC moeten voldoen. Deze profielschets is in 2016 geactualiseerd, naar aanleiding van het vertrek van twee leden en de werving van twee nieuwe leden, die in 2017 zullen aantreden. In dit proces is ook de fit & proper procedure van belang, die dit jaar van kracht is geworden en door de Autoriteit Woningcorporaties wordt uitgevoerd. In dit kader is voor de RvC de geschiktheidsmatrix ingevuld, waarbij de kennis en ervaring op de onderwerpen die door de Autoriteit zijn opgesteld worden beoordeeld.

De profielschets voor de RvC is te vinden op de website van Parteon. Voor de specifieke eisen geldt dat, naast de rol van de voorzitter, binnen de RvC de volgende disciplines vertegenwoordigd moeten zijn:

- volkshuisvestelijk;
- vastgoed;
- financieel-economische kennis;
- huurdersparticipatie/lokaal huurdersnetwerk;
- personeel en organisatie;
- informatietechnologie, administratieve organisatie/interne controle;
- algemeen management en bedrijfskundig;
- juridisch en bestuurskundig;
- klanten en belanghebbenden.

Deze deskundigheden zijn vertaald in een aantal kwaliteitsprofielen. Deze profielen zijn leidend bij de benoeming en herbenoeming van de leden.

In 2016 is met oog op de (her)benoemingen en de nieuwe wet- en regelgeving met een frisse blik gekeken naar de kwaliteitsprofielen van de Raad. Dat heeft geleid tot de onderstaande profielen, met daarbij aangegeven welke zijn aangepast, of hetzelfde zijn gebleven.

Kwaliteitsprofielen
a. Voorzitter <i>blijft ongewijzigd</i>
b. Volkshuisvestelijk <i>blijft ongewijzigd</i>
c. Vastgoed <i>blijft ongewijzigd</i>

Kwaliteitsprofielen
d. Financieel-economisch <i>blijft ongewijzigd</i>
e. Klanten en bewonersparticipatie (voormalig Huurdersparticipatie / lokaal huurdersnetwerk) <i>onderscheidender gemaakt t.o.v. communicatieprofiel</i>
f. Personeel en Organisatie <i>blijft ongewijzigd</i>
g. Informatietechnologie - administratieve organisatie/interne controle <i>blijft ongewijzigd</i>
h. Algemeen management en Bedrijfskundig Kennis en ervaring met leiderschap, management en besluitvormingsprocessen in organisaties (lieft als bestuurder van een woningcorporatie of andere not-for-profit organisaties).
i. Juridisch en Bestuurskundig Compliance vraagstukken; Politiek / bestuurlijke verhoudingen en besluitvormingsprocessen; Kennis en inzicht in juridische vraagstukken; Governance.
j. Communicatie en Belanghebbenden (voormalig Markt en Marketing) Kennis en inzicht in communicatievraagstukken met klanten en overige belanghebbenden, imago en public relations.

De leden van de RvC volgen, waar nodig, de benodigde scholing. Hun maximale zittingsduur is tweemaal een periode van vier jaar. Er is een rooster van aftreden. Dit rooster is ook te vinden op de website. En wordt in een volgende paragraaf van dit hoofdstuk nader beschreven.

Profielchets Raad van Commissarissen Parteon (per 2016)

1. Doel profielchets

Deze profielchets dient een tweeledig doel. Enerzijds kan met deze profielchets een goede en afgewogen selectie van de nieuwe leden gemaakt worden en anderzijds kan de profielchets ook in evaluatieve zin een rol spelen.

2. Taakopvatting/ functie van de Raad van Commissarissen

De RvC oefent toezicht uit op het beleid van de directie en de algemene gang van zaken in de organisatie. Daarnaast dient de raad als klankbordfunctie voor de directie. De raad geeft de directie gevraagd en ongevraagd advies.

De raad heeft verder enkele bijzondere taken, die vastgelegd zijn in de statuten van Parteon.

Alle leden van de Raad vervullen hun taken zonder last of ruggespraak. De leden van de RvC onderschrijven de Aedescode en de Governancecode Woningcorporaties, evenals de statuten en het reglement voor de Raad van Commissarissen en het bestuur van Parteon.

3. De Raad van Commissarissen als groep

De RvC oefent zijn taken uit als eenheid. Er wordt derhalve een aantal algemene eisen gesteld aan alle leden van de raad. Deze algemene eisen hebben vooral betrekking op

persoonlijke competenties. Aanvullend worden er per lid specifieke eisen gesteld, die met name betrekking hebben op inhoudelijke kwaliteiten en ervaringsgebieden. De raad streeft naar een gemengde en uitgebalanceerde samenstelling onder meer qua geslacht, leeftijd, etnische afkomst, beroepsgroepen, kennis en expertise en persoonlijkheidskenmerken.

4. Algemene eisen

Van elk lid van de Raad van Commissarissen wordt verwacht dat hij of zij:

- over aantoonbare interesse voor de woningmarkt in het algemeen en volkshuisvesting in het bijzonder én over bereidheid beschikt om kennis op dit gebied te vergaren en op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op dit terrein;
- over aantoonbare affiniteit met de missie en de strategische doelstellingen van Parteon beschikt en die ook onderschrijft;
- over minimaal een hbo werk- en denkniveau beschikt;
- zodanig deskundig is op financieel terrein dat hij of zij in staat is een jaarrekening te lezen en te interpreteren;
- over inzicht in strategische afwegingsprocessen beschikt;
- inzicht/ ervaring heeft met de aansturing van bedrijfs- en beleidsprocessen in een vergelijkbare complexe organisatie;
- bij voorkeur werkervaring heeft op strategisch managementniveau;
- bij voorkeur ervaring heeft met het functioneren in een toezichthoudend orgaan;
- over een voor de organisatie functioneel netwerk beschikt;
- over analytisch vermogen beschikt, hoofd- van bijzaken kan onderscheiden, samenhang tussen verschillende aspecten kan bezien, beoordelen en bewaken;
- over onafhankelijkheid en kritisch vermogen beschikt: een eigen oordeel kan vormen op basis van vakkennis, eigen overtuiging en realiteitszin;
- over goede discussie-, vergader- en communicatievaardigheden beschikt;
- over het vermogen beschikt om binnen de raad in teamverband te werken;
- besluitvaardig en resultaatgericht is; na overweging en overleg kan beslissen en tijdig gericht is op het behalen van resultaten;
- over ethische kennis en integriteit beschikt en hiernaar handelt, hierop aanspreekbaar is en anderen hierop aanspreekt;
- over voldoende tijd beschikt voor de vervulling van de functie;
- in staat is te luisteren naar de mening van anderen;
- iedereen gelijk acht ongeacht achtergrond, huidskleur of geloof.

5. Specifieke eisen

Binnen de Raad van Commissarissen zullen naast het vooral generalist zijn de volgende disciplines/ deskundigheden aanwezig zijn:

- volkshuisvestelijk;
- vastgoed;
- financieel-economisch;
- huurdersparticipatie / lokaal huurdersnetwerk;
- personeel en organisatie;
- informatietechnologie - administratieve organisatie/interne controle;
- algemeen management en bedrijfskundig;
- juridisch en bestuurskundig;
- klanten en belanghebbenden.

Voorstelbaar is dat bepaalde kennisgebieden gecombineerd voorkomen in één persoon. Dit betekent dan ook, dat bij de samenstelling van de Raad van Commissarissen vooral gekeken wordt of de totale groep de bovengenoemde kennisgebieden voldoende in huis heeft (zie ook paragraaf 3).

De specifieke eisen per kwaliteitsprofiel worden onderstaand nader uitgewerkt.

6. Kwaliteitsprofielen

A. Kwaliteitsprofiel voorzitter

Binnen de raad heeft de voorzitter een eigen, op de functie toegeschreven kwaliteitsprofiel. Daarnaast dient de voorzitter te voldoen aan de profielschets voor de leden van de raad.

Voor de voorzitter zijn de ondergenoemde functiekarakteristieken geformuleerd:

- het (actief) vormen en bewaken van de agenda;
- ervoor zorgen dat er voldoende tijd bestaat voor de beraadslaging en de besluitvorming voor de Raad van Commissarissen (waar nodig het stimuleren en afremmen van de discussie);
- het bewaken van de lijn (het beleid);
- het schakelen tussen de Raad van Commissarissen en de directie (specifiek: de Directeur-bestuurder);
- waar nodig het onderhouden van externe contacten.

De voorzitter beschikt over de volgende kwaliteiten:

- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- kennis van bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- ruime bestuurlijke ervaring, bij voorkeur opgedaan als voorzitter van een bestuur dan wel Raad van Commissarissen/Toezicht;
- oog voor de managementtaken van de directie (specifiek: de Directeur-bestuurder);
- kunnen omgaan met belangentegenstellingen en in staat om besluiten tot stand te brengen;
- is motiverend en spreekvaardig;
- brede maatschappelijke belangstelling, is bij voorkeur bekend met de plaatselijke/regionale politieke en maatschappelijke verhoudingen en beschikt over toegankelijke bestuurlijke en politieke contacten;
- gevoel voor publiciteitszaken;
- ingevoerd in de plaatselijke situatie.

B. Kwaliteitsprofiel volkshuisvestelijk

Betrokkenheid bij en visie op de volkshuisvesting en de rol van de corporatie als maatschappelijke onderneming, mede in relatie tot haar belanghouders.

Gevraagd wordt:

- kennis en ervaring op het gebied van volkshuisvesting ;
- visie op toekomstige rollen van corporaties binnen de volkshuisvesting in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en doelgroepontwikkelingen;
- ideeën op het gebied van leefbaarheid, herstructurering en samenwerking met andere marktpartijen;
- kennis en inzicht in sociale processen;
- verankering in de maatschappij, signalering van ontwikkelingen onder de bevolking.

C. Kwaliteitsprofiel vastgoed

Kennis van vastgoed (-sturing en -waardering), ruimtelijke ordening en stedenbouwkundige vraagstukken. Inzicht in projectontwikkeling. Bekendheid met asset management en strategisch voorraadbeleid.

Gevraagd wordt:

- bekendheid met exploitatie, ontwikkeling en realisatie van vastgoed;
- kennis en ervaring op het gebied van stedenbouw en ruimtelijke ordening;

- kennis en ervaring met strategisch portefeuillebeleid (fund management) en asset en propertymanagement.

D. Kwaliteitsprofiel financieel-economisch

Kennis op financierings- en beleggingsgebied c.q. treasury-aangelegenheden. Belangrijk daarbij is oordeelsvorming over de financiële continuïteit van de corporatie. Het lid met deze expertise is extern één van de gesprekspartners vanuit de Raad van Commissarissen met de accountant.

Gevraagd wordt:

- kennis van en inzicht in vraagstukken betreffende de financiële continuïteit van een onderneming;
- belangstelling voor financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken, zoals outputbudgettering en managerial control;
- inzicht in treasuryvraagstukken en instrumenten;
- kennis om investeringsbeslissingen te beoordelen op risico's;
- inzicht in de financiële aspecten rond projectontwikkeling.

E. Kwaliteitsprofiel klanten en bewonersparticipatie

Dit aandachtsgebied richt zich met name op de lokale gemeenschap (bewoners en woningzoekenden). Tot de portefeuille behoort naast het signaleren van ontwikkelingen onder huurders ook het bewaken van de spelregels in de omgang van de corporatie met de bewoners. De Bewonersraad vormt een belangrijke bron om de ontwikkelingen onder huurders te signaleren. De belangenbehartiging voor de huurders gebeurt via het overleg dat de corporatie met de bewoners en de Bewonersraad voert.

Gevraagd wordt:

- kennis van en ervaring met belangenbehartiging en participatieprocessen;
- kennis en inzicht in wet- en regelgeving op het gebied van bewonersparticipatie;
- gevoel voor verhoudingen tussen organisaties en burgers;
- bij voorkeur verankerd zijn in de lokale samenleving en oog hebben voor ontwikkelingen in die samenleving.

F. Kwaliteitsprofiel personeel en organisatie

Dit aandachtsgebied bestrijkt de terreinen van personeel en organisatie, management en management development. Kenmerkend voor dit kwaliteitsprofiel is het denken in termen van wat een organisatie vergelijkbaar met die van de corporatie op een bepaald punt van zijn ontwikkeling nodig heeft, qua structuur, (beheersings-)systemen en leiding.

Gevraagd wordt:

- kennis en inzicht in organisatiekunde;
- kennis en inzicht in human resources management en werkgeverschap;
- beschikt over inzicht/ ervaring in sturing van organisaties met meerdere niveaus;
- gevoel voor personele belangen en eigentijdse arbeidsverhoudingen.

G. Kwaliteitsprofiel ICT - AO/IC

Kennis van Informatietechnologie, bekendheid met automatiseringsvraagstukken. In staat zijn om zich een oordeel te vormen over de administratieve organisatie en interne beheersing van de corporatie, mede in relatie tot het risicomangement.

Gevraagd wordt:

- kennis en inzicht in informatie- en communicatietechnologie (ICT) met oog voor de ontwikkelingen daarbinnen;
- kennis van administratieve organisatie en interne beheersing;
- goed inzicht in risicomangement, specifiek ook voor de corporatiesector;
- in staat zijn de rol en het functioneren van de interne auditfunctie te beoordelen.

H. Kwaliteitsprofiel algemeen management en bedrijfskundig

Dit profiel gaat specifiek in op ervaring met bestuurlijke functies. In de zin van inzicht in leiderschap, management en besluitvormingsprocessen in organisaties.

Gevraagd wordt:

- bestuurlijke of management ervaring, bij voorkeur bij een woningcorporaties of non-profit organisatie;
- gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen;
- kennis van en ervaring met besluitvormingsprocessen;
- kennis van en ervaring met leiden van veranderprocessen.

I. Kwaliteitsprofiel juridisch en bestuurskundig

Dit profiel richt zich op de kennis van vraagstukken rond compliance, governance en juridische vraagstukken. En daarnaast op de ervaring met politieke en bestuurlijke verhoudingen en besluitvormingsprocessen.

Gevraagd wordt:

- kennis en inzicht van juridische vraagstukken, governance en compliance;
- in staat zijn de rol en het functioneren van de interne compliance functie te beoordelen;
- gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen;
- kennis van en ervaring met besluitvormingsprocessen.

J. Kwaliteitsprofiel communicatie en belanghebbenden

Dit profiel richt zich op de kennis van communicatie vraagstukken in de brede zin van het woord. Waaronder ervaring met de verstandhoudingen en relaties tussen organisatie, klant en andere belanghebbenden. En kennis van imago, public relations en belanghoudersmanagement.

Gevraagd wordt:

- kennis en inzicht in communicatie vraagstukken en sociale verhoudingen, binnen en buiten een organisatie;
- kennis van en ervaring met public relations en imago building;
- kennis van en ervaring met belanghoudersmanagement en de relaties tussen corporaties -en soortgelijke organisaties- met belanghebbenden, zoals gemeenten, zorginstellingen en andere maatschappelijke organisaties.

Rol van de voorzitter van de RvC

De RvC heeft een voorzitter die niet een voormalig bestuurder van de corporatie is. De voorzitter ziet er op toe dat:

- de leden van de RvC tijdig de informatie ontvangen die nodig is voor een goede uitoefening van hun taak;
- er voldoende tijd bestaat voor de beraadslaging en besluitvorming door de RvC;
- de commissies van de RvC naar behoren functioneren;
- de leden van het bestuur en de leden van de RvC tenminste eenmaal per jaar worden beoordeeld op hun functioneren;
- de contacten van de RvC met het bestuur, de Bewonersraad en de OR naar behoren verlopen;
- de leden van de RvC de benodigde scholing volgen.

Samenstelling en rol kerncommissies

Parteon is als corporatie met veel aspecten van de volkshuisvesting aan de slag. Op al die gebieden is de rol van het intern toezicht van groot belang. De samenstelling van de RvC is zodanig dat de benodigde aandachtsgebieden afgedekt zijn. Deze aandachtsgebieden zijn en blijven altijd de verantwoordelijkheid voor de gehele RvC.

Desondanks heeft de RvC besloten tot de instelling van drie kerncommissies, elk bestaande uit leden van de RvC.

Remuneratiecommissie

met als belangrijkste taken:

- Het doen van een voorstel voor selectiecriteria en de benoemingsprocedure voor de leden van de RvC en leden van het bestuur;
- Het doen van een voorstel voor een profielschets van de RvC;
- Het werven, selecteren en voordragen van leden van de RvC ter benoeming door de RvC;
- Het doen van een voorstel aan de RvC over het te voeren bezoldigingsbeleid;
- Het doen van een voorstel over de bezoldiging van de individuele leden van het bestuur ter vaststelling door de RvC;
- Het opmaken van het remuneratierapport.

Auditcommissie

met als belangrijkste taken:

- De werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, waaronder het toezicht op de naleving van de relevante wet- en regelgeving en het toezicht op de werking van de integriteitsregeling;
- De financiële informatievervalsing door de woningcorporatie (keuze van accountingpolities, toepassen en beoordelen van effecten van nieuwe regels, prognoses, werk van in- en externe accountants ter zake);
- De naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van in- en externe accountants;
- De voorgeschreven financiële informatievervalsing aan de externe toezichthouder.

Vastgoedcommissie

met als belangrijkste taken:

- De beoordeling van de algehele systematiek rond de vastgoedsturing en –ontwikkeling;
- De werking van het risicobeheersingssysteem, specifiek op het terrein van de projecten in ontwikkeling;
- De ontwikkelingen in de koop- en huursector in relatie tot de te ontwikkelen projecten.

Iedere commissie werkt volgens een reglement waarin in ieder geval de rol en verantwoordelijkheden van de betreffende commissie zijn opgenomen evenals de samenstelling, de wijze van verantwoording naar de gehele RvC en de vergaderfrequentie. Deze reglementen maken deel uit van het Reglement voor de RvC. Het voorzitterschap van deze commissies wordt in geen van de drie kerncommissies vervuld door de voorzitter van de RvC.

Tegenstrijdige belangen en nevenfuncties

De leden van de RvC doen alles wat binnen hun vermogen ligt om de schijn van belangenverstremgeling te vermijden. Uitgangspunt daarbij is dat leden van de RvC zelf of hun aanverwanten nooit transacties zullen aangaan waarbij tegenstrijdige belangen zouden kunnen ontstaan, ook niet als die van ondergeschikt belang zijn. Nevenfuncties van de leden van de RvC zijn/worden gemeld aan en goedgekeurd door de RvC. Deze nevenfuncties mogen geen tegenstrijdige belangen opleveren.

In 2016 is er geen sprake geweest van tegenstrijdige belangen.

Bezoldiging

De leden van de RvC ontvangen een vaste bezoldiging, gebaseerd op de verwachte tijdsbesteding. Deze beloning wordt vermeld in het jaarverslag. Aan de leden van de RvC worden geen persoonlijke leningen of garanties verstrekt.

In 2013 is de 'Wet Normering Topinkomens' (WNT) van kracht geworden. De WNT dient verplicht te worden toegepast vanaf 2012. Zie verder het Remuneratierapport 2016 in hoofdstuk 9 voor het bezoldigingsbeleid van de RvC.