

1. Inleiding

De nieuwe woningwet die op 1 juli 2015 in werking is getreden en de nieuwe governancecode Woningcorporaties van 1 mei 2015 hebben het "speelveld" van woningcorporaties drastisch veranderd. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de nieuwe kaders voor het interne toezicht. Zo staat in de woningwet dat commissarissen zich bij de vervulling van hun taak richten naar het belang van de corporatie, naar het te behartigen maatschappelijk belang en naar het belang van de betrokken belanghebbenden. Dit lijkt voor de hand liggend, maar kan in de praktijk tot discussies of onvoorziene conflicten leiden. Het is van belang dat alle leden van de raad op dezelfde wijze invulling geven aan hun rol of in ieder geval met elkaar gesproken hebben over de wijze waarop ze hier invulling aan geven. Om deze, blijvende, discussie met elkaar te voeren, is in de woningwet en de governancecode opgenomen dat de Raad van Commissarissen (RvC) een toezichtvisie opstelt. In de toezichtvisie geeft de RvC haar visie op waarom, waartoe en hoe zij toezicht houdt. De toezichtvisie is het vertrekpunt voor het uitoefenen van toezicht in het toezichtkader.

De toezichtvisie is de visie die de RvC heeft op:

- Het doel van de raad en de daarvan afgeleide functies;
- Het doel of doelen van zijn toezicht;
- De resultaten (wat de RvC met zijn toezicht wil bereiken);
- De kwaliteit ervan (wat de RvC verstaat onder kwalitatief goed toezicht);
- Het antwoord op de vraag voor of namens wie de RvC toezicht houdt.

Deze visie is het uitgangspunt voor de inrichting en focus van het toezicht. Op basis van deze toezichtvisie stelt de RvC een kader voor het toezicht op. Daarin benoemt ze:

- De onderwerpen van het toezicht;
- De wijze waarop zij toezicht uitoefent (de toezichthoudende aanpak)

De abstracte toezichtvisie wordt vertaald in een toezichtkader dat op zijn beurt weer wordt vertaald in een concreet toetsingskader. Het toetsingskader van Woontij wordt in samenspraak tussen Bestuur en de RvC vastgesteld en bevat de beleidsstukken.

Woontij

Woontij beheert zo'n 2.200 woningen in Den Helder, Julianadorp en op Texel. We zijn een vraaggestuurde, maatschappelijk betrokken organisatie. De primaire doelstelling is passende en betaalbare huisvesting realiseren. Woontij richt zich op de kerntaken van beheren, verhuren en bouwen van maatschappelijk vastgoed. Met name in Den Helder richt Woontij zich op bijzondere doelgroepen als senioren, jongeren en mensen met een beperking. Zo kunnen wij ons in de regio onderscheiden en ontwikkelen als een 'wonen-welzijn-zorg' corporatie.

Naar onze klanten leveren we maatwerk in woondiensten en wij betrekken hen bij een leefbare woonomgeving. Wij zijn sterk in onze samenwerking met instanties om zo beter te zorgen voor een goed dak boven het hoofd van de kwetsbare doelgroepen in ons werkgebied.

Woontij is er voor mensen die vanwege hun inkomen en/of beperkingen niet in staat zijn om in hun eigen woonbehoefte te voorzien. Woontij streeft naar een woningaanbod dat kwantitatief en kwalitatief aansluit bij de vraag. Dit betekent: voldoende betaalbare woningen, van goede kwaliteit, energiezuinig (vanwege betaalbare woonlasten en bijdrage aan een beter milieu) en inspeland op de veranderende vraag. Kortom, een woningaanbod dat toekomstbestendig is.

Als organisatie staat Woontij dichtbij de klanten, werkt vraaggestuurd, sober en doelmatig, concurrerend ten opzichte van collega-wooncorporaties en heeft als maatschappij-gedreven organisatie grote lokale betrokkenheid.

In Wonen naar wens, visie 2025 is de strategische koers van Woontij voor de periode 2018-2025 vastgelegd. Op hoofdlijnen zijn onze doelstellingen als volgt geformuleerd: lokaal maatwerk, voldoende woningen en verduurzaming.

Raad van Commissarissen

Een onafhankelijke commissie heeft in 2018 de organisatie, de stakeholders, de directeur-bestuurder en de RvC gevisiteerd. Naar aanleiding hiervan is een visitatierapport uitgebracht. Het oordeel van de visitatiecommissie is positief. Woontij presteert in 2018 t.o.v. de vorige visitatie op veel onderwerpen ook beter (o.a. opgaven/ambities, belanghebbenden, vermogen, governance).

De visitatiecommissie beoordeelt het intern toezicht van Woontij aan de hand van drie meetpunten, te weten; het functioneren van de RvC, het gebruik van het toetsingskader en het naleven van de Governancecode. De visitatiecommissie kent t.a.v. het functioneren van de RvC een pluspunt toe o.b.v. de volgende constatering:

- De diepgang van de zelfreflecties. Naast inhoudelijke aspecten komen ook persoonlijke aspecten aan de orde. Dit maakt de RvC tot een team waarbij oog is voor elkaars kwaliteiten en worden eventuele tekortkomingen besproken en aangevuld;
- De afspraken die n.a.v. de zelfreflectie worden gemaakt, worden in de praktijk ook nagekomen.

Ten aanzien van het toetsingskader kent de visitatiecommissie een pluspunt toe o.b.v. de volgende constatering:

- Het toetsingskader wordt geactualiseerd en toetst naast beleid ook de naleving van statuten;
- Woontij gebruikt een door de RvC goedgekeurd treasury jaarplan, met aandacht voor risico's van rente, investeringen en tekorten.

Ten aanzien van het naleven van de Governancecode kent de visitatiecommissie een pluspunt toe o.b.v. de volgende constatering:

- Naleving van de Governancecode is niet alleen een feit, maar wordt ook daadwerkelijk doorleefd en serieus genomen. Het vorm minimaal eens per jaar onderwerp van gesprek tussen directeur-bestuurder en RvC en ook binnen het MT van Woontij;
- Bij Woontij houdt men zich aan de Governancecode. Mochten zich situaties voordoen waarbij men moet of wil gaan afwijken van de Governancecode, dan zal men hiervoor een onderbouwde motivatie geven en in overleg treden met betrokkenen zoals bepaald in de Governancecode;
- Woontij onderneemt indien nodig actie bij wijzigingen in de WNT en/of Governancecode en de wijzigingen worden binnen Woontij besproken zoals dat bijvoorbeeld is gebeurd begin 2017 naar aanleiding van de wijziging in november 2016.

Binnen de RvC is afgesproken dat één keer per twee jaar een onafhankelijke visitatie plaatsvindt. Jaarlijks evalueert de RvC zijn eigen functioneren aan de hand van een 360-graden feedback en een gezamenlijke dialoog.

Profiel

Van elk lid van de RvC wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

- affiniteit met de maatschappelijke doelstelling van de corporatie;
- een brede maatschappelijke belangstelling en ervaring;
- een HBO of academisch niveau van denken en functioneren;
- inzicht in bestuurlijke processen;
- kennis hebben van de maatschappelijke/politieke ontwikkelingen waarin de corporatie moet opereren, zowel op lokaal/regionaal als landelijk niveau;
- het hebben van een helicopterview, analytisch vermogen en het kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken;
- inzicht in de noodzaak van bedrijfsmatig werken en het stellen van een continuïteitsdoelstelling aan een organisatie;
- affiniteit met politiek-bestuurlijke processen/juridische processen;
- financieel en (bedrijfs)economisch expertise om daarmee de financiële posities en risico's van de organisatie te beoordelen. Ook in het licht van de toekomstige ontwikkelingen en effecten van de nieuwe Woningwet;

- het vermogen een evenwicht te zoeken tussen de noodzaak de bestuurder de benodigde ruimte te geven en de noodzaak de bestuurder de juiste vragen te stellen;
- het vermogen binnen de raad in teamverband te werken;
- het vermogen onafhankelijk en kritisch te opereren;
- integriteit.

Voor het goed vervullen van de functie wordt van een commissaris verwacht dat hij/zij op kan treden als toezichthouder, adviseur, representant en sparringpartner. In verband daarmee wordt van kandidaten verwacht dat zij alert, besluitvaardig, initiërend en stimulerend kunnen handelen en dat zij een klantgerichte instelling hebben. Commissarissen dienen te beschikken over een netwerk of in staat te zijn deze te ontwikkelen.

Zij dienen zichtbaar en aanspreekbaar te zijn voor de omgeving waarin Woontij actief is. Een commissaris dient ervaring en inlevingsvermogen te koppelen aan maatschappelijke betrokkenheid. Belangrijke eis is dat de leden over voldoende tijd beschikken om aan het commissariaat invulling te geven, uitgaande van tien vergaderingen per jaar (onder normale omstandigheden) en extra bijeenkomsten. Daarnaast wordt van de commissaris verwacht dat hij/zij voortdurend (bij)scholing volgt.

Competenties en leerontwikkeling

In de woningwet (art. 30.5) is opgenomen dat een commissaris deskundig is. Ook is geregeld dat alvorens de RvC een commissaris benoemt, de Minister zijn zienswijze op de geschiktheid van de betrokken personen voor het lidmaatschap van de raad van commissarissen kenbaar te maken (WW art. 30.3). Hiervoor wordt onder andere een geschiktheidsmatrix gebruikt waarin de competenties van de te benoemen commissaris worden bijgehouden

Het streven is dat de RvC zodanig is samengesteld dat verschillende competenties en vakgebieden goed vertegenwoordigd zijn. De RvC is samengesteld op basis van diverse soorten verworven kennis en ervaring. Doorgaans overlappen de verworven competenties binnen de RvC en is specifieke kennis voor sommige vakgebieden expliciet aanwezig bij bepaalde RvC-leden.

Binnen de RvC is aandacht voor het op niveau houden en/of aanvullen van individuele- en collectieve competenties. Nieuwe commissarissen volgen het eerste jaar een introductieprogramma. In het introductieprogramma wordt aandacht besteed aan de volgende zaken:

- de verantwoordelijkheden van een commissaris;
- de risico's die zijn verbonden aan het werk als commissaris;
- algemene financiële en juridische zaken;
- de financiële verslaglegging;
- kennis over volkshuisvesting;
- opleiding en educatie;
- de Governancecode en de naleving daarvan;
- de voorbeeldfunctie van een commissaris.

Op basis van de geschiktheidsmatrix, het profiel van de commissaris (bv. volkshuisvesting of financiën etc.) en andere actuele aspecten die aandacht vragen wordt plenair besproken welke kennis verder moet worden verworven. Hierbij wordt ook aandacht geschonken aan de persoonlijke leerontwikkeling van de commissaris.

2. Toezichtvisie

De RvC heeft de wettelijke verplichting om, met het oog op de taken van de corporaties, toezicht te houden op de uitvoering van de werkzaamheden en de uitoefening van bevoegdheden door de bestuurder en staat de bestuurder met raad ter zijde.

Rollen van de RvC

De RvC van Woontij is verantwoordelijk voor het toezicht op het functioneren van de directeur-bestuurder van de woningcorporatie en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De

directeur-bestuurder treedt op als bestuurder in de zin van de wet. Hij is verantwoordelijk voor het functioneren en presteren van de organisatie en legt daarover intern verantwoording af aan de RvC.

Het intern toetsingskader wordt gevormd door onderwerpen die betrekking hebben op enerzijds de besturing en anderzijds op de beheersing van de organisatie van Woontij. Doel hiervan is om de juiste maatschappelijke koers te houden en de continuïteit te waarborgen.

Bij de besturingskaders gaat het om wat Woontij wil bereiken, voor wie en hoe Woontij dit wil bereiken. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de interne- en externe besturingskaders. De voornaamste besturingskaders waarop de RvC toetst worden gevormd door de strategische koers en het afgeleide strategisch jaarplan en de gemaakte prestatieafspraken met de gemeenten. De statische- en dynamische beheersingskaders zijn relevant voor de verantwoording en zijn ervoor bedoeld dat Woontij in control blijft. De voornaamste beheersingskaders waarop de RvC toetst worden gevormd door het reglement financieel beleid en beheer, het treasury- en investeringsstatuut en de financiële (meerjaren)begroting.

Aanvullend op de rol als toezichthouder vervult de RvC de rol van klankbord voor de directeur-bestuurder. De voorzitter van de raad neemt hierin een nadrukkelijke rol op zich. Enkele weken voorafgaand aan een reguliere RvC-vergadering heeft de voorzitter agendaoverleg met de directeur-bestuurder. Tevens worden de belangrijkste actuele ontwikkelingen doorgesproken

Specifieke vragen kunnen vervolgens worden voorgelegd aan een individueel lid van de raad, of komen terug in de reguliere vergadering van de RvC. Op dat moment fungeert de gehele raad als klankbord voor de directeur bestuurder en verleent zij tevens advies waar nodig en/of gewenst.

De RvC vult zijn werkgeversrol in door jaarlijks met de directeur-bestuurder prestatie-eisen af te spreken en afspraken te maken die worden gehanteerd als criteria voor de beoordeling. De remuneratiecommissie geeft, namens de voltallige RvC, uitvoering aan de beoordelingscyclus van de directeur-bestuurder. Het functioneren van de directeur-bestuurder wordt pas definitief beoordeeld na consultatie van alle leden van de RvC.

Daarnaast vindt de RvC het niet alleen van belang om invulling te geven aan formeel vastgelegde rollen, maar wil zij tevens een eigen meerwaarde voor Woontij bieden. Compassie met en kennis van de doelgroep is een vooronderstelde eis voor elke corporatiecommissaris. Mede gelet op het veranderde speelveld voor woningcorporaties en de ontwikkelingen in onze maatschappij (lokaal en landelijk), ziet de RvC van Woontij, in de relatie met de bestuurder en organisatie, als haar meerwaarde:

- Het bieden van nieuwe perspectieven: vanuit verschillende achtergronden is de raad in staat om vanuit andere perspectieven vraagstukken te bezien en hierover vragen te stellen of opmerkingen te plaatsen;
- Buiten naar binnen brengen: als relatieve buitenstaander brengt de raad externe ontwikkelingen, maar ook kennis en “lessen” uit andere sectoren in;
- Aanjaagfunctie lerend vermogen en maatschappelijk rendement: de RvC stimuleert het lerend vermogen binnen de organisatie, met als oogmerk het nastreven van maatschappelijk rendement;
- Bijdrage legitimatie van huurders en stakeholders: de RvC staat in verbinding met huurders en stakeholders, zoekt hen actief op en brengt de input en vraagstukken van hen in;
- Borging bestuur en beleid: er voor waken dat de bijdrage aan doelstellingen ten behoeve van huurders voldoende zijn geborgd bij en gerealiseerd door het bestuur en in het beleid van Woontij.
- Toezicht houden op “doen wij de goede dingen.”

Commissies

Om de taak als RvC goed uit te kunnen voeren, is een aantal taken belegd in commissies. Iedere commissie kent zijn specifieke aandachtsgebied, vastgelegd in een reglement. De commissies komen periodiek bijeen en bereiden de behandeling van specifieke onderwerpen en thema's voor, vóór de vergadering van de voltallige RvC.

Er zijn bij Woontij twee commissies ingesteld:

- Remuneratiecommissie; beoordeling en beloning directeur-bestuurder en voorstel beloning RvC;
- Auditcommissie; financiële vastlegging en verantwoording, specifieke bedrijfseconomische en financiële zaken.

Aandachtsvelden voor de komende jaren

Naast de reguliere taak- en aandachtsvelden voor de RvC, staan er de komende jaren een aantal onderwerpen op de agenda waar extra aandacht voor is. Dit gelet op de impact en (mogelijke) risico's van het onderwerp voor de organisatie als geheel, maar ook voor het bestuur en toezicht.

Lokaal maatwerk

Met tenminste 80% van onze strategische partners sluiten we een convenant waarin de samenwerking is vastgelegd.

Voldoende woningen

De gemiddelde wachttijd van woningzoekenden is maximaal 2 jaar.

Verduurzaming

De gemiddelde CO2-uitstoot per woning is ≤ 2.000 kg in 2025.

Stakeholders

Om op goede wijze invulling te geven aan de rol als RvC, is het van belang regelmatig in overleg te zijn met (een afvaardiging van) de organisatie en externe belanghouders. Op deze manier houdt de raad "voeling" met de onderwerpen die er in de organisatie en bij de externe stakeholders leven.

De RvC heeft tenminste jaarlijks een overleg met de ondernemingsraad. Daarnaast staat de raad in contact met de externe belanghouders van Woontij. Er is regelmatig overleg met de huurdersverenigingen op Texel en in Den Helder. Ook is er op meer incidentele basis contact met diverse zorg-, welzijn en onderwijsinstellingen. Dit geldt evenzeer voor de gemeenten waarin Woontij actief is. Over al deze eventuele contacten staat de RvC in proactief contact met het bestuur.

3. Intern Toezicht

Voor het interne toezicht kijkt de RvC naar vijf aspecten:

- Bestaansgrond (*financiële continuïteit*) en identiteit
- Doeleinden, strategie, risico's en beleid
- Naleving wet en regelgeving
- Functioneren bestuur
- Functioneren intern toezicht

De vijf aspecten van intern toezicht vormen het kader voor het toetsingskader.

4. De toezichtvisie: een levend document

Deze toezichtvisie is opgesteld op basis van de huidige kennis en ideeën op het gebied van “good governance.” Interne en/of externe veranderingen en opgedane inzichten zijn van invloed op deze toezichtvisie. Deze toezichtvisie is dan ook een “levend” document en wordt regelmatig herijkt, in samenhang met onder andere het toezicht- en toetsingskader. De zelfevaluatie, die ieder jaar plaatsvindt en in ieder geval tweejaarlijks onder externe begeleiding, van de RvC is hiervoor een natuurlijk moment.

Tenslotte

De RvC van Woontij hecht aan het belang van de juiste cultuur en gedrag, waarbij het vooral gaat om een open en veilige sfeer; hierbij staan luisteren naar elkaars argumenten en het met respect voeren van de dialoog voorop. Het gedrag van (leden van) de RvC moet de voorbeeldfunctie reflecteren. De RvC is zich terdege bewust van zijn positie, de daaraan verbonden invloed en verantwoordelijkheid en de noodzaak deze voor betrokkenen inzichtelijk en controleerbaar aan te wenden. Over het gevoerde beleid en de daarbinnen genomen besluiten wordt regelmatig, proactief en volledig verantwoording afgelegd. Het elkaar aanspreken binnen de RvC en het aanspreekbaar zijn van de RvC voor belanghouders is de natuurlijke houding.

De RvC staat een sobere, prudente wijze van handelen voor en stelt zich dienstbaar op in functie van de maatschappelijke opdracht van de corporatie.