

Toezichtvisie | 2019

Inleiding

In de Woningwet staat dat de 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. Deze drie belangen kunnen echter door elk lid van de raad verschillend geïnterpreteerd worden en de drie belangen kunnen tegengesteld aan elkaar zijn. Van belang is daarom, als raad van toezicht en directeur bestuurder, om hierover met elkaar het gesprek te voeren en tot een gedeelde visie te komen.

Als raad van toezicht en directeur bestuurder van Het Grootslag verwoorden wij in deze toezichtvisie, onze visie op het toezicht bij Het Grootslag.

Toezicht

Maar wat is goed toezicht? Is dat streng, zodat de kans op uitglijders afneemt, maar de bewegingsvrijheid van het bestuur en de organisatie navenant afneemt? Is dat meedenkend en klankbordend, zodat de consensus stijgt, maar de slagvaardigheid en scherpte afnemen? Wij zijn van mening dat een tussenvorm effectiever is. We houden toezicht vanuit het perspectief van 'effectief' vertrouwen, waarbinnen –indien nodig- ruimte is voor gepast constructief wantrouwen. Toezichhouden is bilateraal en relationeel. Ze krijgt vorm in de samenwerking tussen RvT en de bestuurder.

Visie

Visie veronderstelt een vergezicht, een lange termijn. Daarbij moeten dichtbij gelegen obstakels ons het zicht niet ontnemen. Ons toezicht is er daarom niet alleen op gericht om op de korte termijn te voldoen aan de compliance regels (het norm-ethisch standpunt, geworteld in –constructief wantrouwen en beteugeling), maar ook op de lange termijn te kunnen rekenen op een als vanzelfsprekend ethisch handelende bestuurder (het deugd-ethisch standpunt, geworteld in – effectiefvertrouwen en ontwikkeling). Wij kiezen er bewust voor vanuit beide perspectieven onze toezichtrol vorm te geven.

Dit betekent dat wij zorgvuldig toezicht houden op concrete besluiten van de bestuurder én aandacht hebben voor en feedback geven op de wijze waarop de bestuurder strategisch vorm geeft aan de toekomst van de organisatie. Dit doen we op basis van gemaakte (beleids-)afspraken en daarbij gestelde kaders.

Formele kaders

We toetsen aan formele kaders, maar we willen ook ruimte voor het gesprek met de bestuurder over minder grijpbare criteria als koers en integriteit. We vinden het van belang dat de organisatie in het algemeen en de bestuurder in het bijzonder intrinsiek gemotiveerd is en in het beleid en de operatie blijk geeft van een juiste mix van pro-activiteit, omgevings sensitiviteit en integriteit. Daarom kiezen we voor een mengvorm. Kernwoorden zijn gedeelde doelen, intrinsieke motivatie, autonomie van handelen, uitspreken van bedoelingen en verwachtingen, betrokkenheid, betrouwbaarheid, feedback, wederkerigheid en een open relatie.



Verantwoordelijkheid

De maatschappelijke trend is dat 'het toezicht' steeds meer informeel door de samenleving als geheel wordt gedaan: er wordt kritisch naar ons gekeken. Daarom vinden we het van belang om ons regelmatig op de hoogte te stellen van de opvattingen van de belanghouders over het functioneren van de organisatie.

Onze rollen

De raad van toezicht van Het Grootslag vormt ons als toezichthouder voortdurend een beeld van de kwaliteit en betrouwbaarheid van de bestuurder en organisatie. Op basis daarvan geven we, vooraf als klankbord, achteraf toetsend, vorm aan de beïnvloeding van de bestuurder.

De raad van toezicht van Het Grootslag treedt op als werkgever voor de directeur bestuurder, en staat de directeur bestuurder met raad terzijde. De directeur bestuurder is verantwoordelijk voor het functioneren en presteren van de organisatie en legt daarover intern verantwoording af aan de raad van toezicht.

De raad van toezicht functioneert vanuit een maatschappelijk perspectief en ziet erop toe dat de maatschappelijk gewenste doelen van de corporatie worden behaald. Voor Het Grootslag betekent dit onder andere een woningvoorraad die past bij de huishoudensomvang en –samenstelling nu en in de toekomst, een betaalbare en duurzame woningvoorraad en leefbare dorpen en buurten. Een gezonde bedrijfsvoering is daarbij een voorwaarde. De raad wil naast haar toezichthoudende taak en haar rol als werkgever en klankbord, ook waarde toevoegen aan het functioneren van Het Grootslag door relevante vraagstukken uit de samenleving te agenderen. Binnen dit kader ziet de raad van toezicht voor zichzelf een drietal specifieke taken:

We zijn kader stellend;

Dit betekent dat we als raad bewust aan de 'voorkant' meedenken met en adviseren aan de directeur bestuurder en organisatie over de richting die gekozen wordt (waar ga je voor, wat zijn de gewenste effecten, doelen, et cetera). De bestuurder is degene die uiteindelijk bepaald. Hiermee borgen we dat er vanuit diverse invalshoeken naar een vraagstuk is gekeken en dat komt de kwaliteit van een besluit ten goede. Het maakt tevens de controle 'achteraf' als raad eenvoudiger. Daarnaast vinden we het als raad onze verantwoordelijkheid om tijdig bij te sturen.

We zijn controlerend;

Als raad van toezicht controleren we de organisatie en bestuurder 'achteraf' op het gevoerde beleid en de gemaakte keuzes. We toetsen zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit betekent dat we niet alleen kijken naar begroting, jaarrekening, voortgangsrapportage e.d., maar ook gesprekken voeren met medewerkers, ondernemingsraad, huurdersvereniging et cetera. Op deze manier ontstaat een gewogen beeld.

We zijn vertegenwoordigend;

Dat betekent dat we als raad van toezicht actief onze oren en ogen openhouden voor de visie van de stakeholders van Het Grootslag, zoals de huurdersvereniging, gemeenten, college-



corporaties etcetera, over het realiseren van de koers van de organisatie. Wij doen dat zonder in de vertegenwoordigende bevoegdheid te treden van de directeur bestuurder.

Naast de rol als toezichthouder en klankbord die hiervoor reeds zijn verwoord, treedt de raad van toezicht op als werkgever van de bestuurder. De remuneratiecommissie is hiervoor in basis verantwoordelijk voor de voorbereiding en adviseert aan de voltallige RvT, die uiteindelijk een besluit neemt.

Contact organisatie

Om onze rol als raad goed te vervullen, vindt de RvT het belangrijk regelmatig contact te zoeken met het managementteam en financiële medewerkers uit de organisatie. De (interne) controller schuift altijd aan bij vergaderingen van de raad, wanneer de raad dit wenst en commissarissen spreken minimaal één keer per jaar met individuele MT leden en MT leden en medewerkers kunnen worden uitgenodigd bij themabijeenkomsten. Daarnaast zijn er ieder jaar twee gesprekken met de accountant (auditcommissie en/of RvT).

Uitvoering rollen RvT

Om onze rol goed te vervullen is aandacht voor onze eigen kwaliteiten en competenties belangrijk. De eisen die we in bestuurlijke zin aan de bestuurder stellen, stellen we in toezichthoudende zin ook aan onszelf. Dat betekent dat we aandacht hebben voor scholing, onderlinge en externe feedback en een goede spreiding en dekking van competenties. Dit betekent ook dat we werken met commissies. Deze commissies adviseren de overige leden van de Raad, die zich in alle gevallen een eigen oordeel vormen.

Om onze taak als raad van toezicht goed uit te kunnen voeren, zijn een aantal taken belegd in vier commissies, dit betreft:

-  **Selectie- en wervingscommissie**
-  **Remuneratiecommissie;**
-  **Auditcommissie;**
-  **Wonen & Vastgoed**

Iedere commissie kent zijn specifieke aandachtsgebied, vastgelegd in een reglement. De commissies komen ongeveer 1 tot 5 keer per jaar bijeen en bereiden de behandeling van specifieke onderwerpen en thema's voor, voor de vergadering van de voltallige RvT.

Governance, transparantie en invloed belanghouders.

De voorzitter van de RvT en de bestuurder bereiden samen de stukken voor in het kader van de Governance. De Raad herijkt – als dat relevant is – de statuten, het reglement van Bestuur en Toezicht, de reglementen van de commissies, toezichtkaders, toezichtvisie en informatievoorziening en rapporteert over de werking van de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Zij rapporteren ook over de transparantie van de Raad als ook de organisatie en over de invloed die belanghouders hebben op het beleid en de kwaliteit van intern toezicht.







Rand voorwaardelijk: jaarcyclus en functieprofielen







Jaarlijks wordt in afstemming tussen de directeur bestuurder en de raad van toezicht een duidelijke jaarcyclus en vergaderagenda opgesteld. Dit geeft zowel voor de raad als de organisatie duidelijkheid over de thema's waar dat jaar specifiek aandacht voor is. Daarnaast worden er jaarlijks afspraken gemaakt tussen de directeur-bestuurder en de remuneratiecommissie over de doelstellingen en prestatieafspraken voor dat jaar.

In het kader van 'good governance' is het van belang dat de algemene aandachtspunten en de functieprofielen aansluiten bij de situatie van Het Grootslag (organisatieontwikkeling) en de eisen die vanuit wet- en regelgeving ten aanzien van toezicht worden gesteld (woningwet: fit & proper toets). Het regelmatig herijken van de algemene aandachtspunten en de profielen, bijvoorbeeld als onderdeel van de zelfevaluatie, is dan ook een voorwaarde.

Belangrijke algemene aandachtspunten voor de leden van de RvT:

-  **de leden moeten binding voelen met de samenleving in het algemeen en de volkshuisvesting in het bijzonder;**
-  **vanuit de dagelijkse werkzaamheden van de leden van de Raad van Toezicht noch anderszins mag van belangenverstremgeling sprake zijn;**
-  **het door de huurders voorgedragen lid functioneert als een volwaardig lid van de Raad van Toezicht met eenzelfde verantwoordelijkheid voor het toezicht op de continuïteit van de corporatie als de overige leden. De belangenbehartiging voor de huurders geschiedt via het overleg dat de corporatie met de bewoners voert;**
-  **het door de ondernemingsraad voorgedragen lid functioneert als een volwaardig lid van de Raad van Toezicht met eenzelfde verantwoordelijkheid voor het toezicht op de continuïteit van de corporatie als de overige leden. Het formele overleg werkgever – medewerkers geschiedt door het bestuur.**

Op dit moment zijn, naast het vooral generalist zijn, in onze functieprofielen de volgende aandachtsgebieden benoemd:

-  **volkshuisvestelijk/ruimtelijke ordening;**
-  **financieel-economisch;**
-  **juridisch;**
-  **personeel & organisatie en marketing & communicatie;**
-  **sociaal maatschappelijk;**
-  **bouwkunde.**

De toezichtvisie is een 'levend' document

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



Status Toezichtvisie

De Toezichtvisie | 2019 is vastgesteld op 1 maart 2019 te Wervershoof. Hiermee is bij het vaststellen van de Toezichtvisie | 2019 gelijktijdig de Toezichtvisie van 9 februari 2018 komen te vervallen.

E.D.C (Edgar) Aker
Voorzitter RvT

J.Th. (Hans) Kröger
directeur bestuurder