

Functieprofiel
Raad van Commissarissen
Stichting
Antares Woonservice



antares

7 februari 2019

1. Organisatie

Stichting Antares Woonservice (Antares) is een toegelaten instelling in het kader van de woningwet. Het kantoor van Antares is gevestigd in Venlo, stadsdeel Tegelen en telt ongeveer 60 medewerkers.

Antares profileert zich als een innovatief maatschappelijk ondernemer, die doet wat de markt vraagt op een zakelijk dienstbare en klantgerichte wijze. Antares biedt een breed pakket aan woningen en woondiensten met een uitstekende dienstverlening en een goede prijs/kwaliteitverhouding. De wensen van de klant zijn leidend voor product- en dienstontwikkelingen.

Het bezit van Antares ligt in Venlo, Tegelen, Blerick, Meijel, Kessel en Baarlo. Antares beheert circa 6.000 verhuureenheden en enkele honderden overige verhuureenheden (garages, parkeerplaatsen en bedrijfsruimten).

Antares is als toegelaten instelling actief op het gebied van de volkshuisvesting en draagt zorg voor een goede en betaalbare huisvesting, wooncomfort met aandacht voor het milieu en de leefomgeving. Antares doet dat op een transparante, klantgerichte, integere en resultaatgerichte wijze, met een efficiënte, professionele en betrokken organisatie, in goede samenwerking met onze stakeholders.

Antares is 100% aandeelhouder van Antares Diensten BV. De organisatie ressorteert onder één Directeur-Bestuurder en één Raad van Commissarissen.

2. Missie

(Samen werken aan) woongeluk. Dat is het bestaansrecht van Antares en dat willen we in samenwerking met andere partijen dagelijks waarmaken. We zien de klant als onze bewoner, onze huurder, onze gast die niet alleen de producten en diensten van Antares ontvangt en beoordeelt. Onze klant mag van ons natuurlijk een uitstekende dienstverlening verwachten en de producten moeten functioneel zijn. (Samen werken aan) woongeluk betekent echter vooral dat we samen met deze klant bepalen wat we samen kunnen doen. Wat mag de klant van Antares verwachten en wat verwachten wij van de klant? Hoe kunnen we samen onze krachten mobiliseren, zodat het woongeluk van de klant optimaal gediend is. Co-creatie heet dat met een moderne term. In co-creatie werken we samen met de gemeenten, tientallen ondernemingen, onze netwerkpartners, de huurdersbelangenverenigingen, de toezichthouders en meer. Over en weer elkaar verwachtingen uitspreken, duidelijkheid creëren en de lijnen kort houden. Steeds weer met de ene doel: (samen werken aan) woongeluk!

3. Raad van Commissarissen

Antares vindt 'goed ondernemingsbestuur' (corporate governance) van groot belang. De Raad van Commissarissen (RvC) oefent het interne toezicht bij Antares uit. De RvC is ingericht volgens de regeling van commissarissen bij de (structuur) vennootschap in het Burgerlijk Wetboek. Hiermee voldoet dit toezicht aan de Aedescode. De regeling van taken en bevoegdheden van de RvC is gebaseerd op de voorschriften in de herziene Woningwet, het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting (BTIV) en de Governancecode Woningcorporaties.

De RvC houdt naast de gebruikelijke rollen van werkgever, adviseur en klankbord, zoals vastgelegd in de Statuten en het Reglement RvC, onder meer toezicht op:

- De realisatie van de doelstellingen van Antares;
- De interne risicobeheersing- en controlesystemen;
- Het kwaliteitsbeleid.

3.1. Criteria met betrekking tot de RvC

Gegeven de omvang van de onderneming en de gewenste expertise en ervaringsgebieden bestaat de RvC uit vijf leden. Behalve de wettelijke eisen en de noodzakelijke brede deskundigheid binnen de RvC, moet deze uit personen bestaan die niet gehinderd door enig mandaat van diegenen door wie zij zijn voorgedragen alsook onafhankelijk van elkaar en de Directeur-Bestuurder kunnen opereren. Tevens is er sprake van een goede onderlinge vertrouwensrelatie zodat de RvC als een team kan optreden in het belang van Antares. Naast een functioneel-maatschappelijke spreiding is ook een spreiding in leeftijd gewenst, zodat opgedane ervaring binnen de RvC kan worden gecontinueerd.

Het is van belang dat er zowel personen in de RvC zitting hebben die actief zijn (geweest) in het bedrijfsleven of anderszins, als die op een ruime bestuurlijke en maatschappelijke ervaring bogen.

Van alle commissarissen wordt verwacht dat deze in de gelegenheid zijn in beginsel vergaderingen en andere bijeenkomsten van de raad van commissarissen bij te wonen. De RvC weet om te gaan met de combinatie van een non-profit stichting met commerciële dochters, mede in relatie tot het afleggen van publieke verantwoordelijkheid.

3.2. Vaste commissies van de RvC: samenstelling en werkzaamheden

3.2.1. De Auditcommissie:

De auditcommissie heeft als taak (conform het Reglement Auditcommissie):

- Het adviseren van de RvC omtrent het toezicht en controle met betrekking tot de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en compliance, waaronder het toezicht op de naleving van de relevante wet- en regelgeving en het toezicht op de significante financiële risico's op het gebied van treasury en fiscaliteit alsmede toezicht op de werking van de interne gedragscodes en de speak-up meldregeling;
- Het adviseren van de RvC omtrent het toezicht op de financiële informatieverstopping, waaronder keuze van waarderingsgrondslagen voor de financiële verslaggeving, toepassing en beoordeling van effecten van nieuwe regels, prognoses, overige financiële rapportages en het werk van de externe accountant ter zake;
- Het adviseren van de RvC omtrent het toezicht op de naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van de Controller en de externe accountant;
- Het adviseren van de RvC omtrent het toezicht op de voorgeschreven financiële informatieverstopping aan externe toezichthouders;
- Het adviseren van de RvC omtrent de goedkeuring van het opgestelde werkplan interne controle en/of het auditplan;
- Het adviseren van de RvC omtrent de beoordeling van het functioneren van de externe accountant tezamen met de Directeur-Bestuurder;
- Het adviseren in de zin van klankbordfunctie van de Directeur-Bestuurder met betrekking tot bovengenoemde taakgebieden;
- De controle op de jaarlijkse bevestiging van de externe accountant inzake zijn onafhankelijkheid ten opzichte van Antares;
- De controle op de jaarlijkse melding van de externe accountant inzake zijn voor Antares verrichte werkzaamheden anders dan controlewerkzaamheden

3.2.2. De selectie- en Remuneratiecommissie:

De selectie- en remuneratiecommissie heeft als taak (conform het Reglement Selectie- en Remuneratiecommissie):

- Het doen van voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor de Directeur-Bestuurder en de RvC;
- Het jaarlijks voeren van een beoordelingsgesprek met de Directeur-Bestuurder;
- Het jaarlijks voeren van een functioneringsgesprek met de Directeur-Bestuurder;
- Het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van de Directeur-Bestuurder en leden van de RvC, ter vaststelling door de RvC, waarin in ieder geval aan de orde komt:
 - a. de bezoldigingsstructuur;
 - b. de hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan.
- Het doen van voorstellen voor selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake de Directeur-Bestuurder en de leden van de RvC;
- De periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en het bestuur en het doen van voorstellen voor een profielschets van de RvC en het bestuur en van hun individuele leden;
- Het ter benoeming door de RvC werven, selecteren en voordragen van leden van de RvC en de Directeur-Bestuurder;
- Het voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van de RvC;
- Het houden van evaluaties van het functioneren van de Directeur-Bestuurder respectievelijk leden van de RvC ingeval van hun mogelijke herbenoeming en het geven van advies daaromtrent;
- Het doen van voorstellen voor (her)benoemingen.

3.3. Evaluatie

Tijdens de jaarlijkse besloten vergadering (november/december) van de RvC staat de raad o.a. stil bij de volgende onderwerpen:

- Het algemeen functioneren van de raad;
- Het schema van aftreden en herbenoemen en de gewenste kwalificaties van kandidaten die bij wisseling van samenstelling de raad zouden kunnen versterken;
- De evaluatie van de eigen kennis-, ervarings- en opleidingsgebieden;
- De afspraken voor het komende kalenderjaar ten aanzien van representaties, trainingen, workshops en speciale aandachtsvelden van beoordelen van de Antares-organisatie;
- De diensten van het accountskantoor waarmee wordt samengewerkt;
- De kwaliteit en de continuïteit worden geëvalueerd.

3.4. Criteria met betrekking tot individuele leden

De RvC dient uit personen samengesteld te zijn die ruime managementervaring en expertise hebben op tenminste een aantal van de navolgende gebieden:

- Ervaring en affiniteit met dienstverlenende organisaties en klanten-ervaring;
- Strategische vraagstukken;
- Financieel-economische zaken, risicobeheer en accountantscontrole;
- Marketing en het belang van een goed imago van een bedrijf;
- Ruimtelijke ordening en projectontwikkeling;
- Bekendheid met en gevoel voor complexe arbeidsverhoudingen;
- Volkshuisvesting en vastgoedontwikkeling;
- Juridisch.

Daarnaast:

- De voorzitter en vicevoorzitter dienen ruime ervaring als bestuurder in de publieke en/of private sector te hebben;
- Minimaal één lid van de RvC is een zogenoemde financieel expert, hetgeen inhoudt dat deze persoon relevante kennis en ervaring heeft opgedaan op financieel-administratief en accounting terrein bij grote rechtspersonen;
- Voor alle leden geldt dat zij in staat dienen te zijn strategisch te denken en een 'helicopterview' te hanteren. Daarnaast wordt van alle leden verwacht dat zij de basiskennis hebben om een begroting en een jaarrekening te kunnen lezen.
- Voorts vervult de RvC de rol van toezichthouder en is daarnaast een klankbord voor de Directeur-Bestuurder waarvoor de RvC eveneens een adviesrol vervult.
- Eigenschappen die dus belangrijk zijn voor de verschillende leden van de RvC zijn het vermogen om kritisch te luisteren, het vermogen om topmanagers te selecteren en om de Directeur-Bestuurder te inspireren en te begeleiden bij de realisaties van de doelstellingen.

Alle leden van de RvC zijn gehouden hun kennis steeds te blijven ontwikkelen door middel van training en opleiding, waarbij aandacht wordt besteed aan gewenst gedrag. De RvC is zelf verantwoordelijk voor het goed uitoefenen van zijn taken en verantwoordelijkheden en dient te zorgen voor voldoende tegenwicht binnen de RvC en tussen de RvC en het bestuur.

In dat kader beoordeelt de RvC jaarlijks op welke onderdelen de leden gedurende hun zittingsperiode behoefte hebben aan nadere training en opleiding. Op de training en opleiding van de leden van de RvC is de Permanente Educatie-systematiek zoals vastgelegd in de 'Notitie PE-systeem commissarissen' van VTW van toepassing. In het jaarverslag van de RvC worden de door de leden behaalde Permanente Educatie-punten vermeld.

Voor alle functies geldt een HBO/WO-niveau. Gestreefd wordt naar een mix van ervaring in de non-profit en de private sector. Daarnaast hecht de RvC waarde aan diversiteit in het team.

3.5. Honorering

De honorering is conform hetgeen gangbaar is in de corporatiesector en passend volgens de Wet Normering Topinkomens (WNT).