

Profielchets raad van commissarissen Stichting Antares Woonservice

Inhoudsopgave

1. Organisatie	3
2. Visie	3
3. Raad van commissarissen	4
3.1. Samenstelling rvc	4
3.2. Algemene criteria	5
3.3. Functiespecifieke criteria	8

1. Organisatie

Stichting Antares Woonservice (Antares) is een ambitieuze woningcorporatie met ongeveer 6.000 woningen en ruim 65 collega's. Ons kantoor is gevestigd in Venlo, stadsdeel Tegelen. We bieden een betaalbaar, goed onderhouden en duurzaam thuis voor mensen die daar niet zelf in kunnen voorzien. Samen met onze huurders en partners zorgen we voor een leefbare woonomgeving.

Elke dag werken we samen aan woongeluk door de klantbeleving centraal te stellen in alles wat we doen. De kernwaarden **authentiek, dichtbij en verbonden** vormen ons DNA en verbinden ons met elkaar.

Naast de ongeveer 6.000 woningen, beheert Antares circa 500 garages, parkeerplaatsen, bedrijfsruimten en maatschappelijk vastgoed. We doen dat met een professioneel en betrokken team van medewerkers, in goede samenwerking met onze stakeholders. Ons organogram is niet traditioneel. Het laat zien dat teams gelijkwaardig aan, en integraal met elkaar werken. De organisatie wordt aangestuurd door een directeur-bestuurder, die verantwoording aflegt aan een vijfhoofdige raad van commissarissen. Antares is 100% aandeelhouder van Antares Diensten BV.

Antares is sterk lokaal verankerd en is actief in twee gemeenten: de gemeente Venlo en de gemeente Peel en Maas. Als toegelaten instelling in de volkshuisvesting zorgen we voor kwalitatief goede en betaalbare woningen, met aandacht voor het milieu, de leefomgeving en maatschappelijke betrokkenheid.

2. Visie

Onze visie is: samen werken aan woongeluk. Dat bereiken we door te werken vanuit de bedoeling en door het centraal stellen van de klantbeleving in alles wat we doen. Bij alles wat Antares onderneemt, nemen duurzaamheid en de leefbaarheid van buurten en wijken een belangrijke plek in. Daarbij werken we samen met collega's, partners én onze huurders.

- **De gelukkige bewoner**

We voeren dagelijks het gesprek met huurders en samenwerkingspartners: we luisteren aandachtig, faciliteren, denken mee, lossen op waar dit kan of wijzen hen de juiste weg om hen in positie te brengen. Daar zijn we duidelijk en eerlijk in. We kennen onze klant en de klant kent ons.

- **Het toekomstbestendige vastgoed**

Vastgoed zien wij als middel om onze missie te bereiken. We zorgen voor een gedifferentieerd aanbod dat past bij de verschillende doelgroepen waar we voor zijn. Onze woningen zijn goed onderhouden en we verduurzamen binnen de middelen die we hebben. In vastgoedontwikkeling maken we gebruik van betaalbare, vernieuwende concepten die zich bewezen hebben.

- **De vitale organisatie**

We zijn een betrokken woningcorporatie met een gezonde bedrijfsvoering. Onze organisatie is samensturend: het eigenaarschap van medewerkers is groot en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij de professionals zelf. Het management stelt duidelijke doelen en faciliteert, ondersteunt en coacht medewerkers bij de realisatie hiervan.

3. Raad van commissarissen

Antares vindt 'goed bestuur' (corporate governance) van groot belang. De raad van commissarissen (rvc) heeft tot taak integraal toezicht te houden op het beleid van het bestuur van Antares en op de algemene gang van zaken. De rvc heeft daarbij advies- en goedkeuringsbevoegdheden. Zij staat de rvc de directeur-bestuurder met raad terzijde. De rvc wordt als klankbord betrokken bij het strategisch beleid en de positie van de corporatie in de maatschappelijke context. Daarnaast fungeert de rvc als werkgever voor de bestuurder. De rvc heeft daarbij oog voor het belang van Antares, het maatschappelijk belang en het belang van de betrokken belanghebbenden.

De rvc heeft de rollen van **werkgever, adviseur, netwerker** en **klankbord**, zoals vastgelegd in de statuten, het 'Reglement raad van commissarissen' en de 'Visie op toezicht houden en besturen'. 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 is onafhankelijk en zelfstandig in staat om een oordeel te vormen over het beleid en het functioneren van Antares en de directeur-bestuurder. De rvc acteert binnen de wettelijke kaders, handelt in lijn met de Governancecode en bewaakt of Antares het maatschappelijk belang dient, de doelstellingen behaalt en financieel gezond blijft. Er is sprake van een goede onderlinge vertrouwensrelatie, zodat de rvc als een team kan optreden in het belang van Antares. De rvc houdt voeling met relevante belanghebbenden en stakeholders. Daarbij stelt de rvc heldere kaders op richting de directeur-bestuurder en de werkorganisatie. De rvc houdt proactief toezicht met gepaste afstand tot de directeur-bestuurder en is in staat om de directeur-bestuurder ter verantwoording te roepen.

De rvc bespreekt met een open instelling de koers, handelt transparant en integer en legt verantwoording af over het gehouden toezicht. De rvc vindt het van belang dat Antares intrinsiek gemotiveerd is en blijkt geeft van een juiste mix van proactiviteit, omgevingssensitiviteit en integriteit als het gaat om toezicht houden, het beleid en de uitvoering.

3.1. Samenstelling rvc

De rvc is zodanig samengesteld dat wordt voldaan aan het reglement raad van commissarissen, de statuten en de toepasselijke wet- en regelgeving (zoals de Governancecode en het bepaalde in artikel 2:252a van het Burgerlijk Wetboek) en hij zijn taak naar behoren kan vervullen en kan voldoen aan zijn verplichtingen richting Antares en zijn belanghebbenden.

De rvc van Antares is samengesteld uit vijf leden waaronder een (vice)voorzitter, een lid verantwoordelijk voor de juridische portefeuille, een lid verantwoordelijk voor de financiële portefeuille en twee leden zijn voorgedragen door de huurdersbelangenverenigingen en worden huurderscommissaris genoemd.

Bij de samenstelling van de rvc wordt aandacht besteed aan kwaliteit, deskundigheid, ervaring en diversiteit. Gestreefd wordt naar een mix van deskundigheid, ervaring in de non-profit en de private sector, leeftijd (ervaring), man-vrouw verhouding en etniciteit. Bij iedere vacature wordt kritisch gekeken naar de samenstelling van de raad als geheel. Herbenoeming is daarbij geen automatisme.

Door proactief persoonlijkheidsanalyses zoals Insights toe te passen in de selectieprocedure wordt diversiteit en complementariteit in persoonlijkheid binnen de rvc geborgd.

3.2. Algemene criteria

3.2.1. Algemeen doel en kerntaken

Het doel van iedere functie binnen de rvc is bij te dragen aan het bewerkstelligen van de bedoeling van de corporatie door in teamverband met het geheel van de raad van commissarissen vanuit zijn/haar eigen deskundigheid te fungeren als toezichthouder, klankbord en werkgever voor het bestuur.

Daarbij zijn de algemene kerntaken van ieder lid de volgende:

- Houdt zich met inachtneming van de eigen rol bezig met missie, visie en strategie van de corporatie en de vertaling ervan in de praktijk
- Stelt zich actief op de hoogte van en signaleert relevante (beleids)ontwikkelingen en kansen in de (lokale) context van de corporatie
- Toetst de richting en prestatie van de corporatie aan relevante ontwikkelingen en signaleert afwijkingen
- Fungeert als werkgever voor de bestuurder en besluit in die hoedanigheid mede over de honorering van de bestuurder
- Fungeert als klankbord voor de bestuurder
- Monitort de sfeer en het organisatieklimaat binnen de corporatie
- Is aanspreekbaar voor bestuurder en stakeholders
- Onderhoudt voeling met de werkorganisatie door het bijwonen van organisatie brede bijeenkomsten, het voeren van een op een gesprekken met bestuursleden, het onderhouden van contact met de OR, het managementteam, de huurdersorganisaties en andere belanghebbenden
- Onderhoudt extern contact met stakeholders (in de omgeving) en legt aan hen verantwoording af over de invulling van de toezichthoudende rol zowel ten aanzien van de corporatie als de bestuurder
- Bouwt en onderhoudt relevant netwerk, zowel binnen als buiten de corporatie.

De rvc beschikt als geheel over voldoende brede kennis en ervaring, waarbij de leden ruime management en/of bestuurlijke ervaring hebben en expertise op tenminste een aantal van deze gebieden:

- Volkshuisvesting
- Financieel-economische zaken, risicobeheer en accountantscontrole
- Strategische vraagstukken bij naar omvang gelijkwaardige of grotere organisaties
- Vastgoedontwikkeling en -beheer
- Projectontwikkeling en ruimtelijke ordening
- Leefbaarheidsthema's, openbare orde en veiligheid en diversiteit
- Wonen en zorg
- Dienstverlenende organisaties en klantenervaring
- Juridisch
- IT en security
- HR en complexe arbeidsverhoudingen
- Regionale en lokale maatschappelijke ontwikkelingen in de context van de corporatie.

3.2.2. Commissies

De rvc kent een aantal vastgestelde commissies: de Auditcommissie, Selectie- en Remuneratiecommissie en de Vastgoedcommissie.

Auditcommissie

Aanvullend hebben de leden die gezamenlijk de auditcommissie vormen als taak (conform het Reglement Auditcommissie):

- Het adviseren van de rvc over het toezicht op en controle van de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en compliance. Hieronder valt ook 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, net als toezicht op de werking van de interne gedragscodes en het beleid omgangsvormen
- Het adviseren van de rvc over het toezicht op de financiële informatieverschaffing. Hieronder valt de 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
- Het adviseren van de rvc over het toezicht op de naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van de controller en de externe accountant
- Het adviseren van de rvc over het toezicht op de voorgeschreven financiële informatieverschaffing aan externe toezichthouders
- Het adviseren van de rvc over de goedkeuring van het opgestelde werkplan interne controle en/of het auditplan
- Het adviseren van de rvc over de beoordeling van het functioneren van de externe accountant samen met de directeur-bestuurder
- Het adviseren van en klankborden met de directeur-bestuurder over bovengenoemde taakgebieden
- De controle op de jaarlijkse bevestiging van de externe accountant over zijn onafhankelijkheid ten opzichte van Antares
- De controle op de jaarlijkse melding van de externe accountant over de werkzaamheden, anders dan controlewerkzaamheden, die voor Antares zijn verricht.

Selectie- en remuneratiecommissie

Aanvullend hebben de leden die gezamenlijk de selectie- en remuneratiecommissie vormen als taak (conform het Reglement selectie- en remuneratiecommissie):

- Het doen van voorstellen aan de rvc over het te voeren bezoldigingsbeleid voor de directeur-bestuurder en de rvc. Hierin komt in elk geval aan de orde:
 - a. De bezoldigingsstructuur
 - b. De hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen
 - c. De prestatiecriteria en de toepassing daarvan
- Het jaarlijks voeren van een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder
- Het jaarlijks voeren van een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder
- Het doen van voorstellen voor selectiecriteria en benoemingsprocedures voor de directeur-bestuurder en de leden van de rvc
- De periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de rvc en het bestuur

- Het doen van voorstellen voor een profielschets van de rvc en het bestuur en van hun individuele leden
- Het werven, selecteren en voordragen van leden van de rvc en de directiebestuurder
- Het voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van de rvc
- Het houden van evaluaties van het functioneren van de directeur-bestuurder en/of leden van de rvc bij herbenoeming en het geven van advies daarover
- Het doen van voorstellen voor (her)benoemingen.

Vastgoedcommissie

Aanvullend hebben de leden die gezamenlijk de vastgoedcommissie vormen als taak (conform het Reglement vastgoedcommissie):

- Het beoordelen van de vastgoedprojecten en het adviseren van de rvc daarover tijdens de behandeling
- Het adviseren van de bestuurder ten aanzien van het strategisch vastgoedbeheer en portefeuillestrategie.

3.2.3. Algemene kennis, vaardigheden en competenties

Voor alle posities binnen de rvc geldt een HBO/WO-werk- en denkniveau. Daarnaast hecht de rvc waarde aan persoonlijke diversiteit in het team en aan voldoende binding met de regio en het werkgebied van Antares.

Bij de samenstelling van de rvc worden de volgende vereisten in acht genomen:

- Geen enkel lid van de rvc heeft mandaat van de persoon die hem heeft voorgedragen
- Ieder lid van de rvc is geschikt voor zijn taak
- Ieder lid van de rvc is betrouwbaar. Dit blijkt uit diens handelen of nalaten of voornemens daartoe en uit mogelijke antecedenten
- Ieder lid van de rvc is onafhankelijk als bedoeld in artikel 11 lid 2 en artikel 14 van de statuten en heeft geen belangen die tegenstrijdig zijn met het belang van de stichting. De rvc stelt van ieder lid van de rvc vast of hij onafhankelijk toezicht kan houden. Deze informatie wordt gepubliceerd in het verslag van de rvc.
- Ieder lid van de rvc komt om de verplichtingen vanuit de Permanente Educatie na. Alle leden van de rvc blijven proactief hun kennis en vaardigheden ontwikkelen door training en opleiding (Permanente Educatie), zoals vastgelegd in de 'Notitie PE-systeem commissarissen' van VTW waarbij ook aandacht wordt besteed aan gedragscompetenties. In dat kader beoordeelt de rvc jaarlijks op welke onderdelen de leden gedurende hun zittingsperiode behoefte hebben aan training en opleiding. In het jaarverslag van de rvc worden de Permanente Educatiepunten vermeld die de leden hebben behaald
- Ieder lid van de rvc heeft ruim voldoende tijd en flexibiliteit om de vergaderingen en bijeenkomsten voor te bereiden en bij te wonen
- Ieder lid van de rvc is maatschappelijke betrokken en heeft bewezen affiniteit met volkshuisvesting.

Die geschiktheid blijkt uit opleiding, werkervaring en vakinhoudelijke kennis. Daarnaast beschikt ieder lid over de volgende competenties conform Bijlage 1, artikel 19 lid 1a BTIV:

- Authenticiteit: consistent en open
- Bestuurlijk inzicht: realiteitszin, gezond verstand en bewustzijn van complexiteit woningcorporaties
- Helikopterview
- Integriteit en moreel besef; moreel, ethisch en aanspreekbaar
- Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid: besef van specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties
- Onafhankelijke oordeelsvorming; lastige vragen durven stellen
- Teamspeler
- Vakinhoudelijke kennis en visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust
- Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)
- Zelfreflectie.

Naast voornoemde competenties uit Bijlage 1, artikel 19 lid 1a BTIV dient ieder lid ook te beschikken over het vermogen om kritisch te luisteren, topmanagers te selecteren en om de directeur-bestuurder te inspireren en te begeleiden bij de realisaties van de doelstellingen. Daarnaast moet ieder lid minimaal een begroting en een jaarrekening kunnen lezen.

Bij voorkeur heeft het merendeel van de leden een sterke regionale affiniteit en kennis van het werkgebied van Antares.

Leden van de rvc kunnen huurders van woongelegenheden van de stichting zijn.

3.3. Functiespecifieke criteria

Voor de leden geldt dat zij, naast voldoen aan de algemene criteria ook moeten voldoen aan de functiespecifieke criteria zoals deze hierna worden benoemd.

3.3.1. Voorzitter/vicevoorzitter

Aanvullende criteria voor de positie van voorzitter/vicevoorzitter:

- Ruime (en liefst brede) ervaring als toezichthouder en/of bestuurder in de publieke of private sector
- Beschikt over levenservaring en -wijsheid
- Beweegt zich vrij in alle lagen van de maatschappij
- Heeft bij voorkeur een groot netwerk in de publieke sector
- Is bekend met de maatschappelijke positie van de woningcorporatie
- Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de raad van commissarissen op een professionele wijze te leiden
- Doorgrondt mensen en heeft gevoel voor intermenselijke relaties
- In staat om in complexe situaties te verbinden en zo nodig daadkrachtig op te treden
- Is als voorzitter qualitate qua lid van de remuneratiecommissie
- Is vanuit het controlestatuut aanspreekpunt voor de controller
- Fungeert als aanspreekpunt en klankbord voor de bestuurder

- Bewaakt de balans tussen de rol van aanspreekpunt en klankbord en de rol van onafhankelijk toezichthouder
- Stelt zich op als verbinder en ontwikkelt actief de sfeer en de teamgeest binnen de rvc
- Signaleert obstakels in de verstandhouding tussen de rvc en de bestuurder en waarborgt indien mogelijk een goede verstandhouding tussen beide
- Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt
- Stimuleert en monitort de ontwikkeling van individuele leden van de rvc
- Behoudt het overzicht van de gevolgde educatie • Verzorgt de agendavoorbereiding en zit vergaderingen voor
- Kan vergaderingen efficiënt, effectief en daadkrachtig leiden in een open sfeer waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren
- Initieert zelfevaluatiemomenten met betrekking tot het functioneren en verbeteren van de rvc en geeft feedback aan individuele commissarissen over hun functioneren

3.3.2. Huurderscommissaris (twee)

Criteria voor een van de twee huurderscommissarissen:

- Binding met en kennis van de regio
- Kennis en ervaring op maatschappelijk terrein, zoals thema's als leefbaarheid (huurderszaken), diversiteit, openbare orde en veiligheid
- Bewezen affiniteit met en gedegen kennis van volkshuisvesting.

Criteria voor de andere van de twee huurderscommissarissen:

- Kennis en ervaring op het terrein van vastgoed
- Technisch-bouwkundige kennis
- Een helicopterview op en affiniteit met verduurzaming (energiebesparing, levensloopbestendig wonen, samenwerking met de zorg).

Aanvullende criteria voor de beide huurderscommissarissen:

- Een toegankelijke persoonlijkheid die makkelijk de verbinding maakt met de huurdersorganisaties en die proactief voeling houdt met wat er onder de huurders en in de sector leeft
- Juridische kennis en kennis van het werkgebied van Antares is een sterke pre.

3.3.3. Financieel expert

Aanvullende criteria voor de positie van financieel expert:

- Een achtergrond in accountancy (RA of RC)
- Ervaring opgedaan bij een grote rechtspersoon
- Ervaring op een verantwoordelijke positie binnen het financiële gebied
- Diepgaande inhoudelijke kennis op financieel gebied, waaronder risicobeheersing

- In staat als primus inter pares op te treden binnen de rvc, gericht op zaken die over het algemeen in een auditcommissie worden behandeld
- Ervaring als rvc-lid met een financieel profiel bij een woningcorporatie is een sterke pre
- Deskundigheid en ervaring op het maatschappelijk en volkshuisvestingsterrein is een sterke pre.

3.3.4. Juridisch expert

Aanvullende criteria voor de positie van juridisch expert:

- Een juridische achtergrond op 'mr.' niveau en recent een aantal jaren ervaring opgedaan op dit niveau, eventueel gecombineerd met HR- en governance thema's
- Kennis van Woningwet, aanbestedingsrecht en dergelijke is een pre.