

## Profiel Raad van Commissarissen Padua

### 1. De Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen (RvC) van Padua staat het bestuur met raad ter zijde, treedt op als werkgever van het bestuur en houdt toezicht op het beleid van het bestuur. De RvC voert haar taken uit op basis van de extern en intern vastgestelde verantwoordelijkheden en kaders uitgewerkt in [het toezichtskader](#).

De RvC van Padua bestaat uit maximaal vijf leden die gevarieerde kennisvelden, deskundigheden en relevante netwerken vertegenwoordigen. De woningcorporatie vervult een maatschappelijke taak, dit vraagt van de RvC-leden een juiste balans te vinden tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie.

#### *Tijdsbesteding*

Een lid van de RvC moet over voldoende tijd beschikken om aan het lidmaatschap serieus invulling te geven. De frequentie bedraagt gemiddeld 8 reguliere- en themavergaderingen per jaar. Naast de tijdsbesteding aan de reguliere overleggen, neemt de commissaris deel aan themabijeenkomsten, commissie vergaderingen, ontmoetingen met stakeholders en HRW<sup>1</sup>.

#### *Bezoldiging*

De benoemingsperiode is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid tot verlenging van vier jaar. Wat betreft de vergoeding voor RvC-leden wordt de '[beroepsregel bezoldiging commissarissen](#)' van de VTW gevolgd.

#### *Huurderscommissaris*

Bij Padua worden twee leden van de RvC benoemd op voordracht van huurders, in lijn met wat wettelijk is afgesproken.

### 2. De Raad als team

De RvC opereert als een team. Bij de werving van een nieuw lid wordt niet alleen naar de kwaliteiten van individuele leden gekeken maar ook naar de verdere samenstelling van de RvC (kennisgebieden, competenties). [In de bijlage](#) staan de profielen die Padua graag vertegenwoordigt ziet in de RvC. De profielen zijn niet één-op-één aan een lid gekoppeld (hoewel de formulering er op lijkt te wijzen dat het telkens om een specifiek lid van de RvC gaat), maar dienen alle in zekere mate binnen de RvC aanwezig te zijn. Uiteraard is het profiel van de voorzitter wel verbonden aan de voorzitter en wordt het profiel financiën en control als vitaal aangemerkt: dat moet altijd volwaardig in de RvC aanwezig zijn, maar is niet gekoppeld aan één lid van de RvC.

Het is ongewenst dat de leden van de RvC zich vereenzelvigen met een profiel en zich in de eerste plaats als vakspecialist opstellen. Van elk lid wordt een generalistische instelling verlangd en de instelling om bijvoorbeeld via bijscholing thuis te raken in de andere profielen waar het lid geen of weinig ervaring mee en/of kennis van heeft.

---

<sup>1</sup> Holland Rijnland Wonen (HRW) is een koepelorganisatie in de regio.

Bij de selectie van een nieuwe commissaris kan het zijn dat de kandidaat nog niet volledig aan een gewenst profiel en/of competenties voldoet. De gewenste kwaliteiten dienen dan in potentie aanwezig te zijn en tijdens het lidmaatschap van de RvC verder ontwikkeld te worden. Om als team meer te zijn dan de som der delen, streeft de RvC ernaar als geheel te voldoen aan een aantal criteria:

- Diversiteit: niet alleen in termen van gender, maar ook met betrekking tot politiek-maatschappelijke standpunten, sociale achtergrond, generatie en culturele verscheidenheid;
- Lokaal: Padua is een lokale organisatie, gewenst is dat enkele leden van de RvC goed thuis zijn in regio Noordwijkerhout/De Zilk, maar tegelijk mag de RvC niet vergroeid zijn met de plaatselijke netwerken en dient voldoende afstand te bestaan tot de plaatselijke politiek-bestuurlijke verhoudingen;
- Kritisch: elk lid van de RvC dient een gezond kritische instelling te hebben, terwijl ze tegelijkertijd een evenwicht vinden tussen luisteren en communiceren;
- Bewustzijn: elk lid van de RvC dient een proactieve houding te hebben en pragmatisme te tonen, terwijl zij zich eveneens bewust moet zijn van hun de rol, positie binnen de organisatie en relatie met de directeur-bestuurder, de organisatie, de huurders en de bredere maatschappelijke context.

Bij de vervulling van elke vacature stelt de RvC vast welke profielen, eisen en wensen een rol spelen bij de werving van de nieuwe commissaris.

### **3. Aanpalend beleid en regelgeving**

Bij werving, selectie en benoeming van een lid van de RvC is de volgende wet- en regelgeving van belang:

- Statuten van de corporatie;
- [Governancecode Woningbouwcorporaties](#);
- [Woningwet](#);
- [Gezamenlijk beoordelingskader Aw en WSW](#);
- [Wet Bestuur en Toezicht](#);
- Tot 1 januari 2022 schreef het BTIV (Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting) voor aan welke competenties de Aw bestuurders en commissarissen moet toetsen. Hoewel de Aw niet langer wettelijk verplicht is om [deze competenties](#) te toetsen, blijven ze wel van betekenis ([bijlage 2](#)).

Vastgesteld in de RvC-vergadering van 18 september 2023.

## Bijlage 1. Profielen

De kennisgebieden en vaardigheden die idealiter in de RvC aanwezig zouden moeten zijn, staan hieronder, met voorbeelden:

### **Governance**

Bijvoorbeeld:

- Visie op toezicht, compliance en governance;
- Ervaring als bestuurder of toezichthouder;
- Kennis over stakeholders (zoals huurders, gemeenten, zorgpartijen, externe toezichthouders) en het vermogen om hen tijdig en op passende te informeren en betrekken;
- Actief in of zich verdiept in vernieuwing van het toezicht;
- Ervaring met opzet en uitvoering van integriteitsbeleid en risicobeheersing.

### **Volkshuisvestelijk/maatschappelijk**

Bijvoorbeeld:

- Ingevoerd in de volkshuisvesting en kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste de Woningwet
- Kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal.
- Kennis van de (lokale) woningmarkt en inzicht in de behoeften en uitdagingen van diverse doelgroepen;
- Kennis van de (lokale) doelgroepen van beleid en de bijbehorende opgave voor de woningcorporatie

### **Vastgoedontwikkeling en -beheer**

Bijvoorbeeld:

- Kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste regels m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid (inclusief veiligheid en duurzaamheid);
- Kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling; inzicht in het algemene functioneren van de woningmarkt en de vastgoedmarkt;
- Kennis van of ervaring met strategische voorraadbeleid/-beheer, asset/portfoliomanagement, onderhoudssystematiek bij woningcorporaties.

### **Financiën en control**

Bijvoorbeeld:

- Kennis van en/of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit van de instelling;
- Kennis van en inzicht in financiële risico's voor de instelling en de relevante eisen en regels, onder meer op het terrein van treasury en beleggingen;
- In staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's ;
- Kennis van financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op beheersing/control (risicomanagement);
- Kennis van de regels voor (financiële) (jaar)verslaglegging;
- Kennis van waarderingsmethoden vastgoed.

### **Juridische zaken**

Bijvoorbeeld:

- Kennis van relevante wet- en regelgeving;
- Kennis van/inzicht in juridische consequenties van besluiten en de daaruit mogelijke procedures;
- Kennis van statuten/reglementen.

### **Marktstrategie en innovatie**

Bijvoorbeeld:

- Kennis en inzicht in marktontwikkelingen en marketingstrategieën;
- Kennis en ervaring met innovatiestrategieën;
- Inzicht in de omgang met strategische allianties;
- Strategievorming;
- Klantgericht werken / dienstverlening.

### **Voorzitter**

Doel: Waarborgen van de effectiviteit van de Raad van Commissarissen om te kunnen bijdragen aan het functioneren van de woningcorporatie door het juist invullen van de rollen toezichthouder, klankbord en werkgever.

Additionele kerntaken en competentie:

- Fungeert naast procesbegeleider, indien gewenst als eerste aanspreekpunt voor bestuur.
- Stelt zich op als verbinder en ontwikkelt actief de sfeer en de teamgeest binnen de RvC.
- Verzorgt de agendavoorbereiding en leidt vergaderingen.
- Initieert zelfevaluatiemomenten met betrekking tot het functioneren en verbeteren van de RvC en het toezien of alle competenties aanwezig zijn binnen de RvC. Daarnaast, geeft feedback aan individuele commissarissen over hun functioneren.
- Voorzittersvaardigheid.

## **Bijlage 2. Competenties**

### *Authenticiteit*

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verschillende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij werkelijk belangrijk vindt en waar hij/zij voor staat. Dit betekent ook het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de bestuurders.

### *Bestuurlijk inzicht*

Kan ingewikkelde materie snel overzien, heeft realiteitszin en een gezond boerenverstand. Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden en kan goed klankbord zijn voor de bestuurder.

### *Helikopterview*

Kan gegevens en mogelijke handelswijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt/herkent/begrijpt de essentiële vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral als problemen de continuïteit van de toegelaten instelling in gevaar kunnen brengen.

### *Integriteit en moreel besef*

Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Is hierbij aanspreekbaar op eigen gedrag en spreekt ook anderen hierop aan. Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.

### *Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid*

Onderkent de specifieke rol van de toegelaten instelling als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie van de toegelaten instelling de invulling daarvan. Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook over de belangen van belanghouders. Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen oordeel komen.

### *Onafhankelijke oordeelsvorming*

Moet de lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen. Moet in staat zijn tot onafhankelijke oordeelsvorming. Kan de goede vragen stellen en durft door te vragen.

### *Teamspeler*

Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen. Overlegt, stemt af en werkt samen met collega's.

#### *Vakinhoudelijke kennis en visie*

Beschikt over de voor de bestuurlijke functie vereiste vakinhoudelijke kennis, bijvoorbeeld kennis van financiën bij toegelaten instellingen, van de ontwikkeling en het beheer van vastgoed en kennis op het gebied van volkshuisvestelijke vraagstukken. Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de volkshuisvesting en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheersmaatregelen.

#### *Voorzittersvaardigheid*

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de Raad van Commissarissen op een professionele wijze te leiden. Kan vergaderingen efficiënt, effectief en daadkrachtig leiden in een open sfeer waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt. Neemt beslissingen waarbij de uitkomst voorspelbaar is en het belang eenduidig.

#### *Zelfreflectie*

Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de RvC en zichzelf als lid c.q. voorzitter. Heeft daarbij inzicht in interne en externe invloeden op zijn/haar functioneren en kan hierover verantwoording afleggen. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op het functioneren van de RvC, en omgekeerd. Kan (persoonlijke) leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces.