

Profiel RvC

Versie: maart 2017

Datum vaststelling Raad van Commissarissen:
Besproken met huurdersbelangenvereniging WijZijn:

25 januari 2017
6 februari 2017

Met de invoering van de vernieuwde Woningwet en de uitwerking daarvan in het Besluit Toegelaten Instellingen (BTIV), zijn de eisen die gesteld worden aan het intern toezicht van woningcorporaties vanaf 1 juli 2015 sterk aangescherpt. Bestuurders en toezichthouders worden door de Autoriteit Woningcorporaties (ILT) op geschiktheid (competenties, deskundigheid) en betrouwbaarheid beoordeeld in een “fit en proper” test. Deze profielschets voor de RvC is in overeenstemming gebracht met de nieuwe regelgeving.

Koers van de Woonmensen

De koers van de Woonmensen is vastgelegd in ons ondernemingsplan uit 2015. Samen met de portefeuillestrategie uit 2016 vormt het een helder handvat om de toekomst vorm te geven.

Onze missie

Een missie geeft aan waar we voor staan. Wat bieden we, op wie richten we ons en wat kenmerkt ons? De missie van de Woonmensen luidt:

Wij richten ons op mensen uit de regio Apeldoorn met beperkte kansen op de woningmarkt. We kennen deze mensen en daarmee ook hun woonbehoeften. Dit is ons vertrekpunt om hen goed, passend en betaalbaar te laten wonen in een prettige buurt. Een buurt die bewoners zelf maken waarbij we op zoek gaan naar hun initiatieven. Zij zijn medeverantwoordelijk voor hun woning en woonomgeving en hebben invloed op keuzes die we maken. Onze corporatie is voor en van bewoners.

Cultuur en kernwaarden

De cultuurwaarden vormen onze basisprincipes. Ze zijn het kompas die onze acties en beslissingen leiden. De cultuur van de Woonmensen kenmerkt zich door openheid, samenwerking en resultaatgerichtheid. In onze kleine, dynamische organisatie zijn de lijnen kort en kunnen we snel handelen. Medewerkers zijn teamspelers die elkaar inspireren. Zo werken we met elkaar, maar vooral ook met onze klanten. De volgende waarden geven invulling aan deze cultuur.

- Wij maken concrete afspraken en komen die na.
- Wij nemen en waarderen initiatief.
- Wij ondernemen verantwoord en transparant.
- Wij spreken elkaar persoonlijk aan.

Hoofdonderwerpen uit het ondernemingsplan en de portefeuillestrategie:

- investeren in duurzaamheid van de bestaande woningvoorraad, vooral vanuit het oogpunt van betaalbare woonlasten;
- nieuwbouw van woningen die past bij de portemonnee van onze (toekomstige)huurder: compact en energieneutraal;
- oog voor zo laag mogelijke bedrijfslasten in combinatie met zo efficiënt en effectief mogelijk werken met behoud van goede dienstverlening aan onze huurders;
- oog voor betaalbaarheid van onze producten in termen van woonlasten;
- huurders meer aan zet: invloed op beleid, bedrijfsvoering, zelfwerkzaamheid;
- oog voor het belang van andere stakeholders en het uitdrukkelijk opzoeken van de samenwerking.

Vooruitblik

Met het jaar 2016 sluiten we een periode af. Vanaf 2017 zijn we weer in staat om te investeren in bestaand en nieuw vastgoed met als kader de portefeuillestrategie. Dit is een trendbreuk met de afgelopen 5 jaar. Hierbij hanteren we als uitgangspunt dat de markt haar werk moet doen. Wij vragen

aan de markt een product, liefst gekoppeld aan een meerjarig onderhoudsperspectief. De markt komt met slimme oplossingen en voert uit.

Met het verder optimaliseren van de bedrijfsvoering gaan we onverdroten door. Nadruk komt te liggen op optimaal financieel rendement van vastgoedexploitatie binnen het gewenste maatschappelijke rendement.

Daarnaast werken we aan het verder versterken van ons maatschappelijk profiel. Een corporatie als netwerkorganisatie die juist vanuit samenwerking met huurders, vrijwilligers en andere organisaties komt tot oplossingen op het punt van wonen. Een belangrijke maatschappelijke trend is dat zelfstandig wonen voor zo veel mogelijk mensen uitgangspunt is. Dat geldt voor de snel vergrijzende huurderspopulatie, maar ook voor mensen met een beperking op weg naar zo zelfstandig mogelijk wonen. Dit vraagt om nieuwe arrangementen, waarbij de corporatie in veel gevallen als huisbaas kan optreden.

Beschikbaarheid en betaalbaarheid van woonruimte is en blijft voor de komende jaren een kernvraagstuk. Het investeringsbeleid en huurbeleid van de Woonmensen moet hiermee rekening houden.

Governance is voor de komende jaren een wezenlijk thema. Vooral het risicomanagement vraagt aandacht.

Met het afgeven van een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2019 komt de nadruk meer te leggen op het maximaal benutten van aanwezige en te ontwikkelen kwaliteiten van medewerkers. Hier zetten we op in. Dat betekent overigens niet dat bezuinigingen op personeelslasten niet langer nodig zijn.

Wat vraagt de vooruitblik?

Wat betekent dit voor medewerkers, bestuur en RvC:

- qua basishouding een open oog en oor voor maatschappelijke ontwikkelingen die een relatie hebben met het brede domein wonen;
- een houding waarbij samenwerking met huurdersbelangenvereniging, huurders, gemeente, collega corporaties en maatschappelijke organisaties vanzelfsprekend is;
- bereidheid om verantwoording af te leggen en transparant te zijn;
- oog voor efficiënte en effectieve bedrijfsvoering binnen het domein wonen gericht op bedrijfscontinuïteit waarbij maatschappelijk rendement voorop staat;
- aandacht voor risico's en het managen daarvan, zonder dat dit leidt tot gebrek aan initiatief. Vooral een goede vastgoedstrategie als het gaat om verduurzaming vraagt om een scherpe risicoanalyse;
- bereidheid om jezelf te ontwikkelen en met elkaar de organisatie naar een hoger niveau te tillen. Dat vraagt om een flexibele opstelling, luisteren en willen leren van anderen.

De rol van de RvC van de Woonmensen

De RvC heeft tot taak integraal toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie en het functioneren van de bestuurder. Ook ziet de RvC toe op de wijze waarop de organisatie in de maatschappij staat en maatschappelijke doelen dient. De taken en verantwoordelijkheden van de RvC zijn vastgelegd in de statuten van de Woonmensen en reglementen welke te vinden zijn op de website van de Woonmensen.

Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich naar het belang van de organisatie en zien zij kritisch toe of de organisatie effectief en efficiënt presteert, in goede afstemming met de gemeenten, de huurders/WijZijn en andere stakeholders.

De eisen die aan de organisatie worden gesteld zijn hoog. De samenleving en de overheid zijn kritische partners als het gaat om de prestaties van de organisatie. Dat vraagt om professionele toezichthouders die vanuit betrokkenheid en met kritische distantie in staat zijn om een beoordeling te geven over het functioneren van de organisatie op basis van het gevoerde beleid tegen de achtergrond van het eigen toezichtkader.

Om adequaat toezicht te houden, staat de RvC, naast de informatie van de bestuurder, open voor signalen van diverse in- en externe stakeholders en informeert zij zich actief. Naast toezicht vervult de RvC de rol van klankbord voor het bestuur voor gedachtewisseling en inspiratie over de interne en externe koers van de organisatie. En tenslotte vervult de RvC de rol van werkgever voor het bestuur van de Woonmensen.

Voor een goede vervulling van de governance streeft de RvC naar een samenstelling bestaande uit generalisten, die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Ieder lid van de RvC heeft op basis van zijn/haar deskundigheid een aandachtsgebied, maar is bovenal in staat tot collegiale reflectie, discussies en besluitvorming. Leden van de RvC kunnen aantoonbaar de rol van toezichthouder vervullen op basis van hun maatschappelijke en professionele ervaring.

Algemene eisen aan de leden van de RvC

In de Governancecode Woningcorporaties zijn principes en regels opgenomen over goed bestuur en toezicht binnen woningcorporaties. Voorbeeldgedrag, transparantie, maatschappelijke verbondenheid en goede risicobeheersing zijn hierbij van groot belang om als woningcorporatie zo goed mogelijk het werk te doen.

De RvC houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken bij de woningcorporatie. De RvC fungeert als klankbord voor het bestuur en weegt binnen zijn toezichthoudende functie zelfstandig het maatschappelijk belang af tegen de financiële continuïteit van de corporatie. De RvC beslist over benoeming, beoordeling, beloning, schorsing en ontslag van de bestuurder. De RvC is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.

De RvC bestaat uit tenminste 3 en ten hoogste 5 leden en dient te voldoen aan het volgende profiel. De RvC dient als college in staat te zijn om volwaardig gesprekspartner van het bestuur te zijn op strategisch niveau, waarbij afzonderlijke leden van de Raad op specifieke deelterreinen adviseur en sparringpartner kunnen zijn.

Voor de samenstelling van de RvC geldt als algemeen uitgangspunt dat alle leden:

- affiniteit hebben met de sociale huursector en met huurders; weten wat er speelt in de sociale huursector, en kennis van de maatschappelijke uitdagingen (armoede, cultuurverschillen, betaal- en leefbaarheid);
- door hun maatschappelijke positie (nu of in het recente verleden) voldoende statuur hebben om met gezag volwaardig tegenspel te kunnen bieden aan het bestuur;
- tezamen over deskundigheid beschikken op de gebieden Governance, Maatschappij & Wonen, Vastgoed, Bestuurlijk & Organisatie en Financiën;
- het vermogen hebben om de verschillende rollen voor toezichthouders goed invulling te geven;
- in teamverband toezicht willen en kunnen uitoefenen;
- aanspreekbaar zijn voor belangenhouders;

- voldoende tijd hebben voor de uitoefening van de functie.

De RvC streeft naar een gemengde en gebalanceerde samenstelling van de Raad. Dit geldt voor geslacht, leeftijd, beroepsgroepen, kennis en expertise, etnische afkomst en persoonlijkheidskenmerken. Eveneens zal een voldoende mate van lokale/regionale betrokkenheid van leden in de RvC geborgd worden.

Aandachtsgebieden en profielen van de RvC

Van de diverse leden van de RvC worden specifieke kwaliteiten gevraagd. Het streven is om de RvC zodanig samen te stellen dat ieder lid in ieder geval één primaire deskundigheid heeft op één van de navolgende gebieden. Deskundigheid van een individu op een bepaald terrein mag er niet toe leiden dat deze persoon daar als enige “eigenaar” van wordt. Alle leden van de RvC zijn collegiaal verantwoordelijk voor de beoordeling en toetsing van alle beleidsterreinen.

Maatschappij en huurders

Dit aandachtsgebied richt zich op de maatschappelijke ontwikkelingen en de plek van wonen in het algemeen en huurders in het bijzonder daarbinnen. Hij/zij kent de ontwikkelingen op de voor de corporatie relevante terreinen en de effecten ervan voor de lokale agenda. Hij/zij is bekend met het lokale maatschappelijke middenveld en heeft een visie op de samenhang en samenwerkingsmogelijkheden daarbinnen.

Financieel-economisch

Binnen het aandachtsgebied bedrijfskunde/financieel ligt de nadruk op de werking van interne risicobeheersing- en controlesystemen, de financiële informatieverschaffing, fiscaliteiten en de financiële continuïteit van de organisatie. Dit lid van de RvC heeft een sterke affiniteit met, dan wel werkt bij voorkeur in het bedrijfsleven. Hij/zij beschikt over senior kennis en ervaring op bedrijfskundig/financieel gebied en is gewend risico's, prestaties en treasury aspecten te beoordelen.

Portfolio en vastgoedontwikkeling

Binnen het aandachtsveld vastgoed en vastgoedontwikkeling draait het om kennis en ervaring op het terrein van ontwikkeling en beheren van vastgoed en verduurzaming. Dit lid van de RvC is thuis in strategisch voorraadbeleid en heeft de kennis en ervaring om investeringen en desinvesteringen te kunnen beoordelen.

Bestuurlijk – Organisatie

Dit lid van de RvC brengt als bestuurder de persoonlijke ervaring in van besturen in de boardroom. Deze commissaris heeft ervaring met politieke en bestuurlijke besluitvormingsprocessen en onderhandelingen, en heeft gevoel voor politiek-bestuurlijke en maatschappelijke verhoudingen. Het aandachtsgebied omvat ook HRM hetgeen zich richt op de organisatieontwikkeling, management, en veranderingsprocessen.

Innovatie, communicatie en marketing

Dit aandachtsveld richt zich op het gebied van innovatie en marketing van producten/diensten en de positie en het imago van de corporatie (reputatiemanagement). Deze commissaris heeft kennis/ervaring met marketing en public relations van bestaande en nieuwe producten en is vertrouwd met moderne - digitale - vormen van communicatie en inzet van social media.

Profiel van de voorzitter

De voorzitter draagt als eerstverantwoordelijke zorg voor de communicatie van de RvC met de bestuurder, en eventueel, in overleg met de bestuurder, andere externe partijen. Hij/zij zet tijdig het

benoeming- en herbenoemingbeleid in gang, evenals het voeren van de functioneringsgesprekken met de bestuurder. Hij/zij is verantwoordelijk voor de regie van de vergadering, de agenda en de besluitvorming.

Aan de voorzitter worden de volgende specifieke eisen gesteld:

- is een krachtige regisseur; beschikt over levenservaring en wijsheid, statuur en gezag en geeft met gevoel voor intermenselijke relaties leiding aan de RvC;
- heeft affiniteit met de wereld van de woningcorporatie, sociale volkshuisvesting, het maatschappelijk ondernemerschap en de regio;
- is een generalist met visie op de toekomst van de organisatie vanuit een brede maatschappelijke betrokkenheid;
- beschikt over een duidelijke visie op toezicht houden en combineert dit met het vermogen om voldoende distantie tot en ruimte aan de bestuurder te laten, opdat hij zijn verantwoordelijkheid waar kan maken;
- en beschikt tot slot over politiek bestuurlijke sensitiviteit en netwerken.

(Wettelijke) Competenties voor de leden van de RvC

Ten aanzien van de competenties volgt de Woonmensen de door de Autoriteit Woningcorporaties verplicht gestelde competenties voor toezichthouders, welke door middel van de "fit en proper test" door die Autoriteit beoordeeld worden. Alle leden van de RvC moeten daarom voldoen aan de volgende 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 bestuurder.

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 handelwijzen 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 daar van. 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 balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

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.

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 langetermijn-doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.

Zelfreflectie

Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de Raad 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 Raad, en omgekeerd. Kan (persoonlijke) leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces.

En voor de voorzitter: 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.

(Wettelijke) Geschiktheid en deskundigheid in de RvC

De Woningwet/BTIV stelt een voor de gehele RvC ingevulde geschiktheidsmatrix verplicht. De matrix is een hulpmiddel bij de beoordeling van de geschiktheid en is bedoeld om de autoriteit, maar ook de Raad, inzage te geven in de reeds aanwezige kennis en ervaring bij het bestuur of de RvC. Tevens heeft de matrix de functie om te kunnen oordelen in hoeverre de kennis en ervaring van een te (her)benoemen kandidaat daar een aanvulling op vormt. Voor elk lid van de Raad wordt een score ingevuld en daarbij aangegeven waar de geschiktheid uit blijkt (bijvoorbeeld op basis van jaren werkervaring en functie). De verplicht gehanteerde scorers zijn:

- L Laag (heeft op zijn hoogst weet van een onderwerp)
- M Midden (heeft goed inzicht in en ervaring met het onderwerp maar is geen expert)
- H Hoog (kan zelfstandig afgewogen oordeel vormen over het onderwerp en is daarmee aan te merken als expert)

Als bijlage is de geschiktheidsmatrix opgenomen voor de RvC van de Woonmensen per januari 2017.

(Wettelijke) Onafhankelijkheden en onverenigbaarheden

De eisen ten aanzien van onafhankelijkheden en onverenigbaarheden zijn vastgelegd in de Woningwet/BTIV en in de Governancecode, en worden door de Woonmensen - vanzelfsprekend - gevolgd.

Een lid van de RvC wordt voor maximaal vier jaar benoemd en kan eenmaal voor maximaal vier jaar worden herbenoemd. De leden van de Raad van Commissarissen moeten onafhankelijk en kritisch kunnen opereren en mogen geen persoonlijk belang hebben in de woningcorporatie. Wel kan een lid van de RvC huurder van een woning van de corporatie in kwestie zijn. Het lidmaatschap is onverenigbaar met:

- a. het lidmaatschap van een bestuur van een toegelaten instelling;
- b. het eerdere lidmaatschap van het bestuur van de stichting of haar directe rechtsvoorganger;
- c. het eerdere lidmaatschap van de raad van toezicht van een toegelaten instelling of haar directe rechtsvoorganger, indien ten tijde van dat lidmaatschap in verband met een ondeugdelijke bedrijfsvoering aan die toegelaten instelling een aanwijzing als bedoeld in artikel 61d van de Woningwet is gegeven of een maatregel als bedoeld in artikel 48, zevende lid, 61g, eerste, tweede of derde lid, of 61h, eerste lid, 104a, eerste lid, 105, eerste lid, of 120b van de Woningwet is opgelegd;
- d. het lidmaatschap van enige raad van toezicht, raad van commissarissen of dienovereenkomstige andere toezichthoudende instantie, indien een ander lid van de Raad van Commissarissen van de stichting zitting heeft in zodanige raad of instantie;
- e. het lidmaatschap van een orgaan van, of een functie bij, een andere rechtspersoon of vennootschap die op het maatschappelijke belang gerichte werkzaamheden verricht, indien een bestuurder van de stichting bestuurder is van die rechtspersoon of vennootschap;
- f. het lidmaatschap van een college van burgemeester en wethouders van een gemeente waar de stichting haar zetel heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van gemeenten te behartigen;
- g. het lidmaatschap van een college van gedeputeerde staten van een provincie waar de stichting haar zetel heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van provincies te behartigen;
- h. het lidmaatschap van een dagelijks bestuur van een waterschap waar de stichting haar zetel heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van waterschappen te behartigen;
- i. een functie als ambtenaar bij het Rijk, een provincie, een gemeente of een waterschap en enige andere functie, indien de aan die functie verbonden werkzaamheden meebrengen dat een betrokkenheid ontstaat of kan ontstaan bij de werkzaamheden van de stichting of bij de ontwikkeling of de uitvoering van het overheidsbeleid op het terrein van de volkshuisvesting;
- j. een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek met de stichting;
- k. een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek met of functionele betrokkenheid bij een bedrijf of organisatie, waarvan de belangen strijdig zouden kunnen zijn met die van de stichting;

- l. een eerste of tweede graad van bloed-/aanverwantschap, huwelijk, geregistreerde partnerschap of het voeren van een duurzame gemeenschappelijke huishouding met een lid van het bestuur, een lid van de Raad van Commissarissen of een werknemer van de stichting;
- m. een bestuurslidmaatschap van of een arbeidsovereenkomst een werknemersorganisatie welke pleegt betrokken te zijn bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden van werknemers van toegelaten instellingen.

Leden van de RvC op voordracht van WijZijn

In de RvC hebben twee leden zitting op voordracht van de huurderbelangenvereniging WijZijn. Alle in deze profielschets genoemde algemene en specifieke eisen en competenties zijn ook van toepassing op de door de huurdersorganisatie voor te dragen kandidaten. Bij vacatures in de RvC wordt met WijZijn overleg gepleegd over het profiel en het proces waarbinnen de huurdersorganisatie tot een voordracht zullen komen. Ook de door de huurdersorganisatie voor te dragen kandidaat leden zullen de geschiktheid- en betrouwbaarheidstest ('fit en proper test') van de Autoriteit Woningcorporaties moeten ondergaan.

De voordracht is bindend, tenzij de benoeming in strijd is met de vigerende wet- en regelgeving. De RvC geeft hier dan gemotiveerd blijk van en zal het verzoek doen tot een nieuwe bindende voordracht.

Tijdsbesteding en vergoeding

De benodigde tijd voor de werkzaamheden van de RvC bij de Woonmensen wordt minimaal gebaseerd op formele RvC-vergaderingen, jaarlijkse evaluatie van de RvC, informele vergaderingen, contactmomenten met OR, WijZijn, directeur-bestuurder en managementteam ('themasdagen'), en de tijd nodig voor professionalisering. De RvC is altijd vertegenwoordigd bij bijzondere gebeurtenissen.

De leden van de RvC zijn actief met betrekking tot hun eigen scholing en professionalisering. Zij informeren zich over de ontwikkelingen in de sector, en volgen het door de VTW bepaalde kader van Professionele Educatie (PE).

De vergoeding voor de leden van de RvC wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving en op basis van de honoreringscode Interne Toezichthouders van de Vereniging van Toezichthouders Woningcorporaties.

De woningcorporatie verstrekt leden van de RvC onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen.