



TOEZICHTVISIE

WONINGSTICHTING NIJKERK (WSN)

Vastgesteld in RvC vergadering van 14 december 2021

VOORWOORD

In de vergadering van de Raad van Commissarissen (RvC) op 14 februari 2017 is door de RvC een toezichtvisie vastgesteld. Daarin is bepaald dat de toezichtvisie als een “levend document” wordt beschouwd dat regelmatig wordt herijkt. Tijdens de zelfevaluatie van de RvC in oktober 2020 is onder meer de bestaande toezichtvisie aan de orde gekomen en toen is besproken dat deze visie – in samenspraak met de Bestuurder- zal worden geactualiseerd, mede gezien de herziene versie van de Governancecode Woningcorporaties 2020 (Governancecode).

Na overleg tussen RvC en de Bestuurder is deze vernieuwde versie van de Toezichtvisie op 14 december 2021 vastgesteld. Hiermee is invulling gegeven aan Principe 1.1 van de Governancecode: *“Bestuur en RvC hebben een gezamenlijke visie op besturen en toezicht houden. Het realiseren van maatschappelijke waarde op lange termijn staat daarbij voorop. De visie gaat in op de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen, de strategie, het beleid, de financiering en de onderlinge wisselwerking in rollen. De RvC beschrijft hierin zijn rollen (werkgever, toezichthouder en intern toezichthouder en taakuitoefening als intern toezichthouder.”*

INLEIDING

In de Woningwet is bepaald dat een woningcorporatie een RvC heeft. In artikel 31 Woningwet is de taak van de RvC beschreven:

“De raad van commissarissen heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de toegelaten instelling en de door haar in stand gehouden onderneming. Hij staat het bestuur met raad ter zijde. Bij de vervulling van hun taak richten de commissarissen zich naar het belang van de toegelaten instelling en de door haar in stand gehouden onderneming, naar het te behartigen maatschappelijke belang en naar het belang van de betrokken belanghebbenden.”

Naast een toezichtvisie is een apart toezicht- en toetsingskader van belang voor de inrichting en realisatie van good governance.

WONINGSTICHTING NIJKERK

WSN is een betrokken woningcorporatie die sterk lokaal verankerd is. WSN ziet als haar maatschappelijke opdracht om haar doelgroep een thuis te bieden en volkshuisvestelijk het verschil te maken, zowel op de korte als lange termijn. WSN wil dicht bij de klanten staan en als betrouwbare, solide en nuchtere corporatie optreden. Deze elementen, die beschreven worden in de strategische visie (Altijd Dichtbij een toekomstgerichte 'klik' met klant, markt & maatschappij 2018-2022), zitten in het "DNA" van WSN en fungeren als interne richtsnoer voor verder beleid en dagelijks handelen.

WSN is onderdeel van het maatschappelijke netwerk in de regio, bestaande uit onder meer gemeente, zorgpartijen, welzijnsorganisaties, projectontwikkelaars, leveranciers en andere woningcorporaties, waarbinnen WSN zich inzet voor goed overleg en constructieve samenwerking; dit altijd met het doel haar volkshuisvestelijke opdracht te verwezenlijken.

VISIE OP BESTUREN EN TOEZICHT HOUDEN

Bestuur

Het Bestuur is belast met het **besturen** van WSN en is eindverantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en de realisatie van haar strategie, (maatschappelijke) doelstellingen, beleid, financiering, en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling, alsmede degelijke risicobeheersing, veiligstelling van financiële continuïteit en een goed functionerende en doelmatige organisatie met een integere en open cultuur. WSN onderneemt eerlijk oprecht en transparant, waarbij geen belangenverstremgeling wordt geduld. Het Bestuur is ook eindverantwoordelijk voor het beleid ten aanzien van deelnemingen van WSN.

Voor het Bestuur van WSN dient al hetgeen wordt bedacht, ontwikkeld en uitgevoerd gericht te zijn op verwezenlijking van de volkshuisvestelijke prestaties. Dat staat voorop. De maatschappelijke opdracht van WSN is te allen tijde leidend in handelen en besluitvorming.

Om effectief en optimaal te kunnen presteren is het van belang dat de organisatie op goede wijze als één geheel opereert. Respect en vertrouwen zijn daarbij van belang.

Het Bestuur zet zich in voor goede medezeggenschap van huurders en medewerkers binnen de kaders van wet en afspraken.

Samenwerking met andere maatschappelijke partners is een belangrijk onderdeel. Het Bestuur zorgt er voor dat WSN als een relevante, samenwerkende en betrouwbare partner optreedt in het maatschappelijke netwerk in de regio voorzover dat nodig is om de doelstellingen van WSN op de korte en lange termijn te verwezenlijken.

WSN is een organisatie waar dagelijks veel (maatschappelijk) geld in om gaat en een belangrijke rol vervult. Dit brengt de verantwoordelijkheid met mee om zuiver om te gaan met de rolinvulling. Daar hoort bij dat het Bestuur zich te allen tijde kan verantwoorden over het gevoerde beleid. Zowel ten opzichte van de RvC als intern toezichthouder als de externe toezichthouders, zijnde accountant, Autoriteit Woningcorporaties en Waarborgfonds Sociale Woningbouw.

Het Bestuur hecht eraan om interne tegenspraak te organiseren met als doel tot een afgewogen oordeel te kunnen komen, verschillende invalshoeken te betrekken en draagvlak te bereiken. Dit leidt tot transparantie in de besluitvorming en sterker beleid.

De interne tegenspraak vindt plaats via de RvC, de OR, de huurdersorganisatie, en ook via de rol van de interne controller. Bovendien heeft het Bestuur nadrukkelijk voor tegenkracht gekozen in de opzet van de organisatie: besluiten worden altijd genomen in de vergadering van het Managementteam (MT). Daarin wordt onderscheid gemaakt in het Operationeel MT (OMT) waarin de meer organisatorische besluiten aan de orde komen en het Strategisch MT (SMT) waar de bestuursbesluiten van strategische aard worden besproken. De besluiten uit het SMT worden ter verantwoording of goedkeuring doorgeleid naar de RvC.

De Bestuurder is het “gezicht” van WSN en draagt uit waar de stichting voor staat en wat de stichting realiseert. De Bestuurder bewaakt daarbij de reputatie van WSN.

Raad van Commissarissen

De RvC houdt **toezicht** op het voorgaande. Daarnaast fungeert de RvC als **klankbord** voor het Bestuur. De RvC staat het Bestuur met advies ter zijde. Dit komt ondermeer tot uiting in de betrokkenheid bij strategieontwikkeling, en bijvoorbeeld bij het “spiegelen” van vraagstukken. De RvC

kan met een frisse blik of vanuit een ander perspectief naar situaties kijken.

In het kader van de klankbord-rol zal de RvC – indien en voorzover aan de orde- waarde trachten toe te voegen door relevante onderwerpen (actueel in de samenleving) zelf te agenderen.

De RvC heeft ten opzichte van de Bestuurder de **werkgeversrol**.

Naast genoemde rollen die voortvloeien uit de wet, statuten en governancecode vervult de RvC ook een **netwerkkrol**. Woningcorporaties acteren in een steeds veranderende context. De netwerkkrol betreft de relaties van de RvC met de omgeving. Commissarissen vormen een belangrijke verbinding tussen de corporatie en de (snel veranderende) samenleving. Hierbij gaat het om het tijdig signaleren door de RvC van ontwikkelingen in de (lokale/regionale) omgeving, de volkshuisvestingssector, politiek e.d.; en ook om de relatie met stakeholders en de maatschappelijke aanspreekbaarheid van de commissarissen.

Invulling van rol RvC

De manier waarop de RvC invulling geeft aan zijn taak als toezichthouder kenmerkt zich onder meer door het volgende:

- *Twee leidende vragen om volkshuisvestelijk belang te borgen*

Bij de vervulling van hun taak richten de commissarissen zich altijd naar het belang van WSN, en in het bijzonder naar de te realiseren maatschappelijke waarde op langere termijn.

De RvC zet altijd de volgende twee vragen voorop bij advisering en besluitvorming:

1. Wat betekent dit voor de (toekomstige) huurder? Wat is de (volkshuisvestelijke) meerwaarde en wat zijn de positieve punten en effecten.
2. Wat betekent dit voor de continuïteit van de corporatie?

- *Tijdige betrokkenheid*

De RvC denkt bewust aan de “voorkant” mee met het Bestuur en adviseert hem en de organisatie over de richting die wordt gekozen. Uiteraard bepaalt het Bestuur de uiteindelijke koers. Hiermee bevordert de RvC dat er vanuit verschillende invalshoeken naar een vraagstuk is gekeken, wat de kwaliteit van een besluit ten goede komt. Het maakt tevens de controle “achteraf” voor de RvC eenvoudiger en er kan – indien nodig- tijdig worden bijgestuurd. Doel hiervan is mede zicht te houden op de risico’s die de realisatie van de doelstelling bedreigen.

- *Controlerend*

De RvC controleert de organisatie en het Bestuur “achteraf” op het gevoerde beleid en de gemaakte keuzes, waarbij zowel kwantitatief als kwalitatief wordt getoetst. Dit betekent dat de RvC niet alleen kijkt naar begroting, jaarrekening, rapportages etc. (hard controls), maar ook de zogenaamde soft controls (integriteit, cultuur, samenwerking, medewerkerstevredenheid). Om op alle aspecten van de organisatie gewogen beeld te houden worden ook gesprekken gevoerd met MT, medewerkers, ondernemingsraad, huurdersvereniging etc.

- *Met oog voor alle stakeholders*

De RvC houdt actief haar ogen en oren open voor de visie van de stakeholders van WSN over de (realisatie van de koers van de) organisatie en bevordert voldoende dialoog met belanghebbende partijen. De RvC doet dat zonder in de vertegenwoordigende bevoegdheid te treden van het Bestuur. De RvC ziet als belanghebbende partijen in ieder geval de huidige huurders, toekomstige huurders, regio, gemeente, wijken, zorgorganisaties en de werknemers WSN.

- *Dialoog centraal*

Voor de RvC is van groot belang dat “het goede gesprek” gevoerd wordt waarin open en respectvol alle relevante onderwerpen vanuit wederzijds vertrouwen aan de orde kunnen komen. Daarbij moet ruimte zijn voor reflectie en tegenspraak. Voorts is van belang dat alle informatie die van belang is

tijdig wordt gedeeld. Het goede gesprek leidt tot verdieping, maatwerk en degelijke en afgewogen besluitvorming.

- *De RvC is (pro)actief*

De RvC is zichtbaar en aanspreekbaar binnen en buiten WSN indien en voor zover dat gepast is. De RvC haalt zelf kennis en ontwikkelingen op “van buiten naar binnen” door congressen, gesprekken met stakeholders en experts en andere manieren om de trends en verwachtingen in de sector en in de samenleving te volgen. De RvC deelt deze informatie onderling.

Voor zover de RvC zich binnen de organisatie beweegt is dat met afstemming vooraf met het Bestuur en ook – weer- met strikte inachtneming van de rolverdeling tussen Bestuur en RvC.

Kortom, de RvC is “Altijd dichtbij”, maar op gepaste afstand met scherp oog voor de onderlinge rolverdeling.

RvC en Bestuur zijn zich ook bewust van hun voorbeeldfunctie voor zowel WSN als voor de sector en zullen daarnaar handelen.

Jaarlijks wordt in afstemming tussen Bestuurder en RvC een duidelijke jaarcyclus en vergaderagenda opgesteld. Dit geeft zowel de RvC als de organisatie duidelijkheid voor welke thema's dat jaar specifieke aandacht is. Daarnaast worden aan het begin van een kalenderjaar afspraken gemaakt tussen Bestuurder en de RvC over te verwezenlijken doelstellingen in dat jaar.

Het Bestuur dient op ieder moment op duidelijke wijze verantwoording af te kunnen leggen van de gemaakte strategische keuzes en maatschappelijke en financiële prestaties van WSN als geheel. De RvC is op ieder moment aanspreekbaar en legt duidelijke wijze verantwoording af over het gehouden toezicht.

Het Bestuur brengt tenminste eenmaal per jaar verslag uit aan de RvC van de bij WSN ingediende klachten.

Om goed toezicht te kunnen houden, vindt de RvC het belangrijk om ook zelf regelmatig contact te hebben met leden van het managementteam en de interne controller. Indien nodig, schuiven medewerkers aan bij vergaderingen van de RvC voor specifieke onderwerpen/thema's. Daarnaast zijn er jaarlijks minstens twee gesprekken met de accountant (dan wel door de Auditcommissie of de voltallige RvC).

De RvC (of een vertegenwoordiging) spreekt jaarlijks met de Ondernemingsraad.

Invulling van rol RvC als werkgever

In zijn rol als werkgever houdt de RvC zich bezig met:

1. samenstelling van het Bestuur (benoeming/schorsing/ontslag);
2. het werven, selecteren en benoemen van Bestuurder;
3. vaststellen van de beloning van Bestuurder;
4. jaarlijks evalueren functioneren van Bestuurder;
5. het bevorderen van de ontwikkeling van competenties van Bestuurder;
6. zorgdragen voor de continuïteit in het Bestuur.

De Bestuurder wordt één keer per jaar formeel beoordeeld door de RvC in een gesprek met de Commissie Mens en Organisatie (voorheen Remuneratiecommissie). Daarvoor wordt door de RvC breed informatie opgehaald (360-graden feedback). Voorts wordt de Bestuurder gevraagd vooraf uitgebreid te reflecteren op eigen functioneren ten behoeve van het goede gesprek met elkaar. Jaarlijks worden doelstellingen voor het Bestuur voor het betreffende jaar geformuleerd. Dit onder andere met oog op het realiseren van prestatieafspraken, het bevorderen van de ontwikkeling van de

organisatie, en de ontwikkeling van daarvoor benodigde competenties.

Het bezoldigingsbeleid voor de Bestuurder valt binnen de kaders van de WNT, is passend bij de maatschappelijke doelstelling van de WSN en wordt in het verslag van de RvC verantwoord.

De bezoldiging van de leden van de RvC valt binnen de kaders van de WNT en de beroepsregel VTW.

Buiten het bezoldigingsbeleid om worden geen voordelen (ook niet in natura) toegekend aan de Bestuurder of commissarissen.

Bestuurder en commissarissen kunnen alle gemaakte onkosten verantwoorden. Voor goedkeuring van gemaakte onkosten geldt een vier-ogenprincipe.

Bestuurder en commissarissen hebben geen nevenactiviteiten die zich niet verhouden tot de activiteiten van WSN. Zij zijn te allen tijde transparant hierover.

Organisatie RvC

Ter bevordering van de kwaliteit van zijn taken heeft de RvC een aantal taken bij twee commissies neergelegd.

Voor de werkgeversrol is de Commissie Mens en Organisatie ingesteld. Die tevens zorgdraagt voor een competente en evenwichtige samenstelling van de RvC. Deze commissie zorgt onder meer voor de jaarlijkse evaluatie (eenmaal per 2 jaar onder leiding van een externe).

Deze Commissie (voorheen Remuneratiecommissie) heeft in 2021 een breder aandachtsgebied en daarmee een nieuwe naam gekregen. De Commissie Mens en Organisatie ondersteunt de RvC bij het toezicht dat de organisatie voldoende is geëquipeerd is om invulling te kunnen geven aan haar huidige en toekomstige opgaven in termen van organisatie-inrichting, leiderschap, bezetting en opvolging sleutelposities, werksfeer/cultuur, talentontwikkeling en ander strategische P & O beleid voor zover noodzakelijk voor borging van continuïteit van de WSN-organisatie.

Voor het aandachtsgebied financiële verantwoording, risicobeheersing, control en enkele andere specifieke bedrijfseconomische zaken is de Auditcommissie ingesteld.

Iedere commissie kent een reglement. De commissies bereiden specifieke thema's voor die met de voltallige RvC worden gedeeld.

Alle leden dienen permanent tijd te investeren in hun kennis, kunde en vaardigheden. Zij dienen zorg te dragen voor voldoende scholing, in ieder geval conform de PE-punten eis van de VTW.

Leden van de RvC hebben eigen verantwoordelijkheid dat zij beschikken over voldoende relevante informatie voor uitoefening van hun taak.

Gezien de sterke lokale verankering van WSN hecht de RvC eraan dat een deel van haar leden uit Nijkerk dan wel de naaste omgeving komen.

Van belang is dat de functieprofielen voor de leden van de RvC aansluiten bij de situatie van WSN en de eisen die vanuit de wet- en regelgeving ten aanzien van het toezicht worden gesteld. Voordat tot invulling van vacatures wordt overgegaan worden de profielen opnieuw beoordeeld en zo nodig herzien.

Voor nieuwe leden van de RvC wordt gezorgd voor een introductieprogramma zodat zij zich snel en goed kunnen inwerken. Vervolgens worden opleidingsdoelen geïnventariseerd.

TOEZICHTVISIE: EEN LEVEND DOCUMENT

Deze toezichtvisie is opgesteld met de huidige kennis en inzichten op het gebied van “good governance”. Interne en/of externe veranderingen en opgedane inzichten zijn van invloed op de visie op toezicht. Deze toezichtvisie is dan ook een document dat regelmatig wordt herijkt, in samenhang met onder andere het toezicht-/toetsingskader. De zelfevaluatie van de RvC is hiervoor een natuurlijk moment.