

# De invulling van de rollen van de RvT bij Wuta

## Inleiding

De rollen die de RvT van Wuta vervult binnen de verantwoordelijkheden die door het wettelijk kader, de statuten van de stichting en de Governancecode 2020 woningcorporaties zijn toegekend, zijn:

- de rol van **toezichthouder** op het bestuur;
- de rol van **klankbord/raadgever** voor het bestuur bij belangrijke besluiten en strategische vraagstukken
- de rol van **werkgever** van het bestuur

De laatste jaren wordt ook gesproken over de rol van de RvT als **netwerker/ambassadeur** van de corporatie.

De huidige RvT van Wuta bestaat uit drie leden. De RvT kent geen verdere onderverdeling naar commissies. De taken worden verdeeld op basis van kennis en ervaring van de RvT leden en de voorzitter van de RvT neemt hierin de leiding.

## Beschrijving van de rollen

### Toezichtsrol

In zijn rol van toezichthouder is de RvT verantwoordelijk voor:

1. het toezicht houden op het beleid van de bestuurder, de realisatie van de strategische doelstellingen van de corporatie en de wijze waarop het bestuur het beleid uitvoert;
2. het oog houden op risico's die de realisatie van de doelstelling bedreigen;
3. het toezicht houden op de algemene gang van zaken binnen de corporatie;
4. het goedkeuren van besluiten van het bestuur over belangrijke onderwerpen, indien zulke besluiten aan de goedkeuring van de RvT zijn onderworpen op grond van de statuten, eventuele aanvullende bepalingen in een bestuursreglement en/of de Governancecode 2020 woningcorporaties.

### Klankbordrol

In zijn rol als klankbord voor de bestuurder is de RvT verantwoordelijk voor:

1. het reflecteren met de bestuurder over de strategie in relatie tot de omgeving;
2. het reflecteren met de bestuurder bij omvangrijke operationele beslissingen, zoals bijvoorbeeld het doen van omvangrijke investeringen;
3. het ondersteunen van de bestuurder bij strategische beslissingen (het aangaan van fusies/samenwerkingsverbanden, het oprichten van deelnemingen, organisatieaanpassingen, etc.);
4. het geven van gevraagd en ongevraagd advies, met inachtneming van de verantwoordelijkheid van de bestuurder.

## Werkgeversrol

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

1. bepalen van de omvang en de vormgeving van de topstructuur;

Het bestuur van Wuta bestaat thans uit drie leden en de RvT heeft een voorzitter benoemd rekening houdend met de bestuurlijke agenda en de kwaliteiten (o.a. competenties, kennis en ervaring) van de bestuurder.

2. het werven, selecteren en benoemen van het bestuur;

De RvT bepaald eerst aan de hand van de bestuurlijke agenda, de kwaliteiten van de zittende bestuurders en de wensen en ambities van de zittende bestuurders wat er nodig is voor Wuta. Aan de hand daarvan stelt de RvT een rolomschrijving op en start het wervingsproces. Werving zal in eerste instantie starten door middel van het plaatsen van advertenties en gebruik maken van het (in)formele netwerk van de overige bestuurders en RvT. Als dit niet tot geschikte kandidaten leidt zullen alternatieve werkmogelijkheden worden onderzocht (o.a. inhuur van een wervingsbureau). Bestuurders zullen na interviews met de RvT en de zittende bestuurder(s) door de RvT worden geselecteerd en worden voorgedragen voor benoeming. Een assessment behoort op dit moment niet tot het selectieproces gezien de beperkte omvang van Wuta. RvT kan wel een werkgeversreferentie en zal een verklaring omtrent gedrag (VOG) opvragen. Nadat de kandidaat het toetsingsgesprek geschiktheid en betrouwbaarheid (de 'fit en proper test') met goed gevolg heeft afgelegd en een positieve zienswijze is verleend door de minister voor milieu en wonen, zal de bestuurder worden benoemd door de RvT.

Benoemingen van bestuurders zijn in overeenstemming met de statuten van Wuta voor een periode van ten hoogste vier jaar, en kunnen, al dan niet aansluitend, steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd.

3. vaststellen van de beloning van het bestuur;

De RvT voert een beloningsbeleid gericht op het kunnen aantrekken en behouden van gekwalificeerde en getalenteerde kandidaten met kennis van zaken, leiderschapskwaliteiten en visie. De RvT biedt het de bestuurders van Wuta een passende beloning binnen de wettelijke en sectorbrede richtlijnen. De beloning is in overeenstemming met de zwaarte van de functie binnen het maatschappelijke kader. De Wet Normering Topinkomens (WNT) is een belangrijke leidraad waarbinnen de beloning zal worden vastgesteld. Jaarlijkse aanpassingen van de beloning van bestuurders is afhankelijk van de prestaties van de bestuurders en de algemene verhoging van de maximale inkomens volgens de WNT.

De bestuurdersbeloning bij Wuta bestaat uit een vast beloning. Variabele beloningen en vergoedingen voor pensioenrechten worden niet verstrekt.

Een bestuurdersrol bij Wuta is een geen full-time functie. De huidige rol is vastgesteld op een werktijdfactor van 0,175 FTE per bestuurslid. Een keer in de drie jaar (voor het eerst in 2021) zal worden geëvalueerd of deze werktijdfactor (nog) passend is.

4. jaarlijks beoordelen van het functioneren van het bestuur op basis van de resultaten van de prestatieafspraken;

De RvT van Wuta spreekt jaarlijks doelstellingen af met de bestuurders en evalueert jaarlijks in hoeverre de doelstellingen zijn gehaald en bespreekt het functioneren van het bestuur. Observaties van de RvT kunnen in volgende jaren worden opgenomen in de te bereiken doelstellingen.

Bij de beoordeling van de bestuurders worden observaties betrokken van alle RvT leden en medebestuurders. Observaties die de RvT krijgt van andere stakeholders zullen ook worden meegenomen.

5. het bevorderen van de ontwikkeling van competenties van het bestuur;

De RvT ziet erop toe dat bestuurders voldoen aan het jaarlijkse PE verplichting en stimuleert de bestuurders competenties te ontwikkelen die de RvT relevant acht voor het realiseren van de strategische agenda van Wuta.

6. het schorsen en ontslaan van het bestuur;

In overeenstemming met de statuten van Wuta kunnen de leden van het bestuur te allen tijde worden geschorst en ontslagen door de RvT. Een schorsing of ontslag door de RvT kan worden geëffectueerd indien een besluit daartoe is genomen door ten minste twee derden van de RvT leden in een vergadering waarin ten hoogste een lid van de RvT afwezig is.

7. (bewust nadenken over) de opvolging;

Benoemingen van bestuurders zijn in overeenstemming met de statuten van Wuta voor een periode van ten hoogste vier jaar, en kunnen, al dan niet aansluitend, steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd.

Bij herbenoeming van bestuursleden zal de RvT de prestaties van de bestuurder in de afgelopen zittingsperiode meenemen. De RvT bepaalt eerst aan de hand van de bestuurlijke agenda, de kwaliteiten van de zittende bestuurders en de wensen en ambities van de zittende bestuurder wat er nodig is voor Wuta. Hierbij zal ook worden gekeken naar de samenstelling van het bestuur.

Voordat de RvT tot herbenoeming overgaat zal Wuta aan de minister voor milieu en wonen een zienswijze op de geschiktheid van de bestuurder voor het lidmaatschap van het bestuur en zijn betrouwbaarheid vragen.

8. zorgdragen voor de continuïteit in het bestuur bij tussentijds ontslag.

Het bestuur van Wuta bestaat uit drie leden. Bij tussentijds ontslag van een bestuurder zullen de overige bestuurders voor continuïteit in het bestuur kunnen zorgen. De RvT zal een wervings- en selectieproces opstarten zoals beschreven onder punt twee hierboven.

### Netwerkrol

De netwerkrol betreft de relaties van de RvT met de omgeving. Commissarissen (RvT) vormen een belangrijke verbinding tussen de corporatie en de (snel veranderende) samenleving. Hierbij gaat het om het tijdig signaleren door de RvT 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.

De netwerkrol van de RvT omvat oa :

- het houden van toezicht door de RvT op het omgaan met de stakeholders door de corporatie(bestuurder)
- een actieve signalerende rol van de RvT richting de stakeholders van de corporatie
- het afleggen van externe verantwoording aan de stakeholders van de corporatie