

## PROFIELSCHETS RAAD VAN COMMISSARISSEN

Vastgesteld in de vergadering 31 januari 2023

### Woonstichting 'thuis

'thuis is actief in de gemeenten Eindhoven, Veldhoven, Best, Son en Breugel, Waalre en Oirschot en verhuurt in totaal zo'n 10.500 woningen.

#### Missie

Als verhuurder van sociale woningen is de missie van 'thuis een actieve bijdrage leveren aan een duurzame, toekomstbestendige samenleving waarin iedereen mee kan doen. Omdat we dit niet alleen kunnen, werken we graag samen met huurders, gemeenten, collega-corporaties, maatschappelijke partners en leveranciers. Daarom is ons motto "samen 'thuis".

#### Visie

Wonen is voor Woonstichting 'thuis meer dan een dak boven je hoofd. Het is een plek om echt thuis te komen. Dit begint met een kwalitatief goede en betaalbare woning, in een omgeving die bij je past. Want goed wonen is niet voor iedereen hetzelfde.

Het aanbod van woningen is gevarieerd. Er zijn mogelijkheden voor elke fase in je leven. Voor starters, senioren, gezinnen en singles. Huren of kopen, met of juist zonder tuin. Mensen hebben hierbij hun eigen verantwoordelijkheid. Maar, lukt het even niet op eigen kracht, dan ondersteunen wij waar nodig. Daarbij werken wij intensief samen met onze maatschappelijke partners. Wij zijn ervan overtuigd dat als de basis goed is, mensen meer kansen hebben zich verder te ontplooiën.

Goed wonen, gaat verder dan de woning zelf. Je voelt je pas prettig in je eigen huis als de woonomgeving dit ook is. De straat, de buurt en de wijk moeten veilig en vertrouwd zijn. Dat betekent niet alleen schoon en opgeruimd. Maar ook dat bewoners elkaar kennen en elkaar respecteren. Want prettig wonen, kan alleen als je rekening met elkaar houdt. 'thuis wil hieraan bijdragen en een stimulerende rol vervullen.

Goed wonen, moet ook op de lange termijn mogelijk blijven. Dit is voor 'thuis een belangrijke overweging om bij te dragen aan een meer duurzame samenleving. Een samenleving waarin onze ecologische voetafdruk is teruggebracht naar nul. We hebben gekozen om te werken met de aanpak van "The Natural Step". Een praktische benadering van duurzame verandering waarmee we bij iedere stap van de verduurzaming checken of dat een positieve invloed heeft op het leven van bewoners en de planeet.

Goed wonen voor iedereen in een duurzame samenleving vraagt iets van de manier van werken als organisatie. Maar vraagt ook iets van ons als organisatie in de regio. 'thuis wil zich continu verbeteren en haar toegevoegde waarde blijven ontwikkelen. Daarom wil 'thuis een lerende organisatie zijn. Een organisatie met als uitgangspunt de kracht van **samen**. Samen met onze huurders, gemeenten, collega-corporaties, maatschappelijke partners en leveranciers zorgen voor een thuis voor iedereen.

'thuis heeft gekozen voor een eenhoofdige Raad van Bestuur. Counter vailing power voor de bestuurder komt vooral vanuit het MT. De bestuurder maakt deel uit van het MT en binnen het MT worden de besluiten genomen waarbij gestreefd wordt naar consensus en alleen in zeer bijzondere gevallen vindt escalatie naar de RvC plaats.

De aansturing en strategische besluitvorming zijn daarmee een collectieve verantwoordelijkheid van deze vergadering. De bestuurder is en blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de genomen besluiten.

Goed toezicht en goed bestuur (good governance) gaat voor 'thuis in de eerste plaats over de bedoeling en het bestaansrecht van de organisatie en de voortdurende reflectie daarop, steeds in relatie tot ons eigen handelen en presteren. En daarmee ook over het goede, indringende en soms lastige gesprek. Met elkaar maar ook met onze omgeving en belanghebbenden. Zodat we in het spanningsveld tussen maatschappelijk belang, zorgvuldig beheer van ons vastgoed en het maatschappelijk vermogen en financieel rendement, afwegingen en keuzen (blijven) maken, die maximaal renderen.

#### "Continu verbeteren" en "samen 'thuis" als leidende principes

De veranderingen in onze samenleving volgen elkaar in steeds hoger tempo op. De technologie ontwikkelt zich razendsnel en verandert daarmee ook de manier waarop we communiceren en samenwerken. Er is sprake van een (technologische) evolutie waarin informatisering, automatisering en het streven naar een duurzame samenleving het beeld van de maatschappij drastisch en continu verandert.

Het voor een langere periode "star" inrichten van werkprocessen is daarom niet langer doeltreffend. De organisatie moet haar werkprocessen continu verbeteren. Ons succes hierin is afhankelijk van de mate waarin we ons succesvol en snel kunnen aanpassen. Het met elkaar lerend verbeteren moet een routine worden van

alledag en allemaal. Reflectie is daar een belangrijk onderdeel van. Kijken naar de feiten en je niet laten leiden door emoties, beelden en overtuigingen.

Binnen 'thuis zijn de volgende kernwaarden benoemd: respectvol, ondernemend, transparant en betrokken. Daarnaast speelt duurzaamheid een zeer prominente rol binnen 'thuis. Samen zijn we mede verantwoordelijk voor de impact van het wonen op de woonomgeving en de natuur. Door ook de grenzen van de aarde te respecteren zorgen we er voor dat de wereld ook voor latere generaties een leefbare wereld zal zijn. 'thuis draagt bij aan een duurzame toekomst voor onze huurders en woningzoekenden en aan een inclusieve en duurzame samenleving.

## Doel RvC 'thuis

De Raad van Commissarissen is in diversiteit samengesteld, één en ander conform de Governancecode Woningcorporaties en de Autoriteit woningcorporaties.

De RvC houdt toezicht op het functioneren en presteren van de organisatie met als oogmerk het waarborgen van de continuïteit van de organisatie voor de lange termijn, een duurzame waardencreatie en ondersteunt de doelstellingen van 'thuis.

De RvC stimuleert door haar optreden het lerende vermogen van de organisatie.

Ieder lid van de RvC:

- heeft kennis van of affiniteit met de volkshuisvesting en houdt de ontwikkelingen bij, onder andere door middel van scholing en vakliteratuur en is bereid de in de woningwet voorgeschreven PE-punten te halen;
- is bereid qua tijdsbesteding en beschikbaarheid te kunnen waarborgen dat de RvC in staat is voortdurend toezicht uit te oefenen;
- is bereid tot een minimale zittingsperiode van vier jaar en via herbenoeming(en) tot een maximale zittingsperiode van acht jaar;
- onderschrijft en leeft de Governancecode Woningcorporaties na.

Het aantal leden van de RvC is statutair bepaald op minimaal 3 en maximaal 7, hiervan moeten respectievelijk 2 of 3 commissarissen op bindende voordracht van de huurders worden benoemd.

De basis bij 'thuis is het goede gesprek tussen bestuur en RvC. Een goed gesprek kan alleen plaatsvinden op basis van een relatie van vertrouwen enerzijds en voldoende kritisch vermogen anderzijds. Bovendien dient er sprake te zijn van een open en transparante uitwisseling van kwalitatief goede informatie en een helder toetsingskader. Voor 'thuis betekent "het goede gesprek" verder dat er binnen de verhoudingen tussen bestuur en RvC ruimte is om af te gaan op intuïtie, dat twijfels en dilemma's getoond mogen worden en in openheid wordt besproken en dat een kwetsbare opstelling gewaardeerd wordt. We gaan daarbij niet op elkaars stoel zitten – we hanteren de afgesproken rolverdeling – maar durven elkaar wel te bevragen op basis van een loyaal commitment ten dienste van de publieke waarden die we nastreven. We hanteren daarbij een respectvolle en tegelijk informele toon. Als hulpmiddel voor het inhoudelijke gesprek hanteren we vier vragen:

1. Waarom doen we de dingen die we doen? Oftewel wat is onze bedoeling met het onderwerp en draagt het bij aan onze strategische ambitie en doelen?
2. Wat is de waarde die we toevoegen aan de samenleving? Oftewel komt wat we doen tot stand in samenspraak met en met steun van de belanghebbenden?
3. Wat kunnen we beter doen? Oftewel werken we op een effectieve en efficiënte manier en zijn de risico's acceptabel en beheersbaar?
4. Wat is de impact op de continuïteit van de organisatie.?

## Taken, rollen, disciplines en eisen lid RvC

Deze profielschets wordt gehanteerd bij het werven van nieuwe leden voor de RvC, tijdens de gedachtewisseling m.b.t. een eventuele voordracht voor herbenoeming van zittende leden en bij de jaarlijkse zelfevaluatie. In de zelfevaluatie kijkt de RvC kritisch terug op zijn eigen werk en functioneren en vooruit naar de profielschets, de teamsamenstelling, de samenwerking, en het opleidingsniveau in de RvC om goed functioneren voor de toekomst te borgen.

De RvC is een collegiaal werkend college hetgeen inhoudt:

- dat er geen sprake is van een portefeuilleverdeling in die zin dat bepaalde beleidsterreinen exclusief zijn voorbehouden aan specifieke leden;
- dat besluiten zoveel mogelijk in consensus worden genomen;
- dat er door de leden van de RvC geen minderheidsstandpunten naar buiten worden gebracht en verdedigd, tenzij dit vooraf in de RvC is besproken;
- dat de inzet van discussies in het kader van de besluitvorming primair gericht is op het bereiken van een gezamenlijk standpunt;
- dat een flexibele instelling en sociale vaardigheden noodzakelijk zijn.

Leden van de RvC zijn onafhankelijk hetgeen betekent dat zij zonder last of ruggespraak functioneren. Ieder lid

van de RvC heeft de verantwoordelijkheid onafhankelijk en kritisch bij te dragen aan de besluitvorming zodanig dat de RvC de in aanmerking komende belangen op evenwichtige wijze kan afwegen.

De RvC is kritisch op tegenstrijdige belangen, waarbij elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen de stichting en leden van de RvC wordt vermeden. Leden van de RvC melden alle (neven)functies bij de RvC.

Bij iedere vacature die ontstaat binnen de RvC wordt niet alleen gekeken naar de ontbrekende disciplines en competenties, maar ook de passendheid binnen de RvC

De RvC heeft naast de taken in de wet vastgelegd, ook een vierde taak toegevoegd omdat de RvC het belangrijk vindt te kunnen anticiperen op het veranderende speelveld voor woningcorporaties en de maatschappelijke ontwikkelingen in het sociale domein.

## TAKEN

1. Toezichthouder: het uitoefenen van toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting en de daarmee verbonden ondernemingen. Om goed toezicht te kunnen uitvoeren, is het van belang te komen tot functieprofielen die aansluiten bij de situatie en organisatieontwikkeling van 'thuis en de eisen die vanuit wet- en regelgeving ten aanzien van toezicht worden gesteld. Het regelmatig herijken van deze profielen, bijvoorbeeld als onderdeel van de zelfevaluatie, is dan ook een voorwaarde.
  - Vertrouwen als basis: RvC en bestuur kiezen voor een vorm van dienend bestuurlijk leiderschap waarin verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gedelegeerd worden naar de medewerkers in de organisatie. Er is in alle relaties, zowel die tussen RvC en bestuur als die tussen bestuur en medewerkers sprake van een relatie gebaseerd op vertrouwen.
  - Actief verantwoord: RvC en bestuur zijn zich bewust van de maatschappelijke rol en de bedoeling van 'thuis. Ze zijn bereid actief verantwoording af te leggen. Zij zijn toegankelijk en aanspreekbaar op hun gedrag.
  - Leren staat centraal: RvC en bestuurder zijn bereid hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen en gaan niet alleen uit van het eigen gelijk maar zijn benieuwd naar de vragen en inzichten van anderen.
  - Actief communiceren: Het concretiseren van wederzijdse verwachtingen en het respecteren van de wederzijdse verantwoordelijkheden en taken zijn essentieel voor een succesvolle samenwerking tussen RvC en Bestuurder.
  - RvC en bestuur hebben een voorbeeldfunctie t.a.v. ethisch en integer gedrag.

De RvC werkt vanuit een maatschappelijk perspectief en ziet erop toe dat de gewenste doelen volgens, in overeenstemming met de 'gedeelde waarden' van 'thuis worden bereikt met oog voor alle belangen: huurders, medewerkers, maatschappij en de organisatie zelf. Daarbij wil de RvC waarde toevoegen aan het functioneren van 'thuis door relevante vraagstukken uit de samenleving te agenderen. De RvC hecht veel waarde aan het belang van de juiste cultuur en gedrag, waarbij het vooral gaat om een open en veilige sfeer; hierbij staan luisteren naar elkaars argumenten en het met respect voeren van de dialoog voorop. Het gedrag van (leden van) de raad moet gelden als voorbeeldfunctie.

*Uitgangspunten goed toezicht (zie ook visie op bestuur en toezicht)*

1. Huurders en woningzoekenden zijn onze belangrijkste belanghouders;
  2. Korte én Lange termijn belangen zijn in balans;
  3. Op Afstand én Dichtbij;
  4. Vertrouwen én Controle;
  5. Harde en Zachte feiten zijn relevant;
  6. Deskundigheid én Diversiteit;
  7. Toezichthouder én Sparringpartner.
2. Werkgever: als werkgever van de bestuurder zorgt de RvC ervoor dat de bestuurder toegerust is voor de taak om de dagelijkse leiding te hebben over 'thuis. Dat betekent dat de verantwoordelijkheden duidelijk zijn, er goede prestatieafspraken worden gemaakt als criteria voor de beoordeling en beloning van de directeur bestuurder, er een passend salaris wordt betaald en dat de bestuurder zich ontwikkelt. Als het nodig is, kan de RvC ingrijpen als het niet goed gaat in de dagelijkse leiding van de organisatie. De remuneratie- en selectiecommissie geeft namens de RvC hier uitvoering aan. Bij de aanstelling en het functioneren van de bestuurder let de RvC er speciaal op dat de bestuurder handelt in overeenstemming met de normen en waarden waar **'thuis** als organisatie voor staat.
  3. Klankbord / Sparringspartner: betekent dat de bestuurder de RvC betreft bij strategiebepaling en strategische besluiten, bij belangrijke besluiten in de organisatie en bij grote (vastgoed)investeringen. De voorzitter van de RvC neemt hierin een nadrukkelijk rol op zich. Daarnaast geeft de RvC de bestuurder gevraagd en ongevraagd advies over **'thuis**. Altijd met respect voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de bestuurder als bevoegd gezag en vanuit zijn onafhankelijke positie. Zo kan de RvC de bestuurder bijvoorbeeld wijzen op kansen voor de organisatie, voor de huurders en/of voor overige belanghebbenden.
  4. Schakel relevante belanghebbenden: naast de formeel vastgestelde rollen, vindt de RvC het van belang de verbinding te zoeken met de belanghebbenden. Immers volgens de Japanse Keiretsu-filosofie behoort een corporatie toe aan alle stakeholders. Door de verbinding te zoeken, weet de RvC wat er daadwerkelijk bij

hen speelt en leeft, wat de relevante maatschappelijke ontwikkelingen zijn. Dat is belangrijk voor een goed functionerende RvC, en dat is weer in het belang van 'thuis en in het belang van de belanghebbenden.

## ROLLEN

De volgende rollen worden geacht aanwezig te zijn in de RvC

- visie en reflectie: maatschappelijke opdracht, toekomst gericht;
- koers houden: proces, inhoudelijk;
- toetsers: toetsingskader, brede oriëntatie;
- analyticus: inhoudelijk, scherpe focus;
- bruggenbouwer: verbindend, verbredend;
- waarschuwer: risico's, dilemma's.

## DICIPLINE

De volgende belangrijkste disciplines (beleidsterreinen en kennisgebieden, de kwaliteitsprofielen) worden gedefinieerd:

- sociaal-maatschappelijk;
- openbaar bestuur/juridisch;
- financieel-bedrijfseconomisch en fiscaal;
- vastgoed/volkshuisvesting;
- management en organisatie.
- duurzaamheid/energietransitie
- digitalisering/ICT

## EISEN

Naast taken, rollen en disciplines gelden voor iedere commissaris van 'thuis de volgende algemene eisen (deze algemene eisen betreffen de geschiktheidsnormen zoals opgenomen in de woningwet).

- *authenticiteit: consistent en open;*
- *bestuurlijk inzicht: realiteitszin, gezond verstand en bewustzijn van complexiteit woningcorporaties;*
- *helikopterview;*
- *integriteit en moreel besef: moreel, ethisch en aanspreekbaar;*
- *maatschappelijke verantwoordelijkheid: besef van specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties;*
- *onafhankelijke oordeelvorming: lastige vragen durven stellen;*
- *teamspeler;*
- *visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust;*
- *zelfreflectie.*

De specifieke deskundigheid van iedere commissaris moet zijn ingebed in een brede maatschappelijke kennis en betrokkenheid.

## Samenstelling RvC

De RvC van 'thuis bestaat momenteel uit vijf leden: een voorzitter, een vicevoorzitter en drie leden. De RvC opereert op collegiale basis waarbij de leden aandachtsgebieden hebben. Uit de RvC zijn drie commissies geformeerd: een remuneratie- en selectiecommissie, een commissie sociaal maatschappelijk presteren (SMP) en een audit- en vastgoedcommissie. De taken van deze commissies zijn vastgelegd in reglementen.

Naast het hiervoor genoemde basisprofiel, vinden wij de volgende vijf eigenschappen in het bijzonder van belang voor een lid van de RvC bij 'thuis:

1. Gezond boerenverstand: het bewaken dat het goed blijft gaan met de organisatie;
2. Invoelend vermogen: voor zowel de huurder, woningzoekende en de medewerker;
3. Samenwerken: we doen het samen en samen kom je verder;
4. Meedenken: er zijn als het nodig is en kennis en ervaring inbrengen;
5. Stevig: bewaken, signaleren en bijsturen als het nodig is.

Ingeborg Koopmans	Voorzitter
Jacqueline Kuppens	Vicevoorzitter (huurdercommissaris)
Leendert Odijk	Lid (huurdercommissaris)
Otbert de Jong	Lid
Marie-Anne Toenders	Lid

## Profiel lid RvC

### Bestuurlijke kwaliteiten

- is in staat complexe vraagstukken te overzien en te analyseren;
- is in staat door, onder meer een groot inlevingsvermogen gebaseerd op de eigen (werk)ervaringen, voldoende afstand te bewaren ten opzichte van de organisatie en overzicht op grote lijnen te houden en die te vertalen naar beleidseffecten;
- is beroepsmatig en/of privé bekend met en betrokken bij bestuurlijke netwerken dan wel neemt deel aan

andere besturen;

- is in staat maatschappelijke en politieke signalen te toetsen aan het beleid van de stichting.

#### Deskundigheid en ervaring

- is specifiek deskundig op één of meer van de aangegeven beleidsterreinen en kennisgebieden;
- beschikt in voldoende mate over financieel-economische deskundigheden;
- heeft affiniteit met de sector volkshuisvesting;
- is bereid c.q. in staat deskundigheid op het gebied van de volkshuisvesting te verwerven c.q. te vergroten;
- heeft betrokkenheid bij de lokale gemeenschap;
- beschikt over ervaring met het gebied van bestuur en/of toezicht;
- heeft een brede maatschappelijke betrokkenheid, in het bijzonder affiniteit voor lokale en regionale vraagstukken;
- heeft affiniteit of kennis op het gebied van duurzaamheid, nieuwe ontwikkelingen en innovatie in de bouw en de te nemen energetische maatregelen en aspecten op leefomgeving en mens;
- heeft affiniteit of kennis op het gebied van digitalisering en de nieuwe ontwikkelingen op dat gebied.
- is in staat tot het ontwikkelen van een eigen visie en inzichten met betrekking tot volkshuisvestelijke ontwikkelingen zowel plaatselijk, regionaal als landelijk niveau, om op deze wijze vastgesteld beleid te toetsen en beoordelen;
- heeft inzicht in strategische afwegingsprocessen en beleidsontwikkeling;
- kan omgaan met professionals en met de taakafbakening tussen de Raad van Commissarissen en bestuur;
- is in staat tot het beoordelen van de kwaliteit van adviezen van derden/adviseurs en van de eigen werkorganisatie op velerlei, beleidsinhoudelijk terrein.

#### Persoonlijke kenmerken

- beschikt over goede communicatieve vaardigheden (luisteren, doorvragen, beargumenteren);
- brengt persoonlijke kennis en deskundigheid mee, verkregen bijvoorbeeld door een (leidinggevende) functie in het bedrijfsleven, zakelijke dienstverlening of in een maatschappelijk erkende functie;
- is sociaal geëngageerd, met het oog voor de economische, maatschappelijke en politieke aspecten van volkshuisvesting;
- beschikt over analytisch inzicht;
- beschikt over positief-kritische- en constructieve houding;
- is stimulerend;
- is een teamspeler/samenwerkend.

### Doel en kerntaken Voorzitter RvC

De voorzitter kan bogen op een succesvolle loopbaan als verbindende, ervaren en allround bestuurder of directeur in een grote maatschappelijke organisatie. Ruime ervaring als toezichthouder en zeer goede kennis van governance is vereist. De voorzitter heeft binding met het werkgebied, heeft veel aandacht voor het proces en kan het team optimaal laten functioneren. Hij/zij stimuleert en faciliteert het voeren van een open dialoog, gericht op het bij elkaar brengen van de verschillende standpunten. De voorzitter herkent zich in de besturingsfilosofie van 'thuis en is van daaruit een goede sparringpartner van de bestuurder.

#### *Extra taken*

1. De voorzitter van de Raad van Commissarissen :
  - a. bereidt de agenda van de vergadering van de Raad van Commissarissen voor;
  - b. leidt de vergaderingen van de Raad;
  - c. ziet toe op het goed functioneren van de Raad;
  - d. draagt zorg voor een adequaat informatievoorzieningssysteem ten behoeve van de leden van de Raad;
  - e. zorgt ervoor dat voldoende tijd bestaat voor besluitvorming;
  - f. is namens de Raad van Commissarissen het voornaamste aanspreekpunt voor het bestuur;
  - g. initieert de evaluatie van het functioneren van de Raad van Commissarissen;
  - h. bewaakt de evaluatie van het functioneren van het bestuur;
  - i. is beschikbaar om in voorkomende gevallen de stichting te representeren.
2. De voorzitter van de Raad van Commissarissen ziet erop toe dat:
  - a. de leden van de Raad van Commissarissen tijdig de informatie ontvangen die nodig is voor de goede uitoefening van hun taak;
  - b. voldoende tijd bestaat voor de beraadslaging en besluitvorming door de Raad;
  - c. de commissies van de Raad van Commissarissen naar behoren functioneren;
  - d. het Bestuur en de leden van de Raad van Commissarissen ten minste jaarlijks worden beoordeeld op hun functioneren (persoonlijk als gremium en gezamenlijk);
  - e. de contacten van de Raad van Commissarissen met het bestuur en de Ondernemingsraad naar behoren verlopen;
  - f. de contacten van de Raad van Commissarissen met het bestuur en de huurdersorganisatie(s)

- naar behoren verlopen;
- g. de leden van de Raad van Commissarissen hun introductie- en opleidings- of trainingsprogramma volgen.

#### *Extra kwaliteiten*

##### De voorzitter:

- heeft een zodanige positie binnen het werkgebied verworven dat hij of zij over toegankelijke bestuurlijke en (politieke) netwerken kan beschikken;
- heeft concrete ervaring in de rol van voorzitter van een Raad van Commissarissen met als kernbegrip: goed voorzitter, vertrouwd klankbord, stimuleren en coachen;
- is een verbindende persoonlijkheid en moet op niveau van de Raad van Commissarissen de verpersoonlijking zijn van de sociaal ondernemer;
- is in beginsel steeds bereikbaar en aanspreekbaar voor de andere leden van de Raad van Commissarissen en voor het bestuur;
- overziet het geheel aan stakeholders en zorgt voor integrale besluitvorming met inachtneming van de belangen van alle stakeholders;
- is in staat om in voorkomende gevallen de stichting te representeren.

#### **Doel en kerntaken lid Audit- en Vastgoed Commissie**

De audit- en vastgoedcommissie bestaat uit ten minste twee leden die door de RvC uit zijn midden worden benoemd, waarvan ten minste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring op het gebied van financiële bedrijfsvoering en/of relevante kennis over vastgoed. Er is hier sprake van een in belangrijke mate een op de organisatie gerichte functie. Het richt zich met name maar niet alleen op het beheersen en controleren vanuit financieel-administratief oogpunt van de organisatie maar ook op het gebied van vastgoedontwikkeling, vastgoedbeheer en vastgoed financiering.

##### Van belang zijn:

- kennis en inzicht in vraagstukken betreffende de financiële continuïteit van een onderneming;
- belangstelling voor financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken;
- inzicht in treasury vraagstukken en instrumenten;
- kennis om investeringsbeslissingen te beoordelen op financiële risico's;
- fiscaal inzicht;
- financiële kennis op volkshuisvestelijk gebied.
- Bekend is met exploitatie, (her)ontwikkeling en realisatie van vastgoed en de samenwerking met marktpartijen;
- Een brug kan slaan vanuit commerciële kennis en ervaring naar maatschappelijk vastgoedbeheer en projectontwikkeling;
- Inzicht heeft in de werking van de regionale woningmarkt en de vertaling daarvan naar opgaven voor de corporatie;
- Als lid van de audit- en vastgoedcommissie kennis heeft van (vastgoed) financiën en investeringsbeslissingen zakelijk en scherp kan beoordelen op financiële haalbaarheid en risico's;
- Beschikt over kennis van strategisch portefeuillebeleid (transitie van de vastgoedportefeuille) en weet deze te vertalen naar strategische keuzes en opgaven voor de complexen van 'thuis';
- Een brede maatschappelijke belangstelling heeft en kennis of visie heeft op ontwikkelingen in de volkshuisvestingssector;
- Kennis heeft van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van volkshuisvesting en vastgoed, onder andere m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid, etc.

#### **Doel en kerntaken lid Commissie Sociaal Maatschappelijk Presteren**

De commissie Sociaal Maatschappelijk Presteren bestaat uit ten minste twee leden die door de RvC uit zijn midden worden benoemd, waarvan ten minste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring in het sociale domein.

De commissie richt zich op algemeen maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot de rol van de stichting daarin; de (lokale) politieke ontwikkeling en de maatschappelijke agenda, bezien van de strategische keuzes die de stichting moet maken. Daarnaast richt de commissie zich op de lokale gemeenschap (huurders en specifieke doelgroepen/woningzoekenden). Daarbij hoort ook het signaleren van ontwikkelingen onder huurders en klanten; waaronder het bewaken van de spelregels in de omgang van de corporatie met de huurders.

Het lid voor deze commissie wordt benoemd op voordracht van de Huurdersraad `thuis. De Huurdersraad `thuis bestaat uit een afvaardiging van huurders van Woonstichting `thuis. Zij zijn gesprekspartner voor het bestuur van Woonstichting `thuis bij het invullen van het beleid. Zij bepalen zelf welke leden het overleg voeren met Woonstichting `thuis.

##### Van belang zijn:

- aantoonbare maatschappelijke betrokkenheid door ervaring in, bij voorbeeld, de zorg- of onderwijssector;
- kennis van volkshuisvesting en aantoonbare affiniteit met huurdersbelangen en

huurdersvertegenwoordiging;

- inlevingsvermogen in en kennis van de verwachtingen van de belanghouders van `thuis;
- ervaring in de rol van werkgever en de daarmee samenhangende HRM aspecten;
- de commissaris zit zonder last of ruggespraak in de RvC, maar moet intrinsiek de belangstelling hebben om met de Huurdersraad `thuis en andere bewonersvertegenwoordigingen van gedachten te willen wisselen.
- binding met het werkgebied van `thuis;
- bij voorkeur inzicht in juridische processen;

## Doel en kerntaken lid Remuneratie- en Selectie Commissie

De remuneratie- en selectiecommissie bestaat uit ten minste twee leden die door de RvC uit zijn midden worden benoemd, waarvan ten minste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring op juridisch gebied en/of HR. De commissie is ingesteld ter ondersteuning van de RvC en adviseert de RvC omtrent de werving, selectie, (her)benoeming, beoordeling en bezoldiging van bestuurders en leden van de RvC en bereidt besluitvorming van de RvC daaromtrent voor.