



Algemene Bestuursdienst
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Fit en Proper

Nader bezien

Evaluatie van de toets van de Autoriteit Woningcorporaties op betrouwbaarheid en geschiktheid bij de benoeming van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties



ABD TOPConsult
Dichtbij en onafhankelijk

Fit en Proper

Nader bezien

ABDTOPConsult
Johan de Leeuw

In samenwerking met
Henk Barink (ABD Interim)

Juli 2016

Colofon

ABDTOPConsult

Dichtbij en onafhankelijk

Muzenstraat 97
2511 WB DEN HAAG
www.algemenebestuursdienst.nl

Johan de Leeuw

In samenwerking met
Henk Barink (ABD Interim)

Juli 2016

ABDTOPConsult

De consultants van ABDTOPConsult zijn lid van de topmanagementgroep (TMG) van de Algemene Bestuursdienst en worden benoemd door de Ministerraad. Ze zijn rijksbreed en interbestuurlijk inzetbaar voor interimopdrachten, projecten en onafhankelijke advisering bij complexe en (politiek) gevoelige zaken.

Inhoudsopgave

1	Inleiding en samenvatting.....	1
2	Opdracht aan ABDTOPConsult	3
	2.1 <i>Opdracht aan ABDTOPConsult</i>	3
	2.2 <i>Context van de opdracht</i>	3
	2.3 <i>Ter vergelijking: het toetsingsproces DNB/AFM</i>	3
	2.4 <i>Aanpak evaluatie</i>	4
3	Toezicht Aw in hoofdlijnen	5
	3.1 <i>Kader vanuit de Woningwet 2015</i>	5
	3.2 <i>Toezichtprincipes Aw</i>	5
	3.3 <i>Toezicht Aw</i>	6
4	Fit & proper-toets Aw: huidige aanpak Aw en bevindingen uit de interviews	7
	4.1 <i>Fit & proper-toets in hoofdlijnen</i>	7
	4.2 <i>Resultaten Aw-fit & proper-toets in 2015 en 2016</i>	8
	4.3 <i>Bevindingen uit de gesprekken</i>	9
5	Ter vergelijking: DNB/AFM-ervaringen tot dusverre	11
	5.1 <i>DNB+AFM-toetsing van bestuurders en commissarissen: algemeen</i>	11
	5.2 <i>DNB-toetsing van bestuurders en commissarissen: in hoofdlijnen</i>	11
	5.3 <i>AFM-toetsing van bestuurders en commissarissen: in hoofdlijnen</i>	13
	5.4 <i>Doorlopend toezicht</i>	14
6	Ontwikkelingen in intern toezicht en governance woningcorporaties	15
7	Conclusies op grond van deze evaluatie	16
	7.1 <i>Algemeen</i>	16
	7.2 <i>Huidig toetsingskader fit & proper-toets</i>	16
	7.3 <i>Differentiatie en maatwerk fit & proper</i>	17
	7.4 <i>Deze evaluatie voor Aw tussenstap als aanloop naar de evaluatie in 2017</i>	18
8	Aanbevelingen	19
	8.1 <i>Wees transparant en ontwerp een toetsings- en beoordelingskader</i>	19
	8.2 <i>Selectief en risicogericht fit & proper-toets toepassen</i>	19
	8.3 <i>Efficiency, differentiatie en minder toezichtlasten</i>	20

8.4	<i>Inpassing van fit & proper-toets in het toezichtarrangement en – instrumentarium</i>	20
8.5	<i>Stimuleer professionalisering in de governance van corporatie en intern toezicht</i>	21
8.6	<i>Bescherming en bejegening van kandidaten</i>	21
8.7	<i>Organisatorische voorziening bij Aw</i>	22
8.8	<i>Facilitering vanuit het departement en de sector</i>	22
	Bijlagen.....	24
	Bijlage 1: Competenties voor geschiktheid bestuur en RvT woningcorporatie	24
	Bijlage 2: Regelgeving toets betrouwbaarheid.....	27
	Bijlage 3: Gesprekspartners interviewronde ABDTOPConsult	32

1 Inleiding en samenvatting

De Inspecteur-Generaal van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), waarvan de Autoriteit woningcorporaties (Aw) een onderdeel is, heeft april 2016 aan ABDTOPConsult gevraagd om een evaluatie uit te voeren en advies te geven over de uitvoering van de fit en proper-toetsing door de Autoriteit Woningcorporaties rondom benoeming van bestuurders en toezichthouders van woning-corporaties. Deze opdracht is door Johan de Leeuw uitgevoerd in samenwerking met Henk Barink (ABD Interim).

Met de aanpassing van de Woningwet per 1 juli 2015 zijn woningcorporaties verplicht om vooraf benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen ter toetsing voor te leggen aan de Autoriteit woningcorporaties. Deze fit & proper- toets voert de Aw namens de minister uit. Een benoeming of herbenoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de Woningwet en kan voor de Aw reden zijn tot sancties. De aanpak bij de Aw is grotendeels ontleend aan het voorbeeld in de financiële sector. In deze evaluatie van de Aw-toets is daarom ook gekeken naar de ervaringen van DNB/AFM in dit kader.

De Aw heeft zich in 2015 niet voldoende kunnen voorbereiden op deze nieuwe taak om de fit & proper-toets zo snel en zo breed in de sector te moeten toepassen. Het is een goede keuze geweest om in die situatie op basis van een erkend voorbeeld van deze vorm van toezicht uit de financiële sector een start te maken.

Voor de Aw is het een vorm van *learning by doing* geweest, waarbij men ver is gekomen gelet op de resultaten tot dusverre. In deze evaluatie is in de sector een behoorlijk begrip gebleken voor en acceptatie van de fit- en proper-toets. Tevens heeft men begrip voor de aanloopproblemen van de Aw bij de start van de fit- en proper-toets in 2015. Op basis van de ervaringen tot dusverre en mede vanuit de ervaringen met dit toezichtinstrument in de financiële sector waaraan de Aw veel heeft ontleend, kan men nu vervolgstappen maken. Deze vervolgstappen passen in de verdere professionalisering van de fit- en proper-toetsing en van de ontwikkeling op het terrein van integraal toezicht. Op deze wijze versterken beide ontwikkelingen elkaar over en weer.

De belangrijkste **conclusies** uit deze evaluatie zijn in hoofdlijnen:

- o Een samenhang van de fit & proper-toets met andere elementen van het Aw-toezicht is onvoldoende aanwijsbaar.
- o Een Aw-toetsings- en beoordelingskader ontbreekt. Het is niet inzichtelijk wanneer een kandidaat voldoet aan gestelde eisen.
- o Bij de fit & proper- toets wordt geen onderscheid gemaakt naar grootte en/of complexiteit van de corporatie en ook niet naar risicoklasse.
- o Professionalisering van het interne toezicht en een verbetering van de governance van de corporatie wordt in de toepassing en de uitvoering van de fit & proper-toets niet gehonoreerd.
- o Het ontbreken van een bezwaar- en escalatieprocedure in de regelgeving bij een negatieve zienswijze wordt als een gemis ervaren.
- o Differentiatie in de toets is onvoldoende herkenbaar. Met de staat van dienst van de kandidaat en het risicoprofiel van de corporatie wordt onvoldoende rekening gehouden.
- o Uit de toetsing bij DNB en AFM wordt duidelijk, dat voor een groot deel van de kandidaten een schriftelijke toets en desk-research al voldoende kan zijn om tot een beoordeling te komen.
- o Senioriteit en bestuurlijk gezag van de gesprekspartners in het Aw-team bij een toetsingsgesprek is een punt van aandacht.

De belangrijkste **aanbevelingen** op grond van deze evaluatie kort samengevat:

- o Ontwerp en publiceer een toetsings- en beoordelingskader voor de fit & proper-toets.
- o Kom tot een selectieve en risicogerichte toepassing van de fit & proper-toets als een onderdeel van het integraal Aw-toezicht op de corporaties.
- o Met een goede selectie van risico's bij corporaties en gelet op de werkervaring en staat van dienst van kandidaat-bestuurders en –commissarissen moet het mogelijk zijn een groeiend percentage toetsen te beperken tot een schriftelijk vooronderzoek van de voorgedragen kandidaten.
- o Met deze stappen kan de Aw vervolgens binnen een jaar de zware toets inclusief toetsings-gesprek beperken tot ongeveer 15 à 20 % van de kandidaten. Daarvoor is ook nodig een expertisecentrum bij de Aw in te richten met ca.7 FTE's.
- o Om de senioriteit en het bestuurlijk gezag in de Aw-toetsgesprekken te verhogen kan een pool van ervaren oud-bestuurders en/of ex-commissarissen worden gecreëerd, die bij deze gesprekken door het Aw-expertisecentrum ingezet kunnen worden.
- o Indien in het reguliere toezicht, bijvoorbeeld in de Aw-audits, *een redelijke aanleiding* wordt geconstateerd voor twijfel over de betrouwbaarheid en/of de geschiktheid van de bestuurder of commissaris, moet een hertoetsing voor de Aw op dat moment mogelijk zijn.
- o In het wettelijk kader wordt een procedure opgenomen voor bezwaar en beroep voor kandidaten met een negatieve zienswijze van de Aw.
- o Stimuleer professionalisering in de governance van corporatie en intern toezicht door in de Aw-audits de resultaten van deze verdere professionalisering in de governance en in de performance van de corporaties via integraal toezicht mee te nemen.
- o Maak – in samenspraak met het departement - met Aedes en VTW afspraken over het betrekken van scholing door bestuurders en commissarissen bij herbenoeming, over certificering van bureaus voor werving, selectie en assessment, over aanpassing van voorschriften voor jaarverslaggeving gelet op de verbetering in de governance van de corporatie en over een landelijk register van bestuurders en commissarissen met een positieve f & p-toets.

2 Opdracht aan ABDTOPConsult

2.1 Opdracht aan ABDTOPConsult

De Inspecteur-Generaal van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), waarvan de Autoriteit woningcorporaties (Aw) een onderdeel is, heeft eind april 2016 aan ABDTOPConsult gevraagd om een evaluatie uit te voeren en advies te geven over de uitvoering van de fit en proper-toetsing door de Autoriteit Woningcorporaties met betrekking tot de benoeming van bestuurders en toezichthouders van woningcorporaties. Deze opdracht is door Johan de Leeuw uitgevoerd in samenwerking met Henk Barink (ABD Interim). Deze evaluatie dient om tot een robuuste en toekomstbestendige aanpak te komen van de uitvoering van de fit en proper-toetsing door de Autoriteit Woningcorporatie met betrekking tot de (her-)benoeming van bestuurders en toezichthouders van woningcorporaties. Daarbij is de volgende opdracht geformuleerd:

- De vraag aan ABD TOPConsult betreft de evaluatie van de fit & proper-toets bij de benoeming én de herbenoeming van bestuurders en toezichthouders bij woningcorporaties.
- In deze evaluatie worden ook aan de orde gesteld de voorschriften opgenomen in het Besluit toegelaten instellingen resp. de Ministeriële Regeling en de wijze waarop deze regels door de ILT/Aw zijn uitgewerkt.
- Tot deze evaluatie behoort het geheel van de ILT/Aw-procesgang rondom de fit & proper-toets bij (her)benoeming, zowel de inhoud als de stappen in dit proces.
- Bij de uitvoering van deze evaluatie worden expliciet beleidsmakers, stakeholders en ervaringsdeskundigen uit de doelgroep betrokken, zoals de betrokken BZK-topambtenaren, Aedes, de Vereniging Toezicht Woningcorporaties (VTW) en bestuurders en toezichthouders van woningcorporaties.

2.2 Context van de opdracht

Met de aanpassing van de Woningwet per 1 juli 2015 zijn woningcorporaties verplicht om vooraf benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen ter toetsing voor te leggen aan de Autoriteit woningcorporaties (Aw). Deze toets voert de Aw namens de minister uit en wordt omschreven als de "zienswijze van de minister". Een benoeming of herbenoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de Woningwet en kan voor de Aw reden zijn tot sancties.

Tijdens een Algemeen Overleg met de Tweede Kamercommissie voor Wonen en Rijksdienst op 30 maart 2016 heeft Minister Blok gezegd eind 2017 met een evaluatie te komen van de fit & proper-toets. De vraag vanuit de ILT/Aw aan ABDTOPConsult loopt daarop vooruit en is een eerste moment waarbij op basis van bijna een jaar ervaring met deze toets vanuit de ILT/Aw bijsturing kan worden gegeven. Het advies van ABDTOPConsult kan daarmee gezien worden als een tussentijds advies op weg naar de later uit te voeren evaluatie

2.3 Ter vergelijking: het toetsingsproces DNB/AFM

De Autoriteit woningcorporaties heeft vanaf medio 2015 zonder enige voorafgaande ervaring een start gemaakt met de toetsing van betrouwbaarheid en geschiktheid van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties. Men is vanuit de Aw hiervoor mede te rade gegaan bij de toezicht-houders in de financiële sector, De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), die al sinds enige jaren een dergelijke toets uitvoeren. De aanpak en procesgang bij de Aw zijn daarbij grotendeels ontleend aan het voorbeeld in de financiële sector.

In deze evaluatie van de Aw-toets zal daarom ook worden gekeken naar de toets van bestuurders en toezichthouders in de financiële sector en de ervaringen van DNB/AFM in dit kader, te meer nu ook in de financiële sector een evaluatie van dit toezichtinstrument is gestart.

2.4 Aanpak evaluatie

De uitvoering van deze opdracht is door ABDTOPConsult in de volgende stappen aangepakt:

- Documentanalyse (wet- en regelgeving, Aw-documentatie, VTW-publicaties, jaarverslagen);
- Formulering van een interviewleidraad met een itemlijst ter structurering van de interviews;
- Interviewronde van ca. 30 interviews met beleidsmakers, ILT/Aw-deskundigen, VTW-leden, ervaringsdeskundigen uit het bestuur en het interne toezicht van woningcorporaties, etc.;
- Rapportage met bevindingen en aanbevelingen;
- Contact en afstemming met DNB en AFM over de toetsing van bestuurders en commissarissen in de financiële sector en met de Evaluatiecommissie DNB/AFM-toetsingsproces.

3 Toezicht Aw in hoofdlijnen

3.1 Kader vanuit de Woningwet 2015

De taken van de Aw zijn geregeld in artikel 61 van de Woningwet en aldus verwoord:

1. Het toezicht op de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen is opgedragen aan de autoriteit.
2. Het toezicht richt zich op de volgende onderwerpen:
 - a. de rechtmatigheid van het handelen en nalaten van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - b. de governance en de integriteit van beleid en beheer van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - c. het behoud van de financiële continuïteit van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - d. het beschermen van het maatschappelijk bestemd vermogen van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - e. de solvabiliteit en de liquiditeit van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - f. de kwaliteit van het financieel risicomanagement, het financieel beheer, de financiële aansturing en de financiële verantwoording van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen;
 - g. de compensatie, waaronder mede is begrepen de naleving van artikel 48, alsmede artikel 49, eerste en tweede lid, dan wel van de artikelen 49, eerste lid, 25b, eerste lid, van de Mededingingswet, en de andere situaties waarin toegelaten instellingen of samenwerkingsvennootschappen meer compensatie zouden kunnen ontvangen dan hen toekomt.
3. Het toezicht omvat de volgende taken:
 - a. het risicogericht beoordelen van het beleid en beheer van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen, en het aan hen doen toekomen van dat oordeel;
 - b. het risicogericht beoordelen van het functioneren van de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen in het algemeen en
 - c. het desgevraagd en uit eigen beweging informeren van Onze Minister over ontwikkelingen omtrent de toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen die in het belang van het toezicht zijn en het op grond daarvan doen van voorstellen.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen aan de autoriteit andere onderwerpen en taken worden opgedragen in het kader van het toezicht op toegelaten instellingen en de dochtermaatschappijen.
5. Onze Minister verleent de autoriteit mandaat om de aanwijzingen te geven en de maatregelen te nemen, bedoeld in de artikelen 48, zevende lid, 61d tot en met 61g, 104a, eerste lid, 105, eerste lid, en 120b.
6. Indien een college van burgemeester en wethouders Onze Minister of de autoriteit verzoekt maatregelen te nemen of te bevorderen waartoe hij of zij ingevolge deze afdeling bevoegd is, is hij of zij gehouden naar aanleiding van dat verzoek een besluit te nemen.

3.2 Toezichtprincipes Aw

De Aw hanteert – zie Visie Autoriteit woningcorporaties (januari 2016) - de zes principes van goed toezicht uit de Kaderstellende Visie op toezicht II:

- *Onafhankelijk*: De Aw komt tot onafhankelijke beoordelingen en interventies en bepaalt zelfstandig welke gegevens en inlichtingen van woningcorporaties nodig zijn voor de uitoefening van haar taken. De minister kan geen aanwijzingen met betrekking tot de individuele oordelen kan geven. De Aw maakt haar oordelen openbaar. De Inspecteur-Generaal en de directeur Autoriteit woningcorporaties hebben rechtstreeks toegang tot de minister.
- *Selectief en risicogericht*: Het toezicht van de Aw is risicogericht. De Aw maakt in het integraal toezicht keuzes en stelt prioriteiten, gebaseerd op een risicobenadering. Risicoprofielen worden bepaald per individuele corporatie en op basis van dit profiel wordt bepaald of een corporatie vaker of eerder geïnspecteerd moet worden.
- *Slagvaardig*: De Aw treedt op als de situatie bij een woningcorporatie dat vereist op basis van een interventieladder.
- *Professioneel*: Toezichthouder zijn is een professie. De Aw-inspecteur heeft de verantwoordelijkheid om zich als onderdeel van de beroepsgroep blijvend te ontwikkelen en te voldoen aan professionele standaarden. Daarbij moet op basis van uniformiteit en onafhankelijkheid de rechtsgelijkheid in het optreden van de Aw naar de corporaties worden gewaarborgd.

- *Transparant* : De Aw is transparant over de wijze waarop toezicht wordt gehouden incl. het toezichtarrangement en over de uitkomsten van het toezicht.
- *Samenwerking*: Het Aw-toezicht wil effectief zijn en waar mogelijk de toezichtlasten beperken door kennisdeling en informatie-uitwisseling met andere toezichthouders en organisaties en door gebruik te maken van meldingen en signalen door de interne toezichthouders, WSW en gemeenten, huurders en anderen.

3.3 Toezicht Aw

Individueel toezicht

Aw momenteel haar individuele oordelen en de toegepaste interventies openbaar in de oordeelsbrief en publiceert dit ook op de website.

De Aw is bezig met een ontwikkeling om haar individuele toezicht integraal in te richten door de corporatie in één keer op zoveel mogelijk aspecten te inspecteren. Dit integraal toezicht dient gebaseerd te worden op een methodiek met data-analyse, desk-research, risicoprofielen en audits van corporaties.

De Aw wil deze taken in het individueel toezicht vooral uitvoeren door middel van audits. Met deze audits wordt beoogd om het functioneren van de corporatie in samenhang te bezien en te wegen tegen normen vanuit wetgeving en beleidsregels en het risicoprofiel van de corporatie. Het goed functioneren van woningcorporaties is vooral ook zichtbaar in de governance.

Tussen stelseltoezicht en het toezicht op de afzonderlijke corporaties bestaat bij de Aw een wisselwerking. De uitkomsten van het stelseltoezicht vormen voor de Aw een belangrijke input bij de vormgeving van het individuele toezicht voor de identificatie van relevante risico's en voor de normering van risico's. Tegelijkertijd leidt andersom de aggregatie van bevindingen uit het individueel toezicht tot een beeld op sectorniveau.

Stelseltoezicht

De Aw heeft ook als wettelijke taak om toezicht te houden op het functioneren van de sector als geheel. De Aw publiceert hiertoe een jaarlijks sectorbeeld. In het kader van het stelseltoezicht kan de minister opdracht geven om een onderzoek uit te voeren, zoals een monitoringsonderzoek of financiële doorrekeningen ten behoeve van voorgenomen beleid. De Aw kan uiteraard ook zelfstandig onderzoek doen.

Governance

Een belangrijk onderdeel van het individueel toezicht van de Aw heeft betrekking op de governance van de woningcorporaties. In de Woningwet zijn voorschriften opgenomen over de governance van de woningcorporaties, met name in de art. 22-23 over de rechtsvorm en organisatie, de art. 24 t/m 29 over het bestuur van de corporatie en de art. 30-33 over de raad van toezicht.

In het toezicht op de governance zijn twee instrumenten van de Aw van belang:

- het instrument van de audit, waarbij op basis van een risico-analyse en op basis van signalen corporaties worden geselecteerd voor een audit. De betrokken corporaties moeten documentatie verstrekken en een vragenlijst invullen. De Aw gaat bij de audit onder meer het gesprek aan met het bestuur en het intern toezicht van de corporatie. Het resultaat van de audit is een rapport en, indien de audit daartoe aanleiding geeft, eventueel interventies;
- naast het instrument van de audit heeft de Aw bij het toezicht op governance als wettelijke taak om bestuurders en leden van de Raad van Toezicht vooraf op hun geschiktheid en betrouwbaarheid te toetsen bij benoeming en bij herbenoeming, de *"fit & proper"- toets*.

4 Fit & proper-toets Aw: huidige aanpak Aw en bevindingen uit de interviews

4.1 Fit & proper-toets in hoofdlijnen

Juridisch kader (her)benoeming bestuur en toezicht woningcorporaties

Met de aanpassing van de Woningwet per 1 juli 2015 zijn woningcorporaties verplicht om vooraf benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen voor te leggen aan de Autoriteit woningcorporaties (Aw). Deze toets voert de Aw namens de minister uit en wordt omschreven als de "zienswijze van de minister". Een benoeming of herbenoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de Woningwet en kan voor de Aw reden zijn tot sancties. De eisen voor deze toetsing van kandidaat-toezichthouders staan in het Besluit toegelaten instellingen (art. 19) en zijn aldus verwoord:

1. De zienswijze, bedoeld in de artikelen 25, tweede lid, en 30, derde lid, van de wet, heeft in elk geval betrekking op:

a. de geschiktheid van de beoogde bestuurder of commissaris, blijkend uit diens opleiding, diens werkervaring vakinhoudelijke kennis en de competenties, genoemd in bijlage 1 bij dit besluit, en

b. de betrouwbaarheid van de beoogde bestuurder of commissaris, blijkend uit diens handelen of nalaten of voornemens daartoe en uit de antecedenten, genoemd in bijlage 2 bij dit besluit.

2. Onze Minister betreft bij zijn zienswijze de aard en zwaarte van de functie waarvoor de beoogde bestuurder of commissaris in aanmerking wordt gebracht, en de aard en de omvang van de werkzaamheden van de toegelaten instelling.

3. Bij ministeriële regeling kunnen nadere voorschriften worden gegeven omtrent het uitbrengen van de zienswijze, bedoeld in de artikelen 25, tweede lid, en 30, derde lid, van de wet, en voorschriften worden gegeven omtrent de door de toegelaten instelling aan Onze Minister te verstrekken inlichtingen ten behoeve van het opstellen van die zienswijze.

Deze eisen zijn nader uitgewerkt in de bijlagen bij dit besluit met competenties en antecedenten. Voorschriften rond procedures met de "zienswijze" zijn in de desbetreffende Ministeriële Regeling opgenomen (zie ook de bijlagen van dit rapport).

Huidige procesgang fit & proper-toets Aw

Tot de procedure die de woningcorporatie bij (her)benoeming moet volgen, behoort de aanlevering van een aantal documenten:

- Het CV van de kandidaat;
- Het gehanteerde functieprofiel;
- Bij benoeming een beschrijving van de gevolgde wervings- en selectieprocedure;
- Een voorgeschreven Motiveringsformulier ingevuld door Raad van Toezicht (RvT)/Raad van Commissarissen (RvC) over de geschiktheid van de kandidaat;
- Een formulier met de invulling door RvT/RvC van de Geschiktheidsmatrix Aw;
- Een door de kandidaat ingevuld Betrouwbaarheidsformulier;
- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

De Aw hanteert in dit kader de volgende procesgang:

- De Aw stuurt binnen een week na indiening een bevestiging.
- De Aw start een onderzoek, waarbij de kandidaat wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek.
- Daarnaast kan de Aw referenten benaderen en voor nadere informatie en toets op antecedenten gebruik maken van informatie van de Belastingdienst, openbare bronnen, etc.
- Binnen 4 weken na de bevestiging van de ingediende aanvraag volgt het oordeel van de Aw ("de zienswijze"). Deze termijn kan eventueel met 4 weken verlengd worden.

4.2 Resultaten Aw-fit & proper-toets in 2015 en 2016

De Aw heeft over de periode medio 2015 tot eind 2015 de volgende resultaten gerapporteerd:

	Aantal toetsingen	Benoeming	Herbenoeming
Commissarissen	74	32	42
Bestuurders	22	17	5
Totaal	96	49	47

Toelichting over 2015:

- o In 2015 zijn 190 aanvragen ingediend. Deze aanvragen betreffen 96 nieuwe benoemingen en 94 herbenoemingen, verdeeld over 31 bestuurders en 159 commissarissen.
- o In 2015 heeft de Aw 96 kandidaten getoetst, waarvan 8 kandidaten met een tweede gesprek vanwege een onvoldoende beoordeling in het eerste gesprek. Bij 5 van deze 8 aanvragen heeft dit na het tweede gesprek geleid tot een positieve zienswijze. Aanvragen die in 2015 niet tot afronding zijn gekomen, zijn doorgeschoven naar 2016.
- o 3 kandidaten hebben zich teruggetrokken.
- o Het percentage aanvragen zonder positieve zienswijze over 2015 komt op 3 %.

Over de fit & proper-toets in 2016 kan t/m medio mei 2016 het volgende beeld worden gegeven:

	Aantal toetsingen	Benoeming	Herbenoeming
Commissarissen	247	118	129
Bestuurders	36	23	13
Totaal	283	141	142

Toelichting over 2016:

- o In 2016 zijn tot en met mei 2016 255 gesprekken gevoerd, verdeeld over 35 bestuurders en 220 commissarissen.
- o Deze 255 gesprekken betreffen 121 benoemingen en 134 herbenoemingen.
- o Bij 15 kandidaten heeft een tweede gesprek moeten plaats vinden.
- o Bij één kandidaat is sprake van een negatieve zienswijze.
- o 6 kandidaten hebben zich teruggetrokken.
- o Het % aanvragen zonder positieve zienswijze komt in 2016 tot medio mei '16 op 2,5 %.

Met de uitvoering van deze Aw-werkzaamheden zijn momenteel ca. 23 inspecteurs en een vijftal ondersteuners belast, die deze taken als onderdeel van hun werkpakket uitvoeren. Deze capaciteit van naar schatting 14-18 FTE's is na de inwerkingtreding van de Woningwet in juli 2015 al werkend zo ontstaan. De fit- en proper-toets doet daarmee een groeiend beroep op de Aw-capaciteit, die daarmee niet kan worden ingezet bij andere toezichttaken, zoals de uitvoering van audits als onderdeel van integraal toezicht. Op het moment van invoering was intern bij de Aw nog geen capaciteitsplanning opgesteld en nog niet een werkproces georganiseerd. Met veel inzet en improvisatievermogen heeft men dit Aw-werkproces in korte tijd moeten opbouwen. De betrokken Aw-medewerkers zijn opgenomen in een vakgroep die zich specifiek met de fit & proper-toets bezig houdt.

4.3 Bevindingen uit de gesprekken

Uit de gespreksronde kunnen als de belangrijkste bevindingen worden weergegeven:

- **Huidige procedure Aw**
 - De huidige procedure van de Aw wordt als te lang ervaren. De Aw-termijn is vaak bijna 2 maanden bovenop de termijn van 4 à 5 maanden van werving en selectie door de woningcorporatie.
 - De Aw houdt onvoldoende rekening met de zich verder ontwikkelende professionalisering van de werving- en selectieprocessen bij de corporaties. Een aantal stappen in de Aw-procesgang wordt door betrokkenen als overbodig ervaren.
 - De vragen die de Aw stelt naar referenten en naar rapporten uit een assesment-onderzoek van de betrokken kandidaat zijn prima, maar wat daarmee in de verdere procedure vervolgens gebeurt, is onhelder. Een goed assessment op basis van competenties uit een adequaat profiel zou tot een lichtere Aw-procedure moeten kunnen leiden.
- **Gebruikte Aw-formulieren**
 - De gebruikte formulieren worden in beginsel als een goed instrument ervaren.
 - De inhoud van de formulierenset wordt als gecompliceerd ervaren. Het is kandidaten en corporaties niet altijd even helder wat al dan niet gemeld moet worden
 - Het is onduidelijk of commissarissen een geschiktheidsmatrix op eenzelfde wijze invullen. Meer communicatie hierover vanuit de Aw met een goede toelichting op de geschiktheids-matrix kan daarbij helpen.
 - De Aw kan bij twijfel de ingevulde formulieren terugsturen, maar een (telefonisch) gesprek hierover van de betrokken Aw-medewerker met de betrokken RvT kan al voldoende zijn en tijdwinst opleveren.
- **Wijze van toetsing door Aw**
 - Het toetsingskader is voor menige kandidaat en corporatie onhelder. Wanneer is er sprake van een voldoende geschiktheid? Welke normstelling zit hierachter? De borging door de Aw van een vergelijkbaar oordeel bij vergelijkbare kandidaten wordt niet als inzichtelijk ervaren.
 - De informatie uit de ingevulde formulierenset komt nauwelijks terug in het toetsings-gesprek met het Aw-team.
 - De samenstelling van het Aw-team bij een toetsingsgesprek mist in een aantal gesprekken senioriteit en bestuurlijk gezag t.o.v. de kandidaat.
 - De grootte en complexiteit van de corporatie wordt niet of nauwelijks meegewogen. Daarbij is ook aan de orde gesteld om bij grote en complexe corporaties ook bij de management-laag onder de bestuurder, bijv. de directeur vastgoed, een fit & proper-toets af te nemen.
 - De Aw legt onvoldoende relatie in de fit & proper-toets met het risicoprofiel van de corporatie. De Aw beschikt over veel data van de corporaties op grond waarvan de risico's van de corporatie gewogen kunnen worden.
 - De fit & proper-toets wordt ongeacht de eigenschappen van de kandidaat en van de corporatie toegepast zonder enige differentiatie.
 - Bij de toetsing wordt uiteraard ook bezien of er sprake is van onverenigbaarheid met zakelijke of persoonlijke belangen van de kandidaat, maar deze toets wordt soms zo rechtlijnig uitgelegd dat een kandidaat met een intensief bestuurlijk netwerk als te weinig onafhankelijk kan worden gezien en daarmee niet voldoet.
 - In menig gesprek is gevraagd waarom bij herbenoeming bij een goede performance van de corporatie en een goede staat van dienst van de kandidaat niet wordt volstaan met –zie de formulieren- een papieren toetsing à la de financiële sector. Dat maakt de procedure een stuk sneller, waarbij tevens bij herbenoeming de kwaliteit van de governance en de prestaties van de corporatie worden meegewogen.
 - Het spreekt voor zich dat bij een verscherpt Aw-toezichtarrangement ook scherper wordt getoetst bij benoeming en herbenoeming, maar een lichtere toets bij een goed intern toezicht en een goede performance van de corporatie gebeurt niet.
 - De fit & proper-toets wordt in de sector niet ervaren als een onderdeel van het integraal toezicht van de Aw.

- **Zienswijze van de Aw en de positie van kandidaten**
 - De kandidaat krijgt niet een positieve zienswijze, maar de Aw heeft geen redenen voor een negatieve zienswijze gevonden. Dit wordt ervaren als een merkwaardige formulering, te meer omdat de wet zegt “positieve zienswijze”. De kandidaat krijgt uitsluitend een toelichting van de Aw bij een dreigende “negatieve zienswijze”. Dit leidt in praktisch alle gevallen ertoe dat de betrokkene zich dan terugtrekt.
 - In de interviewronde wordt gewezen op een aantal slechte ervaringen - vooral in de beginperiode - met de Aw bij terugkoppeling van de zienswijze, waarbij soms slordig is opgetreden met adressering en email. Daarbij wordt ook de volgorde van de Aw om eerst de voorzitter van de Raad van Toezicht te informeren en daarna de betrokken kandidaat als onjuist ervaren. Men ervaart deze procesgang in een aantal gevallen in de communicatie als onvoldoende zorgvuldig.
 - Het ontbreken van een procedure voor bezwaar en beroep wordt gelet op mogelijke reputatieschade als een omissie beschouwd. In de huidige regelgeving is geen escalatieprocedure voorzien.

- **Hoe verder met de fit & proper-toets?**
 - De fit & proper-toets is in de interviews niet een omstreden instrument, maar uit de gespreksronde blijkt vooral dat een bijsturing van deze toets gewenst is als onderdeel van een meer integrale aanpak in het ILT/Aw-toezicht en opgenomen in de ontwikkeling naar meer verzakelijking en meer professionalisering in de governance van de sector.
 - Uit de gespreksronde blijkt tevens begrip voor de aanloopproblemen bij de Aw bij de start van de fit & proper-toets op basis van de nieuwe Woningwet in 2015. Het instrument bewijst volgens reacties uit de sector nu al zijn waarde, doordat herkenbaar is en het breed gedeeld wordt, dat bestuurders en commissarissen van corporaties meer kwaliteit moeten bieden en professioneler moeten opereren. In zoverre heeft de fit & proper-toets een voorafschaduwning in de werving en selectie door corporaties en als impuls voor bestuurders en toezichthouders niet te schromen om onderling elkaar de maat te nemen.
 - De bevindingen uit de interviewronde en de reacties uit de sector komen in hoofdlijnen ook overeen met conclusies uit een recente interne terugblik op de fit & proper-toets (maart 2016) vanuit de ILT-staf en de Aw, waarbij als belangrijke verbeterpunten zijn aangegeven:
 - Toetsingsgesprekken zijn minder nodig bij herbenoeming en bij een beschikbaar rapport over een assessment van de kandidaat op noodzakelijke kerncompetenties.
 - Met name voor “soft skills” als onafhankelijke oordeelsvorming, integriteit en attitude als toezichthouder kan, indien een assesment-rapport ontbreekt, een toetsingsgesprek nodig zijn.
 - In de communicatie moet de Aw actiever uitdragen dat men risicogericht gaat toetsen.
 - Het voeren van toetsingsgesprekken is een vaardigheid, waarover niet elke inspecteur beschikt.
 - De aanwezigheid van een psycholoog bij elk toetsingsgesprek is veelal niet nodig.
 - Betrek het resultaat van governance-audits van corporaties bij de fit & proper-toetsing.
 - Bij de dossiervorming is sprake van privacygevoelige informatie over kandidaten voor de f & p-toets, die beter beveiligd en beter opgeslagen moet worden.

5 Ter vergelijking: DNB/AFM-ervaringen tot dusverre

5.1 DNB+AFM-toetsing van bestuurders en commissarissen: algemeen

De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) hebben al enige jaren ervaring met de toetsing van bestuurders en commissarissen op betrouwbaarheid en geschiktheid. Deze vorm van toezicht uit de financiële sector is door de Aw als referentiekader gebruikt bij de invoering van de nieuwe Woningwet in 2015.

Op grond van de wetgeving over de financiële sector (Wet op het financieel toezicht/Wft, Pensioenwet, Wet toezicht trustkantoren, Wet financiële markten BES) toetsen de DNB en de AFM de betrouwbaarheid en de geschiktheid van beleidsbepalers. De DNB en de AFM hebben met de Beleidsregel geschiktheid aan de geschiktheidstoetsingen een nadere invulling gegeven. Voor financiële ondernemingen in de zin van de Wft geldt dat naast beleidsbepalers vanaf 1 juli 2012 ook leden van het intern toezicht, de commissarissen, betrouwbaar en geschikt moeten zijn. Deze uitbreiding van het bereik van deze toets is één van de lessen uit de financiële crisis, vanuit de opvatting dat geschikte beleidsbepalers (= bestuurders en – in voorkomende gevallen – het directe managementechelon onder de Raad van Bestuur) en geschikte commissarissen essentieel zijn voor een goed functionerende corporate governance.

De eisen aan beleidsbepalers en commissarissen van financiële ondernemingen zijn vertaald in een beleidsregel van DNB/AFM met een normenkader. Belangrijke uitgangspunten in deze beleidsregel zijn dat - naast betrouwbaarheid - geschiktheid een doorlopende eis is en dat de onderneming verantwoordelijk is voor het aanstellen van geschikte beleidsbepalers. Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag en de toets op deze competenties is de harde kern van de geschiktheidstoets.

In deze vorm van toezicht is een model van afspraken en taakverdeling tussen DNB, AFM en sinds kort de Europese Centrale Bank (ECB) ontwikkeld:

- Bij de betrouwbaarheidstoets neemt DNB het oordeel van AFM over en andersom.
- Bij de geschiktheidstoets:
 - Bij banken en verzekeringen zijn DNB en AFM allebei aan zet ("dubbele poortjes"), waarbij AFM kan aanschuiven bij DNB-toetsgesprekken.
 - Bij de verdere financiële instellingen is dit toezicht verdeeld conform de taakverdeling tussen DNB en AFM en is er geen onderlinge bemoeienis, met uitzondering van informatie-deling over de betrokken kandidaat.
 - De ECB is kaderstellend voor de toets bij benoemingen van *systeminstellingen*. Dit komt voort uit de Europese bankenunie. In Nederland betreft het 6 grote financiële instellingen.

De afspraken tussen DNB en AFM over samenwerking in het toezicht op de financiële sector zijn neergelegd in een convenant.

5.2 DNB-toetsing van bestuurders en commissarissen: in hoofdlijnen

De aantallen toetsingen van betrouwbaarheid en geschiktheid bij de DNB zijn veel groter dan bij Aw en DNB doet deze toets al veel langer. Overigens wordt inmiddels bij de grotere instellingen ook het directe managementechelon onder de Raad van Bestuur bij deze toetsing meegenomen.

Ter illustratie de volgende DNB-gegevens met aantallen toetsingen 2013-2015:

	2013	2014	2015
Banken	166	224	189
Verzekeraars	337	404	461
Overige Wft-instellingen	124	151	157
Pensioenfondsen	367	672	375
Betaalinstellingen	73	82	77
Trustkantoren	111	118	151
Overige (w.o. BES-stellingen)		86	23
Kredietinstellingen 2- echelon			271
Verzekeraars 2-e echelon			245
Totaal	1.178	1.737	1.949
Waarvan met positieve uitkomst	86%	90%	96%

Bij DNB worden deze toetsen uitgevoerd door het Expertisecentrum DNB met ca. 11 toetsers en 10 ondersteuners (bedrijfsanalisten en administratie) in FTE's. Het expertisecentrum werkt altijd samen met de toezichthouder op de specifieke instelling. Een toetsingsgesprek wordt ook gezamenlijk gedaan. De toetsers van het expertisecentrum coördineert, bereidt voor en rondt af. De procesgang bij deze toets is conform een indeling zoals door de Aw overgenomen met dien verstande dat bij het toezicht in de financiële sector bezwaar en beroep mogelijk is.

In 2015 is door de DNB op basis van de ervaringen bijgestuurd met als belangrijkste punten:

- o De toets van de ingediende formulieren en de desk-research voor verdere informatie over kandidaten vindt plaats op basis van een standaard-format en met een limitering in tijd, omdat de neiging ontstaat bij een analist en bij de toetsers om te blijven zoeken. Hier wordt een risico-gebaseerde afweging gemaakt door eerst een standaardbronnenonderzoek te doen met limitering van tijd en vervolgens alleen door te zoeken in die gevallen waar een toetsers en/of een analist een specifieke zoekvraag hebben gedefiniëerd.
- o De fase van aanvraag en vooronderzoek op grond van de toets van de ingediende formulieren en de desk-research wordt bij voorkeur binnen 2 weken na de levering van een compleet dossier afgerond. Het streven is om bij 75% van de kandidaten te volstaan met een papieren toets, waarbij de afspraak is dat een negatief besluit niet kan volgen uit een papieren toetsing. Hierop wordt door het management gestuurd.
- o De betrouwbaarheidstoets betreft bijna uitsluitend desk-research (formulieren, antecedenten, bronnenonderzoek). Een gesprek met een kandidaat in dit kader is een hoge uitzondering.
- o De resterende 25% van de kandidaten wordt uitgenodigd voor een toetsingsgesprek in het kader van de geschiktheidstoets. Dit gesprek wordt gevoerd op basis van het 4-ogen-principe. Er zit geen psycholoog bij deze gesprekken. Bij de opgeroepen kandidaten is in 2 à 3 % een vervolggesprek nodig. Bij dit vervolggesprek zit een hoger echelon van DNB bij het gesprek als escalatieniveau. Bij de samenstelling van het gespreksteam, zowel bij het eerste als het tweede gesprek, wordt op voldoende senioriteit gelet. Sinds kort is een geluidsopname van het gesprek mogelijk en de kandidaat kan zich laten vergezellen door bijv. een advocaat.
- o De DNB hanteert bij het toezicht op de instellingen - en ook bij deze toets - een indeling in risico's en toezichtklassen. Tevens wordt bij de weging van competenties en de toets op geschiktheid ook het collectief van het bestuur resp. van het intern toezicht in ogenschouw genomen. De indeling op risico's en toezichtklassen bepaalt ook de senioriteit die door DNB bij gesprekken wordt ingezet.
- o Bij het oordeel over een positief of negatief besluit wordt eerst telefonisch de kandidaat geïnformeerd en daarna de betrokken onderneming. Vervolgens wordt een voornemen tot besluit naar de onderneming gestuurd met een afschrift aan de kandidaat.
- o Bij een negatief besluit van DNB trekt bijna elke kandidaat zich vervolgens terug, met name om reputatieschade te vermijden. In dat geval ontvangt de kandidaat geen voornemen tot besluit, met als gevolg dat een rechtsgang niet meer mogelijk is. Een follow-up met indiening van bezwaar tegen een negatief besluit, daarna een eventuele rechtsgang en tenslotte beroep bij het CBB komt nauwelijks voor.

5.3 AFM-toetsing van bestuurders en commissarissen: in hoofdlijnen

De AFM toetst de betrouwbaarheid en geschiktheid van met name bestuurders en commissarissen van beleggingsondernemingen, beleggingsinstellingen, financiële dienstverleners, beleggings-maatschappijen, en gereguleerde markten. AFM treedt in bepaalde situaties op als adviseur van de Minister van Financiën, die uiteindelijk de beslissing neemt. Dat betreft de bestuurders van gereguleerde markten. De bestuurders of commissarissen van financiële instellingen binnen Caribisch Nederland worden op grond van de Wfm BES eveneens getoetst door de AFM.

Ter illustratie de omvang en aantallen van de toetsing door de AFM in 2014:

Type onderneming	Aantallen toetsingen	Aantallen afgekeurd of ingetrokken	% afgekeurd of ingetrokken
Beleggingsondernemingen	140	22	16
Beleggingsinstellingen	450	18	4
Financiële dienstverleners	845	28	3
Bemiddelen in opvorderbare gelden	63	1	2
Instellingen Wfm Bes	11	5	45
Gereguleerde markten en Centrale Tegenpartijen	7	1	16
Totaal	1516	75	5

Bij AFM zijn met de werkprocessen rondom deze toetsing naar schatting 8 à 10 FTE's gemoeid.

Bij de toets door AFM is een ordening langs twee lijnen zichtbaar:

- o *Rule based*-toetsing: met *rule based*-toetsing kan worden volstaan met een schriftelijk onderzoek en desk-research aan de hand van een aantal criteria, bijvoorbeeld bij de toets op betrouwbaarheid door raadpleging van bijvoorbeeld het OM en Belastingdienst op strafrechtelijke, financiële, fiscale en bestuursrechtelijke antecedenten. *Rule based*-toetsing kan ook bij geschiktheid worden toegepast, bijv. om bij financiële dienstverleners de werkervaring te toetsen. Een toetsingsgesprek is hierbij in de AFM-werkwijze niet nodig.
- o *Principle based*-toetsing: een toetsing van bepaalde principia en attitudes, bijv. integriteit, laat zich lastiger in een format voor desk research omzetten, omdat hierbij een meer open normen-systeem moet worden gevolgd. Bij deze "soft skills" is een toetsingsgesprek eerder aan de orde.

Bij AFM is de inschatting dat voor het totaal van de toetsingen in 5 tot 10% van de gevallen een toetsingsgesprek noodzakelijk is. Bij de samenstelling van de AFM-delegatie voor een dergelijk gesprek wordt qua zwaarte en senioriteit rekening gehouden met de omvang en complexiteit van de betrokken onderneming resp. de gevoeligheid van het dossier. De vorm van toetsing van bestuurders en commissarissen is bij AFM – ook gelet op het aantal personen dat getoetst moet worden - van oudsher gericht op desk research met toepassing van het 4-ogen-principe. In de beginperiode (2006/2007) van deze AFM-toetsing lag het percentage "ingetrokken/afgekeurd" veel hoger dan het huidige percentage, waarmee in die periode "het kaf van het koren is gescheiden". De daling van het percentage afgekeurd/ingetrokken doet vermoeden dat met deze toetsing ook een voorafschaduwing is bereikt in termen van betrouwbaarheid en kwaliteit. Vanaf 2012 wordt – mede in de samenwerking met DNB – het instrument van het toetsingsgesprek ingezet. Een kandidaat die niet door de AFM-toets komt, kan bezwaar aantekenen, maar daarvan wordt - à la de ervaringen bij DNB - weinig gebruik gemaakt. Veelal leidt dit tot een intrekking van de aanvraag, vermoedelijk om reputatieschade te voorkomen.

5.4 Doorlopend toezicht

In het geheel van het DNB+AFM-toezicht en daarmee ook bij de toets van bestuurders en commissarissen wordt risicogericht gewerkt. De eisen voor betrouwbaarheid en geschiktheid zijn in het DNB+AFM-toezicht niet beperkt tot het moment van (her)benoeming, maar zijn ook geïncorporeerd in het doorlopend toezicht. Indien daarbij een redelijke aanleiding is voor twijfel over de betrouwbaarheid en/of geschiktheid kan de DNB resp. AFM op dat moment besluiten tot een hertoetsing. Het starten van en de besluitvorming over een hertoetsing loopt via de Toezichtraad van DNB. De toets op betrouwbaarheid en geschiktheid is daarmee een instrument in het geheel van het toezicht door DNB resp. AFM.

6 Ontwikkelingen in intern toezicht en governance woningcorporaties

In het intern toezicht en de governance van de woningcorporaties is de afgelopen jaren een forse professionaliseringslag gemaakt. Deze tendens is waarneembaar in de uitbreiding en verdieping van de jaarverslaggeving om verantwoording over het functioneren van de corporatie af te leggen naar de overheid, externe belanghebbenden en de maatschappelijke omgeving. Daarbij is inmiddels bij veel corporaties zichtbaar dat het bestuur en het intern toezicht expliciet over het eigen functioneren rapporteren. Dit past ook in het streven naar een verbetering van de governance in deze sector.

In de Governancecode voor woningcorporaties zijn vanaf 2007 de regels voor goed bestuur en toezicht in de woningcorporaties opgenomen. Vanuit de sector is door Aedes en de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) de Governancecode in 2015 verdiept naar aanleiding van de nieuwe woningwet. In de Governancecode staan vijf principes centraal:

- o Leden van bestuur en Raad van Commissarissen (RvC) hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht van de corporaties;
- o Het bestuur en de RvC zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af;
- o Bestuur en RvC zijn geschikt voor hun taak;
- o Bestuur en RvC gaan in dialoog met belanghebbende partijen;
- o Bestuur en RvC beheersen de risico's verbonden aan de activiteiten van de corporatie.

Deze Governance-code is een belangrijk ijkpunt in de vierjaarlijkse visitatie die volgens de Woningwet verplicht is. Het visitatiestelsel komt voort uit een gezamenlijk initiatief van Aedes, VTW, Nederlandse Woonbond, rijksoverheid en VNG. Men heeft hiervoor de Stichting Visitatie Woningcorporaties Nederland (SVWN) opgericht met als taak een extern, onafhankelijk, onpartijdig en gezaghebbend visitatiestelsel te ontwikkelen. De SVWN is, als onafhankelijke instantie, verantwoordelijk voor het visitatiestelsel als geheel en ziet toe op de kwaliteit en de onafhankelijke uitvoering van visitaties. Door de SVWN is de visitatiemethodiek ontwikkeld die inzicht geeft in hoe corporaties maatschappelijk presteren. De beoordeling van de prestaties vindt plaats door de visitatiecommissie van een geaccrediteerd bureau, waarbij ook signalen van huurders, gemeenten en andere stakeholders van belang zijn. De visitatiecommissie beoordeelt ook de governance: de besturing, het (intern) toezicht en de (externe) legitimatie van een corporatie.

Met de toepassing van deze Governancecode is in samenhang met de vernieuwing van de Woningwet in 2015 in deze sector een aantal forse stappen gezet in de professionalisering en verzakelijking van de governance. In dit stelsel van *checks & balances* kan de fit & proper-toets bijdragen aan deze professionalisering en verzakelijking van de governance, mits het instrument zijn plaats heeft in dit geheel van deze checks & balances. Tegelijkertijd kan een verbetering van de governance van de corporaties leiden tot een meer proportionele toepassing van de fit & proper –toets. Dat vergt bij de toepassing van deze toets door de Aw een repertoire, waarin afhankelijk van de mate waarin bij de betrokken corporatie de governance op orde en van voldoende kwaliteit is, wordt bepaald in welke mate het instrument van de fit & proper-toets moet worden toegepast. In de conclusies en aanbevelingen zal dit verder aan de orde komen.

7 Conclusies op grond van deze evaluatie

7.1 Algemeen

De Aw heeft zich in 2015 niet voldoende kunnen voorbereiden op deze nieuwe taak om de fit & proper-toets zo snel en zo breed in de sector te moeten toepassen. Het is een goede keuze geweest om in die situatie op basis van een erkend voorbeeld van deze vorm van toezicht uit de financiële sector een start te maken. Voor de Aw is het een vorm van *learning by doing* geweest, waarbij men ver is gekomen gelet op de resultaten tot dusverre. Op basis van deze ervaringen en mede vanuit de ervaringen met dit toezichtinstrument in de financiële sector waaraan de Aw veel heeft ontleend, kan men nu vervolgstappen maken.

7.2 Huidig toetsingskader fit & proper-toets

Samenhang in instrumenten van toezicht woningcorporaties

In hoeverre voldoet de huidige fit & proper-toets aan de Aw-toezichtprincipes? De huidige toets is niet selectief en niet risicogericht en het normenkader voor deze toets is niet transparant. De procesgang, analyse en voorbereiding van gesprekken en de gespreksvoering zelf kan gelet op ervaringen van kandidaten in een aantal gevoerde toetsgesprekken verbeterd worden. Een samenhang van de fit & proper-toets met andere elementen van het toezicht, zoals de audit, is onvoldoende aanwijsbaar. De huidige toets is slechts een momentopname in het geheel van de governance van de corporatie. Hierbij speelt ook een rol dat er nog van onvoldoende integraal toezicht sprake is. Bovendien wordt de huidige omvang van de gehanteerde formulierenset als een opstelsom van extra administratieve lasten ervaren, waarbij de toelichting bij deze formulieren als onhelder wordt getypeerd. Met het toenemende beroep op Aw-capaciteit wordt de uitvoering van de fit- en proper-toets daarmee een stagnerend element in het proces van ontwikkeling van integraal toezicht.

Ontbreken van een toetsings- en beoordelingskader

Het ontbreekt op dit moment aan een toetsings- en beoordelingskader vanuit de Aw. Het is niet inzichtelijk wanneer een kandidaat voldoet aan gestelde eisen en welke normen daarbij gehanteerd worden, met het risico dat subjectieve elementen in de beoordeling sluipen. Bij de toets op betrouwbaarheid wordt niet à la DNB en AFM volstaan met desk-research op basis van een uitvoerig antecedentenonderzoek met raadpleging van OM, Belastingdienst, etc., maar kan bijvoorbeeld het beschikken over een uitvoerig bestuurlijk netwerk in het toetsingsgesprek als een minpunt voor de kandidaat uitwerken. Overigens komt het voor dat zelfs bij een commissaris die in de dagelijkse praktijk een vertrouwensfunctie bij de overheid bekleedt, deze toets nog geheel wordt uitgevoerd. Dit wordt in de hand gewerkt door het ontbreken van een inzichtelijke en heldere normstelling en een daarop gebaseerd beoordelingskader.

Fit & proper-toets als onderdeel van arrangement voor risicogericht toezicht

Bij de fit & proper-toets wordt nu geen onderscheid gemaakt naar grootte en/of complexiteit van de corporatie en ook niet naar risicoklasse. Of er sprake is van een corporatie met het karakter van een *systeeminstelling* of van een kleine corporatie met enkele honderden sociale huurwoningen maakt voor de toepassing van deze toets niet uit. Gelet op de Aw-toezichtprincipes, maar ook in termen van wat maatschappelijk prioritair is en tevens vanuit efficiency ligt de toepassing van risicogericht toezicht ook bij de fit & proper-toets voor de hand. Daarbij kan, indien de corporatie een goede performance heeft, ook een lichtere vorm van een fit & proper-toets volstaan.

Effect van meer professionalisering en ontwikkeling van governance corporaties

Menige corporatie heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de professionalisering van het interne toezicht en in een verbetering van de governance van de corporatie. In de wijze waarop de Aw de fit & proper-toets nu toepast is deze ontwikkeling niet gehonoreerd. Menige corporatie laat zich bij een wervings- en selectieprocedure begeleiden door een deskundig bureau, waarbij na de ontwikkeling van een goed profiel, een assessment en een uitvoerig selectieproces na enige maanden een naar het oordeel van de Raad van Toezicht geschikte kandidaat wordt voorgedragen. In de huidige aanpak kan de Aw dan nog steeds met een negatieve zienswijze komen. Wat zegt dat over het vertrouwen in de governance van de corporatie en in de kwaliteit van het ingeschakelde bureau? Doordat bij de huidige Aw-procedure onvoldoende rekening wordt gehouden met het door de corporatie gevolgde wervings- en selectieproces wordt deze toets door kandidaten en corporaties voor een deel ervaren als een herhaling van een procedure die al heeft plaatsgevonden.

Bezwaar- en escalatieprocedure als bescherming voor kandidaten

Het ontbreken van een bezwaar- en escalatieprocedure in de regelgeving wordt als een ommissie ervaren. Wanneer een overheidsorgaan namens de minister een uitspraak doet over de betrouwbaarheid en geschiktheid van een burger voor het bekleden van een positie van maatschappelijk belang, moet het voor een burger mogelijk zijn bij een negatief oordeel dit opnieuw door een andere instantie te kunnen laten toetsen. De afweging dat het de corporatie is die om een toets van de kandidaat vraagt en daarom voor de kandidaat zelf geen bezwaar of beroep mogelijk hoeft te zijn, is een manke redering. De kans op reputatieschade voor de betrokkene is groot met alle gevolgen van dien. Dit klemt te meer in een situatie waarin geen helderheid wordt ervaren over de normstelling die door de Aw bij deze toets wordt gehanteerd.

7.3 Differentiatie en maatwerk fit & proper

Differentiatie benoeming/herbenoeming

Differentiatie in het Aw-proces bij benoeming in het algemeen en bij herbenoeming in het bijzonder is onvoldoende herkenbaar. Dat bij een eerste benoeming van een kandidaat in de sector intensiever wordt getoetst, wordt als begrijpelijk gezien. Maar bij een herbenoeming van een bestuurder of commissaris met een goede staat van dienst, waarvan uit audits en visitaties helder is dat de betrokkene een goede bijdrage heeft geleverd in de bedrijfsvoering en governance van de corporatie, kan worden volstaan met een lichtere vorm van toetsing. De Aw heeft in feite de noodzakelijke informatie al beschikbaar om tot een afweging te kunnen komen aan de hand van een heldere normstelling en kan met een papieren toetsing volstaan. Een randvoorwaarde is daarbij een bundeling van deze Aw-informatie inclusief WSW-gegevens in een risicoprofiel met een dashboard, waarmee Aw-medewerkers inzicht krijgen in *the state of the art* van de corporatie.

Differentiatie in procesgang fit & proper-toets

Uit de voorbeelden van DNB en AFM wordt duidelijk, dat – mits goed beïnstroomd om tot een goed profiel van de corporatie en tot een voldoende zicht op betrouwbaarheid en geschiktheid van de kandidaat te komen – voor een groot deel van de kandidaten een schriftelijke toets en desk-research – ook bij een eerste benoeming – al voldoende kan zijn. Dat vergt uiteraard wel een helder kader in de vorm van een beleidsregel en van een normstelling, uniforme en intersubjectieve toepassing door de betrokken Aw-medewerkers en transparantie naar buiten over deze procesgang. Ook vraagt dit – zie ook DNB – dat door het management actief wordt gestuurd op lichtere vormen van toetsing.

Samenstelling Aw-team bij toetsgesprekken

Gebrek aan senioriteit en bestuurlijk gezag van de gesprekspartners in het Aw-team is een punt, dat in een aantal gesprekken over de fit & proper-toets is genoemd. Met name bij de gesprekken met de meer ervaren bestuurder resp. commissaris kan het van belang zijn om in het gespreksteam voldoende senioriteit en bestuurlijk gezag vertegenwoordigd te hebben.

7.4 Deze evaluatie voor Aw tussenstap als aanloop naar de evaluatie in 2017

Bijsturing huidige fit & proper-toets conform aanbevelingen

De bevindingen uit deze evaluatie zijn gebaseerd op minder dan een jaar toepassing in de praktijk door de Aw. Dat betekent dat in de aanbevelingen niet de vraag aan de orde is of een fit & proper-toets noodzakelijk is. Daarvoor is de periode te kort waarin dit instrument wordt toegepast, waarbij ook het belang wordt meegewogen dat de wetgever heeft bij dit instrument gelet op de recente financiële en bestuurlijke problemen in deze sector. De aanbevelingen gaan over maatvoering, inpassing in het Aw-toezicht en in de governance-ontwikkeling in de sector. Bovendien is in de gesprekken een behoorlijk begrip voor en acceptatie van de fit- en proper-toetsing gebleken.

Het instrument van de toets op betrouwbaarheid en geschiktheid *an sich* is in de sector niet omstreden en heeft een zinvolle rol in het bevorderen van het zelfreinigend vermogen van de sector. De aanbevelingen zijn als procesevaluatie bedoeld voor een tussentijdse bijsturing, waarbij ook lessen kunnen worden getrokken uit de ervaringen in de financiële sector.

Conform toezegging aan TK volgende stap in evaluatie in 2017

De minister van Wonen en Rijksdienst heeft in een Algemeen Overleg in de Tweede Kamer op 30 maart 2016 toegezegd eind 2017 met een evaluatie te komen van de fit & proper-toets. Deze tussentijdse evaluatie door ABDTOPConsult op verzoek van de Inspecteur-Generaal ILT kan als een eerste stap in dit evaluatieproces worden beschouwd om tot bijsturing van dit Aw-instrument te komen.

8 Aanbevelingen

De bevindingen en conclusies uit deze evaluatie leiden tot de volgende aanbevelingen:

8.1 Wees transparant en ontwerp een toetsings- en beoordelingskader

Het is voor corporaties en kandidaat-bestuurders en –commissarissen nu onvoldoende helder waarop bij de fit & proper-toets wordt getoetst. De beoordeling wordt tussen de Aw-medewerkers die bij een toets van een kandidaat zijn betrokken, onderling gedeeld en intercollegiaal getoetst, maar buiten deze kring is de wijze van toetsing en de normstelling niet transparant. Het voor-nemen binnen de Aw om dit toetsings – en beoordelingskader vast te leggen, verdient prioriteit.

Geadviseerd wordt om dit à la DNB/AFM in een gepubliceerde beleidsregel te verwoorden en ook intern moet voor alle betrokkenen het beoordelingskader in een gestandaardiseerde werkwijze zijn beslag krijgen. Dit geheel kan mede worden ontwikkeld op basis van de Aw-ervaring tot dusverre met de fit & proper-toets. Daarbij kan tevens worden onderzocht in hoeverre met een *rule based*-toets als desk-research binnen een beperkte tijdsperiode kan volstaan. In deze *rule based*-toets wordt naast de bulk van het betrouwbaarheidsonderzoek eveneens gescoord op criteria voor geschiktheid zoals werkervaring, scholing, resultaten uit assessment, staat van dienst van de kandidaat en referenties van de kandidaat om vervolgens te bepalen in hoeverre het noodzakelijk is om met de kandidaat een toetsingsgesprek te voeren. Daarbij wordt ook gekeken naar de performance van de corporatie (zie 8.2.) Daarmee zal het in de nog te voeren toetsingsgesprek-ken met name gaan om toetsing op geschiktheid.

Bij de formulering van de beleidsregel voor het toetsings- en beoordelingskader blijft uiteraard de opdracht aan de ILT/Aw uit de Woningwet 2015 over de toetsing van bestuurders en toezicht-houders bij benoeming en herbenoeming ongewijzigd, maar is vervolgens de vraag op welke wijze deze toets door de Aw kan worden ingericht.

8.2 Selectief en risicogericht fit & proper-toets toepassen

De huidige fit & proper-toets wordt voor alle corporaties en alle kandidaten, bij benoeming en herbenoeming, op dezelfde wijze toegepast. Er is geen link naar het risicoprofiel van de corporatie of met de staat van dienst van de betrokken bestuurder of commissaris. Daarmee staat de Aw-toepassing van de fit & proper-toets los van de toezichtprincipes die de Aw zegt te huldigen. Het ligt voor de hand om deze principia ook voor de fit & proper-toets te hanteren. Het is onomstreden in de gesprekken in het kader van deze evaluatie, dat een fit & proper-toets bij een corporatie met significante risico's intensiever plaats vindt in vergelijking met een corporatie zonder enig risico en met een bestuurder of commissaris die zijn sporen heeft verdiend, waarbij met een meer marginale toetsing kan worden volstaan. Op deze wijze wordt de performance van de corporatie een onderdeel van de *rule based*-toets.

Voor een fit & proper-toets als onderdeel van selectief en risicogericht toezicht is dan wel vereist dat intern prioriteit wordt gegeven aan de doorontwikkeling van *risk based*-analyse van corporaties op basis van integraal toezicht en weergegeven in een dashboard met een risicoprofiel. Corporaties met een goede performance vergen dan minder aandacht vanuit de externe toezichthouder, terwijl corporaties met risico's juist scherper en intensiever door de Aw gevolgd zullen worden.

8.3 Efficiency, differentiatie en minder toezichtlasten

De huidige AW-werkwijze bij de fit & proper-toets doet een groeiend beroep op de capaciteit van de Aw. Een selectievere toepassing van deze toets met een repertoire van toetsingsstappen van “licht” naar “zwaar” leidt tot een efficiëntere aanpak, waarbij “zwaar” overeenkomt met de huidige – en te verbeteren - werkwijze. Met een goede selectie van risico's bij corporaties en in het profiel van kandidaat-bestuurders en – commissarissen moet het mogelijk zijn à la het toezicht in de financiële sector een groeiend percentage toetsen te kunnen beperken tot een schriftelijk vooronderzoek van betrouwbaarheid, ervaring en staat van dienst van de voorgedragen kandidaten. De procedure van de f & p- toets kan daarmee ook worden ingekort. Deze differentiatie in aanpak kan op korte termijn al beginnen bij herbenoeming van onomstreden bestuurders en commissarissen bij qua performance goed-scorende corporaties en kan vervolgens worden uitgebreid met de verdere uitbouw van het risicogerichte toezicht.

Met het ontwerpen van een beoordelingskader en bijbehorende werkwijze (najaar 2016) kan de Aw vervolgens een stap zetten om binnen een jaar de zware toets te beperken tot een percentage van ongeveer 15 à 20 %. De start van deze aanpak kan plaats vinden vanaf begin 2017 na de afronding van het toetsings- en beoordelingskader. Daarvoor is ook nodig een expertisecentrum à la DNB in te richten als organisatorische voorziening (zie 8.7.), zoveel mogelijk werkend met risk-based analyses vanuit integraal toezicht en gebaseerd op het principe van proportionaliteit.

Geadviseerd wordt om in het Aw-repertoire met een gedifferentieerde toets tot een uitwerking te komen, waarbij informatie uit de wervings- en selectiestappen van de woningcorporatie wordt meegewogen. Indien bij het assessment door een bureau van voldoende kwaliteit de competenties uit de geschiktheidsmatrix zijn getoetst, is een herhaalde toets door de Aw overbodig. Daarbij wordt de Aw ook geadviseerd om in overleg met de sector te bezien of de opstelling van een lijst met gecertificeerde bureaus voor werving en selectie inclusief assessment mogelijk is.

Differentiatie in de toets tussen grote en complexe corporaties vs. kleinere corporaties met een homogene voorraad van sociale huurwoningen ligt ook voor de hand. Bij grote corporaties die op *systeem*-niveau voor de sector van groot belang zijn, is het vanzelfsprekend dat de fit & proper-aanpak diepgaander is. Bij grote en complexe corporaties verdient het aanbeveling om het bereik van de f&p-toets naar het echelon onder de bestuurder, bijv. de directeur vastgoed, uit te breiden.

8.4 Inpassing van fit & proper-toets in het toezichtarrangement en – instrumentarium

De huidige f&p-toets staat nu nog teveel los van het verdere toezichtinstrumentarium van de Aw. Indien deze toets wordt ingepast in het doorlopende Aw-toezicht op de corporaties kan het instrument meer betekenis krijgen. Bijvoorbeeld bij de audits op de governance van de corporatie zal de geschiktheid van de zittende bestuurders en commissarissen van groot belang zijn.

Indien, zoals bijv. in het DNB- of AFM-toezicht, in het reguliere toezicht *een redelijke aanleiding* wordt geconstateerd voor twijfel over de betrouwbaarheid en/of de geschiktheid van de bestuurder of commissaris, moet een hertoetsing voor de Aw op dat moment mogelijk zijn.

Daarmee wordt toetsing van fit & proper minder een momentopname, zoals nu het geval is, maar wordt het in voorkomende gevallen een regulier toezichtinstrument. Overigens moet deze redelijke aanleiding strikt voortkomen uit alsnog gerezen twijfel over de betrouwbaarheid en/of geschiktheid van de bestuurder of commissaris en niet vanwege een verschil van mening tussen de Aw als extern toezichthouder en de corporatie over het beleid van de corporatie.

8.5 Stimuleer professionalisering in de governance van corporatie en intern toezicht

In de sector zijn sinds enige jaren in de interne governance van menige woningcorporatie grote stappen gezet in termen van professionalisering en kwaliteit. Dat was gelet op de resultaten van de TK-enquete over deze sector en de aanleiding voor de herziening van de Woningwet ook nodig. Met deze professionalisering wordt in de interne governance een aantal vraagstukken voor een betere besturing van de sector opgelost, waarmee ook in de toetsing van de bestuurders en commissarissen meer rekening kan worden gehouden.

De Aw wordt geadviseerd om dit proces ook te stimuleren door bijv. in de toets op governance de zelfevaluatie van bestuurders en van interne toezichthouders op grond van de competenties uit de geschiktheidsmatrix mee te nemen. Reden temeer om binnen de Aw het integraal toezicht verder te ontwikkelen en te vervolmaken.

Indien een corporatie in de jaarstukken de zelfevaluatie opneemt en van een extern oordeel wil laten voorzien, krijgt de toets van de kwaliteit van bestuur en intern toezicht meer gewicht en kan de Aw zijn aandacht meer richten op corporaties waarin deze professionalisering nog te weinig is ontwikkeld. Geadviseerd wordt om met de sector afspraken te maken over de wijze waarop met een sectorspecifieke aanpassing van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving deze aanpak expliciet een plek te geven in de verantwoording van de corporatie (zie ook 8.8.).

De Aw kan deze informatie bij audits gebruiken, waarbij de f & p-toets het huidige karakter van momentopname verliest en de corporatie prikkelt om zich continu van deze noodzakelijke competenties bewust te zijn. Ook kan de Aw zich ervan overtuigen of en in hoeverre bestuurders en commissarissen zich laten bijscholen om hun functie goed te blijven uitvoeren.

8.6 Bescherming en bejegening van kandidaten

Het verdient aanbeveling dat in het wettelijk kader voor de fit & proper-toets een procedure voor beroep en bezwaar wordt opgenomen. Bestuursrechtelijk is het ontbreken van een dergelijke bescherming van de kandidaat niet goed uit te leggen. De Aw heeft namens de Minister een oordeel over een kandidaat en het is voor de betrokkene niet mogelijk zich te verweren tegen mogelijke reputatieschade. Dit past niet in de verhouding tussen staat en burger.

Daarnaast verdient het aanbeveling voor de Aw om een aantal stappen te zetten in de bejegening van kandidaten. Uit gesprekken in het kader van deze evaluatie komen signalen dat in de bericht-geving naar kandidaten en corporaties over het resultaat van de toets niet altijd even zorgvuldig wordt omgegaan. Dit vergt binnen de Aw vanuit het in te richten expertisecentrum meer aandacht voor procesbewaking.

Verder wordt in overweging gegeven om de senioriteit en het bestuurlijk gezag in de Aw-delegatie van toetsgesprekken in voorkomende gevallen te verhogen door een pool van ervaren oud-bestuurders en/of ex-commissarissen te creëren, die bij deze gesprekken in combinatie met een ervaren medewerker van de Aw uit het expertisecentrum ingezet kunnen worden. En tevens daarbij het gesprek meer het karakter van intervisie te geven, wat dan meer als een vorm van intercollegiale toetsing kan worden ervaren. Overigens zal een dergelijk gesprek – waar nodig – stevig en niet minder scherp zijn.

Aan kandidaten kan als optie worden gegeven om van het gesprek een geluidsopname te laten maken en zich bij het toetsingsgesprek te laten vergezellen, bijvoorbeeld door een advocaat. ABDTOPConsult adviseert niet om deze optie als algemene gedragslijn voor toetsingsgesprekken te hanteren, maar deze procedure te hanteren als dit uitdrukkelijk wordt gewenst.

8.7 Organisatorische voorziening bij Aw

Het uitvoeren van een fit & proper-toets vergt zijn eigen competenties bij de betrokken Aw-medewerkers. Inmiddels heeft een aantal medewerkers uit de betrokken Aw-vakgroep de nodige ervaringen opgedaan. Deze ervaringen kunnen worden gebruikt bij de ontwikkeling van een toetsings- en beoordelingskader en de bijbehorende werkwijze voor de f & p-toets en kunnen vanaf begin 2017 organisatorisch gebundeld worden in een intern expertisecentrum.

In dit expertisecentrum wordt naar analogie van de DNB de Aw-expertise geconcentreerd voor de analyse en desk-research voor de “papieren” toetsing van kandidaten op betrouwbaarheid en geschiktheid, de voorbereiding gedaan voor de toetsingsgesprekken, voor zover noodzakelijk, en wordt de samenstelling bepaald van het Aw-team voor de toetsingsgesprekken.

Bij deze samenstelling wordt gewerkt met het 4-ogen-principe, waarbij voldoende senioriteit en bestuurlijk gezag de aandacht heeft. Daarvoor kan men ook een beroep doen op een “pool” van voormalige bestuurders en commissarissen met voldoende bestuurlijk gezag in de sector.

Met dit expertisecentrum wordt ook beoogd om intern de kwaliteit van het f & p-proces en het goed verlopen van het f & p-proces te borgen.

Qua omvang van het expertisecentrum moet men denken – zie ook de ervaringen bij DNB en AFM – aan ongeveer 7 FTE's, er van uitgaande dat niet meer dan 15 à 20 % van de kandidaten voor een gesprek zal worden uitgenodigd. De vrijvallende capaciteit kan dan weer worden ingezet bij de benodigde ontwikkeling en uitvoering van het integraal toezicht.

Dit expertisecentrum kan beschikken over een informatiesysteem, waarbij privacygevoelige informatie van (kandidaat-) bestuurders of commissarissen goed is beschermd en slechts toegankelijk is voor Aw-medewerkers die hiervoor specifiek geautoriseerd zijn.

Pakweg de helft van dit expertisecentrum zal als analist bezig zijn met toetsing van aangeleverde schriftelijke informatie, het verrichten van betrouwbaarheidsonderzoek op basis van een afgesproken format en tijdsbestek, het checken van de werkervaring, de scholingsgegevens en staat van dienst van kandidaten, het raadplegen van het risicoprofiel, de governance-audits en de visitatierapporten van de betrokken corporaties.

De andere helft van dit centrum is getraind en gespecialiseerd in het voeren van de toetsgesprekken, zorgt mede voor de afstemming met de andere onderdelen van het integrale Aw-toezicht op de betrokken corporaties en communiceert met discretie over het resultaat van de fit & proper-toets met de kandidaat en vervolgens met de RvT-voorzitter van de corporatie.

8.8 Facilitering vanuit het departement en de sector

Met een gezamenlijk initiatief van departement, Aedes en VTW kan ook vanuit de sector de toets op betrouwbaarheid en geschiktheid van bestuurders en commissarissen gefaciliteerd worden. Daarbij kan ook worden bezien op welke wijze dit ondersteund kan worden met aanpassing van wet- en regelgeving.

De volgende stappen worden geadviseerd:

- o De VTW heeft in combinatie met scholingsactiviteiten voor interne toezichthouders een punten-stelsel ontwikkeld, waaraan is te ontleen op welke wijze de commissaris invulling heeft gegeven aan de verplichting om blijven voldoen aan de eisen van geschiktheid. Dit puntenstelsel kan bij de hertoetsing van interne toezichthouders worden betrokken.

- Bij beschikbare assessment-rapporten van kandidaten kan de Aw een aantal stappen gebruiken bij de fit & proper-toets , mits uiteraard in dit assessment op een adequate wijze de juiste competenties zijn getoetst. In overleg met de sector kan een mechanisme worden afgesproken om bureaus voor werving, selectie en assessment van voldoende kwaliteit hiervoor beschikbaar te krijgen. Voor de visitatie van corporaties heeft men via de SVWN een accreditatieprocedure ontwikkeld om hiervoor bureaus van voldoende kwaliteit te kunnen krijgen. Geadviseerd wordt om via deze stichting een systeem van certificering te ontwikkelen voor bureaus die corporaties kunnen inschakelen bij werving, selectie en assessment van bestuurders en commissarissen.
- In overleg met de sector afspraken te maken over de wijze waarop met een sectorspecifieke aanpassing van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving de zelfevaluatie van bestuurders en commissarissen expliciet een plek te geven in de verantwoording van de corporatie.
- Bestuurders en commissarissen van corporaties worden – mits een f & p-toets van de Aw met een positieve zienswijze – opgenomen in een landelijk register. Geadviseerd wordt, dat het initiatief hiervoor vanuit Aedes en VTW komt en de ontwikkeling van dit register vanuit het departement te ondersteunen.

Bijlagen

Bijlage 1: Competenties voor geschiktheid bestuur en RvT woningcorporatie

In bijlage 1 van het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2015 is de volgende beschrijving opgenomen van competenties ter bepaling van de geschiktheid voor bestuurders of leden van de Raad van Toezicht:

1. Bestuurders

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 toezichthouders.

Besluitvaardig

Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen. Onderneemt acties of legt zich vast door het uitspreken van zijn/haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes. Is in staat om oplossingen te bieden.

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.

Leiderschap

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan een organisatie. Stimuleert, motiveert en ontwikkelt medewerkers en borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan leveren. Staat open en biedt ruimte voor kritische discussie en feedback. Zorgt voor een goed draagvlak. Toont leiderschap met moed, ook in kritieke situaties. Investeert in een professionele relatie met en legt tijdig verantwoording af aan de raad van toezicht.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. 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 en zet zo nodig de vereiste organisatorische veranderingen in gang. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Overtuigingskracht

Kan met overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten. Houdt vast aan zijn/haar (professionele) principes, ondanks druk van anderen.

Resultaat- en 'klant'gericht

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan organisatiedoelstellingen. Stelt op effectieve wijze kansen, doelen en prioriteiten vast. Is daarbij gericht op het leveren en waar nodig verbeteren van kwaliteit, die aansluit op de wensen en behoeften van huurders, woningzoekenden en andere belanghouders. Geeft benodigde acties, tijd en middelen aan om de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Samenwerkingsvermogen

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. 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. Weet intern en extern mensen aan zich te binden en draagvlak te creëren voor zijn/haar handelen.

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 beheermaatregelen.

Zelfreflectie

Kan goed naar zichzelf kijken: reflecteert op (en leert van) zijn/haar persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bouwt deze reflectie op een natuurlijke wijze in het handelen in en stimuleert dit binnen de organisatie.

2. Commissarissen

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 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 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 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 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 beheermaatregelen.

Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de raad van toezicht 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.

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.

Bijlage 2: Regelgeving toets betrouwbaarheid

Bijlage 2 van het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting geeft de volgende beschrijving van punten waarop getoetst moet worden bij de betrouwbaarheid van leden of kandidaat-leden van het bestuur of RvT van de woningcorporatie:

1. Strafrechtelijke antecedenten

Veroordelingen

Bij vonnis is betrokkene onherroepelijk veroordeeld voor een poging tot, voorbereiding van, doen plegen van, uitlokking van, medeplegen van, medeplichtigheid aan of plegen van:

- o het in of vanuit Nederland, beschikkende over voorwetenschap, verrichten of bewerkstelligen van transacties in bepaalde effecten (artikelen 5:53 en 5:56 van de Wet op het financieel toezicht (Wft));
- o het doorgeven van voorwetenschap als bedoeld in artikelen 5:53 en 5:56 van de Wft of de nadrukkelijke aanbeveling bepaalde transacties te doen zonder daarbij de voorwetenschap door te geven (artikel 5:57 van de Wft);
- o deelneming aan een criminele of terroristische organisatie (artikelen 140 tot en met 140a van het Wetboek van Strafrecht (WvSr));
- o valsheid in geschrifte (artikel 225 van het WvSr);
- o het opzettelijk verstrekken van onware gegevens (artikel 227a van het WvSr);
- o het opzettelijk nalaten tijdig verplichte gegevens te verstrekken (artikel 227b van het WvSr);
- o diefstal onder verzwarende omstandigheden (artikelen 311 en 312 van het WvSr);
- o verduistering (artikelen 321 tot en met 323 van het WvSr);
- o benadeling van schuldeisers of rechthebbenden (artikelen 340 tot en met 348 van het WvSr);
- o opzetheling (artikel 416 van het WvSr);
- o witwassen (artikelen 420bis tot en met 420ter van het WvSr), of
- o overtreding van een bepaling uit de financiële toezichtswetgeving, als misdrijf strafbaar gesteld in artikel 2 juncto 6 van de Wet op de economische delicten en waarvoor betrokkene is veroordeeld tot een onvoorwaardelijke gevangenisstraf of een geldboete van ten minste de vierde categorie.

2. Overige strafrechtelijke antecedenten

2.1 Veroordelingen

Bij vonnis is betrokkene onherroepelijk veroordeeld voor een poging tot, voorbereiding van, doen plegen van, uitlokken van, medeplegen van, medeplichtigheid aan of plegen van:

Wetboek van Strafrecht:

- o misdrijven tegen de openbare orde (artikelen 131 tot en met 151a);
- o misdrijven waardoor de algemene veiligheid van personen of goederen wordt in gevaar gebracht (artikelen 157 tot en met 175);
- o misdrijven tegen het openbaar gezag (artikelen 177 tot en met 207a);
- o valsheid in muntspeciën en munt- en bankbiljetten (artikelen 208 tot en met 215);
- o valsheid in zegels en merken en valsheid met geschriften, gegevens en biometrische kenmerken (artikelen 216 tot en met 235);
- o misdrijven tegen de zeden (artikelen 242 tot en met 250, 250ter);
- o bedreiging met geweld of misdrijf (artikel 285);
- o geweldsmisdrijven tegen het leven gericht (artikelen 287 tot en met 294);
- o mishandeling (artikelen 300 tot en met 306);
- o dood of lichamelijk letsel door schuld (artikelen 307 tot en met 309);
- o diefstal (artikel 310);
- o diefstal onder verzwarende omstandigheden (artikel 311);

- o diefstal met geweld of bedreiging (artikel 312);
- o afpersing en afdreiging (artikel 317 en 318);
- o verduistering (artikelen 321 tot en met 323);
- o bedrog (artikelen 326 tot en met 337);
- o benadeling van schuldeisers of rechthebbenden (artikelen 340 tot en met 348);
- o vernieling of beschadiging (artikelen 350 tot en met 354);
- o ambtsmisdrijven (artikelen 355 tot en met 380);
- o opzetheling, gewoonteheling of schuldheiling (artikelen 416 tot en met 417bis);
- o witwassen (artikelen 420bis tot en met 420quinquies);
- o het misdrijf van het onbevoegd voeren van titels en het opgeven van een valse naam (artikel 435);
- o het misdrijf van het onbevoegd indruk wekken van officiële steun (artikel 435b);
- o het misdrijf van het eigenmachtig handelen waarvoor de medewerking van de bewindvoerder is vereist tijdens surséance van betaling (artikel 442);
- o het misdrijf van het verstrekken van onware gegevens (artikel 447c), of
- o het misdrijf van het schenden van de verplichting gegevens te verstrekken (artikel 447d).

Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR):

- o misdrijven op grond van de fiscale wetgeving (artikelen 68 en 69).

Opiumwet:

- o het met opzet smokkelen, bereiden, verkopen, afleveren, aanwezig hebben, etc. van harddrugs (artikel 2, eerste lid), of
- o het met opzet smokkelen, bereiden, verkopen, afleveren, aanwezig hebben en vervaardigen softdrugs (artikel 3, eerste lid).
- o het stellen van voorbereidingshandelingen met betrekking tot bereiden, verkopen, afleveren etc. en smokkelen van harddrugs (artikel 10a, eerste lid).

Wet op de economische delicten (WED):

- o door de WED strafbaar gestelde gedragingen, met name verbodsbepalingen uit de financiële toezichtswetgeving en overtreding van de artikelen 2, 3, eerste lid, 4, eerste lid, 5, eerste en derde lid, 8, 16, tweede lid, 23, eerste en tweede lid, 33 en 34 van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme.

Wet wapens en munitie:

- o het misdrijf van het zonder erkenning een wapen of munitie te vervaardigen, te transformeren of in de uitoefening van een bedrijf uit te wisselen, te verhuren of anderszins ter beschikking te stellen, te herstellen, te beproeven of te verhandelen (artikel 9, eerste lid), of een wapen van categorie I te vervaardigen, te transformeren, voor derden te herstellen, over te dragen, voorhanden te hebben, te dragen, te vervoeren, te doen binnenkomen of te doen uitgaan (artikel 13, eerste lid);
- o het misdrijf van het zonder consent een wapen of munitie van de categorieën II en III te doen binnenkomen of te doen uitgaan, alsmede om de bij binnenkomst aangegeven bestemming van zulke wapens of munitie zonder consent te wijzigen (artikel 14, eerste lid);
- o het misdrijf van het zonder vergunning of verlof vervoeren bepaalde wapens of munitie (artikel 22, eerste lid);
- o het misdrijf van het voorhanden hebben van bepaalde wapens of munitie (artikel 26, eerste lid), of
- o het misdrijf van het overdragen van bepaalde wapens of munitie (artikel 31, eerste lid).

Wegenverkeerswet 1994:

- o dood of letsel door schuld (artikel 6);
- o doorrijden na ongeval (artikel 7);
- o het rijden onder invloed (artikel 8);
- o het besturen van een motorvoertuig ontzegging (artikel 9);

- o joyriding (artikel 11), of
- o het medewerking weigeren aan onderzoek (artikel 163).

Invorderingswet 1990

- o misdrijven op grond van de fiscale wetgeving (artikelen 64 en 65).

Buitenlandse strafbepalingen

Onder veroordelingen worden ook verstaan veroordelingen in het buitenland wegens overtreding van een of meer in het buitenland geldende strafbepalingen, vergelijkbaar met de hierboven genoemde.

2.2. Transacties

Betrokkene heeft een transactie als bedoeld in artikel 74 van het WvSr of artikel 76 van de AWR gedaan ter zake van een of meer van de hiervoor onder 2.1 genoemde strafbare feiten. Onder transacties wordt ook verstaan een daarmee vergelijkbare overeenkomst met betrekking tot niet-vervolgung ter zake van met de hiervoor bedoelde vergelijkbare strafbare feiten in het buitenland, gesloten met de daartoe bevoegde autoriteiten.

2.3. (Voorwaardelijk) sepot, vrijspraak of ontslag van rechtsvervolgung

Betrokkene wordt voor een of meer van de hiervoor onder 2.1 genoemde strafbare feiten niet of niet verder vervolgd of voorwaardelijk niet of niet verder vervolgd, of is vrijgesproken of ontslagen van rechtsvervolgung. Onder al dan niet voorwaardelijk sepot, niet verdere vervolgung, vrijspraak of ontslag van rechtsvervolgung worden ook verstaan soortgelijke uitspraken en maatregelen in het buitenland ter zake van overtreding van een of meer daar geldende strafbepalingen vergelijkbaar met de hiervoor genoemde.

2.4. Andere feiten of omstandigheden

Andere feiten of omstandigheden die redelijkerwijs voor de Minister/toezichthouder van belang kunnen zijn voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van betrokkene, zoals blijkend uit door tot de opsporing van strafbare feiten bevoegde ambtenaren opgemaakte processen-verbaal of rapporten die erop wijzen dat betrokkene betrokken is (geweest) bij een of meer van de onder 2.1 genoemde strafbare feiten. Onder processen-verbaal of rapporten wordt ook verstaan soortgelijke documenten met gelijke bewijskracht, opgemaakt door tot de opsporing van strafbare feiten bevoegde ambtenaren in het buitenland ter zake van daar geldende strafbepalingen, vergelijkbaar met de onder 2.1 genoemde.

3. Financiële antecedenten

3.1 Persoonlijk

- o betrokkene heeft belangrijke persoonlijke financiële problemen gehad en deze hebben tot juridische, invorderings- of incassoprocedures geleid;
- o ten aanzien van betrokkene is surséance van betaling, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
- o betrokkene is thans in Nederland of elders verwickeld in één of meer juridische procedures naar aanleiding van persoonlijke financiële problemen, dan wel verwacht daarin betrokken te raken; of
- o de persoonlijke financiële verplichtingen van betrokkene staan naar algemene maatstaven niet in een gezonde verhouding tot diens inkomsten of vermogen.

3.2 Zakelijk

- o de huidige of één van de voormalige werkgever(s) van betrokkene of enige vennootschap of rechtspersoon, waarbij betrokkene een functie bekleedt of bekleedde als bestuurder of commissaris, of anderszins (mede) verantwoordelijk is of was voor het beleid, heeft belangrijke financiële problemen gehad en deze hebben tot juridische procedures in Nederland of elders geleid;
- o met betrekking tot de huidige of één van de voormalige werkgevers of enige vennootschap of rechtspersoon, waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins (mede) verantwoordelijk is of

was voor het beleid, is surséance van betaling of faillissement aangevraagd of uitgesproken; of

- o betrokkene is veroordeeld tot voldoen van openstaande schulden wegens aansprakelijkheid voor het faillissement van een vennootschap of rechtspersoon op grond van de toepasselijke bepalingen van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (artikelen 50a, 138, 149, 248, 259 en 300a).

3.3 Andere feiten of omstandigheden

Andere feiten of omstandigheden die wijzen op betrokkenheid van betrokkene bij één of meer financiële gedragingen, voor zover die redelijkerwijs voor de Minister/toezichthouder van belang kunnen zijn voor de beoordeling van diens betrouwbaarheid.

4. Toezichtantecedenten

4.1 Toezichtantecedenten

- o het onjuist of onvolledig verstrekken van gegevens aan een toezichthouder;
- o betrokkene of een vennootschap of rechtspersoon waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins (mede)verantwoordelijk is of was voor het beleid, is een toelating, vergunning of ontheffing geweigerd door een toezichthouder;
- o een aan betrokkene of een vennootschap of rechtspersoon waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins (mede)verantwoordelijk is of was voor het beleid, verleende toelating, vergunning of ontheffing is ingetrokken door een toezichthouder;
- o betrokkene, of zijn huidige of één van zijn voormalige werkgevers of een vennootschap of rechtspersoon, waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins (mede-)verantwoordelijk is of was voor het beleid, is in conflict geweest met een toezichthouder en dit conflict heeft geleid tot enige maatregel jegens betrokkene dan wel jegens de vennootschap of rechtspersoon waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins verantwoordelijk is of was voor het beleid;
- o aan betrokkene of aan een vennootschap of rechtspersoon waarbij betrokkene een functie als bestuurder of commissaris bekleedt of bekleedde, of anderszins (mede)verantwoordelijk is of was voor het beleid, een verklaring door de Minister van Justitie of de Minister van Veiligheid en Justitie ter zake van de oprichting van dan wel van de wijziging van de statuten van een vennootschap is geweigerd op gronden genoemd in de artikelen 68 lid 2, 179 lid 2, 125 lid 2, onderscheidenlijk 235 lid 2, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

4.2 Andere feiten of omstandigheden

Andere feiten of omstandigheden die wijzen op betrokkenheid van betrokkene bij één of meer gedragingen ter zake waarvan in Nederlandse of buitenlandse toezichtwetgeving regels zijn gesteld, welke gedraging of gedragingen die redelijkerwijs voor de Minister/toezichthouder van belang kunnen zijn voor de beoordeling van diens betrouwbaarheid.

5. Fiscaal bestuursrechtelijke antecedenten

5.1 Persoonlijk

Aan betrokkene is op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen een vergrijpboete opgelegd voor één of meer van de hieronder genoemde strafbare feiten:

- o het is aan opzet van de belastingplichtige te wijten dat in een verzoek om het vaststellen of in een verzoek om herziening van een voorlopige aanslag onjuiste of onvolledige gegevens of inlichtingen zijn verstrekt (artikel 67cc);
- o het is aan opzet van de belastingplichtige te wijten dat de aangifte niet, dan wel onjuist of onvolledig is gedaan (artikel 67d);
- o het is aan opzet of grove schuld van de belastingplichtige te wijten dat de aanslag tot een te laag bedrag is vastgesteld of anderszins te weinig belasting is geheven (artikel 67e);

- o het is aan opzet of grove schuld van de belastingplichtige of de inhoudingsplichtige te wijten dat de opgelegde verplichting niet, gedeeltelijk niet, dan wel niet binnen de termijn is betaald (artikel 67f), of
- o het is aan opzet of grove schuld van de belastingplichtige of de inhoudingsplichtige te wijten dat de opgelegde verplichting om tijdig eigener beweging onjuistheden of onvolledigheden in voor de belastingheffing van belang zijnde gegevens en inlichtingen aan de inspecteur te melden, niet is nagekomen (artikel 10a).

5.2 Zakelijk

Aan de huidige of één van de voormalige werkgevers of enige vennootschap of rechtspersoon, waarbij betrokkene een functie bekleedt of bekleedde als bestuurder of commissaris, of anderszins (mede)verantwoordelijk is of was voor het beleid, is op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen een vergrijpboete opgelegd voor één of meer van de hieronder genoemde strafbare feiten:

- o opzettelijk een onjuiste of onvolledige belastingaangifte doen (artikel 67d);
- o het is aan opzet of grove schuld van de belastingplichtige te wijten dat een belastingaanslag tot een te laag bedrag is vastgesteld of anderszins te weinig belasting is geheven (artikel 67e), of
- o het is aan opzet of grove schuld van de belastingplichtige of inhoudingsplichtige te wijten is dat belasting niet, gedeeltelijk niet, dan wel niet binnen de termijn is betaald (artikel 67f).

5.3 Andere feiten of omstandigheden

Andere feiten of omstandigheden die wijzen op betrokkenheid van betrokkene bij één of meer gedragingen op fiscaal gebied die redelijkerwijs voor de Minister/toezichthouder van belang kunnen zijn voor de beoordeling van diens betrouwbaarheid.

6. Overige antecedenten

- o betrokkene is onderworpen of onderworpen geweest aan een procedure tot het treffen van tuchtrechtelijke, disciplinaire of andere vergelijkbare maatregelen door of vanwege een organisatie van zijn beroepsgenoten, in casu Aedes vereniging van woningcorporaties of de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties, VTW en deze procedure heeft jegens betrokkene tot maatregelen geleid, of
- o betrokkene is betrokken of betrokken geweest bij enig conflict met zijn huidige dan wel een vorige werkgever aangaande de correcte vervulling van zijn functie of naleving van gedragsnormen in verband met die taakvervulling en dit conflict heeft geleid tot het opleggen van een arbeidsrechtelijke sanctie aan betrokkene (zoals in de vorm van een waarschuwing, berisping, schorsing of ontslag).

Bijlage 3: Gesprekspartners interviewronde ABDTOPConsult

ILT/Aw

- Kees van Nieuwamerongen (Directeur Aw)
- Stefanie Spekreijse (Manager Aw)
- Anja Verdiesen-Wolthuis (Coördinerend Specialistisch Inspecteur Aw)
- Rob van Dorp (Coördinerend/Specialistisch Adviseur ILT)
- Reinder Auwema (Senior Inspecteur Aw)
- Emelie van den Biesen (Senior Inspecteur Aw)
- Jos Broods (Senior Inspecteur Aw)
- Michel Burger (Senior Inspecteur Aw)
- Rachel Dijkhorst-Noij (Inspecteur Aw)
- Hellen van Leeuwen-Rijnja (Senior Inspecteur Aw)
- Theo van Nieuwenhuizen (Coördinerend Specialistisch Inspecteur Aw)
- Jordi Vermaas (Senior Inspecteur Aw)
- Annemarie ter Weijden (Senior Inspecteur Aw)

Sectororganisaties

- Marc Calon (Voorzitter Aedes)
- Albert Kerssies (Directeur VTW)
- Hans Geurts (Beleidsmedewerker public affairs en communicatie VTW)

BZK/W en R

- Erik-Jan van Kempen (Directeur Woningmarkt)
- Roger Planje (Clustermanager Directie Woningmarkt)
- Berna van Hagen (Beleidsadviseur Directie Woningmarkt)
- Edwin Kools (Senior coördinerend beleidsmedewerker Directie Woningmarkt)

DNB/AFM

- Frank Elderson (Directie De Nederlandsche Bank)
- Petra Hielkema (DNB Afdelingshoofd Expertisecentrum Toetsingen)
- Noraly Meijers (DNB Expertisecentrum Toetsingen)
- Maaïke Been (Autoriteit Financiële Markten)
- Elisabeth Bootsma (Autoriteit Financiële Markten)
- Annetje Ottow (Voorzitter Evaluatiecommissie DNB/AFM-toetsingsproces)

Bestuurders/toezichthouders corporaties c.q. ervaringsdeskundigen f & p-toets

- Ellen Bal (Voorzitter RvC Ressort Wonen Rozenburg)
- Jamal Elghoul (Commissaris Vivare Arnhem)
- Imke Frijters (Commissaris Woonvisie Ridderkerk, Commissaris GroenWest Woerden)
- Corina Heij (RvT Woningbouwvereniging Reeuwijk)
- Daphne Pieters (Bestuurder Wonen Midden-Delfland)
- Arnold Pureveen (Bestuurder Woonzorg Nederland)

N.B. Tevens zijn gesprekken met enkele ervaringsdeskundigen gevoerd, waaronder een door de Aw negatief-beoordeelde kandidaat, die vanuit het oogpunt van privacy niet in deze lijst met gespreks-partners kunnen worden genoemd.



Dit is een uitgave van:

ABDTOPConsult
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

abdtc@rijksoverheid
www.algemenebestuursdienst.nl