



vereniging van toezichthouders in woningcorporaties

Handreiking Fit en proper toets Commissarissen en bestuurders

Versie 26-5-2016

Fit en proper toets

Met de nieuwe Woningwet gelden strengere regels voor de (her)benoeming van commissarissen en bestuurders van woningcorporaties. Commissarissen en bestuurders worden vanaf 1 juli 2015 getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid bij hun (her)benoeming. Dat is bepaald in [artikel 25 lid 2](#) en [artikel 30 lid 3 van de Woningwet 2015](#).

De Autoriteit woningcorporaties (Aw) voert deze toets namens de minister uit. Dat is uitgewerkt in het [Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2015](#) (BTIV) en de [Regeling Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2015](#) (RTIV)

Uit deze toets volgt een positieve of negatieve zienswijze. Een positieve zienswijze op de betrouwbaarheid van de kandidaat en de geschiktheid voor het lidmaatschap van de RvT of het bestuur is een vereiste voor (her)benoeming. Een (her)benoeming zonder positieve zienswijze is onrechtmatig.

De procedure

- De woningcorporatie meldt het voornemen om een commissaris of bestuurder te (her)benoemen bij de Aw via het formulier [Aanvraag Zienswijze \(her\)benoeming directeur-bestuurder en lid van de raad van toezicht van toegelaten instellingen volkshuisvesting \(pdf\)](#). De aanvraag wordt ondertekend vanuit de RvT, bij voorkeur de RvT-voorzitter of RvT-vicevoorzitter. Niemand mag de aanvraag voor een eigen (her)benoeming ondertekenen.
- Met de aanvraag worden de volgende stukken meegestuurd:
 - Het curriculum vitae van de kandidaat.
 - Het gebruikte functieprofiel.
 - De gevolgde selectieprocedure (niet vereist bij herbenoeming). Het gaat hierbij om de daadwerkelijk gevolgde procedure met informatie over de publicatie van de vacature, het aantal gehouden gespreksrondes en gesprekken en in welke samenstelling die gesprekken gehouden zijn, of er een assessment gehouden is en zo ja de uitkomst van het assessment (indien een assessmentrapport bij de melding wordt meegestuurd kan de Aw dit bij haar beoordeling van de kandidaat betrekken) en of er referenten benaderd zijn en hoe de uitkomst daarvan voor belang is geweest van de procedure en de uiteindelijke keuze van de kandidaat.
 - Een motivering met gebruikmaking van het formulier [Motivering \(her\)benoeming commissaris van een toegelaten instelling \(pdf\)](#) of [Motivering \(her\)benoeming bestuurder van een toegelaten instelling \(pdf\)](#), bestaande uit ten eerste een algemene motivering waarbij bijvoorbeeld wordt ingegaan op de feiten uit het curriculum vitae, de ervaringen bij de selectieprocedure of (bij herbenoeming) het functioneren als commissaris of bestuurder, in relatie tot het functieprofiel; ten tweede een specifieke motivering waarin expliciet wordt ingegaan op de afzonderlijke competenties zoals genoemd in [bijlage 1 van het BTIV 2015](#). Aanvullend vraagt de Aw voor een herbenoeming van een commissaris om de uitkomsten van de zelfevaluatie en het functioneren van de kandidaat.
 - In geval van een benoeming in de RvT of in een bestuur waarvan meerdere natuurlijke personen deel uitmaken, een onderbouwing van zijn geschiktheid, met inachtneming van de samenstelling van die raad of dat bestuur en de

daarbinnen aanwezige kennis en ervaring, onder gebruikmaking van het formulier [Geschiktheidsmatrix Autoriteit woningcorporaties \(pdf\)](#) (op de onderwerpen: Governance; Volkshuisvestelijk; Vastgoedontwikkeling en – beheer; Financiën en control; Juridische zaken; Overig).

- De door de kandidaat ingevulde [Bijlage Betrouwbaarheidsonderzoek \(her\)benoemingen bestuurders en leden raad van toezicht \(pdf\)](#).
- De door de kandidaat verkregen Verklaring Omtrent het Gedrag Natuurlijke Personen, gericht op de functie van bestuurder of commissaris bij een woningcorporatie. Het vooringevulde [Aanvraagformulier Verklaring Omtrent het Gedrag Natuurlijke Personen \(pdf\)](#) ontvangt de kandidaat van de corporatie. De aanvraag doet de kandidaat zelf bij de gemeente.
 - De gegevens van drie referenten (niet vereist bij herbenoeming).
- De minister (in de praktijk: de Aw) moet deze zienswijze binnen vier weken geven. Deze termijn kan eenmalig met maximaal vier weken worden verlengd.
- De termijn begint te lopen vanaf het moment dat de Aw heeft bericht dat de aanvraag compleet is. Hiervoor staat maximaal één week. Hiermee bedraagt de totale doorlooptijd vanaf het moment van insturen dus ongeveer negen weken. Als het de Aw niet lukt binnen de wettelijke termijn een zienswijze te geven, wordt van rechtswege een positieve zienswijze gegeven.
- De zienswijze heeft in elk geval betrekking op:
 - Geschiktheid: opleiding, kennis, (werk)ervaring, competenties. Bij herbenoeming mag de geschiktheidstoets minder uitgebreid zijn.
 - Betrouwbaarheid: handelen (of nalaten) in het verleden, eventueel voorgenomen handelen bij de woningcorporatie en antecedenten (strafrechtelijk, financieel, etc.).
 - De aard, zwaarte en omvang van de beoogde functie en de werkzaamheden van de woningcorporatie.??
- Tijdens het onderzoek nodigt de Aw de kandidaten uit voor een persoonlijk gesprek en kan zij één of meerdere referent(en) benaderen. De Aw maakt bij haar onderzoek ook gebruik van informatie van de Belastingdienst, raadpleegt openbare bronnen zoals registers en internet en overige antecedenten zoals aangegeven in de [bijlage 2 van het BTIV 2015](#).
- De Aw legt een concept-negatieve zienswijze altijd aan de kandidaat voor om deze de gelegenheid te geven feitelijke onjuistheden te corrigeren. De kandidaat kan zich n.a.v. de concept-negatieve zienswijze terugtrekken uit de toetsing.

Het toetsingsgesprek met de Aw

- De Aw toetst in het gesprek de kandidaat op zijn/haar geschiktheid ten aanzien van de functie op basis van:
 - het functieprofiel;
 - het curriculum vitae van de kandidaat;
 - de specifieke opgave bij de corporatie, zowel volkshuisvestelijk als financieel als vanuit aandachtspunten vanuit de toezichthouder (bijvoorbeeld als verscherpt toezicht van toepassing is);
 - de samenstelling van de RvT o.a. op basis van de [Geschiktheidsmatrix Autoriteit woningcorporaties](#) (als het gaat om een (her)benoeming als commissaris).
- De Aw toetst de competenties van de kandidaat zoals die staan in [bijlage 1 van het BTIV 2015](#) op basis van de motivering in het formulier [Motivering \(her\)benoeming](#)

[commissaris van een toegelaten instelling](#). Het gaat daarbij om de houding en gedrag van de kandidaat. Integriteit is daarbij natuurlijk ook een belangrijk aspect.

- In het gesprek vraagt de Aw ook om concrete voorbeelden, teneinde de geschiktheid van de kandidaat te onderbouwen, zowel qua inhoud als qua gedrag. De ervaringen uit het verleden zijn dus belangrijk als voorbeelden, maar ook de visie van de (kandidaat)commissaris op governance en op de toekomst van de toegelaten instelling.
- Vanuit de Aw is een team aanwezig van twee of drie personen met deskundigheid vanuit de inhoudelijke en gedrags/psychologische achtergrond. Het gesprek duurt in principe anderhalf uur, met een maximale uitloop van een half uur. Als daar aanleiding toe is, kan er eventueel op een ander tijdstip een tweede gesprek volgen.

Gevolgen (her)benoeming zonder (positieve) zienswijze

- Een (her)benoeming zonder positieve zienswijze is onrechtmatig op grond van [artikel 30 lid 3 van de Woningwet 2015](#). De desbetreffende benoeming is daarom nietig.
- Deze nietigheid kan ook gevolgen hebben voor de rechtsgeldigheid van besluiten waarbij de kandidaat betrokken is geweest.
- Als er nog geen zienswijze is aangevraagd dient dit alsnog te gebeuren. Na ontvangst van een positieve zienswijze moet de benoeming opnieuw geschieden, omdat de eerdere benoeming nietig is.
- Indien er reeds is overgegaan tot benoeming van de kandidaat, voordat de zienswijze van de minister bekend was, is dat voor de Aw een reden om op te treden. De Aw legt vooralsnog geen sanctie (bestuurlijke boete) op naar aanleiding van de eventuele omissie omdat de desbetreffende regelgeving relatief nieuw is en er aanvankelijk enige onduidelijkheid bestond over de exacte ingangsdatum.
- Mocht bij herhaling een (her)benoeming zonder zienswijze plaatsvinden dan zal de Aw gebruik maken van haar sanctie-instrumentarium.
- Indien wordt overgegaan tot benoeming bij een negatieve zienswijze zal de Aw haar sanctie-instrumentarium toepassen.
- De Aw kan woningcorporaties aanspreken, wanneer deze signalen of vragen ontvangt over de geschiktheid of betrouwbaarheid van een (beoogd) commissaris of bestuurder.

Rechtsmogelijkheden

- Op een negatieve zienswijze staat geen bezwaar open.
- Tegen een besluit tot het treffen van een sanctie op een benoeming zonder positieve zienswijze kan de toegelaten instelling (dus niet de kandidaat!) bezwaar aantekenen in het kader van de Algemene Wet Bestuursrecht. Indien dit niet leidt tot een ander oordeel over de sanctie, krijgt de instelling een afwijzende beschikking waartegen zij bezwaar bij de rechter kan aantekenen.