

Autoriteit woningcorporaties

t.a.v. [REDACTED]
Postbus 16191
2500 BD DEN HAAG

Geachte heer [REDACTED],

De Autoriteit woningcorporaties (Aw) heeft een governance audit uitgevoerd naar aanleiding van het eindrapport van een interim-bestuurder van WSW. In deze audit stond centraal of de door WSW voorgenomen verbetermaatregelen voldoende zijn om tijdig de gewenste verandering in de bedrijfscultuur en de wijze van aansturing te realiseren. Het functioneren van het bestuur en het interne toezicht is in het licht van deze gewenste verandering eveneens beoordeeld door de Aw. In het rapport over de governance audit beschrijft de Aw haar bevindingen en doet een viertal aanbevelingen aan WSW.

Het bestuur en de Raad van Commissarissen (RvC) van WSW spreken hun waardering uit voor de zorgvuldige wijze waarop de Aw haar onderzoek heeft verricht. In deze brief geven het bestuur en de RvC, aan de hand van de in het rapport opgenomen aanbevelingen, een reactie op het rapport.

Reactie op aanbevelingen

Uw eerste aanbeveling is om tijdens de transitiefase in overleg met de medewerkers te gaan over de gevolgen van het driehoofdig bestuursmodel en medewerkers actief te betrekken bij het beheersen van de gepercipieerde risico's en het zoeken naar mogelijke oplossingen om de belangrijkste zorgen weg te nemen.

De RvC zal in de periode tot het nemen van het besluit door de RvC over het toekomstige bestuursmodel en daarna gedurende de transitiefase uitvoering geven aan deze aanbeveling. Het bestuur zal de transitie faciliteren en actief binnen de organisatie het bestuursmodel uitdragen. Wij zullen hiertoe het overleg met de medewerkers aangaan in een vorm die wij in nauw overleg met de ondernemingsraad en manager P&OO op korte termijn nader zullen bepalen.

Uw tweede aanbeveling is om de aanvullende competenties uit de notitie 'Competenties topstructuur WSW' van de ondernemingsraad op te nemen in de profielen voor de werving en selectie van de nieuwe bestuurders.

De RvC is conform uw aanbeveling voornemens om deze aanvullende competenties op te nemen in de profielen van de nieuwe bestuurders. De profielen worden daarbij voorgelegd aan de ondernemingsraad en de achtereenvolgende van WSW waarna, tegelijkertijd met besluitvorming over het toekomstig bestuursmodel, vaststelling van de profielen kan plaatsvinden.

Uw derde aanbeveling is om de gehele remuneratiecommissie te vervangen. U constateert in uw rapport dat een vernieuwing in de RvC goed aansluit bij de maatregelen die tijdens de gehouden interviews zijn genoemd in relatie tot herstel van vertrouwen in de RvC. U merkt op dat vernieuwing in de samenstelling van de RvC nodig is en snel doorgevoerd moet worden, zonder de continuïteit te

bedreigen. Een volledige vernieuwing van de RvC vindt u niet gewenst vanwege de continuïteit van het interne toezicht in zowel de transitiefase als daarna. U geeft aan dat continuïteit gewaarborgd blijft door vast te houden aan het schema van aftreding en vervanging, waarbij vervanging van de gehele remuneratiecommissie nodig is voor het herstel van vertrouwen.

De RvC heeft enige tijd geleden vastgesteld dat ook vernieuwing in de RvC gewenst is. Zoals u ook aangeeft in uw rapport heeft de RvC besloten om het aftreedrooster te gebruiken om te vernieuwen en tegelijkertijd de continuïteit te borgen. Beoogd is dat in 2017 een nieuw lid zal toetreden tot de RvC, per 1 januari 2018 een nieuwe voorzitter en per 1 januari 2019 opnieuw een nieuw lid. In 2019 zullen hierdoor drie van vijf huidige leden (inclusief de voorzitter) geen deel meer uitmaken van de RvC van WSW.

De RvC is voornemens om, in aanvulling op de genoemde vernieuwing, conform uw aanbeveling de gehele remuneratiecommissie te vervangen. De remuneratiecommissie bestaat uit twee leden van de RvC, een voorzitter en een lid. De RvC streeft ernaar dat de in 2017 nieuw te benoemen commissaris zo snel als mogelijk het huidig lid van de remuneratiecommissie opvolgt. De voorzitter van de remuneratiecommissie zal zo spoedig mogelijk binnen de RvC van portefeuille wisselen en zal een ander lid van de RvC in de remuneratiecommissie plaatsnemen.

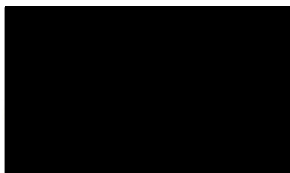
Uw vierde en laatste aanbeveling is om in aanvulling op het jaarplan 2017 een meerjarenplan of -perspectief voor de cultuurverandering te ontwikkelen. In uw rapport staat dat dit nodig is om een bestendige lijn te creëren en te bewaken, inzicht te bieden in noodzakelijke meerjarige acties die het jaarplan 2017 overstijgen en om nieuwe bestuurders zich daaraan te laten committeren.

Deze aanbeveling wordt onderschreven. Het bestuur zal in het jaarplan 2018 een meerjarig perspectief voor de gewenste bedrijfscultuur opnemen. Het meerjarenperspectief bevat de noodzakelijke acties zoals verwoord in onze brieven aan u van 15 maart 2017 en 5 april 2017. Daarbij is de insteek om medewerkersonderzoeken te benutten om de voortgang van de cultuurverandering te monitoren en zo nodig aanvullende acties te nemen.

Tot slot

In de afgelopen periode zijn stappen gezet. De uitvoering van de aanbevelingen ondersteunen de ingezette richting.

Met vriendelijke groet,
Stichting Waarborgfonds Sociale Woningbouw



bestuurder WSW



voorzitter Raad van Commissarissen WSW