

De fit en proper toets woningcorporaties in de praktijk

EEN EMPIRISCH ONDERZOEK NAAR HET FUNCTIONEREN VAN DE GESCHIKT- EN
BETROUWBAARHEIDSTOETS BIJ WONINGCORPORATIES

Bestuurskundig onderzoeksproject - Rijksuniversiteit Groningen

B.A.H. BLEUMINK, E.L.C. BOSCHMA, H. DE GROOT, C.Q. HERFST, D.K. KUILS, A.S. LENTING, I.H.J. VAN
MILGEN, Y.A. ROERSMA, E.S. SCHRIKKEMA, T. WIERSUM

RECHTSGELEERDHEID – JURIDISCHE BESTUURSKUNDE

PROF. DR. H.B. WINTER

15-7-2016

Voorwoord

Na misstanden in de sociale woningbouwsector waarbij falend bestuur en toezicht bij woningcorporaties aan het licht kwam, is de nieuwe Woningwet ingevoerd. Sinds 1 juli 2015 worden bestuurders en commissarissen bij woningcorporaties door middel van de fit en proper toets getoetst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid bij hun (her)benoeming. De toetsing wordt gedaan door de Autoriteit Woningcorporaties namens de minister. Inmiddels is de toets een jaar in werking en hebben tot juni 2016 377 kandidaten deze fit en proper toets doorlopen. Als onderzoeksgroep van tien bachelorstudenten Juridische Bestuurskunde aan de Rijksuniversiteit van Groningen hebben wij onderzoek gedaan naar de ervaringen van betrokken commissarissen en bestuurders met de fit en proper toets gelet op de doelstellingen van deze toets. Op basis van literatuuronderzoek, enquêteonderzoek en interviews presenteren wij in dit onderzoeksverslag de verzamelde gegevens, conclusies en aanbevelingen van de fit en proper toets in de toekomst.

Graag willen wij onze dank uitspreken aan een ieder die heeft bijgedragen aan dit onderzoek. Dankbaar zijn wij alle bestuurders en commissarissen die onze enquête hebben ingevuld voor hun bijdrage aan dit onderzoek. Speciale dank gaat uit naar de bestuurders en commissarissen die de tijd genomen hebben om ons in een interview te woord te staan over hun ervaringen met de fit en proper toets. Zonder hen was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Ten slotte willen we de inspecteurs van de Autoriteit woningcorporaties bedanken. Zij hebben ons inzicht gegeven in de wijze waarop zij invulling geven aan de fit en proper toets.

Groningen, juli 2016

Onderzoeksgroep 'Fit en proper toets', Rijksuniversiteit Groningen
Bestuurskundig onderzoeksproject 2016, o.l.v. Prof. dr. H.B. Winter

Samenvatting

In dit onderzoek wordt een antwoord gegeven op de volgende hoofdvraag:

Welke ervaringen hebben betrokkenen met de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets ('fit en proper toets') van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties en hoe functioneert deze toets gelet op de doelstellingen daarvan?

Deze hoofdvraag is aan de hand van een zevental deelvragen beantwoord, namelijk:

1. Welke rol spelen woningcorporaties in de volkshuisvesting in Nederland?
2. Met welk doel is de 'fit en proper toets' tot stand gekomen?
3. Wat is het wettelijk kader van de 'fit en proper toets'?
4. Hoe is de procedure bij de 'fit en proper toets' vormgegeven?
5. Welke ervaringen met de toets en meningen over de toets hebben de betrokkenen?
6. Hoe wordt invulling gegeven aan de 'fit en proper toets' in andere sectoren en in de ons omringende landen?
7. Welke aanbevelingen kunnen we doen op basis van hetgeen uit de beantwoording van de deelvragen geconcludeerd kan worden?

De hoofdvraag en deelvragen zijn beantwoord door middel van literatuuronderzoek, een enquête onder bestuurders en commissarissen van woningcorporaties en interviews met bestuurders en commissarissen die de fit en proper toets hebben doorlopen, de Autoriteit woningcorporaties (hierna: Aw) en een search- en assessmentbureau. De enquête is digitaal uitgezet onder 368 woningcorporaties in Nederland. Via een (contact)lijst met gegevens van woningcorporaties op de website van de vereniging van de woningcorporaties Aedes zijn de gegevens van deze woningcorporaties achterhaald. Vervolgens zijn de bestuurders en commissarissen van deze woningcorporaties die de fit en proper toets hebben doorlopen per mail uitgenodigd om de enquête in te vullen. De mail is verstuurd naar het algemene emailadres van de corporatie. De bestuurders en commissarissen konden de enquête invullen in de periode van 6 tot en met 22 mei. Wij hebben 147 reacties gekregen, waarvan 117 respondenten, van ten minste 89 woningcorporaties, op wie de fit en proper toets is toegepast. De groep van 30 respondenten die de fit en proper toets niet hebben doorlopen zijn, met uitzondering van het antwoord op vraag 1, niet meegenomen in de enquêteresultaten. De antwoorden van de respondenten zijn per vraag apart uiteengezet. In totaal hebben 84 personen de enquête volledig ingevuld.

We hebben face-to-face interviews gehouden met zeven commissarissen en vier bestuurders die de fit en proper toets hebben doorlopen. Wij zijn achter hun contactgegevens gekomen door het raadplegen van een openbaar register van VTW, dat ziet op de benoemingsdatum van bestuurders en commissarissen bij woningcorporaties, en via onze netwerken. Vervolgens hebben wij de woningcorporatie per mail verzocht of wij een interview mochten houden met de bestuurder of commissaris. Tevens is een interview gehouden met drie inspecteurs van

de Aw die de fit en proper toets afnemen en met een search- en assessmentbureau. Het betreft een marktpartij die kandidaat bestuurders en commissarissen tegen betaling voorbereidt op het toetsingsgesprek met de Aw.

De enquête en interviews focusten zich op de benoemingsperiode, het toetsingsgesprek met de Aw, de ervaringen met en beoordelingen van de toetsingsprocedure en de geschiktheid en noodzakelijkheid van de fit en proper toets om het toezicht op het bestuur van woningcorporaties te versterken.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat de volkshuisvesting tot de 19^e eeuw tot de taak van private marktpartijen behoorde. Pas na de industriële revolutie en de groei van het inwoneraantal en de daarmee gepaard gaande armoede onder de burgers, vatte de staat zijn taak niet slechts meer op als nachtwaker, maar ging de staat zich ook bekommeren om de huisvesting van zijn inwoners. Deze verandering van gedachten heeft er in 1901 toe geleid dat de Tweede Kamer de Woningwet heeft aangenomen, die er in voorzag dat private instellingen zich met publiek geld gingen bekommeren om sociale huisvesting. Deze constructie heeft, zij het met enkele veranderingen en toenemende autonomie van de woningcorporaties, tot 1995 bestaan toen de woningcorporaties zijn verzelfstandigd. Sindsdien zijn woningcorporaties marktpartijen die wettelijke volkshuisvestingstaken uitvoeren en functioneren op non-profit basis.

Als gevolg van misstanden in de sociale woningsector in de periode na de eeuwwisseling hebben woningcorporaties een deuk in hun imago opgelopen. Enkele woningcorporaties hielden zich niet meer bezig met de aan hun toebedeelde taak door in sociale huurwoningen te voorzien, verkwistten publiek geld en maakten zich schuldig aan ernstig (financieel) wanbeleid. Hierop zijn de commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie aangesteld om onderzoek te doen naar de misstanden in de sociale woningsector. De parlementaire enquêtecommissie concludeert dat het in de sector ontbreekt aan controle en verantwoording en dat sprake is van wanbestuur en ernstig financieel mismanagement. Beide commissies bevelen de minister van Binnenlandse Zaken respectievelijk de Tweede Kamer aan om een fit en proper toets in de sociale woningsector in te voeren om het toezicht op het bestuur te versterken.

In de herziene Woningwet is, in overeenstemming van het advies van beide commissies, bepaald dat te (her) benoemen bestuurders en commissarissen van woningcorporaties per 1 juli 2015 een fit en proper toets moeten doorlopen. De in de herziene Woningwet in het leven geroepen Autoriteit woningcorporaties, waarvoor de minister van Wonen en Rijksdienst verantwoordelijk is, is belast met het toezicht op de woningcorporaties en dient te benoemen bestuurders en commissarissen te beoordelen op hun geschiktheid en betrouwbaarheid. Een bestuurder of commissaris kan pas benoemd worden als de Aw een positieve zienswijze heeft afgegeven.

De fit en proper toets start met het indienen van een aanvraag door de woningcorporatie bij de Aw. De fit en proper toets kent zowel een schriftelijke als mondelinge fase. De Aw beoordeelt de betrouwbaarheid van de kandidaat bestuurder of commissaris op basis van door

hem ingevulde betrouwbaarheidsformulier en een aangeleverde Verklaring Omtrent het Gedrag van de kandidaat. De Aw doet zelf ook antecedentenonderzoek en maakt daarbij gebruik van openbare informatie over een kandidaat, zoals de sociale media die hij gebruikt. De Aw beoordeelt de geschiktheid van de kandidaat op basis van zijn cv, een geschiktheidsmatrix, het functieprofiel, motiveringsformulieren en een toetsingsgesprek met de kandidaat. De fit en proper, eindigend in een zienswijze, mag op grond van de wet negen weken duren vanaf het moment dat de woningcorporatie een aanvraag bij de Aw heeft ingediend.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat Nederland het enige Europese land is dat een fit en proper toets kent voor commissarissen en bestuurders van woningcorporaties. In de financiële sector worden bestuurders en commissarissen al een aantal jaren getoetst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid. De fit en proper toets bij woningcorporaties is afgeleid van de fit en proper toets die geldt bij financiële instellingen. Beide fit en proper toetsen verschillen echter op een aantal aspecten. De fit en proper toets bij financiële instellingen kan geheel op papier geschieden, ook personen die het beleid van de bank kunnen beïnvloeden worden onderworpen aan de test en de kandidaat kan in beroep gaan tegen een negatieve zienswijze. Ook in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland worden bankbestuurders onderworpen aan een fit en proper toets alvorens zij benoemd kunnen worden. Duitsland stelt de meest verregaande en indringende eisen aan een kandidaat-bankbestuurder.

Het veldonderzoek dat we hebben uitgevoerd, bestaat uit een enquête en interviews met bestuurders, commissarissen, de Aw en een search- en assessmentbureau. Daaruit blijkt dat de procedure van de fit en proper toets op papier overeenkomt met de fit en proper toets in de praktijk. De bestuurders en commissarissen in ons onderzoek vinden de meerwaarde van de fit en proper toets hierin gelegen dat de test de ‘rotte appels’ eruit kan filteren. Volgens de door ons benaderde bestuurders en commissarissen gaat van de invoering van de fit en proper toets echter geen afschrikwekkende werking uit.

Tevens blijkt uit het veldonderzoek dat bestuurders en commissarissen de fit en proper toets weliswaar een effectief middel vinden om het toezicht op het bestuur van woningcorporaties te versterken, maar in vergelijking met andere instrumenten niet noodzakelijk vinden. Zo vinden de respondenten dat de Governancecode en permanente educatie betere middelen zijn om de kwaliteit van bestuur van woningcorporaties te versterken.

Het toetsingsgesprek dat wordt afgenomen door de Aw blijkt in de fit en proper toets een bottleneck te zijn. Een derde van de bestuurders en commissarissen ervaart de sfeer van dit gesprek als onaangenaam. Als verklaring wordt hiervoor gegeven dat het wel of niet hebben van een vervolgggesprek hierop van invloed is. Mogelijk is ook de voorbereiding van de kandidaat op dit gesprek een verklarende factor. Daarnaast bestaat er twijfel bestaat of het toetsingsgesprek in zijn huidige vorm een effectief middel is om kandidaat bestuurders en commissarissen op hun geschiktheid te beoordelen, omdat vakinhoudelijke kennis tijdens het gesprek nauwelijks aan bod komt en het mogelijk zou zijn dat een kandidaat kan bluffen om een positieve zienswijze te verkrijgen. Dit laat nog onverlet dat de Aw soms diep op de persoonlijke levenssfeer van de kandidaat ingrijpt. Ter voorbereiding op het toetsingsgesprek

verzamelt de Aw zo veel mogelijk (belastende) informatie over de kandidaat die zij uit informatie van de Belastingdienst, openbare bronnen en sociale media kan opmaken. Uit het veldonderzoek blijkt dat de Aw in een aantal gevallen emotioneel gevoelige privé-situaties tijdens het gesprek aan bod heeft laten komen. De kandidaat weet echter niet welke gegevens de Aw verzamelt en kan niet tegen de informatieverzameling van de Aw optreden.

Ook blijkt uit het veldonderzoek dat de fit en proper toets in de meeste gevallen binnen de wettelijke termijn is afgerond, maar dat tegelijkertijd volgens een derde van de respondenten de fit en proper toets te veel tijd in beslag neemt. Uit het veldonderzoek is gebleken dat de woningcorporaties soms een onvolledige aanvraag bij de Aw indienen, waardoor de duur van de fit en proper toets onnodig wordt vertraagd. Eveneens is gebleken dat de selectieprocedure per woningcorporatie verschilt en dat sommige woningcorporaties een assessment verplicht stellen, waardoor de gehele procedure van het solliciteren tot het verkrijgen van een zienswijze lang kan duren. De wettelijke termijn van negen weken die de fit en proper toets mag duren wordt echter in de meeste gevallen nageleefd. Ten slotte wordt geconcludeerd dat de fit en proper toets nu en in de toekomst kan dienen als reinigend instrument, zodat er over een aantal jaren enkel betrouwbare en geschikte bestuurders en commissarissen in de corporatiesector werkzaam zijn. Na verloop van tijd zou de fit en proper toets dan ook deels uitgefaseerd kunnen worden.

Op basis van het literatuuronderzoek en de resultaten van het veldonderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan:

1. de Aw moet de kandidaat-bestuurders en -commissarissen, voordat het toetsingsgesprek plaatsvindt, meer (gerichte) informatie verschaffen over het verloop van het toetsingsgesprek en de onderwerpen die worden besproken;
2. de Aw moet kandidaten met wie zij een tweede toetsingsgesprek houdt, laten weten waarom een tweede toetsingsgesprek noodzakelijk is en op welke punten de kandidaat zich beter kan voorbereiden;
3. de Aw zou een verplichte terugkoppeling kunnen invoeren na afloop van het toetsingsgesprek in de vorm van een evaluatie met de kandidaat-bestuurder of -commissaris over het verloop van het gesprek;
4. van overheidswege zou meer ingezet moeten worden op de al bestaande instrumenten van visitatie, interne evaluatie, permanente educatie en de Governancecode om de kwaliteit van het bestuur van woningcorporaties te kunnen versterken;
5. de Aw zou ook bestuurders die voor 1 juli 2015 voor onbepaalde tijd zijn benoemd aan een fit en proper toets moeten onderwerpen;
6. de Aw zou tijdens het toetsingsgesprek meer kennisinhoudelijke vragen moeten stellen om kandidaat-bestuurders en -commissarissen ook daadwerkelijk op hun geschiktheid te kunnen beoordelen;
7. de Aw moet er zorg voor dragen dat tijdens ieder toetsingsgesprek een gedragsdeskundige aan het gesprek deelneemt, zodat kandidaten objectief op hun gedragskenmerken beoordeeld kunnen worden;

8. de Aw moet bij de woningcorporaties het belang van een volledige aanvraag, met het oog op de doorlooptijd van de aanvraag, goed onder de aandacht brengen.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	p. 9
	1.1 Inleiding	p. 9
	1.2 Onderzoeksvragen	p. 9
	1.3 Onderzoeksmethoden	p. 10
	1.4 Ter geleide	p. 11
Deel I: Woningwet, procedure en rechtsvergelijking		
2	De rol van woningcorporaties	p. 13
	2.1 Inleiding	p. 13
	2.2 Geschiedenis van de volkshuisvesting	p. 13
	2.3 De Commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie	p. 15
	2.4 Conclusie	p. 17
3	De fit en proper toets	p. 18
	3.1 Inleiding	p. 18
	3.2 Discussie rond fit en proper toets	p. 18
	3.3 Conclusie	p. 20
4	Het wettelijk kader	p. 21
	4.1 Inleiding	p. 21
	4.2 Benoemingsprocedure	p. 23
	4.3 Het gesprek met de Aw	p. 25
	4.4 Gevolgen zienswijze	p. 26
	4.5 Conclusie	p. 26
5	Rechtsvergelijking fit en proper toets	p. 27
	5.1 Inleiding	p. 27
	5.2 Fit en proper toets bij woningcorporaties in Europese landen	p. 27
	5.3 Fit en proper toets bij financiële instellingen	p. 28
	5.4 Fit en proper toets bij financiële instellingen in Europese landen	p. 32

5.5 Conclusie	p. 37
---------------	-------

Deel II: Verzamelde gegevens

6	Vragenlijstonderzoek	p. 40
	Inleiding	p. 40
	6.2 Toelichting resultaten	p. 41
	6.3 Overige opmerkingen respondenten	p. 52
	6.4 Conclusie	p. 52
7	De interviews	p. 54
	7.1 Inleiding	p. 54
	7.2 Commissarissen	p. 54
	7.3 Bestuurders	p. 60
	7.4 Autoriteit Woningcorporaties	p. 64
	7.5 Search- en assessmentbureau	p. 67
	7.6 Conclusie	p. 70

Deel III: Analyse

8	Conclusies en aanbevelingen	p. 72
	8.1 Inleiding	p. 72
	8.2 Welke rol spelen woningcorporaties in Nederland?	p. 72
	8.3 Met welk doel is de fit en proper toets tot stand gekomen?	p. 72
	8.4 Wat is het wettelijk kader van de fit en proper toets?	p. 73
	8.5 Hoe is de procedure bij de fit en proper toets vormgegeven?	p. 73
	8.6 Welke ervaringen met de toets en mening over de toets hebben betrokkenen?	p. 74
	8.7 Hoe wordt invulling gegeven aan de fit en proper toets in andere sectoren en de ons omringende landen?	p. 75
	8.8 Welke aanbevelingen kunnen we doen op basis van hetgeen uit de beantwoording van de deelvragen geconcludeerd kan worden?	p. 79

Bijlagen	p. 81
-----------------	--------------

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De afgelopen jaren zijn enkele grootschalige schandalen aan het licht gekomen in de sector van de sociale woningbouw. Deze schandalen hebben maatschappelijk en politiek dusdanig veel teweeggebracht, dat bij de wijziging van de Woningwet besloten is om naar voorbeeld van de financiële sector een fit en proper toets in te voeren voor bestuurders en commissarissen bij woningcorporaties. Sinds 1 juli 2015 worden alle te benoemen bestuurders en commissarissen getoetst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid door de Autoriteit woningcorporaties (hierna: Aw). Nu de toets ongeveer een jaar in werking is, hebben wij, tien studenten juridische bestuurskunde, ter afronding van onze bachelor onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van betrokkenen met de fit en proper toets. Op basis van deze ervaringen doen we aanbevelingen over de invulling van de fit en proper toets in de toekomst.

1.2 Onderzoeksvragen

1.2.1 Hoofdvraag

Zoals gezegd doen we onderzoek naar de ervaringen van betrokkenen met de fit en proper toets. Onze hoofdvraag luidt als volgt: *“Welke ervaringen hebben betrokkenen met de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets (‘fit en proper toets’) van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties, gelet op de doelstellingen daarvan?”*

1.2.2 Deelvragen

Op basis van deze onderzoeksvraag zijn zeven deelvragen geformuleerd. Deze volgen hieronder, met een korte beschrijving.

1. Welke rol spelen woningcorporaties in de volkshuisvesting in Nederland?

Met het beantwoorden van deze vraag beschrijven we het publiek belang dat woningcorporaties in Nederland dienen. We beschrijven het aantal woningcorporaties, de organisatie van de corporaties en het aandeel in de volkshuisvesting dat ze verzorgen.

2. Met welk doel is de ‘fit en proper toets’ tot stand gekomen?

Om uitspraken te kunnen doen over de ervaringen met de toets, is het noodzakelijk uit te zoeken met welk doel de toets ingevoerd. We achterhalen de oorzaak en de aanleiding voor de invoering van de test.

3. Wat is het wettelijk kader van de ‘fit en proper toets’?

We beschrijven het wettelijk kader en de achterliggende redenen voor de keuze daarvan. Wetgeving en Kamerstukken zijn bij de beantwoording van deze deelvraag de voornaamste bron.

4. *Hoe is de procedure bij de 'fit en proper toets' vormgegeven?*

Het verloop van de procedure op papier is vastgelegd in het wettelijk kader en in interne beleidsregels van de Aw. Deze procedure beschrijven we. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de uitwerking van de beoordelingsnormen 'geschiktheid' en 'betrouwbaarheid'.

5. *Welke ervaringen met de toets en meningen over de toets hebben de betrokkenen?*

De ervaringen met en opvattingen over de toets van betrokkenen daarbij worden beschreven. In ieder geval komen daarbij (kandidaat)-bestuurders- en commissarissen van woningcorporaties, ook de personen die vanuit de Aw betrokken zijn bij het afnemen van de toets aan het woord.

6. *Hoe wordt invulling gegeven aan de 'fit en proper toets' in andere sectoren en in de ons omringende landen?*

Deze deelvraag is vooral rechtsvergelijkend van aard. We weten dat er ook in de financiële sector en in de ons omringende landen gebruikt gemaakt wordt van een fit en proper toets om (potentiële) bestuurders en commissarissen van financiële organisaties te beoordelen. We onderzoeken in hoeverre deze fit en proper toetsen lijken op die uit de Woningwet. Eventuele verschillen kunnen helpen bij het beoordelen van het functioneren van de test voor woningbouwcorporaties.

7. *Welke aanbevelingen kunnen we doen op basis van hetgeen uit de beantwoording van de deelvragen geconcludeerd kan worden?*

Aan de hand van de conclusies van dit onderzoek doen we aanbevelingen aan de wetgever en/of de Aw over de nadere invulling en uitvoering van de toets.

1.3 Onderzoeksmethoden

Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van een drietal onderzoeksmethoden. Literatuuronderzoek is gebruikt om de rol van woningcorporaties in de volkshuisvesting in Nederland te beschrijven, om het doel en het wettelijk kader van de fit en proper toets te beschrijven, om weer te geven hoe in andere sectoren en in ons omringende landen invulling wordt gegeven aan de fit en proper toets en om de procedure tijdens de fit en proper toets te beschrijven.

Om nog een duidelijker beeld te krijgen van de exacte procedure, met name het toetsingsgesprek, hebben we ook gebruik gemaakt van een enquête, die we hebben uitgezet onder woningcorporaties. Daarnaast hebben we interviews gehouden met bestuurders en commissarissen die de procedure doorlopen hebben, alsmede met inspecteurs van de Aw en een search- en assessmentbureau. De enquête en de interviews zijn ook gebruikt om de ervaringen van betrokkenen met de fit en proper toets weer te geven.

De vragenlijst die voor de enquête gebruikt is, is terug te vinden in bijlage 3. Voor de interviews zijn ook vragenlijsten gebruikt. Indien een gesprek daartoe aanleiding gaf, kunnen er aanvullende vragen gesteld zijn. In bijlage 4 treft u de vragenlijst aan zoals die gebruikt is tijdens interviews met bestuurders en commissarissen van woningcorporaties. Bijlage 5 bevat

de vragenlijst zoals gebruikt is tijdens het interview met inspecteurs van de Autoriteit Woningcorporaties. De vragenlijst die is gebruikt tijdens het interview met het search- en assessmentbureau vindt u in bijlage 6.

1.4 Ten geleide

Dit onderzoeksverslag bestaat uit drie delen. Deel I behandelt de Woningwet en de procedure van de fit en proper toets. Ook rechtsvergelijking komt daarin aan de orde. Deel II behandelt de bevindingen uit de enquête en het interview. In deel III tot slot worden de conclusies en de aanbevelingen gepresenteerd.

1.4.1 Deel I: Woningwet, procedure en rechtsvergelijking

Deel I van dit onderzoek bestaat uit een viertal hoofdstukken. Hoofdstuk 2 behandelt de rol van woningcorporaties in de volkshuisvesting in Nederland. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het doel van de fit en proper toets. Hoofdstuk 4 behandelt het wettelijk kader van de fit en proper toets. Hoofdstuk 5, tot slot, is rechtsvergelijkend van aard. In dit hoofdstuk wordt de fit en proper toets voor Nederlandse woningcorporaties vergeleken met soortgelijke toetsen in Europese landen. Ook wordt de vergelijking getrokken met de fit en proper toets in de financiële sector in Nederland en andere Europese landen.

1.4.2 Deel II: Verzamelde gegevens

Deel II bestaat uit twee hoofdstukken. In hoofdstuk 6 worden de bevindingen gepresenteerd uit de enquête, die is ingevuld door bestuurders en commissarissen van woningcorporaties die de fit en proper toets doorlopen hebben. Hoofdstuk 7 geeft een weergave van de bevindingen uit de interviews die we gehouden hebben met bestuurders en commissarissen, inspecteurs van de Aw en het search- en assessmentbureau.

1.4.3 Deel III: Conclusies en aanbevelingen

Het laatste deel van dit onderzoek bestaat uit conclusies. Op basis van deze conclusies doen we aanbevelingen aan de wetgever en/of Aw over de nadere invulling en uitvoering van de toets.

Deel 1: Woningwet, procedure en rechtsvergelijking

2 De rol van woningcorporaties

2.1 Inleiding

Er zijn in Nederland op dit moment 363 woningcorporaties die samen zo'n 2,4 miljoen huurwoningen bezitten.¹ Dit is ongeveer 30% van het totaal aantal woningen in Nederland.² Een groot deel van de Nederlandse huizenmarkt is in handen van deze non-profit instellingen. Sinds 1 juli 2015 moeten woningcorporaties jaarlijks minimaal 80% van hun sociale huurwoningen verhuurd worden aan huishoudens met een inkomen tot € 35.739, 10% mag verhuurd worden aan huishoudens met een inkomen tussen € 35.739 en € 39.874 en 10% van de woningen mogen verhuurd worden aan inkomens die daar boven liggen.³ Op dit moment hebben woningcorporaties volgens de vereniging voor woningbouwcorporaties, Aedes, vier hoofdtaken: het verhuren van woningen, het bouwen van woningen, beheer van gelden en het onderhoud.⁴ De meeste corporaties hebben minder dan 5000 woningen. Ze verzorgen huisvesting voor een kwetsbare groep Nederlanders en bevinden zich tussen het publieke en private belang in. In dit hoofdstuk bekijken we hoe deze woningcorporaties zijn ontstaan en hoe hun taakomschrijving in de loop der jaren is veranderd. Ook staan we stil bij de Parlementaire Enquête Woningcorporaties en de gevolgen hiervan voor de woningcorporaties. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de Nederlandse volkshuisvesting en de problemen bij de woningcorporaties.

2.2 Geschiedenis van de volkshuisvesting

De geschiedenis van wettelijke regulering van de volkshuisvesting begint met de invoering van de Woningwet in 1901. Deze wet is een product van de maatschappelijke ontwikkelingen in de tweede helft van de negentiende eeuw. De staat ziet zichzelf in die tijd als een nachtwaker en houdt zich voornamelijk bezig met het bewaken van de openbare orde. De staat ziet het niet als zijn taak om zich bezig te houden met de huisvesting van armen. De huisvesting in grote steden is echter erbarmelijk. Deze situatie dreigt steeds erger te worden. De bevolking groeit gestaag. Binnen de gegoede burgerij begint het besef te ontstaan dat dit zo niet langer door kan gaan. Als de Woningwet in werking treedt worden er zo'n 40 woningcoöperaties opgericht. De oudste wordt in 1852 in Amsterdam opgericht en heet 'de Vereeniging ten behoeve der Arbeidersklasse te Amsterdam'. In 1899 wordt in de Tweede Kamer het initiatiefvoorstel voor een Woningwet ingediend. In 1901 wordt de Woningwet aangenomen. De Woningwet zorgt ervoor dat de Rijksoverheid voortaan het kader van volkshuisvesting vormgeeft. De Woningwet zorgt ook voor een verschuiving in de volkshuisvesting. Wat eerst als een taak van de markt zelf werd gezien, is door de Woningwet meer een overheidstaak geworden. Het beeld blijft echter nog steeds bestaan dat dit een taak van de markt hoort te zijn. De wet vormt ook het raamwerk voor de woningcorporaties. De wet maakt het mogelijk aan particuliere instellingen bijdragen toe te kennen voor het bouwen van huizen. De hoogte van deze overheidssteun is in die tijd afhankelijk van de kleur van de regering. De instellingen worden alleen erkend als ze voldoen aan

¹ <http://www.aedes.nl/content/elementen/standpunten-aedes.xml>. Geraadpleegd op 16 april 2016.

² <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81955NED&LA=NL>. Geraadpleegd op 29 april 2016.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huurwoning/vraag-en-antwoord/sociale-huurwoning-voorwaarden>. Geraadpleegd 6 mei 2016

⁴ <http://www.aedes.nl/content/elementen/standpunten-aedes.xml>. Geraadpleegd op 16 april 2016.

bepaalde eisen. Deze eisen zijn dat ze uitsluitend werken in het belang van de volkshuisvesting en functioneren op een non-profit basis.

2.2.1 Het interbellum

Tot 1919 wordt de huur voor deze sociale huurwoningen afgeleid van wat redelijk wordt gevonden, hierin speelt het salaris van de huurder een belangrijke rol. Na 1919 wordt de huur onafhankelijk van het inkomen. Mensen die de huur hierdoor niet langer kunnen betalen komen in aanmerking voor armlastigheid.

Na de Eerste Wereldoorlog is een omslagpunt merkbaar. Door de grote economische gevolgen van de oorlog stijgen de bouwkosten en de rentetarieven sterk. Hierdoor wordt het voor particuliere instellingen minder aantrekkelijk om zich met de volkshuisvesting bezig te houden. Het rijk verlaagt daarom de rente op deze terreinen en dit zorgt weer voor een explosieve groei van particuliere instellingen die zich bezighouden met de volkshuisvesting. In 1913 wordt de Woningraad opgericht. Dit is de federatie van woningbouwverenigingen en gemeentelijke woonbedrijven. De raad pleit voor minder woningbouwverenigingen, die per vereniging meer huizen in bezit hebben. Dit wordt ook gerealiseerd en er worden steeds meer huizen gebouwd. Als de economie in 1920 aantrekt, wordt er steeds meer particulier gebouwd en daarnaast wordt de overheidssteun aan de verenigingen stopgezet. Dit resulteert in een tekort bij de verenigingen, die in reactie daarop de huren verhogen. Dit zorgt voor maatschappelijke onrust. Het Rijk besluit in 1934 om het verlagen van de huren toe te staan en daarbij de rente van de leningen te verlagen. Ook wordt in dit jaar de Woningwet gewijzigd. De woningcorporaties moeten 80 procent van hun huurinkomsten storten in een gemeenschappelijk fonds dat door de gemeente wordt beheerst. Hierdoor krijgen woningcorporaties veel minder zeggenschap. Vervolgens wordt ook de huurtoeslag voor werkelozen afgeschaft en dit resulteert in huurstakingen.

2.2.2 Na de Tweede Wereldoorlog

In de oorlog zijn veel huizen verwoest en als gevolg hiervan ontstaat woningnood. Volgens de minister-president moeten er zo'n 70.000 nieuwe woningen komen. In 1947 treedt de Woningruimtetwet in werking. In deze nieuwe wet wordt vastgesteld dat corporaties niet meer kunnen verhuren aan eigen leden. Hierdoor worden de relaties zakelijker. Pas in de jaren vijftig van de vorige eeuw wordt dit aantal gehaald. In de jaren vijftig vindt er ook een gigantische bevolkingsexplosie plaats en dit leidt ertoe dat er vanaf 1946 tot 1979 twee miljoen sociale huurwoningen worden gebouwd. In 1964 benadrukt een commissie dat de overheid geen taken moet vervullen die net zo goed door maatschappelijke organisaties vervuld kunnen worden. Corporaties zijn niet langer verplicht subsidiegelden terug te betalen en krijgen voorrang bij de bouw van huizen. Hierdoor krijgen corporaties steeds meer autonomie. Er zijn echter nog steeds niet genoeg huizen en in de jaren tachtig barst de bom met gevechten tussen krakers en politieagenten. Vanaf 1988 geeft het Rijk geen overheidssteun meer aan corporaties. Corporaties zijn dus genoodzaakt om leningen aan te gaan in de markt. In 1983 wordt er door de corporaties zelf een fonds opgericht: Waarborgfonds Sociale Woningbouw. Dit fonds houdt

zich bezig met de financiering van de sociale woningbouwsector, het Rijk staat echter wel garant. De Jaren tachtig staan in het teken van stadvernieuwing. Dit leidt tot een sterke verbetering van de kwaliteit van de huizen. In 1988 wordt het Centraal Fonds voor de Volkshuisvesting (hierna CFV) opgericht door de corporaties gezamenlijk. Dit ZBO regelt het extern toezicht op de woningcorporaties samen met de minister van VROM. Het CFV is dus de toezichthouder op de woningcorporaties.⁵

In 1989 schrijft staatssecretaris Heerma een nota genaamd 'Volkshuisvesting in de Jaren Negentig'. Uit de nota komt naar voren dat de corporatiesector verzelfstandigd gaat worden en decentralisatie van taken naar de gemeente gaat plaatsvinden. Dit resulteert erin dat het Rijk niet meer garant staat voor de leningen van de corporaties. Dit knipt de banden tussen woningcorporaties en het rijk door. Vanaf dit moment krijgen woningcorporaties steeds meer private eigenschappen. In 1992 wordt het Besluit Beheer Sociale Huursector gepubliceerd, hierin staan de eisen die aan corporaties worden gesteld. Vanaf dit moment zijn de woningcorporaties het best te kwalificeren als non-profit organisaties met wettelijk vastgelegde taken en met als doel om te voorzien in huisvesting.⁶ In 1995 worden woningbouwcorporaties op grote schaal verzelfstandigd. Dit wordt informeel ook wel aangeduid als de bruteringsoperatie. De financiële banden tussen de woningcorporaties en de overheid verdwijnen voor het grootste deel.⁷ Het lijkt soms of een beperkt aantal corporaties steeds verder verwijderd raken van de beschrijving hierboven. Door de privatisering is er een marktprikkel ontstaan in de wereld van de woningcorporaties en de vraag is of ze zich niet steeds meer zijn gaan gedragen als winstgerichte, private ondernemingen.

2.3 De Commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie

Vestia, de grootste woningcorporatie van Nederland, is jarenlang een voorbeeld voor de andere woningcorporaties geweest, totdat in 2012 duidelijk wordt dat Vestia dreigt om te vallen. Vestia dreigt de corporaties, die borg voor haar staan, mee te slepen. Het blijkt dat Vestia op grote schaal speculeert met risicovolle financiële producten.⁸ Dit zorgt voor grote onvrede in de politiek. Deze kwestie geeft aanleiding tot twee gebeurtenissen: het aanstellen van De Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties door de minister van Binnenlandse Zaken en het aanstellen van de parlementaire enquêtecommissie. De commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties (hierna Commissie Hoekstra) komt in dit hoofdstuk als eerst aan bod. De Commissie Hoekstra krijgt de opdracht om na te denken over het anders inrichten van het toezicht op de woningcorporaties.⁹ De commissie trekt lessen uit de Vestia-affaire en geeft advies over het verbeteren van toezicht in de collectieve woningbouwsector. Aan het hoofd van de commissie staat oud- Staatsraad Rein Jan Hoekstra. De hoogleraren Lex Hoogduin en Jan van der Schaar nemen ook zitting in de commissie. Het gaat volgens

⁵ <http://www.huurdersvereniging-amsterdam.nl/toolbox/hfdst1.pdf>. Geraadpleegd op 16 april 2016.

⁶ <http://www.huurdersvereniging-amsterdam.nl/toolbox/hfdst1.pdf>. Geraadpleegd op 16 april 2016.

⁷ Boogers, D.J. (2007) *De wenselijkheid van minder overheidsbemoeienis in de sociale woningbouw*. (eerste editie) Universiteit van Amsterdam.

⁸ Köning, E. (2016). *Waarom Vestia schikt met oud-topman Erik Staal*. NRC. 7 januari 2016. Amsterdam: NRC Media.

⁹ *Kamersukken II* 2012/2013, 29453, nr. 286 p. 3

de Commissie Hoekstra om het activeren van toezicht: niet achteraf, maar vooraf controleren.¹⁰ De fit en proper toets is volgens de Commissie een manier om de geschikt- en betrouwbaarheid van bestuurders te verzekeren.

Geschiktheid van bestuurders bestaat volgens de Commissie Hoekstra uit het hebben van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Dit blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de bestuurder. Bestuurders moeten verstand hebben van bestuur, organisatie, communicatie en beschikken over sectorspecifieke kennis. De Commissie Hoekstra geeft aan dat het belangrijk is dat bestuurders en commissarissen zich kunnen beheersen. Een integere bedrijfsvoering is ook belangrijk. Als laatste eis geldt evenwichtigheid en consistentie in besluitvorming.¹¹

De Commissie Hoekstra zegt over de toets nog wel expliciet dat de kwaliteit van bestuurders in de eerste plaats een verantwoordelijkheid is die ligt bij de Raad van Toezicht. De Commissie Hoekstra is, zoals eerder gezegd in deze alinea, voornamelijk een initiatief van de minister van Binnenlandse Zaken. De Tweede Kamer stemt op 20 maart 2012 unaniem in met het voorstel om een parlementaire enquêtecommissie aan te stellen. De vaste commissie van de Tweede kamer stelt als voorbereiding op deze enquêtecommissie, op oktober 2012, de Tijdelijke Commissie Wooncorporaties aan. Het doel van deze commissie is een plan van aanpak op te stellen voor een onderzoek naar wooncorporaties dat door een parlementaire enquêtecommissie wordt uitgevoerd. In het voorjaar van 2013 ronden zij het onderzoek af en stemt de kamer in met het onderzoeksvoorstel.

Op 16 april 2013 wordt de parlementaire enquêtecommissie Woningcorporaties daadwerkelijk aangesteld.¹² Zij gaat de opzet en het functioneren van het stelsel van woningcorporaties in Nederland onderzoeken. Uit de enquête komt naar voren dat er sprake is van wanbestuur en ernstig financieel mismanagement. Het blijkt ook dat de directeur bestuurder een te machtige positie inneemt, ook heeft de toezichthouder CFV te weinig zicht op de corporaties. Er is bijvoorbeeld van actieve monitoring geen sprake. Tenslotte wordt ook vastgesteld dat de overheid heeft gefaald. Corporaties zijn immers non-profit organisaties met wettelijk vastgelegde taken, met als doel te voorzien in sociale huisvesting. Een aantal corporaties richt zich echter te veel op ambitieuze projectontwikkelingsplannen. Er is een gebrek aan effectieve bijsturing door het rijk. Ook ontbreekt er democratische legitimering bij de woningcorporaties. Volgens de commissie zijn hiervoor vier hoofdoorzaken: menselijk gedrag, gebrek aan duidelijke grenzen, gebrekkig governance en veel geld, maar weinig risicobesef. De primaire verantwoordelijkheid hiervoor ligt zonder meer bij de bestuurders. Voor verbetering is cultuurverandering een noodzakelijke voorwaarde. Dit betekent dat mensen binnen de sector anders moeten gaan denken over de sector. Volgens de commissie laat zo'n verandering zich niet afdwingen. Wel beveelt de commissie aan dat bestuurders alleen benoemd zouden

¹⁰ Hoekstra, R.J. Hoogduin, L.H. Schaar, J. van der, (2012) Eindrapportage Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties, p. 35.

¹¹ Hoekstra, R.J. Hoogduin, L.H. Schaar, J. van der, (2012) Eindrapportage Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties, p. 37

¹² *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 2-16 (Kamerbrief)

moeten kunnen worden na een positief advies van de Woonautoriteit en dat de minister disfunctionerende bestuurders moet kunnen aanpakken.¹³ Dit is in dezelfde lijn als de aanbeveling van Commissie Hoekstra. De enquêtecommissie stelt voor om extern financieel toezicht met governance-, integriteits- en rechtmatigheidstoezicht te combineren. De enquêtecommissie beveelt ook aan om een fit en proper toets in te voeren bij het aanstellen van leden van de raad van toezicht en bestuurders van woningcorporaties.

Het sluitstuk van een periode van veel discussie over het toezicht bij de woningcorporaties is de oprichting van de Aw. De Aw wordt op 1 juli 2015 in de Woningwet 2015 belast met het zowel het financieel als volkshuisvestelijk toezicht op de woningcorporaties.¹⁴ De Aw valt onder de politieke verantwoordelijkheid van de minister voor Wonen en Rijksdienst en is onder gebracht bij de Inspectie Leefomgeving en Transport (hierna ILT).¹⁵ In diezelfde wet wordt het CFV, dat financieel toezicht hield, als zelfstandig bestuursorgaan opgeheven. Het toezicht is dus niet meer in handen van een zelfstandig bestuursorgaan, maar valt onder de directe verantwoordelijkheid van een minister. Dit idee is naar voren gebracht door de parlementaire enquêtecommissie. Hierdoor is de minister direct verantwoordelijk voor de misers bij woningcorporaties en kan de minister hier persoonlijk op worden aangesproken. Dit moet ervoor zorgen dat het vertrouwen in de woningcorporaties weer wordt hersteld.¹⁶

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk komt naar voren dat de sociale woningsector in de loop der jaren grote veranderingen heeft doorgemaakt. Het begint met het oprichten van een woningcorporatie in Amsterdam en eindigt met de Commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie die het functioneren van de woningcorporaties gaat onderzoeken. Kort samengevat zijn de conclusies uit dit onderzoek dat de corporaties steeds verder verwijderd zijn geraakt van hun maatschappelijke doel. Ze richten zich teveel op risicovolle en ambitieuze projecten en te weinig op het huisvesten van een kwetsbare groep woningzoekenden. De Aw gaat het toezicht op de sociale woningsector aanscherpen. In de volgende hoofdstukken gaan we verder kijken naar de beweging in de woonsector en hoe de toezichttaak van de Aw vorm wordt gegeven door middel van de fit en proper toets.

¹³ *Kamerstukken II*, 2014/2015, 33606, p. 1-39

¹⁴ <http://www.aedes.nl/content/artikelen/corporatiestelsel/toezicht/gedateerd/toezichthouder-informeert-woningcorporaties-over-v.xml>. Geraadpleegd op 1 juli 2016.

¹⁵ <https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/>. Geraadpleegd op 1 juli 2016.

¹⁶ https://www.ilent.nl/Images/Visie%20Autoriteit%20woningcorporaties_tcm334-372142.pdf. Geraadpleegd op 1 juli 2016.

3 De fit en proper toets

3.1 Inleiding

De parlementaire enquêtecommissie Woningcorporaties signaleert ernstige problemen in de sociale woningsector, zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven.¹⁷ Als het rapport van de enquêtecommissie verschijnt, is een wijziging van de Woningwet al enige tijd in voorbereiding. Deze wijziging heet: ‘Herzieningswet toegelaten instellingen volkshuisvesting’ of in het kort: ‘Herzieningswet’. De conclusies uit het rapport van december 2012 van de Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties (hierna: Commissie Hoekstra) en het rapport van oktober 2014 van de Parlementaire Enquêtecommissie Woningcorporaties geven de Eerste Kamer aanleiding om te vragen om een novelle: een nieuw wetsvoorstel dat tegelijkertijd wordt aangenomen met het aanhangige wetsvoorstel en een wijziging van het wetsvoorstel inhoudt. Op 11 december 2014 neemt de Tweede Kamer de wetswijziging aan en op 17 maart 2015 de Eerste Kamer. Op 1 juli 2015 treedt de Woningwet 2015 in werking.

In dit hoofdstuk kijken we naar de reactie van het kabinet en de Tweede Kamer op de bevindingen van de Commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie zoals die in het vorige hoofdstuk naar voren zijn gekomen.

3.2 Discussie rond fit en proper toets

Zowel de parlementaire enquêtecommissie als de Commissie Hoekstra zijn voor het activeren van toezicht.^{18,19} Dat wil zeggen: het krijgen van grip op het interne toezicht. Niet meer wachten op signalen, maar er verzekerd van zijn dat er bij woningcorporaties goede governance is. De fit en proper toets is een sterk middel om greep te krijgen op de kwaliteit van het toezicht bij woningcorporaties. Beide commissies stellen dan ook de invoering van deze toets voor.^{20,21}

3.2.1 Kabinet over de fit en proper toets

In de reactie van het kabinet op het onderzoek van de parlementaire enquêtecommissie Woningcorporaties komt ook de fit en proper toets aan bod.²² Op grote lijnen is het kabinet het eens met de parlementaire enquêtecommissie. Het kabinet constateert dat er fouten zijn gemaakt in het verleden en dat het externe toezicht op corporaties niet altijd goed heeft gefunctioneerd. Het kabinet wil door wijzigingen te treffen in de Woningwet de ingezette weg naar beter en kwalitatief toezicht doorzetten. Doel is onder andere om onafhankelijk en geïntegreerd extern overheidstoezicht door de Woningcorporaties te kunnen waarborgen.²³ Het kabinet neemt niet het idee van de enquêtecommissie over om extern financieel toezicht met governance-, integriteits- en rechtmatigheidstoezicht te combineren. Het financiële

¹⁷ *Kamerstukken II*, 2014/15, 33606, nr. 3

¹⁸ *Kamerstukken II*, 2014/15, 33606, nr. 4, p. 12-13

¹⁹ *Kamerstukken II*, 2014/15, 33606, nr. 4, p. 35

²⁰ *Kamerstukken II*, 2014/15, 33606, nr. 4, p. 34, 35, 187.

²¹ Hoekstra, R.J. Hoogduin, L.H. Schaar, J. van der, (2012) Eindrapportage Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties, p. 5.

²² *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 12 (Kamerbrief)

²³ *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 10 (Kamerbrief)

toezicht wordt organisatorisch gescheiden van het volkshuisvestelijke toezicht.²⁴ In de Kamerbrief van december 2014 maakt het kabinet een onderscheid tussen beleid van de bestuurders en intern toezicht. Hiermee wordt een strikte scheiding van belangen en taken tussen bestuurders en commissarissen bedoeld. Het kabinet acht verbetering van intern toezicht van groot belang en kan zich goed vinden in de aanbeveling van de parlementaire enquêtecommissie om een ‘fit en proper toets’ in te voeren bij het aanstellen van leden van de raad van toezicht van woningcorporaties. Deze toets wordt dan ook door het kabinet voorgesteld in de Herzieningswet.²⁵ De toets moet uitgevoerd worden door de volkshuisvestelijke toezichthouder waarbij, volgens het kabinet, sober- en doelmatigheid uitgangspunten horen te zijn.

De fit en proper test wordt niet als het enige middel gezien om intern toezicht bij woningcorporaties te professionaliseren en te versterken. Het instrument wordt gecombineerd met permanente educatie, een tweejaarlijkse externe evaluatie en een zittingstermijn van maximaal 8 jaar voor commissarissen. Daarnaast wordt de informatiepositie van de raad van toezicht versterkt. Zodat voldaan wordt aan het ‘meer ogen’ –principe en het bestuur toestemming moet krijgen van de toezichthouders bij ingrijpende beslissingen.

Ook voor bestuurders wil het kabinet met het wetsvoorstel een fit en proper toets invoeren.²⁶ Hiermee moet de kwaliteit van bestuurders verbeterd worden, waarbij integriteit en geschiktheid van de bestuurder voorop staan om alleenheerschappij en misstanden te voorkomen. Bij herbenoeming per vier jaar moet worden gekeken of bestuurders nog aan de eisen van de fit en proper toets voldoen. Voor bestuurders acht het kabinet geen maximale zittingstermijn noodzakelijk, in tegenstelling tot commissarissen. De fit en proper toets wordt niet als het enige middel gezien om een evenwichtig corporatiebestuur te bewerkstelligen. Het kabinet wil meerhoofdige leiding bevorderen door dit als uitgangspunt te laten zijn bij woningcorporaties.

3.2.2 Reactie van de Tweede Kamer

De Tweede Kamer is tijdens het debat op 2 en 3 december 2014 helder over de misstanden bij woningcorporaties in het verleden.²⁷ Deze situaties moeten voorkomen worden, woningcorporaties moeten zich weer richten op hun kerntaken en het extern en intern toezicht moet beter. Noodzakelijke voorwaarde hiervoor is cultuurverandering in de sector, betere governance en duidelijke grenzen aan de taken van corporaties.²⁸

Het debat naar aanleiding van het rapport van de parlementaire enquêtecommissie Woningcorporaties, spitst zich voor een klein deel toe op de fit en proper toets. Bij het debat op 2 en 3 december in de Tweede Kamer worden door twee Kamerleden vragen gesteld aan de parlementaire enquêtecommissie met betrekking tot de fit en proper toets.²⁹ Discussiepunt is of

²⁴ *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 11 (Kamerbrief)

²⁵ *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 12 (Kamerbrief)

²⁶ *Kamerstukken* 2014, 0000640253, p. 12 (Kamerbrief)

²⁷ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/corporatiestelsel-onder-de-loep. Geraadpleegd op 15 juni 2016.

²⁸ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/aanpak-misstanden-woningcorporaties-besproken. Geraadpleegd op 15 juni 2016.

²⁹ *Kamerstukken* 2014/15, 33606, nrs. 3 t/m 10, p. 17

met een fit en proper toets het ‘old boys network’ wel daadwerkelijk doorbroken kan worden. Dit kan volgens de parlementaire enquêtecommissie zeker. Daarnaast ziet de enquêtecommissie een trend dat externe bureaus professioneel kandidaten werven en er al een cultuuromslag in deze sector plaatsvindt. Voorop moet altijd de geschiktheid van een bestuurder of commissaris staan en niet de persoonlijke band met anderen. Daarnaast wordt het zowel door de parlementaire enquêtecommissie als enkele Kamerleden belangrijk gevonden dat nevenfuncties in kaart worden gebracht. Dit moet onderdeel zijn van de fit en proper toets. Tevens wordt besproken of de fit en proper toets al per juli 2015 kan ingaan, of dat een latere ingangsdatum handiger zou zijn, zodat het systeem adequaat wordt ingericht. Het kabinet heeft met meerdere vertegenwoordigers uit de sector gesproken en heeft vertrouwen dat de procedure op 1 juli 2015 in werking kan treden. Wat betreft het aantal verwachte afwijzingen van kandidaten bij de fit en proper toets kan de regering bij dit debat geen uitspraak doen.³⁰ De regering verwacht ook dat woningcorporaties zelf selectief zullen zijn bij benoemingen, na de invoering van de nieuwe Woningwet.

Op 3 december wordt door Kamerlid Van der Linde een motie ingediend waarbij het rapport van de parlementaire enquêtecommissie woningcorporaties wordt ondersteund.³¹ Op 19 juni 2014 wordt een novelle Herzieningswet toegelaten instellingen volkshuisvesting bij de Tweede Kamer ingediend door minister voor Wonen en Rijksdienst.³² De nieuwe Woningwet treedt per 1 juli 2015 in werking.

3.3 Conclusie

De politiek wil beter zicht krijgen op de problemen in de sector en die problemen oplossen. Het kabinet heeft gekozen voor toezicht op de *governance*, dat onafhankelijk is van het financiële toezicht. Het invoeren van de fit en proper toets heeft als doel om een cultuurverandering teweeg te brengen en de *corporate governance* te verbeteren. Door het invoeren van de fit en proper toets wil het kabinet de herhaling voorkomen van fouten die in het verleden gemaakt zijn in het toezicht op de woningcorporaties. Bij de versterking van het interne toezicht vindt het kabinet een fit en proper toets een goed idee. Soberheid en doelmatigheid zijn de twee uitgangspunten van de fit en proper toets. De versterking van het interne toezicht die de fit en proper toets inhoudt, wordt aangevuld met andere toezichtsinstrumenten zoals permanente educatie. Zowel commissarissen als bestuurders zullen de fit en proper toets moeten doorlopen. De belangrijkste kwaliteiten van bestuurders zijn geschiktheid en integriteit.

De Tweede Kamer is het met het kabinet eens dat misstanden in de toekomst moeten worden voorkomen en een cultuurverandering nodig is in de woningsector. De Kamer vindt dat de woningsector zich op haar kerntaken moet richten en dat commissarissen en bestuurders geschikt en betrouwbaar moeten zijn.

³⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 966

³¹ *Kamerstukken* 2014/15, 33 606, nr. 14

³² *Kamerstukken II* 2013/14, 33 966, 5

4 Het wettelijk kader

4.1 Inleiding

4.1.1 De Herzieningswet toegelaten instellingen volkshuisvesting

Sinds 1 juli 2015 geldt de herziene Woningwet en zijn er wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot de benoeming van bestuurders en commissarissen bij woningcorporaties. Reden voor herziening van de Woningwet (hierna: Ww) is dat op 12 mei 2011 een wetsvoorstel is ingediend voor de Herzieningswet toegelaten instellingen volkshuisvesting.

Op 19 juni 2014 is een Novelle Herzieningswet toegelaten instellingen volkshuisvesting bij de Tweede Kamer ingediend door de minister voor Wonen en Rijksdienst.³³ Een Novelle is een wetsvoorstel dat een al aanhangig gemaakt wetsvoorstel bij de Eerste Kamer verbetert of aanvult. Dit al aanhangig gemaakte wetsvoorstel moet nog niet in werking zijn getreden.³⁴ In de Novelle staat onder andere dat de Financiële Autoriteit woningcorporaties geschrapt wordt en er een Autoriteit woningcorporaties (hierna: Aw) voor in de plaats komt. Bij de Novelle is een Memorie van Toelichting (hierna: MvT) geschreven waarin een beschrijving wordt gegeven van de achterliggende gedachte van het wetsvoorstel.³⁵ Voor ons onderzoek is het relevant dat in de MvT te lezen is dat het toezicht op het bestuur in de sociale woningsector verbeterd dient te worden. In het wetsvoorstel staat dat de minister de betrouwbaarheid en geschiktheid van bestuurders en commissarissen kan beoordelen door middel van een geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets. Zowel bij de selectie, als bij de benoeming en de evaluatie van bestuurders vormt deze toets het richtsnoer.

4.1.2 De Woningwet

In de herziene Ww staan regels waaraan woningcorporaties zich dienen te houden. Voor het onderzoek naar de fit en proper toets bij woningcorporaties zijn de artikelen 25 en 30 van de Ww van belang.³⁶ In artikel 25 Ww staat de procedure van de benoeming van bestuurders van woningcorporaties vermeld. Alle opvolgende bestuurders worden benoemd door de raad van toezicht. Voordat een nieuwe bestuurder wordt benoemd, dient een positieve zienswijze van de minister te zijn ontvangen door de betreffende woningcorporatie. In het derde lid van artikel 25 Ww staat dat een bestuurder wordt benoemd voor de periode van vier jaar en de bestuurder telkens voor maximaal vier jaar kan worden herbenoemd. Artikel 30 Ww vermeldt de procedure van de benoeming van commissarissen, die samen de raad van toezicht vormen. De procedure van de benoeming van commissarissen geschiedt nagenoeg op dezelfde wijze als de procedure van de benoeming van bestuurders.

4.1.3 Het besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015

Bij de herziening van de Ww is op 16 juni 2015 ook een Algemene Maatregel van Bestuur in werking getreden. Het besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015 (hierna: besluit) geeft uitleg over de details van de uitvoering van de Ww en legt nadere regels vast over de fit

³³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 966, nr. 5.

³⁴ <https://www.eerstekamer.nl/begrip/novelle>. Geraadpleegd op 13 mei 2015.

³⁵ *Kamerstukken II* 2013/2014, 33 966, nr. 3, p. 75.

³⁶ Zie bijlage 1.

en proper toets bij bestuurders en commissarissen van woningcorporaties.³⁷ In artikel 19 van het besluit en de daarbij behorende bijlagen 1 en 2 wordt verdere invulling gegeven aan de artikelen 25 en 30 van de Woningwet (Ww).

Bijlage 1, die wordt genoemd in artikel 19 van het besluit, geeft nadere informatie over de invulling van het criterium 'geschiktheid' voor het lidmaatschap van de raad van toezicht of het bestuur van een woningcorporatie. Er wordt wat betreft de geldende criteria onderscheid gemaakt tussen bestuurders en commissarissen. Voor bestuurders worden de volgende criteria aangehouden:

- Authenticiteit
- Besluitvaardigheid
- Integriteit en moreel besef
- Leiderschap
- Maatschappelijke (omgevings-)sensitiviteit en verantwoordelijkheid
- Overtuigingskracht
- Resultaat- en klantgerichtheid
- Samenwerkingsvermogen
- Vakinhoudelijke kennis en visie
- Zelfreflectie.

Voor commissarissen gelden de volgende criteria:

- Authenticiteit
- Bestuurlijk inzicht
- Helikopterview
- Integriteit en moreel besef
- Maatschappelijk (omgevings-)sensitiviteit en verantwoordelijkheid
- Onafhankelijke oordeelsvorming
- Teamspeler
- Vakinhoudelijke kennis en visie.

De hiervoor genoemde kenmerken worden in de bijlage nader toegelicht.

Bijlage 2 geeft invulling aan het criterium 'betrouwbaarheid' van leden of kandidaat-leden van de raad van toezicht of het bestuur van een woningcorporatie. In deze bijlage staan de verschillende antecedenten waarop zij worden beoordeeld, zoals strafrechtelijke antecedenten, fiscaal bestuursrechtelijke antecedenten en toezichtantecedenten.

Tot slot is het nog belangrijk om te vermelden dat een besluit tot (her)benoeming dat voor 1 juli 2015 is genomen niet hoeft te voldoen aan de procedures van artikel 25 en 30 Ww en artikel 19 van het besluit.³⁸

³⁷ *Stb.* 2015, 231 p.70 e.v.

³⁸ <http://www.vtw.nl/faq/wet-en-regelgeving/woningwet-2015-qa>. Geraadpleegd op 10 mei 2016.

4.1.4 Ministeriële Regelingen

In de loop van 2015 zijn er twee Ministeriële Regelingen tot stand gekomen. De eerste Ministeriële Regeling is op 1 juli 2015 in werking getreden en bevat een verdere uitwerking van het besluit.³⁹ In het tweede hoofdstuk van de eerste Ministeriële regeling staan voorschriften over de geschiktheid en betrouwbaarheid van bestuurders en leden van de raad van toezicht. Artikel 6 van de eerste Ministeriële Regeling geeft weer dat de minister voor Wonen en Rijksdienst een zienswijze dient uit te brengen bij de (her)benoeming van bestuurders en commissarissen. Woningcorporaties dienen gebruik te maken van een meldingsformulier met bijbehorende documenten. In artikel 7 en 8 van de Regeling staat dat dit meldingsformulier via de elektronische weg ingediend kan worden en dat de minister zijn zienswijze schriftelijk aan de desbetreffende woningcorporaties bekend maakt. De tweede Ministeriële Regeling van 3 december 2015 bevat wijzingen van het besluit, de artikelen over de procedure van benoemingen van bestuurders en commissarissen zijn bij dit besluit echter ongewijzigd gebleven.⁴⁰

4.1.5 De Governancecode

Sinds 2007 is er een Governancecode Woningcorporaties van kracht. Deze is ontwikkeld door Aedes (Vereniging van woningcorporaties) en de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW).⁴¹ In deze Governancecode staan regels om goed bestuur en toezicht te garanderen. Leden van deze beide verenigingen zijn verplicht om zich aan deze regels te houden. In 2015 is de Governancecode vernieuwd vanuit de gedachte dat toezicht aan hogere regels moet voldoen en dat het bestuur transparant moet zijn. De Governancecode kent vijf principes waar bestuurders en commissarissen zich aan moeten houden. Het eerste principe verwacht dat leden van het bestuur en commissarissen zich houden aan de waarden en normen die aansluiten bij de maatschappelijke opdracht. Het tweede principe omvat de verantwoordingsplicht van het bestuur en de raad van commissarissen. In het derde principe staat dat bestuurders en commissarissen geschikt zijn voor hun takenpakket, dit betekent dat de juiste mensen op de juiste plaats dienen te zitten. Het vierde principe wijst erop dat er dialoog moet zijn tussen het bestuur, de raad van commissarissen en belanghebbende partijen. Het laatste principe omschrijft de risicobeheersing van bestuurders en commissarissen die verbonden zijn aan hun werkzaamheden.

4.2 Benoemingsprocedure

4.2.1 Documenten

De Aw vereist bij een aanvraag tot zienswijze het ontvangen van de volgende documenten: het cv van de kandidaat; het gebruikte functieprofiel; de gevolgde selectieprocedure (niet vereist bij een herbenoeming); een motivering aan de hand van vaststaande motiveringsformulieren; een onderbouwing van de geschiktheid in samenstelling van de betreffende raad of het betreffende bestuur met gebruikmaking van een matrixformulier; het door de kandidaat ingevulde betrouwbaarheidsformulier en de Verklaring Omtrent het Gedrag

³⁹ Staatscourant 2015, 16875.

⁴⁰ Staatscourant 2015, 45201.

⁴¹ *Governancecode woningcorporaties 2015*. Aedes/VTW (2015) Rotterdam:Platform P

(hierna: VOG). Omdat het een ingewikkelde procedure betreft, worden alle mee te zenden documenten hierna afzonderlijk toegelicht.

4.2.2 Curriculum Vitae (cv)

Het cv moet alle relevante werkervaring en andere voor de functie relevante informatie bevatten. Verder spreekt dit document voor zich en dit onderdeel verdient dan ook geen verdere aandacht.

4.2.3 Gebruikte functieprofiel

Het gebruikte functieprofiel geeft een duidelijke omschrijving van de taken die de beoogde kandidaat gaat uitvoeren in zijn functie. Dit profiel wordt door de woningcorporaties zelf opgesteld.

4.2.4 De gevolgde selectieprocedure

Allereerst moet worden opgemerkt dat dit criterium niet geldt voor herbenoemingen. In dit geval heeft er voor de beoogde kandidaat namelijk niet dezelfde uitgebreide selectieprocedure plaatsgevonden. Er wordt hier gevraagd naar informatie over de gepubliceerde vacature, het aantal gesprekken, het aantal gespreksrondes en de aanwezige personen bij gevoerde gesprekken.⁴² Ook wordt gevraagd of er een assessment heeft plaatsgevonden en uiteraard de eventuele uitkomst van dit assessment. Ten slotte wordt gevraagd of er referenten benaderd zijn. Bij de benadering van de referenten is ook nog van belang of deze van invloed zijn geweest op de uiteindelijke keuze van de kandidaat of dat ze op een andere manier van belang zijn geweest in de procedure.

4.2.5 Motivering

De motivering dient te geschieden aan de hand van het Motiveringsformulier voor de geschiktheid.⁴³ Voor zowel bestuurders als commissarissen geldt dat er allereerst een algemene motivering voor de geschiktheid van de kandidaat wordt gevraagd. Dit gebeurt naar aanleiding van het cv van de kandidaat en de ervaringen uit de selectieprocedure of het functioneren bij een herbenoeming. Dit wordt altijd beoordeeld in relatie tot de functie. Vervolgens wordt er naar een specifieke motivering gevraagd. In deze specifieke motivering wordt gebruik gemaakt van bijlage 1 bij artikel 19 van het besluit. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen bestuurders en commissarissen.

4.2.6 Geschiktheid gelet op de samenstelling van bestuur of raad

Indien het bestuur of de raad uit meerdere natuurlijke personen bestaat, is het van belang dat de beoogde kandidaat past in de samenstelling van het bestuur of de raad. Om ervoor te

⁴²https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/goedkeuringen/geschiktheid_bestuurder_of_commissaris/index.aspx Geraadpleegd op 12 mei 2016.

⁴³ https://www.ilent.nl/Images/ILT.273.01%20-%20Motivering%20herbenoeming%20bestuurder%20van%20een%20toegelaten%20instelling_tcm334-373029.pdf. Geraadpleegd op 12 mei 2016.

zorgen dat een goede balans wordt gevonden, moet gebruik gemaakt worden van het zogenaamde matrixformulier.⁴⁴ Het matrixformulier maakt een vergelijking tussen alle personen binnen het bestuur of de raad aan de hand van een scoreformulier. Een kandidaat kan een lage (L), gemiddelde (M) of hoge (H) kennis hebben van een bepaald onderwerp. De onderwerpen zijn: governance; volkshuisvesting; vastgoedontwikkeling- en beheer; financiën en controle; juridische zaken; en overige. De geschiktheidsmatrix wordt ingezet als hulpmiddel voor de beoordeling of een kandidaat geschikt is. Bovendien geeft de matrix informatie over de kennis en ervaring van het huidige bestuur of de raad. De Aw kan zo bekijken of de kandidaat een toevoeging is op het huidige bestuur of de raad.

4.2.7 Betrouwbaarheidsformulier

De kandidaat dient naast geschikt, ook betrouwbaar te zijn. Dit is van belang gezien het gewicht van de beoogde functie. De kandidaat dient voor dit onderdeel van de toets een betrouwbaarheidsformulier in te vullen.⁴⁵ Dit betrouwbaarheidsformulier bestaat uit acht onderdelen. Vijf hiervan zijn inhoudelijk van belang. De vijf onderdelen die van belang zijn, zijn antecedentenonderzoeken op de volgende onderwerpen: strafrechtelijk; financieel; toezicht en overige toezichtinformatie; fiscaal-bestuursrechtelijk; en overig. De betrouwbaarheidstoets is een formele en feitelijke toets en het formulier dient eerlijk te worden ingevuld. Het onjuist of onvolledig invullen van het betrouwbaarheidsformulier kan gevolgen hebben voor het uiteindelijke oordeel van de Aw over de betrouwbaarheid van de kandidaat.

4.2.8 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Het laatste document dat de woningcorporatie mee dient te zenden, is de door de kandidaat ingevulde VOG. Een VOG is: 'een verklaring waaruit blijkt dat uw gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving. Justis screent personen die een VOG aanvragen en geeft de VOG's af.⁴⁶ De aanvraag van de VOG dient door de kandidaat zelf te geschieden.

4.3 Het gesprek met de Aw

De aanvrager ontvangt na het indienen van de benodigde stukken, binnen een week een bevestiging van de aanvraag. Bevestigingen worden alleen gegeven bij volledige aanvragen. Als de aanvraag volledig is, wordt vervolgens het onderzoek door de Aw gestart. Onderdeel van dit onderzoek is een persoonlijk gesprek met de kandidaat. Het gesprek met de Aw is een belangrijk onderdeel van de procedure. Bij het gesprek is een team van twee of drie personen vanuit de Aw aanwezig. De personen binnen dit team beschikken over kennis met betrekking tot de inhoud van de functie en kennis op het gebied van de gedragspsychologie.

Tijdens het gesprek wordt de geschiktheid van de kandidaat allereerst getoetst op basis van het cv en het functieprofiel van de kandidaat. Daarnaast wordt er gekeken naar de specifieke

⁴⁴ https://www.ilent.nl/Images/ILT.263.03%20-%20Geschiktheidsmatrix%20Autoriteit%20woningcorporaties_tcm334-366193.pdf. Geraadpleegd op 11 mei 2016.

⁴⁵ https://www.ilent.nl/Images/ILT.261.03%20-%20Betrouwbaarheidsonderzoek%20benoemingen%20bestuurders%20en%20leden%20raad%20van%20toezicht_tcm334-366199.pdf. Geraadpleegd op 12 mei 2016.

⁴⁶ <https://www.justis.nl/producten/vog/>. Geraadpleegd op 11 mei 2016.

opgave van de betreffende corporatie op het gebied van volkshuisvesting en financiën. Verder wordt in het kader van de geschiktheidstoets nog aandacht besteed aan de samenstelling van het bestuur of de Raad van Toezicht. Er wordt gekeken of de kandidaat binnen de bestaande samenstelling een aanvulling is op basis van zijn of haar kwaliteiten en expertise. Dit doet de Aw aan de hand van de eerder genoemde geschiktheidsmatrix. Om de geschiktheid van de kandidaat te onderbouwen vraagt de Aw tijdens het gesprek om concrete voorbeelden. Dit kunnen visies over de toekomst en de governance van de corporatie zijn, maar zeker ook ervaringen uit het verleden van de kandidaat. Persoonlijke kwaliteiten spelen een rol bij het toetsen van de geschiktheid van de kandidaat, hierbij gaat het om gedrag en houding. Integriteit als competentie verdient hierbij bijzondere aandacht.

Het gesprek duurt in de meeste gevallen 90 minuten, een uitloop naar 120 minuten is mogelijk. Indien de Aw dit nodig acht, kan er op het eerste toetsingsgesprek nog een tweede gesprek volgen. Ook kan de Aw referenten benaderen. Bij het onderzoek mag gebruik gemaakt worden van informatie van de Belastingdienst en openbare bronnen mogen geraadpleegd worden.

4.4 Gevolgen zienswijze

Voor een (her)benoeming is een positieve zienswijze van de Aw vereist volgens art. 19 lid 3 sub d Woningwet. Indien een benoeming plaatsvindt zonder (positieve) zienswijze is deze dan ook nietig.

4.5 Conclusie

Het doel van de toets is het verbeteren van het toezicht op het bestuur in de sociale woningsector. De procedure die wordt aangehouden bij de toetsing is een uitwerking van de artikelen 25 en 30 van de Woningwet. De fit en proper toets, bestaande uit een uitgebreid schriftelijk onderzoek en een mondeling gesprek, moet er voor zorgen dat dit doel wordt bereikt.

5 Rechtsvergelijking fit en proper toets

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op deelvraag 6: ‘Hoe wordt invulling gegeven aan de fit en proper toets in andere sectoren en in de ons omringende landen?’ In dit hoofdstuk onderzoeken we ten eerste of in andere Europese landen ook een fit en proper toets voorgeschreven is bij de benoeming van commissarissen en bestuurders in de woningsector. Vervolgens wordt de fit en proper toets bij woningcorporaties in Nederland vergeleken met de fit en proper toets bij financiële instellingen in Nederland. Verder wordt een vergelijking gemaakt met de fit en proper toets in de financiële sector van verschillende Europese landen.

5.2 Fit en proper toets bij woningcorporaties in Europese landen

In de Nederlandse Woningwet wordt verwezen naar een fit en proper toets om de geschiktheid en betrouwbaarheid van de te benoemen commissarissen en bestuurders vast te stellen. In Groot-Brittannië kent men een soortgelijke test voor license holders en managers betrokken bij de huisvesting. Hierna wordt uitgelegd wat deze soortgelijke test inhoudt.

Als de Housing Act (2004), een wet in Groot-Brittannië, met de Woningwet wordt vergeleken valt op dat de Housing Act niet spreekt van toetsing van bestuurders of commissarissen.^{47,48} De voorgestelde vergunninghouder en/of managers worden in Groot-Brittannië wel onderworpen aan een test. De vergunninghouder kan worden vergeleken met een huisbaas en de manager met een beheerder. De vergunninghouder kan tevens manager zijn. In de Housing Act wordt een Raad belast met het toezicht op de test die de ‘local housing authorities’ uitvoeren. Een vergunning kan enkel worden afgegeven als de voorgestelde vergunninghouder en beheerder deskundig en betrouwbaar zijn. De test is bedoeld om ervoor te zorgen dat degenen die verantwoordelijk zijn voor de exploitatie van de vergunning en het beheer van het pand voldoende integer en geschikt zijn en als zodanig het welzijn van de personen die in de huizen gaan wonen niet in gevaar brengen. In de Nederlandse Woningwet wordt gesteld dat de test ervoor moet zorgen dat de geschiktheid en de betrouwbaarheid van commissarissen en bestuurders voldoende toereikend is. De uitvoering is vervolgens te vinden in ministeriële regelingen. In de Act wordt daarentegen veel uitvoeriger omschreven hoe de procedure zou moeten verlopen en wat in de procedure belangrijk is. Ook op de websites van lagere overheden in Groot-Brittannië wordt een soortgelijke procedure omschreven als in de Housing Act wordt gesteld.⁴⁹ In de artikelen 64, 66 en 68 van de Housing Act wordt onder andere geregeld dat de persoon in kwestie, geen 'sex offender' mag zijn, hij niet is veroordeeld wegens fraude, de handel in drugs en discriminatie. Tevens moet de local housing authority toetsen of de huisbaas en beheerder het huurrecht naleven.

⁴⁷ Artikel 66 en 233 Housing Act 2004.

⁴⁸ Fit and Proper Person Declaration. http://www.pal-online.org.uk/wp-content/uploads/2015/03/PAL_Landlord_Fit-and-Proper-Person-Declaration_WEB.pdf. Geraadpleegd op 8 april 2016.

⁴⁹ Zie bijvoorbeeld Burnley. <http://www.burnley.gov.uk/sites/default/files/Queensgate%20%26%20Gannow%20-%20Proposed%20Fit%20and%20Proper%20person%20criteria.pdf>. Geraadpleegd op 8 april 2016.

Een wezenlijk verschil tussen de Engelse en Nederlandse procedure is het feit dat de local housing authorities de huisbazen mogen testen.⁵⁰ Dit verschilt van de situatie in Nederland, waar de toets afgenomen wordt door de Autoriteit woningcorporaties (hierna: Aw). Daarnaast worden in Nederland de commissarissen en bestuurders getest en niet de vergunninghouder of manager.

Van de artikelen 64, 66 en 68 van de Act zijn veelal uitgebreidere versies te vinden op de websites van lagere overheden. De uitwerking van de artikelen in de Woningwet die betrekking hebben op de fit en proper toets is te vinden in ministeriële regelingen. Deze regelingen omvatten de sollicitatieprocedure en de vereisten waaraan commissarissen en bestuurders moeten voldoen. Een verschil tussen Groot-Brittannië en Nederland is gelegen in het feit dat in Nederland een orgaan verantwoordelijk is voor het afnemen van de toets, terwijl in Groot-Brittannië de lokale woningautoriteiten zelf belast zijn met de uitvoering van de toets, waarop de lokale overheden toezicht houden.

In andere Europese landen geldt geen vorm van een fit en proper toets voor ofwel bestuurders en commissarissen, dan wel huisbazen zoals we die in Nederland of Groot-Brittannië kennen. De sociale huisvesting is verschillend ingericht binnen Europa. In Duitsland wordt bijvoorbeeld een groot deel van de (sociale) huurwoningen verhuurd door NV's en BV's. Deze bedrijven worden enkel op fiscaal gebied gecontroleerd door de overheid.

Kortom, het feit dat Nederland een fit en proper toets heeft ingevoerd voor bestuurders en commissarissen van woningcorporaties heeft mede te maken met het feit dat de Nederlandse woningsector op haar eigen unieke wijze is georganiseerd.

5.3 Fit en proper toets bij financiële instellingen

In de wereld van de woningcorporaties is de term 'fit en proper toets' een relatief nieuw begrip. Per 1 juli 2015 jl. is een dergelijke toets verplicht bij de benoeming van een bestuurder of commissaris van een woningcorporatie. In de financiële sector geldt echter al een aantal jaren een dergelijke bestuurderstoets. Bankbestuurders worden al sinds 2010 op hun geschiktheid getoetst. Sinds 2012 worden ook commissarissen onderworpen aan de toetsingsprocedure. De wortels van de invoering van een fit en proper toets liggen in de krediet crisis.

In het rapport van de Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties is te lezen dat de fit en proper toets in de financiële sector als voorbeeld heeft gediend bij de voorbereiding van een vergelijkbare toets bij woningcorporaties.⁵¹ Om deze reden nemen we in deze paragraaf op hoofdlijnen de toetsprocedure in de financiële sector onder de loep. Hiertoe gaan we achtereenvolgend in op het ontstaan en doel van de toets, het wettelijk kader en de invulling van het betrouwbaarheids- en geschiktheids criterium bij de toetsing van de DNB en AFM. Ten

⁵⁰ <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmselect/cmcomloc/50/50ii30.htm>. Geraadpleegd op 8 april 2016.

⁵¹ Hoekstra, R.J. Hoogduin, L.H. Schaar, J. van der, (2012). Eindrapportage Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties, p. 5,16,19,38.

slotte geeft de laatste sub-paragraaf de belangrijkste overeenkomsten en verschillen weer ten opzichte van de procedure in de woningsector.

5.3.1 Ontstaan en doel van de toets

Zoals hierboven al kort aan de orde kwam, heeft de kredietcrisis aanleiding gegeven tot regulering van de financiële sector. Beleidsbepalers werden gedreven door verschillende perverse prikkels en namen grote financiële risico's. Het klantbelang zouden de beleidsbepalers hierdoor uit het oog verliezen.⁵² In Nederland is de rol van het management in opspraak geraakt naar aanleiding van onderzoeken van onder andere de Commissie Scheltema (DSB-bank) en de Commissie Maas.⁵³ Deze commissies concluderen dat naast regels voor de banken, ook een instrument nodig blijkt dat de geschiktheid van de bankbestuurders garandeert. De opvatting dat er kritisch gekeken moet worden naar het beleid dat bankbestuurders voeren en hun beweegredenen hiervoor heeft zijn weerslag gevonden in het instrument van een bestuurderstoets. Deze bestuurderstoets moet integere en competente leiders zien te selecteren, die bijdragen aan het voorkomen van een kredietcrisis en het belang van consumentenbescherming niet ondergesneeuwd laten raken.⁵⁴

5.3.2 Wettelijk kader

De Wet op het financieel toezicht (Hierna: Wft) geeft in Nederland de basis voor het uitvoeren van een fit en proper toets. De Nederlandse wetgever implementeert in de Wft de Europese Bankenrichtlijn en de MiFID-richtlijn. In artikel 9 van de MiFID-richtlijn worden 'betrouwbaarheid' en 'ervaring' aangestipt als vereisten en artikel 11 van de Bankenrichtlijn spreekt over 'noodzakelijke betrouwbaarheid of 'vereiste ervaring' van bankbestuurders als voorwaarde voor het verlenen van een vergunning. De invoering van de bestuurderstoets met de eisen van betrouwbaarheid en deskundigheid heeft dan ook rechtstreeks te maken met het Europees recht.⁵⁵ In de Wft geven vooral de artikelen 3:8 en 4:9 een vertaling van deze Europese regelingen. Uit deze artikelen volgen de eisen van geschiktheid en betrouwbaarheid.

De regels uit de Wft worden nader uitgewerkt in drie AMvB's, een besluit Markttoegang, een Besluit gedragstoezicht (AFM) en een Besluit Prudentiële regels (DNB). Met de twee laatstgenoemde besluiten geeft de wetgever invulling aan de manier waarop de betrouwbaarheid moet worden beoordeeld. Voor het beoordelen van de geschiktheid hebben AFM en DNB samen een beleidsregel vastgesteld waarbij zij met een principle-based benadering invulling geven aan deze open norm. Deze benadering houdt in dat er in de Beleidsregel geschiktheid 2012 een aantal criteria vastgelegd zijn waaraan de kandidaat wordt getoetst. Er

⁵² A.A. van Gelder, (2012). *De geschiktheidseis voor bestuurders en commissarissen: recente ontwikkelingen in Nederland en Europa*. Jaarboek Compliance 2012, p. 73

⁵³ Scheltema, M. Graafsma, L. Koedijk, K. Perron, E. du, (2010) Eindrapport Parlementaire Enquête Financieel Stelsel; Rapport van de Commissie van Onderzoek DSB Bank, p. 19.

⁵⁴ De Moor-van Vught, A.J.C. (2010) *Buiten twijfel, de bestuurderstoets in de financiële regelgeving* [Oratie]. Amsterdam: Vossiuspers UvA p. 10.

⁵⁵ De Moor-van Vught, A.J.C. (2010). *Buiten twijfel, de bestuurderstoets in de financiële regelgeving* [Oratie]. Amsterdam: Vossiuspers UvA p. 11.

is een focus op een aantal relevante principes waarbij enige interpretatie bij het toetsen mogelijk is.⁵⁶

In de financiële sector zijn volgens de Wft twee toezichthouders actief, de Autoriteit Financiële Markten en De Nederlandsche Bank. AFM neemt het gedragstoezicht voor haar rekening en DNB oefent het prudentiële toezicht uit. Afhankelijk van het type instelling voert één van beide toezichthouders de toets uit waarbij DNB zich richt op banken, verzekeraars en pensioenfondsen en AFM zich richt op beleggingsinstellingen. DNB en AFM werken echter vaak samen en bij geschiktheidstoetsingen voor banken en verzekeraars is DNB zelfs verplicht advies te vragen aan AFM. Ze komen dan elk tot een onafhankelijk oordeel, met een leidende rol voor een negatieve beslissing van één van beiden: een vetorecht.⁵⁷

5.3.3 Invulling betrouwbaar- en geschiktheidstoets

De toetsingsprocedures van AFM en DNB zijn grotendeels vergelijkbaar. Om deze reden gaan we hierna kort in op de invulling van zowel de betrouwbaarheidstoets als de geschiktheidstoets zoals DNB deze uitvoert. Een betrouwbaarheidstoets vindt plaats bij dagelijkse (mede)beleidsbepalers en commissarissen die voor het eerst een functie bij een onder toezicht staande instelling willen vervullen. Bij een herbenoeming kan de betrouwbaarheidstoets achterwege blijven. Bij een eerste benoeming vindt ook een geschiktheidstoets plaats. Een nieuwe toets op geschiktheid is nodig bij verandering van functie of takenpakket binnen de instelling.

Betrouwbaarheidstoets: antecedentenonderzoek

Om de betrouwbaarheid van een kandidaat buiten twijfel te stellen worden het verleden, heden en toekomst van de kandidaat onder de loep genomen. Het antecedentenonderzoek is hiervan een onderdeel. Allereerst moet de instelling een ‘Meldingsformulier benoeming’ inzenden. De kandidaat dient het formulier Betrouwbaarheidsonderzoek in te vullen waarin de nadruk op antecedentenonderzoek ligt. Strafrechtelijke antecedenten worden bekeken, maar ook zakelijke of persoonlijke financiële antecedenten, fiscaal-bestuurlijke antecedenten en ‘overige’ antecedenten worden nader onder de loep genomen. De informatie kan door de financiële onderneming zelf zijn aangeleverd, of afkomstig zijn van de toezichthouder zelf of derden, zoals Justitie of de Belastingdienst.⁵⁸ Naast een antecedentenonderzoek worden onder andere eigenschappen als waardelievendheid, verantwoordelijkheidszin, wetsgetrouwheid, discretie en rechtschapenheid betrokken in de beoordeling van de betrouwbaarheid.⁵⁹ Verder is het mogelijk dat de kandidaat in het kader van de betrouwbaarheidstoetsing wordt uitgenodigd voor een gesprek met de toezichthouder. De invulling van een dergelijk gesprek met de toezicht komt hierna nog aan de orde. Eerst zullen we de invulling van de geschiktheidstoets bespreken.

⁵⁶ A.A. van Gelder, (2012). *De geschiktheidseis voor bestuurders en commissarissen: recente ontwikkelingen in Nederland en Europa*. Jaarboek Compliance 2012, p. 80.

⁵⁷ A.A. van Gelder, (2012). *De geschiktheidseis voor bestuurders en commissarissen: recente ontwikkelingen in Nederland en Europa*. Jaarboek Compliance 2012, p.83.

⁵⁸ *Kamerstukken II 2010/11*, 32786, 6, p. 4-6.

⁵⁹ <http://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229351.jsp>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.

Geschiktheidstoets: principale-based benadering

Bij de geschiktheidstoets wordt de aandacht gericht op de competenties van de bestuurder: kennis en ervaring. De beleidsregel geschiktheid 2012 geeft zestien niet cumulatieve en -limitatieve ‘principles’ voor de invulling van vier onderdelen van de geschiktheidstoets.⁶⁰ Diploma’s en ervaringen zijn van belang, maar gedrag is een andere belangrijke factor. Wat opvalt, is dat de criteria in de beleidsregel deskundigheid 2012 zich rechtstreeks richten tot een individuele persoon, en niet tot het collectief van het bestuur. Uit bepaling 1.4 volgt echter dat bij de toetsing van de deskundigheid het functioneren en de samenstelling van het collectief wel wordt betrokken. Sinds 1 juli 2012 is een geschiktheidsmatrix ingesteld, om te beoordelen in hoeverre de kandidaat op basis van zijn profiel binnen het collectief van de RvC of RvB past. Wel is de financiële instelling vrij om een eigen matrix op te stellen.⁶¹ De vraag die bij het lezen van de beleidsregel opdoemt, is welke middelen gebruikt worden om de deskundigheid op basis van de beleidscriteria vast te stellen. Ten eerste is er een rol voor de onderneming zelf om de deskundigheid van zijn beleidsbepaler te toetsen en aan te tonen. De instelling moet als bijlage de volgende zaken aanleveren: identiteitsbewijs, curriculum vitae, geschiktheidsmatrix, werving- en selectieprocedure, functieprofiel en besluitvorming en overwegingen bij benoeming.⁶² Er kan daarnaast nog een toetsingsgesprek plaatsvinden.

Toetsingsgesprek

Wanneer de toezichthouder dit noodzakelijk acht, volgt er aanvullend op het vooronderzoek een toetsingsgesprek tussen kandidaat en toezichthouder. Dit gesprek kan plaatsvinden bij zowel een betrouwbaarheids- als een geschiktheidstoets. Dit is aan de orde als DNB nog geen volledig beeld heeft of vanwege de functie, persoon of overige bijzondere omstandigheden. In dit open gesprek kunnen competenties en kennis aan de orde komen. Er zijn twee of drie medewerkers van DNB (dan wel AFM) bij het gesprek aanwezig. Een specialist van het Expertisecentrum en iemand die toezicht houdt op de instelling dienen in ieder geval present te zijn. In 2016 start een pilot waarbij senior deskundigen van buitenaf deelnemen aan het gesprek. Zij zouden input moeten leveren vanuit hun bestuurlijke ervaring en expertise, die vervolgens bij de besluitvorming van DNB moet worden betrokken.⁶³ Belangrijk om te zien is dat een toetsingsgesprek geen verplicht onderdeel van de procedure is. Een positieve zienswijze kan de toezichthouder ook afgeven zonder dat een gesprek heeft plaatsgevonden. Voorafgaand aan een negatieve zienswijze moet wel een toetsingsgesprek plaatsvinden.⁶⁴

5.3.4 Wat valt op: verschillen en overeenkomsten met de financiële sector

Nu hierboven in grote lijnen de procedure van toetsing in de financiële sector geschetst is, komen de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen beide procedures aan bod. Allereerst moet worden opgemerkt dat er grote parallellen bestaan tussen beide toetsprocedures. Bij beide procedures is het eerst aan de instelling zelf om de geschiktheid en

⁶⁰ Beleidsregel geschiktheid 2012, Staatscourant. 2012, 13546

⁶¹ <http://www.dnb.nl/publicatie/publicaties-dnb/nieuwsbrieven/nieuwsbrief-verzekeren/nieuwsbrief-verzekeren-oktober-2012/dnb279271.jsp>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.

⁶² <http://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229355.jsp>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.

⁶³ <http://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229367.jsp>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.

⁶⁴ <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-235187.pdf>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.

betrouwbaarheid van de kandidaat te motiveren. Ook in de invulling van de toets voor de betrouwbaarheid respectievelijk geschiktheid zijn weinig afwijkingen te ontdekken. Hoewel er dus veel overeenstemt, zijn er toch een aantal verschillen te ontdekken.

Een eerste verschil is de wettelijke oorsprong van de toets. Waar in de financiële sector de wortels van de betrouwbaarheids- en geschiktheidstoets in Europese regelgeving liggen, is dit bij de woningsector niet het geval. Er is geen Europese verplichting om bestuurders en commissarissen van woningcorporaties aan een dergelijke toets te onderwerpen. Een tweede verschil is te vinden in de hoedanigheid van de kandidaten. In de financiële sector worden commissarissen en dagelijkse (mede)beleidsbepalers getoetst op hun betrouwbaarheid en geschiktheid. De nadruk ligt hier op de feitelijke situatie, dus ook bij niet-bestuurders kan een fit en proper toets verplicht zijn. Daarentegen ligt bij woningcorporaties de nadruk op de formele positie. Bij woningcorporaties is toetsing op geschiktheid en betrouwbaarheid alleen verplicht als een kandidaat benoemd wordt in de functie van bestuurder of commissaris. Verder zien we een verschil in de toepassing van de geschiktheidsmatrix. Bij woningcorporaties is gebruikmaking van een vaststaand formulier verplicht indien een bestuur uit meerdere personen bestaat. Ook in de financiële sector is sinds 2012 een matrix ingevoerd. Deze matrix mag echter door de organisatie zelf worden samengesteld en kent dus meer vrijheid.

Iets wat ook wezenlijk verschilt tussen beide sectoren is het onderdeel toetsingsgesprek in de procedure. In de corporatiesector nodigt de Aw de kandidaat altijd uit voor een persoonlijk gesprek, terwijl de toezichthouder in de financiële sector de kandidaat slechts uitnodigt voor een aanvullend gesprek indien zij dit nodig acht. In de financiële sector is een papieren toetsing mogelijk. Vanuit de Aw is bij het gesprek een persoon aanwezig met een gedragspsychologische achtergrond, terwijl een persoon met een dergelijke achtergrond vanuit DNB bij het gesprek ontbreekt. Ook valt op dat de financiële sector in beginsel het principe 'eens betrouwbaar, altijd betrouwbaar' kent. Er hoeft namelijk geen betrouwbaarheidstoets plaats te vinden bij een herbenoeming. De woningsector stelt hier hogere eisen. Bij iedere (her)benoeming dient, vooralsnog, te worden getoetst op zowel betrouwbaarheid als geschiktheid.

Tenslotte is wat betreft de rechtsbescherming nog iets op te merken. Tegen een negatieve zienswijze van de Aw staat geen bezwaar open. Wel is het mogelijk om in beroep te gaan bij de civiele rechter tegen het oordeel van de Aw. Daarentegen kan tegen een negatieve zienswijze van DNB door zowel de instelling als de kandidaat bezwaar worden aangetekend, waarna eventueel beroep en hoger beroep nog open staat.

5.4 Fit en proper toets bij financiële instellingen in Europese landen

5.4.1 Oorsprong fit en proper toets

De fit en proper toets vindt zijn oorsprong in de Core Principles van de Bank For International Settlements (hierna: BIS). De BIS is opgericht op 17 mei 1930 en is gevestigd te Bazel, Zwitserland.⁶⁵ Bij de BIS zijn wereldwijd 60 centrale banken aangesloten. De BIS dient

⁶⁵ Artikel 1 en 2 Statutes of the Bank for International Settlements.

als bank voor de centrale banken en ondersteunt hen in het streven naar monetaire en financiële stabiliteit. Om dit doel te kunnen bereiken kan de Basel Committee on Banking Supervision namens de BIS Core Principles uitvaardigen.⁶⁶ Basel Committee on Banking Supervision is een comité van banktoezichthouders en is opgericht door de centrale banken van tien landen. Het comité bestaat uit vertegenwoordigers van de centrale banken uit Nederland, België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Zwitserland, Zweden, Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Canada. De Core Principles bestaan uit een set regelgeving die door de leden vrijwillig is overeengekomen en dient als benchmark voor de centrale banken voor de beoordeling van de kwaliteit van de toezichthouders op banken. De nationale wetgevers zijn bevoegd om, naast de regels die zijn opgesteld in de Core Principles, zelf regelgeving uit te vaardigen om effectief toezicht op het bankwezen in hun land te garanderen.

De BIS introduceerde op 22 september 1997 voor het eerst de Basel Core Principles for Effective Banking Supervision. Principle 3 bepaalde dat de nationale instantie die vergunningen verleent voor banken, het recht moet hebben om te benoemen bankbestuurders af te wijzen als zij niet deskundig, integer en gekwalificeerd genoeg zijn. De vergunningverlener zou volgens het comité noodzakelijke informatie moeten vergaren over de te benoemen bestuurders en managers om hen te kunnen beoordelen op bestuurlijke ervaring, overige zakelijke ervaring, persoonlijke integriteit en relevante skills. Te benoemen bestuurders en managers moeten dus een fit en proper toets ondergaan. In september 1999 heeft het comité de Core Principles Methodology geïntroduceerd. In dit document staat beschreven wat de fit en proper toets inhoudt. De fit en proper toets bestaat uit de volgende twee criteria.⁶⁷

'Skills and experience in relevant financial operations commensurate with the intended activities of the bank and no record of criminal activities or adverse regulatory judgements that make a person unfit to uphold important positions in a bank'.

Op 14 september 2012 heeft de BIS de Core principles for effective banking supervision laatstelijk gewijzigd.⁶⁸ Principle 5, een bepaling over het kunnen oprichten van een bank, omvat de fit en proper toets. Principle 5 (licensing criteria) van de Core principles for effective banking supervision luidt:

'The licensing authority has the power to set criteria and reject applications for establishments that do not meet the criteria. At a minimum, the licensing process consists of an assessment of the ownership structure and governance (including the fitness and propriety of Board members and senior management) of the bank and its wider group, and its strategic and operating plan, internal controls, risk management and projected financial condition (including capital base). Where the proposed owner or parent organisation is a foreign bank, the prior consent of its home supervisor is obtained'.

⁶⁶ Artikel 1, artikel 2 sub c en artikel 3 Basel Committee on Banking Supervision Charter.

⁶⁷ Basel Committee on Banking Supervision, Core Principles Methodology, oktober 1999, p. 16.

⁶⁸ Core Principles for Effective Banking Supervision.

Principle 5 bepaalt dus dat een bank pas kan worden opgericht als de licensing authority, het bankmanagement en de belangrijkste aandeelhouders de fitness and propriety test succesvol hebben ondergaan. Uit de toelichting van de BIS op principle 5 volgt dat de licensing authority de voorgestelde bestuurders en het senior management op hun expertise en integriteit moet beoordelen en moet onderzoeken of er geen sprake van belangenverstremming is.⁶⁹ Volgens de BIS bestaat de fit en proper toets allereerst uit een beoordeling van de vaardigheden en expertise van de voorgestelde kandidaat in de relevante financiële sector, mede gezien de activiteiten van de bank. Ten tweede bestaat de test uit een beoordeling of de voorgestelde kandidaat geen crimineel verleden heeft of dat er contra-indicaties zijn die maken dat de voorgestelde persoon geen belangrijke functie dient te vervullen binnen een bank. In vergelijking met de hiervoor genoemde bepaling uit de Core Principles Methodology is de kern van de fit en proper toets zogenoemd nagenoeg ongewijzigd.

Op Europees niveau vindt de fit en proper toets zijn oorsprong in artikel 135 van richtlijn 2006/48/EG22 (Bankenrichtlijn) en artikel 9 van richtlijn 2004/39/EG (Markets in Financial Instruments Directive richtlijn).⁷⁰ In tegenstelling tot de principes van de BIS op mondiaal niveau, wordt de fit en proper toets niet met zoveel woorden genoemd op Europees niveau. Artikel 135 van de richtlijn 2006/48/EG22 luidt:

‘De lidstaten eisen dat personen die het bedrijf van een financiële holding feitelijk leiden, voldoende betrouwbaarheid en voldoende ervaring bezitten om deze functies uit te oefenen’.

Artikel 9 lid 1 eerste volzin van de richtlijn 2004/39/EG luidt:

‘De lidstaten schrijven voor dat de personen die het beleid van de beleggingsonderneming werkelijk bepalen, als voldoende betrouwbaar bekend moeten staan en over de vereiste ervaring moeten beschikken teneinde de gezonde en prudente bedrijfsvoering van de beleggingsonderneming te garanderen’.

5.4.2 De fit en proper toets in Groot-Brittannië

In Groot-Brittannië dienen mensen die een controlerende functie uitoefenen binnen de financiële sector fit en proper te zijn. Hier valt een grote groep personen onder. De fit en proper toets wordt omschreven in artikel 60 en 61 lid 1 van de FSMA. Verder is de uitwerking omschreven in het handboek van de FSA.⁷¹ De toezichthouder op de financiële instellingen in Groot-Brittannië, de Financial Services Authority (hierna: FSA) voert deze testen uit. De toetsingsprocedure begint bij de financiële instelling zelf. De instelling doet een vooronderzoek. Deze beperkt zich vaak tot referenties en een credit check. Daarna ontfermt de FSA zich erover. Allereerst is er een antecedententoets. Deze toets kent veel gelijkenissen met de Nederlandse

⁶⁹ Core Principles for Effective Banking Supervision.

⁷⁰ Richtlijn 2006/48/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2006 betreffende de toegang tot en de uitoefening van de werkzaamheden van kredietinstellingen en Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten.

⁷¹ A.A. van Gelder, (2012). *De geschiktheidseis voor bestuurders en commissarissen: recente ontwikkelingen in Nederland en Europa*. Jaarboek Compliance 2012, p. 87 en 88.

toets voor betrouwbaarheid. Ook wordt er gekeken naar opleiding en de ervaring van de kandidaat. De FSA kan ook door de training en ervaring van de bestuurder te bekijken, beoordelen of de kandidaat geschikt is om een bepaalde functie uit te oefenen. Daarnaast kijkt de FSA ook of de persoon in kwestie voldoende tijd heeft om een dergelijke functie uit te kunnen oefenen en of hij met de verantwoordelijkheid die gepaard gaat met zijn functie, om kan gaan.

De FSA nodigt hierna vaak de personen die de hoogste functies gaan bekleden uit voor een gesprek. Indien de FSA dit nodig acht bij andere personen heeft zij deze bevoegdheid ook. De FSA respecteert het feit dat de personen die in aanmerking komen voor deze functies vaak gevestigde namen in de financiële branche zijn. De FSA zorgt er dan ook voor dat de personen die het interview afnemen evenzo bekwaam zijn.

Tijdens het interview beoordelen de gespreksleiders of de persoon in kwestie marktkennis en kennis van risicomanagement heeft. Ook moet de kandidaat begrip hebben van business strategie, moet hij het vermogen hebben om financiële analyses uit te kunnen voeren, dient hij bekwaam te zijn met corporate governance en moet hij de wettelijke kaders en regelgeving (her)kennen.

De herbenoeming en beoordeling van bestuurders die er al een termijn op hebben zitten doet de FSA op bijzondere wijze. Als de kandidaat eenmaal de bestuurderstoets heeft doorstaan dan moet hij voldoen aan zeven criteria. Deze criteria worden 'statements of principle' genoemd. De relatief voor meerdere uitleg vatbare begrippen zijn nader uitgewerkt in een code of conduct. Deze criteria zijn in Nederland uitgewerkt onder de betrouwbaarheid, maar Groot-Brittannië is er van overtuigd dat zij een groot deel van de deskundigheid omvatten.

5.4.3 De fit en proper toets in Frankrijk

In Frankrijk dienen beleidsbepalers te beschikken over honorabilite, competence en experience. Per functie kunnen deze criteria verschillen. De beurstoezichthouder Autorité des marchés financiers (hierna: AMF) neemt een groot deel van de testen af binnen financiële organisaties. Banken en verzekeraars vallen hier niet onder. Beleidsbepalers dienen een dossier aan te maken bij de AMF bij het begin van de procedure. Allereerst dient de beleidsbepaler een vragenformulier in te vullen met betrekking tot zijn betrouwbaarheid. Ook dient de beleidsbepaler vragen te beantwoorden die zijn functie omschrijven. Verder dient hij te vermelden welke laatste twee functies hij de afgelopen tien heeft uitgevoerd. Een toezichthoudend orgaan dient het formulier te ondertekenen.

Als vanzelfsprekend dient de kandidaat een curriculum vitae op te sturen. Wat opvallend is, is dat de beleidsbepaler zelf een uittreksel van zijn juridisch dossier dient op te sturen. Het laatste onderdeel van het dossier bestaat uit een verklaring dat hij het dossier naar waarheid heeft ingevuld. Voor een aantal functies binnen de beleggingswereld in Frankrijk dient de AMF een vergunning te verlenen alvorens personen in die functies benoemd kunnen worden (artikel 318-38 Algemeen reglement AMF). De vergunning wordt verleend als de kandidaat door de AMF deskundig en betrouwbaar is gebleken.

Om de competence te toetsen is er sinds 2010 een vaktoets ontwikkeld die een groot aantal van de beleidsbepalers dient te maken. In de test komt zowel wet- en regelgeving aan bod als technische aspecten op het vakgebied. De toets wordt sterk bekritiseerd, omdat hij niet van voldoende niveau zou zijn en er een ongelimiteerd aantal herkansingsmogelijkheden is.⁷²

5.4.4 De fit en proper toets in de Bondsrepubliek Duitsland

De Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (hierna: BaFin) houdt in de Bondsrepubliek Duitsland toezicht op banken, verzekeringsmaatschappijen en de effectenhandel in Duitsland.⁷³ Het banktoezicht is geregeld in de Kreditwesengesetz (hierna: KWG), ook wel de Duitse bankwet. Artikel 32 lid 1 KWG bepaalt dat een bank in Duitsland pas kan worden opgericht als de eigenaar daarvoor schriftelijk toestemming heeft gekregen van de BaFin. Uit artikel 32 onderdeel 1 sub 3 en 4 KWG is af te leiden dat de eigenaar en de te benoemen *Geschäftsleiter* (bestuurders) betrouwbaar en vakbekwaam dienen te zijn. Bestuurders zijn volgens artikel 1 lid 2 KWG de personen die krachtens de wet of de statuten belast zijn met leiding geven aan de financiële instelling en die deze instelling vertegenwoordigen.

Specifiek voor de op te richten bank kan de BaFin op grond van artikel 33 lid 2 KWG de vergunningsaanvraag weigeren als de eigenaar of bestuurder niet betrouwbaar is. Uit deze bepaling volgt ook dat zowel de eigenaar als de bestuurders vakbekwaam dienen te zijn en zij voldoende tijd moeten hebben om hun taken te kunnen vervullen. Daarnaast mag geen sprake zijn van belangenverstrengeling.

In het Merkblatt für die Prüfung der fachlichen Eignung und Zuverlässigkeit von Geschäftsleitern gemäß VAG, KWG, ZAG und InvG (hierna: Merkblatt) wordt uitgebreid beschreven op basis van welke criteria de eigenaar of een krachtens de KWG te benoemen bestuurder wordt beoordeeld. Het Merkblatt verwijst hierbij naar artikel 7a Versicherungsaufsichtsgesetz (hierna: VAG).⁷⁴ De financiële instelling moet een (her)benoeming van een bestuurder altijd melden bij de BaFin.⁷⁵ Een te benoemen bestuurder moet op grond van artikel 7a VAG over voldoende theoretische en praktische kennis beschikken met betrekking tot de financiële instelling. Ook moet de bestuurder bestuurlijke ervaring hebben. Hij moet aantonen dat hij ten minste drie jaar een leidinggevende functie heeft verricht binnen een vergelijkbare instelling.

Nadat de financiële instelling bij de BaFin melding heeft gedaan van de (her)benoeming, dient de financiële instelling bij de aanvraag een compleet en gedetailleerd curriculum vitae van de te benoemen bestuurder bij te voegen. Om de betrouwbaarheid van de bestuurder te kunnen beoordelen moet de financiële instelling bij de aanvraag het formulier *Angaben zur Zuverlässigkeit der designierten Geschäftsleiter* indienen. Het formulier houdt in dat de te benoemen bestuurder moet verklaren dat hij nooit strafrechtelijk is vervolgd wegens een

⁷² A.A. van Gelder, (2012). *De geschiktheidseis voor bestuurders en commissarissen: recente ontwikkelingen in Nederland en Europa*. Jaarboek Compliance 2012, p. 89.

⁷³ Artikel 6 KWG.

⁷⁴ Zie onder A I. 1. Merkblatt.

⁷⁵ Zie onder A I. 1. Merkblatt.

misdrijf of in het kader van een ondernemingsactiviteit, hij nooit negatief is beoordeeld op grond van een geschiktheids- of betrouwbaarheidstoets, hij of zijn bedrijf niet in staat van insolventie hebben verkeerd en zijn licentie voor het voeren van een instelling niet is geweigerd of ingetrokken. Ook dient de te benoemen bestuurder details van familierelaties in dit formulier te vermelden. Ten slotte dient de financiële instelling een uittreksel van het strafregister van de te benoemen bestuurder en een uittreksel van het centraal handelsregister bij het verzoek te voegen. Er mogen namelijk geen feiten of omstandigheden zijn die doen twijfelen aan de persoonlijke integriteit van de te benoemen bestuurder.

5.5 Conclusie

In dit hoofdstuk stond deelvraag 6 centraal: ‘hoe wordt invulling gegeven aan de fit en proper toets in andere sectoren en in de ons omringende landen?’ Nederland is het enige Europese land dat bestuurders en commissarissen van woningcorporaties onderwerpt aan een fit en proper toets. Bestuurders en commissarissen in de volkshuisvesting worden in Nederland getoetst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid. Enigszins vergelijkbaar is de situatie in Groot-Brittannië, waar vergunninghouders (huisbazen) en/of managers (beheerders) onderworpen kunnen worden aan een toets waar zij op hun geschiktheid en betrouwbaarheid worden getoetst. De local housing authorities nemen deze test af, waarop een Raad toezicht houdt. De Housing Act bepaalt onder andere dat de voorgestelde huisbazen en beheerders niet veroordeeld mogen zijn wegens seksueel misbruik, fraude, handel in drugs en discriminatie. Ook moeten de huisbaas en beheerder het huurrecht naleven.

De fit en proper toets bij financiële instellingen vindt op mondiaal niveau zijn oorsprong in de Basel Core Principles for Effective Banking Supervision. Al in 1997 heeft dit comité de fit en proper toets geïntroduceerd. De toets bestaat uit een beoordeling van enerzijds de vaardigheden en expertise en anderzijds de integriteit en het (strafrechtelijk) verleden van de te benoemen bestuurder of manager. De fit en proper toets, zoals geformuleerd door het comité, is weliswaar bindend voor de centrale banken die verbonden zijn aan het comité, maar het comité beschikt niet over instrumenten om op te treden tegen schending van deze bepaling door de centrale banken.

Op Europees niveau passeert de term ‘fit en proper toets’ niet expliciet de revue, maar de Bankenrichtlijn en MiFID-richtlijn bepalen dat bankbestuurders voldoende betrouwbaar moeten zijn en zij over voldoende ervaring moeten bezitten. De Bankenrichtlijn en MiFID-richtlijn zijn geïmplementeerd in het Nederlands recht in de vorm van de Wet op het Financieel Toezicht.

Er bestaan grote parallellen tussen de fit en proper toets bij financiële instellingen en de toets bij woningcorporaties in Nederland. Bij beide procedures is het eerst aan de instelling zelf om de geschiktheid en betrouwbaarheid van de kandidaat te motiveren. Ook in de invulling van de toets voor de betrouwbaarheid en geschiktheid, zijn weinig afwijkingen te ontdekken. Toch komen er een aantal verschillen naar voren bij een vergelijking. Ten eerste verschilt de hoedanigheid van de kandidaten. In de financiële sector worden beleidsbepalers getoetst. De nadruk ligt hier op de feitelijke situatie. Dit betekent dat ook indien een kandidaat formeel gezien geen

beleidsbepaler is, maar hij door of vanwege zijn werkzaamheden het beleid beïnvloedt, toetsing verplicht is. Daarentegen ligt bij woningcorporaties de nadruk op de formele positie. Toetsing is enkel verplicht als de kandidaat benoemd wordt tot bestuurder of commissaris. Een ander verschil is de toepassing van de geschiktheidsmatrix. Bij woningcorporaties is gebruikmaking van een vaststaand formulier verplicht indien een bestuur uit meerdere personen bestaat. Ook in de financiële sector wordt 2012 gebruik gemaakt van een matrix, maar de matrix mag door de organisatie zelf worden samengesteld. Ten derde verschilt het toetsingsgesprek. De Aw nodigt de kandidaat altijd uit voor een persoonlijk gesprek, terwijl de toezichthouder in de financiële sector de kandidaat slechts uitnodigt voor een aanvullend gesprek indien zij dat nodig acht.

Ook in Groot-Brittannië, Frankrijk en Duitsland geldt een fit en proper toets voor te benoemen bestuurders van financiële instellingen. Frankrijk onderwerpt bestuurders van banken en verzekeraars echter niet aan een fit en proper toets. De fit en proper toets bij financiële instellingen geldt in Groot-Brittannië voor mensen die een controlerende functie uitoefenen in de financiële sector, terwijl dit in Frankrijk alleen geldt voor beleidsbepalers en in Duitsland voor bestuurders. Opvallend is dat de financiële toezichthouder in zowel Groot-Brittannië, Frankrijk als Duitsland toetsen in hoeverre de te benoemen bestuurder relevante ervaring heeft opgedaan. Enkel Duitsland verbindt hier vervolgens een harde eis aan. De te benoemen bestuurder moet namelijk ten minste drie jaar ervaring hebben als leidinggevende binnen de financiële wereld om te kunnen worden benoemd. Daarnaast valt op dat betrouwbaarheidsformulieren in Groot-Brittannië, Frankrijk en Duitsland leidend zijn voor de fit en proper toets. In alle drie de landen dient de te benoemen bestuurder vooraf een vragenformulier in te vullen. De financiële toezichthouder geeft op basis van dit advies een oordeel over de betrouwbaarheid van de bestuurder. In Groot-Brittannië houdt de financiële toezichthouders vervolgens ook een gesprek met de te benoemen bestuurder. In Frankrijk bestaat dit gesprek uit de, overigens sterk bekritiseerde vaktoets. Deze toets focust op de wet- en regelgeving en de technische aspecten die bij zijn werk van belang zijn.

In Duitsland is de fit en proper toets het meest gedetailleerd vormgegeven. De toets in Groot-Brittannië toont veel overeenkomsten met de procedure die geldt voor woningcorporaties in Nederland. Zo moet de financiële instelling een vooronderzoek doen, vindt er een antecedentenonderzoek plaats, beoordeelt de financiële toezichthouder de kandidaat op geschiktheid en houdt de toezichthouder een gesprek met de kandidaat. In Frankrijk ligt het initiatief veel meer bij de kandidaat zelf. Hij moet een betrouwbaarheidsformulier invullen dat de financiële toezichthouder vervolgens beoordeelt. In Groot-Brittannië en Duitsland wordt de integriteit van de kandidaat beoordeeld aan de hand van een antecedentenonderzoek. Duitsland gaat hierin heel ver, de te benoemen bestuurder dient hier ook details van zijn familierelaties te vermelden.

Deel II: Verzamelde gegevens

6 Vragenlijstonderzoek

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête beschreven. De enquête is per e-mail naar 368 verschillende woningcorporaties in Nederland verstuurd. De enquête is naar de algemene mailadressen van woningcorporaties verstuurd, welke deels te vinden waren op de websites van de woningcorporaties zelf en deels op de website van de vereniging van woningcorporaties Aedes. In het door ons verzonden e-mailbericht werd verzocht om de enquête door te sturen naar bestuurders en commissarissen binnen de corporatie die de fit en proper toetsprocedure hebben doorlopen.

Respondenten konden de enquête invullen in de periode van 6 tot en met 22 mei. We hebben 147 reacties ontvangen, waarvan 117 respondenten ook daadwerkelijk de fit en proper toets hebben doorlopen. Dit is ongeveer een derde van het totale aantal getoetste kandidaten door de Aw. In 1 juli 2015 tot en met mei 2016 zijn volgens de Aw namelijk 377 kandidaten getoetst. De groep van 30 respondenten die de fit en proper toets niet heeft doorlopen, werd er na de eerste vraag van de enquête uitgefilterd. Op deze manier wilden we voorkomen dat respondenten die de fit en proper toets niet hebben doorlopen toch werden meegenomen in het enquêteonderzoek. Niet alle 117 respondenten hebben de volledige vragenlijst beantwoord, wat ook terug is te zien in het aantal reacties bij de verschillende enquêtevragen. De reacties van respondenten zijn per vraag apart geanalyseerd. 84 respondenten hebben de enquête volledig ingevuld.

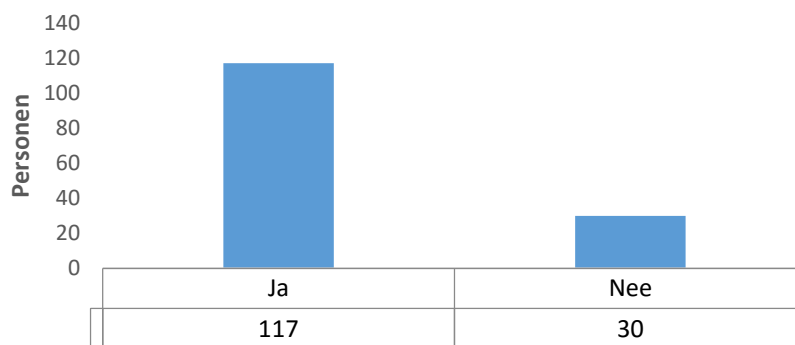
Aan het begin van de enquête kregen respondenten de gelegenheid om aan te geven bij welke woningcorporatie zij werkzaam zijn. Dit onderdeel was niet verplicht. Hieruit volgde dat respondenten afkomstig zijn van ten minste 89 verschillende woningcorporaties. De vragen van de enquête gingen in op het verloop van de benoemingsprocedure, de voorbereiding op het gesprek met de Aw, ervaringen en beoordelingen van het proces en het toetsingsgesprek en de beoordeling van de fit en proper toets in vergelijking met andere instrumenten om toezicht en bestuur te versterken. Tot slot was er in de vragenlijst ruimte voor het maken van overige opmerkingen, los van de gestelde enquêtevragen. Over de gegeven reacties bij de overige opmerkingen wordt gerapporteerd in paragraaf 6.3.

In paragraaf 6.2 worden de resultaten van de enquête beschreven, waarbij een nadere toelichting wordt gegeven op de resultaten door middel van figuren. Indien nodig wordt per figuur een toelichting gegeven. We hebben de respons van de respondenten, bestuurders en commissarissen met elkaar vergeleken. De opvallende verschillen belichten we in dit hoofdstuk expliciet. In paragraaf 6.4 is te lezen welke conclusies we uit dit enquêteonderzoek kunnen trekken.

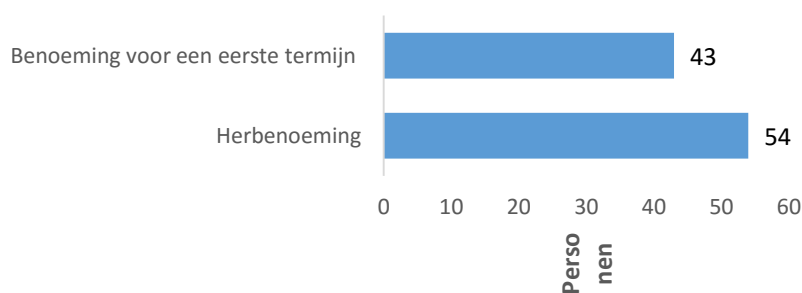
6.2 Toelichting resultaten

In het eerste gedeelte van de enquête zijn een aantal inleidende en algemene vragen gesteld aan de respondenten. Deze vragen gingen in op de functie van de benoeming en de voorbereiding op het gesprek met de Autoriteit woningcorporaties. Er zijn vragen gesteld over de deelname aan de fit en proper test en de naam van de woningcorporatie waarbij de respondenten werkzaam zijn. Ook is gevraagd of het ging om een benoeming of een herbenoeming en in welke maand deze (her)benoeming heeft plaatsgevonden.

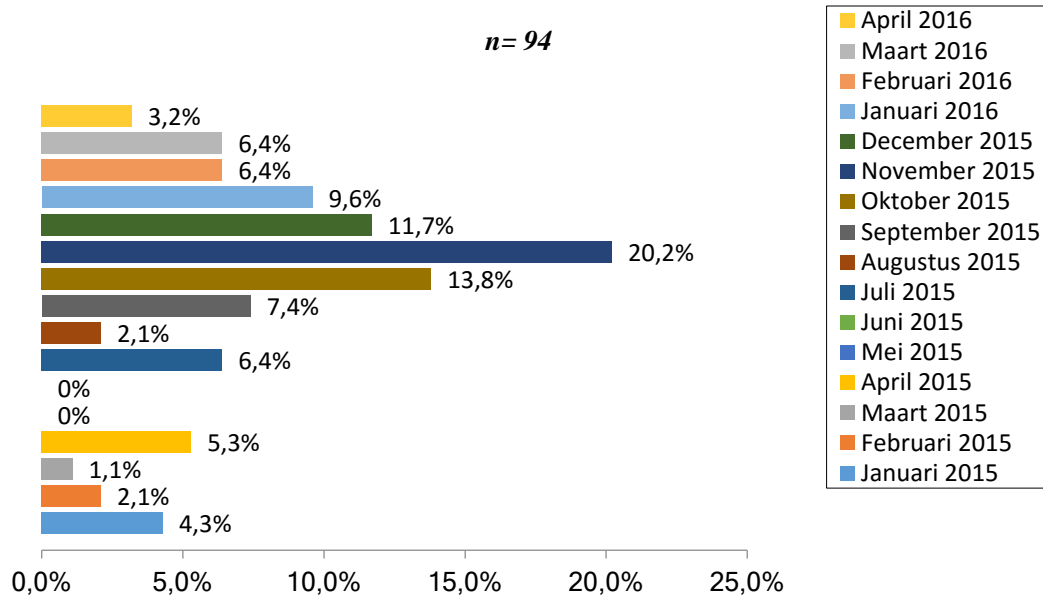
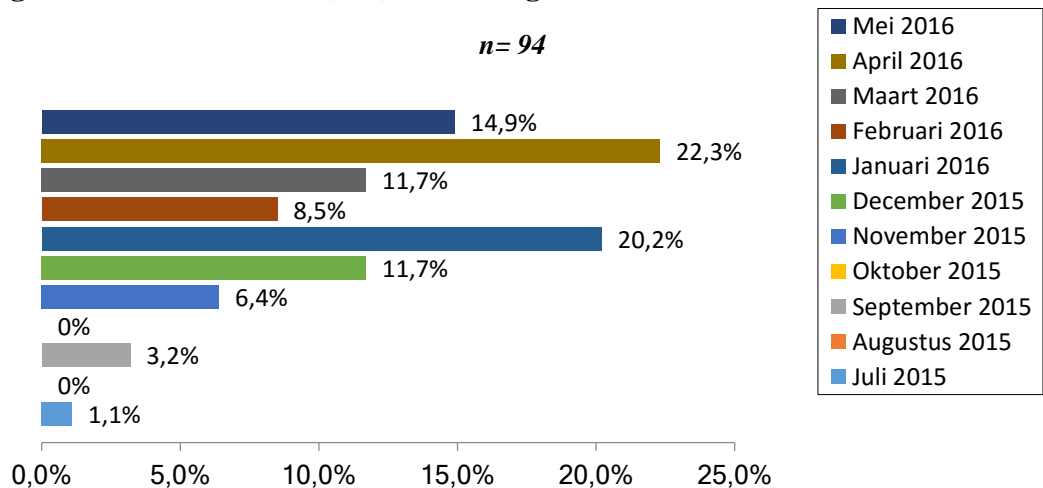
Figuur 6.1: Deelname fit en proper toets



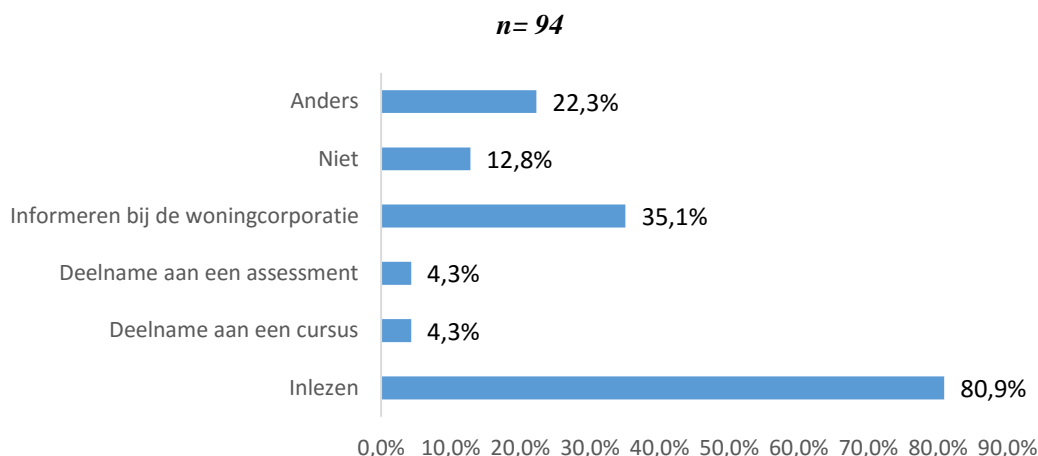
Figuur 6.2: Benoeming voor eerste termijn of herbenoeming



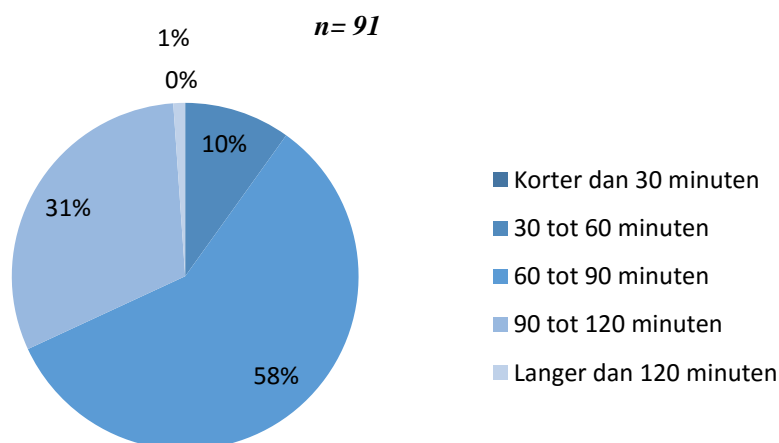
In de figuren 6.1 en 6.2 is te lezen dat 117 van de 147 respondenten de fit en proper toets hebben ondergaan. De fit en proper toets is bij het grootste deel van de respondenten afgenomen in het kader van een herbenoeming van bestuurders en commissarissen, namelijk bij 54 van de 97 respondenten. Deze verhouding komt niet exact overeen met de verhouding op basis van de feitelijke cijfers van de Aw. In de periode van 1 juli 2015 tot en met mei 2016 waren de aanvragen voor de fit en proper toets van woningcorporaties in 189 van de 377 gevallen voor een eerste benoeming en in 188 gevallen voor een herbenoeming. Bij de volgende vraag konden respondenten aangeven bij welke woningcorporatie zij werkzaam zijn. 67% van de respondenten heeft de naam van de woningcorporatie vermeld, door deze 98 respondenten zijn 89 verschillende woningcorporaties genoemd.

Figuur 6.3: Moment van indiening van de aanvraag**Figuur 6.4: Moment van (her)benoeming**

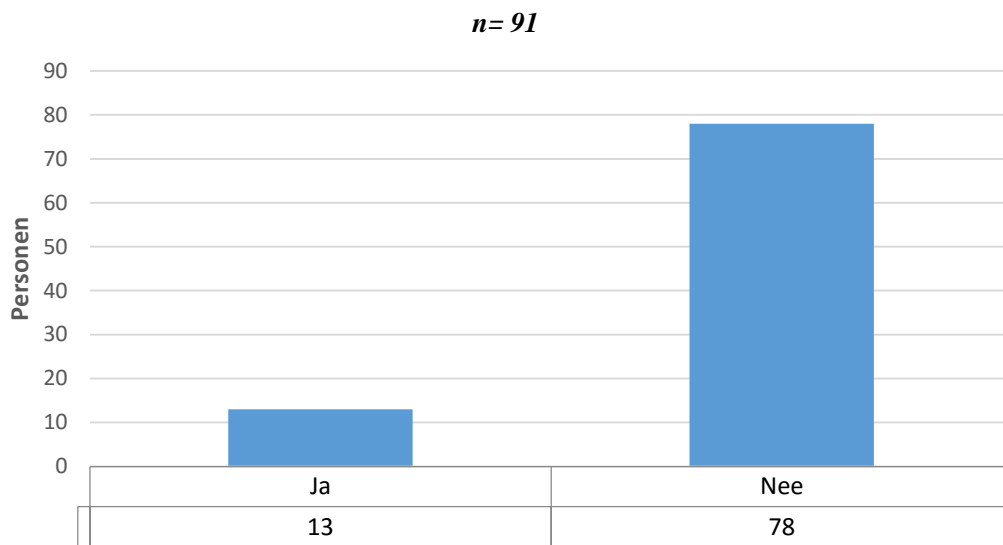
Grafieken 6.3 en 6.4 geven een overzicht van de tijdstippen waarop een aanvraag tot zienswijze is ingediend voor de (her)benoeming van bestuurders en commissarissen en de maand waarin zij zijn (her)benoemd. Als een bestuurder of een commissaris wordt voorgedragen als kandidaat dan wordt een aanvraag tot zienswijze ingediend bij de Aw. In figuur 6.3 is af te lezen in welke maanden de aanvragen van de respondenten zijn ingediend bij de Aw. In november 2015 zijn de meeste aanvragen tot beoordeling ingediend. Deze plotselinge piek is niet te verklaren op basis van de resultaten. In figuur 6.4 is te zien in welke maand de (her)benoemingen plaatsvonden.

Figuur 6.5: Wijzen van voorbereiding op het toetsingsgesprek

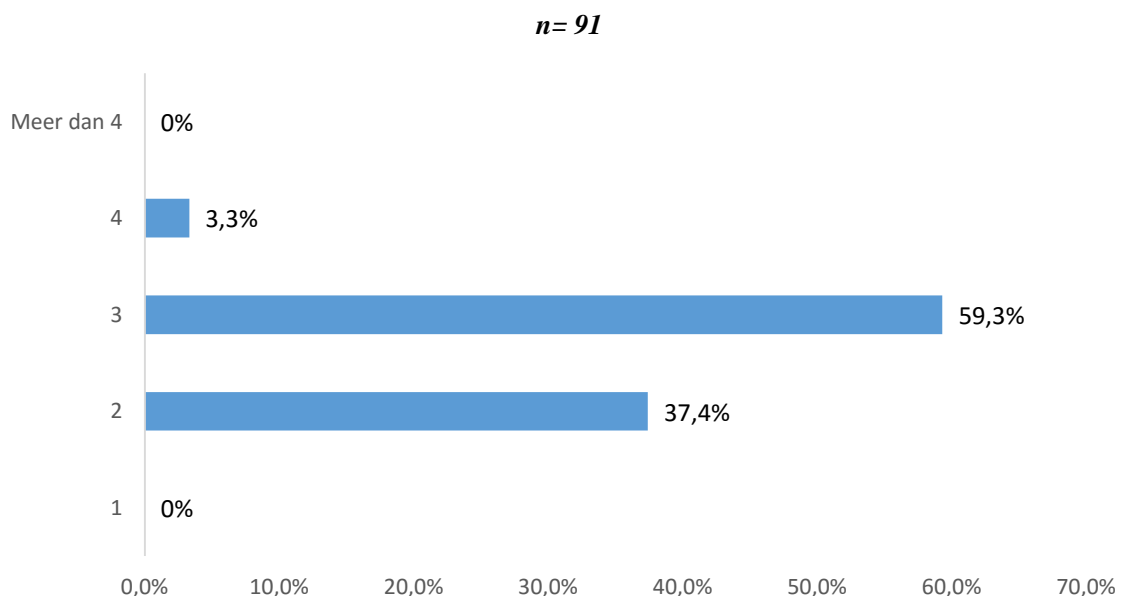
Na de inleidende vragen zijn in de enquête vragen gesteld die dieper ingaan op de procedure van de fit en proper toets. In bovenstaande grafiek is te zien hoe de respondenten zich hebben voorbereid op het toetsingsgesprek. Respondenten konden bij deze vraag meerdere opties selecteren. Uit figuur 6.5 is af te lezen dat de meeste respondenten zich hebben ingelezen ter voorbereiding op het gesprek. Bij deze vraag was ook een keuzemogelijkheid om andere voorbereidingen dan de gegeven keuzeopties te vermelden. Veel respondenten die van deze keuzemogelijkheid gebruik hebben gemaakt, hebben contact opgenomen met bestuurders/commissarissen die de fit en proper toets al hadden doorlopen. Verder geven twee respondenten aan dat ze hulp in hebben geschakeld van een speciaal bureau om zich op die manier optimaal voor te bereiden op het toetsingsgesprek.

Figuur 6.6: Tijdsduur van het toetsingsgesprek

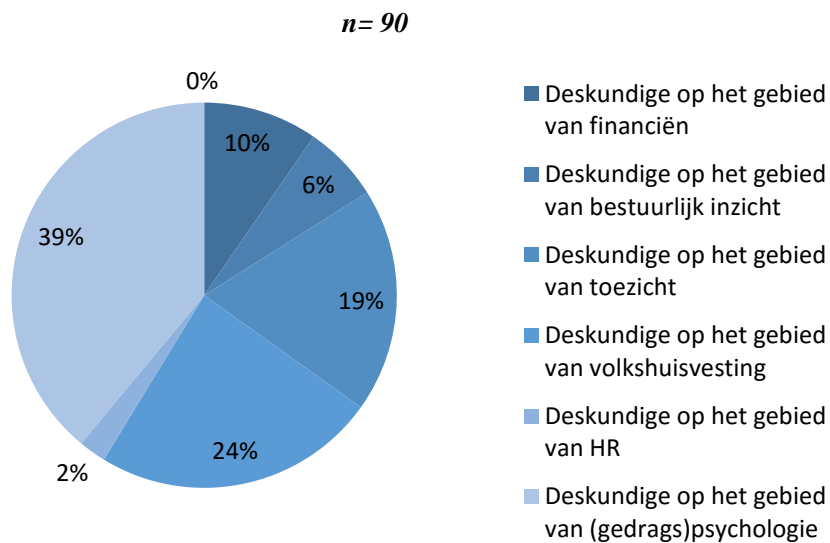
Bovenstaande grafiek geeft een overzicht van de antwoorden op de vraag hoe lang het toetsingsgesprek met de respondent in beslag nam. 53 van de 91 respondenten hebben ingevuld dat het gesprek 60 tot 90 minuten duurde. Bij 28 van de 91 respondenten duurde het gesprek 90 tot 120 minuten. Het valt op dat geen enkel gesprek korter duurde dan 30 minuten; in de grafiek is deze categorie 0%.

Figuur 6.7: Vervolggesprek met de Autoriteit woningcorporaties

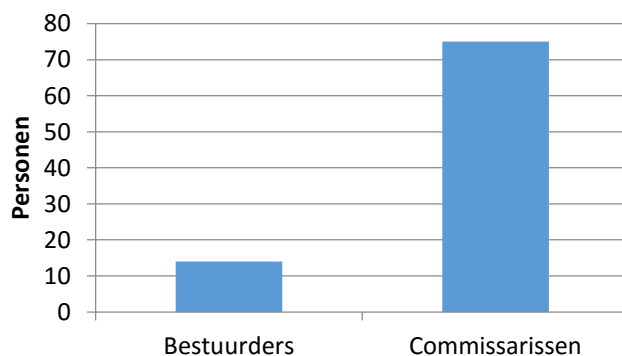
In grafiek 6.7 is af te lezen hoeveel respondenten een vervolggesprek hebben gehad met de Autoriteit woningcorporaties. 14 procent van de respondenten geeft aan een tweede gesprek te hebben gehad. Dit is een relevant gegeven aangezien in paragraaf 7.4.1. is terug te lezen dat de Aw alleen een vervolggesprek voert als zij bij het eerste gesprek niet overtuigd is van de geschiktheid en de betrouwbaarheid van de kandidaat. Er wordt namelijk in principe geen negatieve zienswijze afgegeven na één gesprek, dit is wel mogelijk na een tweede gesprek.

Figuur 6.8: Aantal gespreksdeelnemers toetsingsgesprek

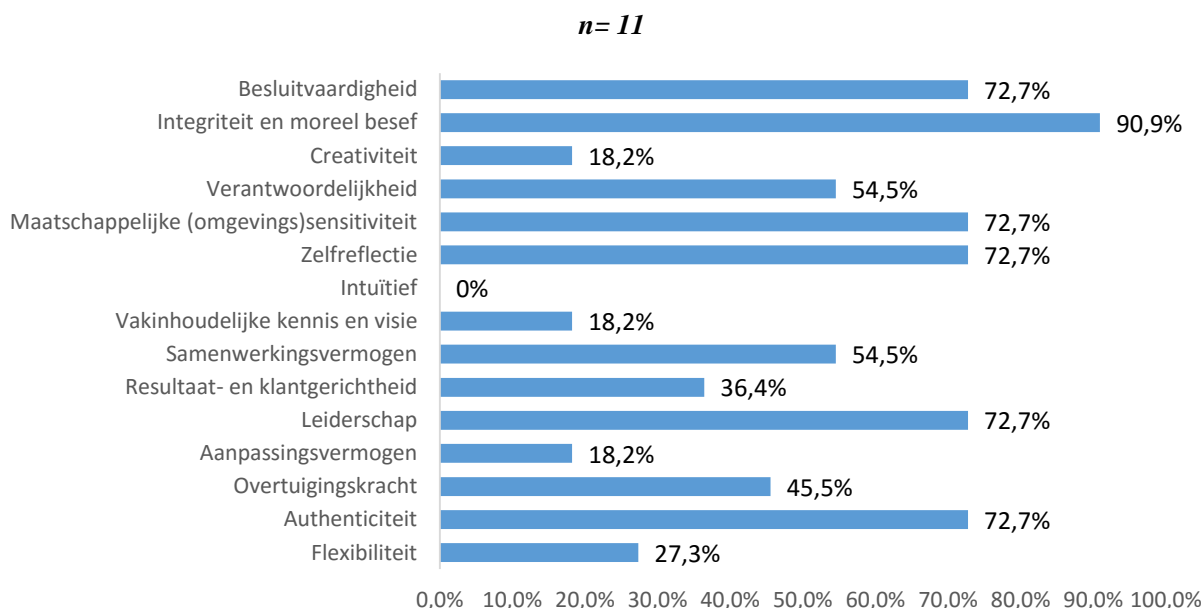
Bij het merendeel van de gesprekken waren drie personen van de zijde van de Aw aanwezig. Ook een groot aantal van de respondenten heeft aangegeven dat er twee personen aanwezig waren bij het gesprek.

Figuur 6.9: Achtergrond deskundigen bij het toetsingsgesprek

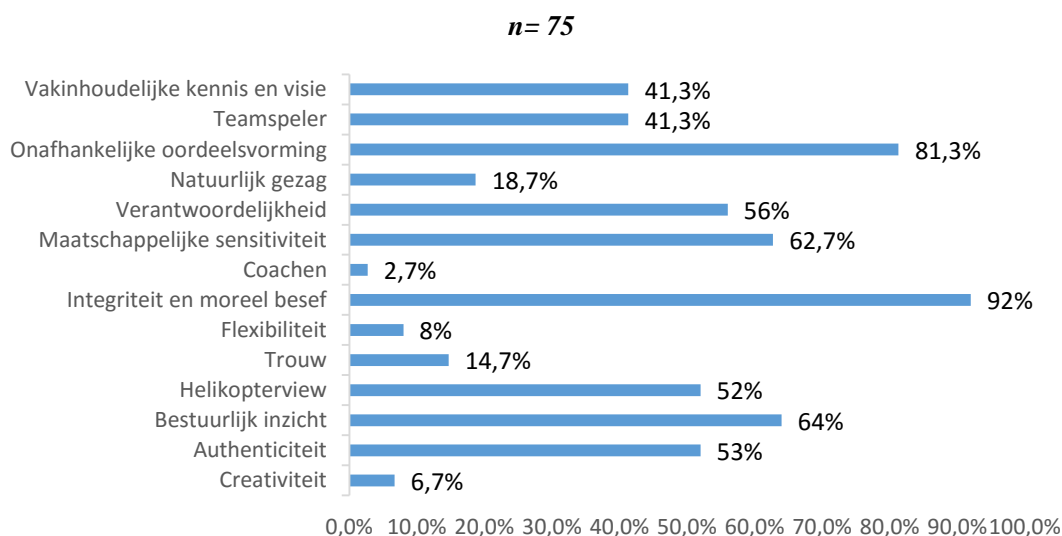
In figuur 6.9 is te zien dat de personen die bij het toetsingsgesprek aanwezig waren voornamelijk deskundigen op het gebied van volkshuisvesting, toezicht en gedragspsychologie waren. In aanzienlijk mindere mate waren er deskundigen op het gebied van financiën, deskundigen op het gebied van bestuurlijk inzicht of een deskundige op het gebied van HRM aanwezig bij het gesprek.

Figuur 6.10: Functie respondent binnen de woningcorporatie

75 van de 89 respondenten hebben een gesprek gehad met de Aw voor de functie van commissaris. 14 van de 89 respondenten hebben een gesprek gehad met de Aw voor de functie van bestuurder. Van het totale aantal van 377 door de Aw getoetste kandidaten, hadden 320 kandidaten een gesprek voor de functie van commissaris en 57 personen voor de functie van bestuurder. De verhouding van bestuurders en commissarissen onder de respondenten komt daarmee uitstekend overeen met de cijfers van de Aw. Zowel bij de enquête als bij alle kandidaten die de fit en proper toets hebben doorlopen, bestaat namelijk ongeveer 15 procent uit bestuurders. Hierna volgde een vraag over de competenties waarop bestuurders en commissarissen denken te zijn beoordeeld.

Figuur 6.11: Beoordeling competenties bestuurder

Figuur 6.11 en 6.12 geven een overzicht van de verschillende competenties waarop de bestuurders en commissarissen denken te zijn beoordeeld tijdens het gesprek. De bestuurders kregen het gevoel voornamelijk op integriteit en moreel besef, zelfreflectie, maatschappelijke omgevings sensitiviteit, leiderschap en authenticiteit te zijn beoordeeld binnen de fit en proper toets. Aanpassingsvermogen, vakinhoudelijke kennis en visie, creativiteit, flexibiliteit en intuïtief scoorden het laagst. Bestuurders worden in de fit en proper toetsprocedure wel beoordeeld op de competentie visie.⁷⁶ Naar aanleiding van deze resultaten in figuur 6.11 is te stellen dat bestuurders goed weten op welke competenties ze zijn beoordeeld tijdens de fit en proper toets.

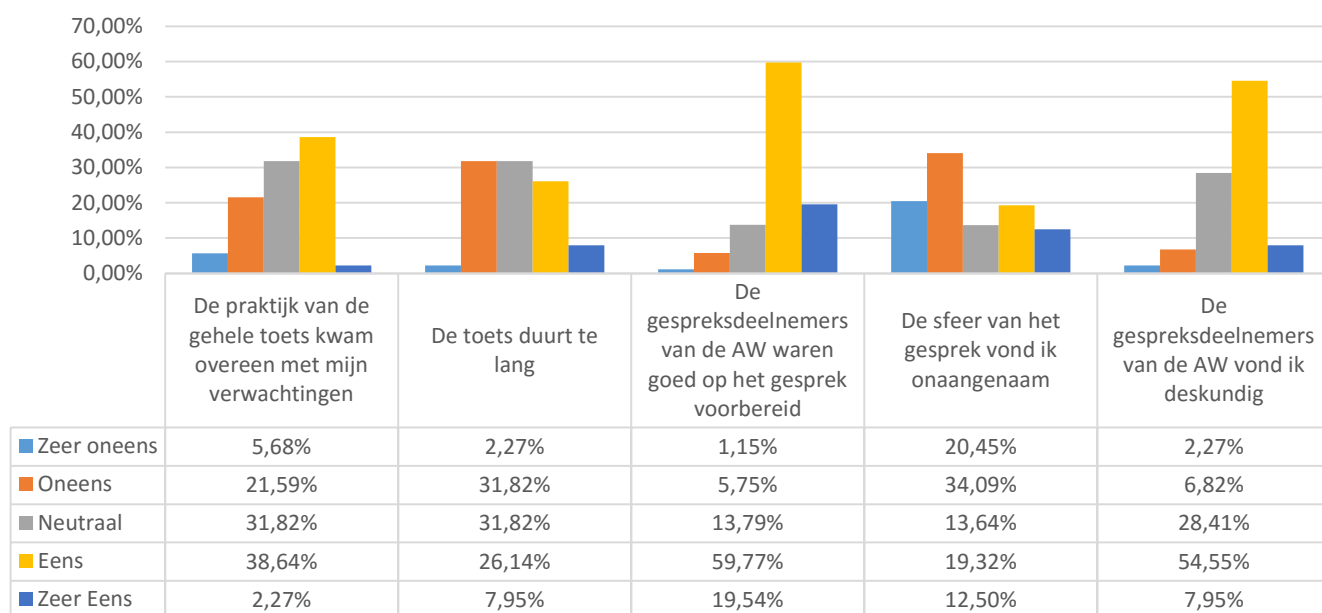
Figuur 6.12: Beoordeling competenties commissaris

76

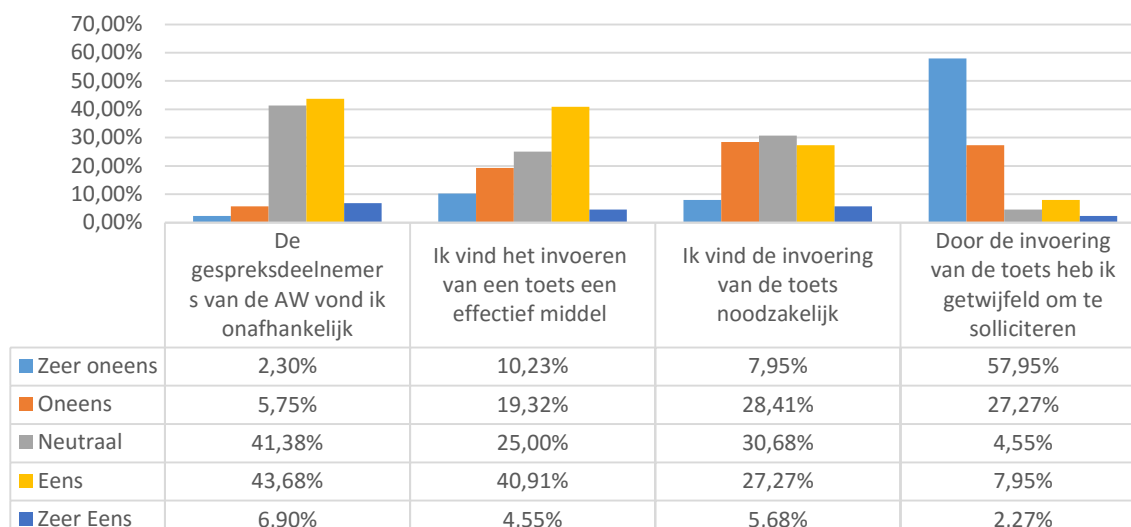
Bijlage 1. Artikel 19 van het Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015.

In figuur 6.12 staan de verschillende competenties weergegeven waarop de commissarissen meenden te zijn beoordeeld. Zij denken vooral te zijn beoordeeld op (weer) integriteit en moreel besef en onafhankelijke oordeelsvorming. Dit zijn ook competenties die centraal staan in de fit en proper toets. Creativiteit, trouw, flexibiliteit, coachen en natuurlijk gezag scoorden het laagst. Deze laatste groep competenties staan niet centraal in de fit en proper toets. Dit betekent dat de respondenten goed op de hoogte zijn van de competenties die centraal staan in de toets. De overige competenties kwamen in de middenmoot terecht.

Figuur 6.13: Oordeel over de procedure en toetsingsgesprek

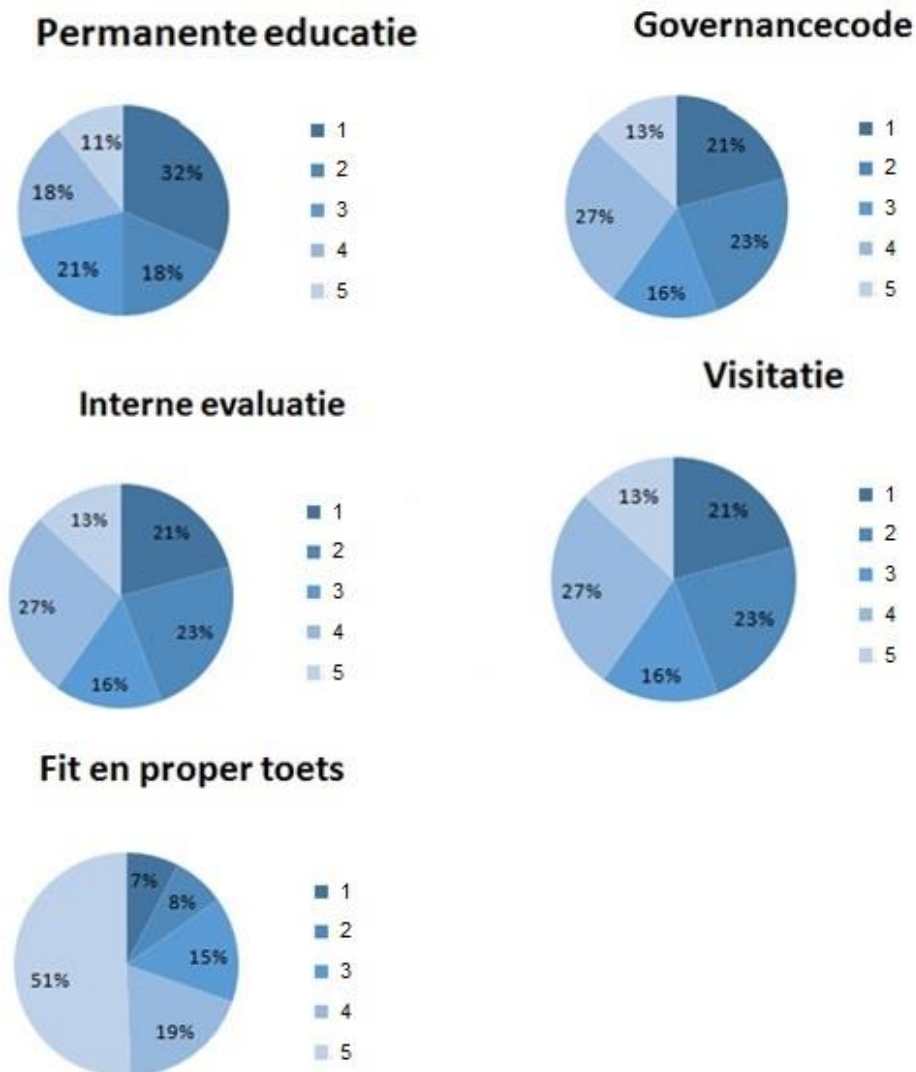


In figuren 6.13 en 6.14 zijn de antwoorden op een aantal stellingen te zien betreffende de beoordeling van de procedure en het toetsingsgesprek. In figuur 6.13 is het eerste gedeelte van deze resultaten weergegeven. Wat opvalt is dat de meerderheid van de respondenten het zeer eens/eens is met de eerste stelling, dat de praktijk van de toets overeen kwam met de verwachtingen van de respondenten. Tevens valt op dat de meerderheid van de respondenten vindt dat de gespreksdeelnemers goed waren voorbereid op het toetsingsgesprek en dat zij deskundig waren. Verder is uit de grafiek af te lezen dat een meerderheid van 55 procent vindt dat de sfeer van het toetsingsgesprek aangenaam. 32 procent heeft de sfeer van het gesprek echter als onaangenaam ervaren. Dit geeft aan dat toch een aanzienlijk deel van 1 op de 3 respondenten de sfeer van het gesprek niet aangenaam heeft bevonden.

Figuur 6.14: Oordeel over procedure en toetsingsgesprek

In figuur 6.14 is het tweede gedeelte van de resultaten over het oordeel over de procedure en het toetsingsgesprek weergegeven. De meerderheid van de respondenten vindt dat de gespreksdeelnemers van de Aw onafhankelijk zijn. Ook vindt een meerderheid dat het invoeren van de fit en proper toets een effectief middel is om de geschiktheid en betrouwbaarheid te beoordelen. 45 procent van de ondervraagden vindt de fit en proper toets een effectief middel om de kwaliteit van het interne toezicht bij woningcorporaties te versterken en waarborgen, daarentegen geeft 30 procent aan het hier niet mee eens te zijn. 36 procent van de respondenten reageert op de stelling over de noodzakelijkheid van de invoering van de fit en proper toets met oneens/zeer oneens. De invoering van de toets wordt door 32 procent van de ondervraagden wel noodzakelijk geacht. Overige respondenten hebben neutraal geantwoord op deze vraag. Hieruit blijkt dat de invoering van de fit en proper toets vaker niet noodzakelijk dan wel noodzakelijk wordt geacht door respondenten. Verder blijkt dat de invoering van de toets voor een groot deel van de respondenten geen reden was om te twijfelen over een sollicitatie naar de functie van bestuurder en/of commissaris. Met de reactie eens/zeer eens geeft 85 procent van de respondenten namelijk aan niet getwijfeld te hebben om te solliciteren door de toets.

Figuur 6.15: Rangschikking instrument om kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken van zeer geschikt (1) naar minst geschikt (5)



Figuur 6.16 Rangschikking instrument om kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken van zeer geschikt (1) naar minst geschikt (5) *n*=84

	1–	2–	3–	4–	5–	Gemiddelde (van Plek 1 tot 5)
Permanente educatie	31,58%	18,42%	21,05%	18,42%	10,53%	2,58
–	20,78%	23,38%	15,58%	27,27%	12,99%	2,88
Visitatie	15,19%	24,05%	34,18%	13,92%	12,66%	2,85
Interne evaluatie	7,59%	7,59%	15,19%	18,99%	50,63%	3,97
Fit en proper toets	25,30%	27,71%	19,28%	18,07%	9,64%	2,59
Governancecode						

In de figuren 6.15 en 6.16 komt overduidelijk naar voren dat de fit en proper toets door onze respondenten als het minst geschikte instrument wordt gezien om de kwaliteit van het toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken. Maar liefst 51 procent van de personen heeft de fit en proper toets in het rijtje van instrumenten bij minst geschikt geordend. Op nummer 4 volgt de visitatie, op 3 de interne evaluatie, op 2 de governancecode en de permanente educatie komt als relatief beste instrument uit de bus. Daarbij is opmerkelijk dat er een groot gat zit tussen de plekken 4 en 5, het instrument visitatie wordt door 13 procent van de respondenten als minst geschikt middel beoordeeld, terwijl het instrument fit en proper toets als minst geschikt instrument uit de bus komt bij 51 procent van de ondervraagden. Dit bevestigt dat de fit en proper toets overduidelijk het aller-slechtste scoort ten op zichte van andere instrumenten om kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken in de ogen van respondenten.

Figuur 6.17 Beoordeling bestuurders instrumenten voor kwaliteit en toezicht woningcorporaties

n=13

Bestuurder	1–	2–	3–	4–	5–	Gemiddelde (van plek 1 tot 5)	
Permanente educatie	25,00%	33,33%	16,67%	16,67%	8,33%	2,50	
–	25,00%	8,33%	8,33%	33,33%	25,00%	3,25	
Visitatie	–	15,38%	15,38%	30,77%	23,08%	3,08	
Interne evaluatie	–	16,67%	0,00%	16,67%	25,00%	41,67%	3,75
Fit en proper toets	–	15,38%	38,46%	30,77%	0,00%	15,38%	2,62
Governancecode	–	–	–	–	–	–	–

Figuur 6.18 Beoordeling commissarissen instrumenten voor kwaliteit en toezicht woningcorporaties

n=71

Commissaris	1–	2–	3–	4–	5–	Gemiddelde (van plek 1 tot 5)	
Permanente educatie	32,81%	15,63%	21,88%	18,75%	10,94%	2,59	
–	20,00%	26,15%	16,92%	26,15%	10,77%	2,82	
Visitatie	–	15,15%	25,76%	34,85%	12,12%	12,12%	2,80
Interne evaluatie	–	5,97%	8,96%	14,93%	17,91%	52,24%	4,01
Fit en proper toets	–	27,14%	25,71%	17,14%	21,43%	8,57%	2,59
Governancecode	–	–	–	–	–	–	–

Figuur 6.16 is uitgesplitst in figuur 6.17 en 6.18 om de beoordeling van bestuurders en commissarissen te vergelijken. Uit de resultaten blijkt dat bestuurders de fit en proper toets gemiddeld iets positiever beoordelen in vergelijking met andere instrumenten, dan commissarissen. Dit blijkt uit het feit dat bij 42 procent van de bestuurders de fit en proper toets

op de laatste plaats komt. Bij 52 procent van de commissarissen komt de fit en proper toets op de laatste plaats. De fit en proper toets bij commissarissen wordt gerangschikt op een gemiddelde plaats van 4,01 en door bestuurders op een gemiddelde plaats van 3,75. De gemiddelde plaats is berekend op basis van de plaats van rangschikking die de respondenten aan een instrument hebben toegekend. Deze resultaten geven aan dat commissarissen de fit en proper toets lager beoordelen dan bestuurders, als middel om kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken.

Figuur 6.19 Beoordeling instrumenten voor kwaliteit en toezicht woningcorporaties bij benoeming eerste termijn n=38

Eerste benoeming	1–	2–	3–	4–	5–	Gemiddelde (van plek 1 tot 5)
Permanente educatie	25,71%	22,86%	25,71%	14,29%	11,43%	2,63
–	32,43%	18,92%	8,11%	32,43%	8,11%	2,65
Visitatie						
–	5,71%	37,14%	31,43%	17,14%	8,57%	2,86
Interne evaluatie						
–	8,33%	2,78%	16,67%	16,67%	55,56%	4,08
Fit en proper toets						
–	28,95%	18,42%	23,68%	15,79%	13,16%	2,66
Governancecode						

Figuur 6.20 Beoordeling instrumenten voor kwaliteit en toezicht woningcorporaties bij herbenoeming n=46

Herbenoeming	1–	2–	3–	4–	5–	Gemiddelde (van plek 1 tot 5)
Permanente educatie	36,59%	14,63%	17,07%	21,95%	9,76%	2,54
–	10,00%	27,50%	22,50%	22,50%	17,50%	3,10
Visitatie						
–	22,73%	13,64%	36,36%	11,36%	15,91%	2,84
Interne evaluatie						
–	6,98%	11,63%	13,95%	20,93%	46,51%	3,88
Fit en proper toets						
–	22,22%	35,56%	15,56%	20,00%	6,67%	2,53
Governancecode						

Tevens valt een verschil op bij uitsplitsing van figuur 6.16 tussen kandidaten voor een eerste benoeming en kandidaten voor een herbenoeming, bij de beoordeling van instrumenten voor kwaliteit en toezicht bij woningcorporaties. De bovenstaande figuren 6.19 en 6.20 laten zien dat respondenten die de fit en proper toets hebben doorlopen bij hun herbenoeming positiever zijn over dit instrument dan respondenten die voor het eerst benoemd werden. Bij 56 procent van de respondenten die de fit en proper toets hebben doorlopen bij hun eerste benoeming, staat de fit en proper toets op de laatste plaats. De fit en proper toets scoort bij deze groep een gemiddelde plaats van 4,08. Van de respondenten die de fit en proper toets hebben doorlopen bij hun herbenoeming wordt door 47 procent de fit en proper toets op de laatste plaats gerangschikt. Daarnaast scoort de fit en proper toets bij de groep van herbenoeming een

gemiddelde plaats van 3,88. Het verschil tussen de kandidaten voor een eerste benoeming en kandidaten voor een herbenoeming is klein, maar valt wel op tussen de onderzochte vergelijkingen.

6.3 Overige opmerkingen respondenten

Tot slot is het nog belangrijk om de laatste vragen van de enquête toe te lichten. Aan het einde van de enquête konden respondenten hun emailadres opgeven om het eindrapport van het onderzoek te kunnen ontvangen. Bij de laatste vraag hadden de respondenten de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Hieruit is het volgende naar voren gekomen. Een aantal respondenten heeft hier aangegeven dat ze het gesprek positief hebben ervaren en het een zinvolle toets vinden. Er geven echter ook drie respondenten aan dat ze de benaderingswijze van de Aw hebben ervaren als inflexibel en weinig respectvol. Ook is het voor sommige respondenten niet duidelijk naar welke competenties de Aw precies kijkt tijdens het toetsingsgesprek en wanneer iemand competent geacht wordt. Verder zetten een aantal respondenten vraagtekens bij de effectiviteit van de fit en proper toets.

6.4 Conclusie

De enquête is door 147 respondenten ingevuld waarvan 117 respondenten daadwerkelijk de fit en proper toets hebben doorlopen. Dit is een derde van het totale aantal van 377 getoetste kandidaten bij de Aw in de periode van 1 juli 2015 tot en met mei 2016. De respondenten waren afkomstig van ten minste 89 verschillende woningcorporaties. Een kleine meerderheid van de respondenten heeft de toets doorlopen in het kader van een herbenoeming.

De voorbereiding op het toetsingsgesprek met de Autoriteit woningcorporaties bestaat bij de meerderheid van ondervraagden uit inlezen over de procedure in combinatie met het inwinnen van informatie door contact op te nemen met andere commissarissen en bestuurders binnen hun netwerk.

Bij de meerderheid van 41 procent kwam de praktijk overeen met de verwachtingen die zij hadden van de fit en proper toets. Het merendeel van de ondervraagden vond de gespreksdeelnemers goed voorbereid, deskundig en onafhankelijk. 55 procent vond de sfeer van het toetsingsgesprek niet onaangenaam, 32 procent van de ondervraagden beoordeelt de daarentegen wel als onaangenaam. Dit geeft aan dat toch een aanzienlijk deel van 1 op de 3 respondenten de sfeer van het gesprek niet aangenaam heeft bevonden. Daarnaast vindt blijkens de enquêteresultaten ook 1 op de 3 respondenten de fit en proper toets geen effectief middel om de kwaliteit van het interne toezicht bij woningcorporaties te versterken en te waarborgen. Van de ondervraagden geeft 45 procent te kennen de fit en proper toets wel een effectief middel te vinden. De invoering van de fit en proper toets wordt door respondenten vaker niet noodzakelijk dan wel noodzakelijk geacht. 36 procent van de respondenten vindt de invoering niet noodzakelijk, ook een groot deel van de respondenten is op dit punt neutraal. Wat duidelijk naar voren komt uit het onderzoek is dat de invoering van de fit en proper toets voor het merendeel van de respondenten geen reden tot twijfel heeft opgeleverd om te solliciteren.

De fit en proper toets scoort aanzienlijk lager als geschikt instrument om kwaliteit en toezicht te versterken bij woningcorporaties ten opzichte van andere instrumenten. 51 procent van alle respondenten zetten de fit en proper toets op de plaats van minst geschikt, ten opzichte van de instrumenten permanente educatie, visitatie, governancecode en interne evaluatie. Daarbij zijn over het algemeen bestuurders in de rangschikking iets positiever over de fit en proper toets dan commissarissen. Verder beoordelen kandidaten die de fit en proper toets bij een eerste benoeming hebben doorlopen, het instrument iets negatiever ten opzichte van kandidaten die zijn herbenoemd.

De belangrijkste conclusie die naar aanleiding van de enquête kan worden getrokken, is dat kandidaten de fit en proper toets niet bijzonder goed of slecht hebben ervaren en beoordeeld. Echter, wat betreft de noodzakelijkheid en geschiktheid van de fit en proper toets ten opzichte van andere instrumenten om kwaliteit en toezicht te versterken, komt de fit en proper toets overduidelijk als het minst geschikt uit de bus.

7 De interviews

7.1 Inleiding

Om de ervaringen van betrokkenen bij de fit en proper toets in beeld te brengen, hebben we interviews afgenomen. De bevindingen uit de interviews worden behandeld in dit hoofdstuk. Paragraaf 7.2 behandelt de interviews met commissarissen. In paragraaf 7.3 vindt u de verslaggeving van interviews met bestuurders. Inspecteurs van de Autoriteit woningcorporaties (hierna: Aw) komen aan bod in paragraaf 7.4 en in paragraaf 7.5 wordt het interview met een search- en assessmentbureau behandeld.

Er zijn zeven commissarissen en vier bestuurders geïnterviewd. Zij zijn geselecteerd op het feit dat ze de fit en proper toets doorlopen hebben voor hun (her)benoeming. Iedereen is per e-mail benaderd. De contactgegevens hebben we vergaard uit een openbaar register van VTW. Dit register is bijgewerkt tot de benoemingsdatum 1 februari 2016.⁷⁷ We hebben de bestuurders en commissarissen benadert door de benoemingen per woningcorporatie te verzamelen en de desbetreffende corporatie aan te schrijven met het verzoek om de mail met daarin het verzoek tot een interview door te geleiden naar de betreffende bestuurder of commissaris. Bij de Aw hebben we drie inspecteurs gesproken die zelf ook toetsingsgesprekken afnemen. Hiertoe is de Aw benaderd met de vraag of wij voor dit onderzoek enkele inspecteurs konden spreken over hun ervaringen met de fit en proper toets. Het idee om ook met het search- en assessmentbureau te spreken, kwam toen enkele gesprekspartners in de interviews ons wezen op dit bureau. Zij hadden daar zelf ook een assessment gedaan of waren door dit bureau gerekruteerd voor hun functie. Het bureau is toen benaderd met de vraag of het wilde meewerken aan een interview en daarop is positief gereageerd.

7.2 Commissarissen

Er zijn in het totaal zeven commissarissen geïnterviewd waarbij het bij twee van hen ging om een herbenoeming. De zes overige commissarissen hebben deelgenomen aan de fit en proper procedure in het kader van een benoeming voor een eerste termijn.

7.2.1 De procedure

Bij alle respondenten zijn er bepaalde vaste stappen in de procedure doorlopen. De vaste stappen zijn: verzamelen van de documenten, die dan opsturen naar de Autoriteit Woningcorporaties, vervolgens het gesprek en tot slot de zienswijze. Sommige gesprekspartners benoemen nog specifiek de selectie- en sollicitatiecommissie, die aan het begin van de procedure betrokken is voorafgaand aan de procedure van de fit en proper toets. Een van de respondenten heeft nog een extra stap aan de procedure toegevoegd door gebruik te maken van een assessmentbureau bij de voorbereiding. Zes van de zeven respondenten hebben één gesprek gehad met de autoriteit. Een respondent heeft een tweede gesprek gehad.

Bij drie respondenten is de lengte van de hele procedure vanaf sollicitatie tot benoeming aan bod gekomen. Dit duurde tussen de vijf en zes maanden. Tussen het moment waarop de stukken

⁷⁷ www.vtw.nl/benoemingen. Geraadpleegd op 8 april 2016.

voor de eerste maal zijn verzonden en de datum van het gesprek zit bij de respondenten ongeveer vijf tot zes weken. Een geïnterviewde commissaris gaf aan dat dit lang heeft geduurd en dat stukken vaak zijn teruggestuurd. De respondent die een tweede gesprek heeft gehad, heeft na dit gesprek twee weken moeten wachten een positieve zienswijze.

Zes van de zeven gesprekspartners zeggen zich specifiek voorbereid te hebben op de toets. De meeste van hen hebben dit gedaan door zich in te lezen en contact te hebben met mensen in hun netwerk of mensen die de toets al doorlopen hadden. Daarnaast hebben bepaalde respondenten specifiek contact gehad met de financiële controller om te sparren over het financiële beleid van de corporatie of zich specifiek voor te bereiden door de lijst van competenties te koppelen aan voorbeelden in de praktijk. Een respondent geeft aan zich niet specifiek te hebben voorbereid. Een andere respondent heeft, zoals eerder al aangegeven, een assessment-bureau ingeschakeld bij de voorbereiding.

Bij zes van de zeven respondenten waren er drie personen aanwezig bij de voorbereiding. Bij een van hen waren er twee mensen aanwezig. Bij de meesten waren er twee toezichthouders aanwezig en een gedragspsycholoog. De toezichthouders variëren in achtergrond. Soms gaat dit om iemand uit de woningsector, soms om iemand met een achtergrond bij het ministerie en soms om iemand gespecialiseerd in HR. Een respondent weet niet meer welke functie de drie personen hadden. Dit is ook de enige respondent waar we niet met waarschijnlijkheid kunnen zeggen dat er een psycholoog aanwezig was tijdens het toetsingsgesprek. Bij een geïnterviewde is aangegeven dat een van de personen die aanwezig was bij het gesprek, werd opgeleid, en bij een respondent was er een jurist aanwezig.

De meeste respondenten gaven aan dat het in het gesprek weinig over de sociale woningbouw zelf gaat en veel over veel over persoonlijke opvattingen en eigenschappen. De termen integriteit, governance, en eigen ervaringen zijn volgens hen de hoofdthema's bij de gesprekken. De relatie van commissaris tot het bestuur is daarvan een voorbeeld. Ook wordt er veel ingegaan op de schijn van eventuele belangenverstrengeling en hoe respondenten hiermee omgaan. De respondent die twee gesprekken heeft gehad, geeft aan dat in het eerste gesprek veel de nadruk lag op de inhoudelijke situatie bij de corporatie en in het tweede gesprek meer op de functie als commissaris. Ook geeft een zij aan dat het in haar gesprek over alle competenties ging behalve integriteit. Dit is een duidelijke uitzondering op wat de andere respondenten aangeven.

Een respondent geeft aan dat ze in de pauze van het gesprek in de wandelgangen met de toezichthouders heeft gesproken. Een andere respondent geeft aan dat het gebouw in Utrecht niet op een handige locatie staat. Een derde geïnterviewde vindt Utrecht wat ver voor een gesprek van anderhalf uur.

7.2.2 Ervaringen

De meeste respondenten hebben het toetsingsgesprek als uitdagend ervaren. De sfeer wordt als prettig ervaren en de gesprekspartners vinden de toon van het gesprek niet aanvallend. De sfeer was echter niet ontspannen. Wel kunnen de respondenten zich voorstellen dat sommige mensen

de manier van vragen als aanvallend kunnen ervaren omdat het nogal intensief is. Er wordt niet verder ingegaan op waarom zij het toetsingsgesprek als intensief ervaren hebben. Een respondent geeft aan dat het leek alsof ze gedrag en antwoorden probeerden uit te lokken. Bij twee gesprekspartners komt het duidelijk tot uiting dat ze het een interactief en tweezijdig gesprek vonden. Een respondent is van mening dat de gespreksdeelnemers van de Autoriteit duidelijk de leiding hadden. Ook komt drie keer naar voren dat bij de interviews die de respondenten hebben gehad één iemand van de Autoriteit dominant in het gesprek aanwezig was. De dominante gesprekspartner varieert. Soms is het de gedragsdeskundige, soms is het de toezichthouder. De respondent die nog een tweede gesprek heeft gehad, heeft het eerste gesprek niet als prettig ervaren. Zowel qua inhoud als tijdsindeling. Het beeld van deze respondent is dat er geen sprake was van een goed abstractieniveau tijdens het eerste gesprek. Het tweede gesprek is een stuk beter verlopen. In dit gesprek werd minder concreet gevraagd naar de situatie bij de woningcorporatie en meer naar wat de competenties van een goede toezichthouder in bepaalde situaties zouden moeten zijn.

Uit de antwoorden van de gesprekspartners komt naar voren dat het spreken met mensen in hun netwerk die de toets al hebben gedaan ervoor zorgt dat ze meer ontspannen en zelfverzekerd aan het gesprek deelnemen. Deze manier van voorbereiding op het gesprek was naar de mening van de respondenten dan ook nuttig. Eén van hen geeft duidelijk aan dat je door te praten met collega's een beter beeld van het gesprek krijgt. Het doorlezen van stukken en de voorbereiding op financieel vlak heeft naar de mening van de respondenten weinig tot geen zin. De medewerkers van de Aw vragen namelijk weinig of niet naar inhoudelijke zaken. Een geïnterviewde commissaris is daarentegen wel op inhoudelijke aspecten beoordeeld en geeft aan dat ze zich hier beter op had moeten voorbereiden. Het gebrek aan voorbereiding heeft er namelijk in geresulteerd dat ze nog voor een tweede gesprek moest komen. De respondent die het assessmentbureau heeft ingeschakeld zegt dat het inschakelen van een assessmentbureau geen toegevoegde waarde heeft gehad. Zij komt er verder niet op terug waarom dit niet heeft geholpen.

Geen enkele respondent heeft twijfels gehad over de sollicitatie vanwege de introductie van de fit en proper toets.

Alle respondenten geven aan het idee te hebben dat de gespreksdeelnemers van de Aw goed voorbereid waren. De gespreksdeelnemers hebben de stukken die de woningcorporatie moet opsturen naar Aw in hun ogen goed doorgelezen. Ook wat betreft de deskundigheid en onafhankelijkheid van de gespreksdeelnemers van de Aw wordt aangegeven dat hier niet aan getwijfeld wordt.

Tijdens de interviews is uitvoerig ingegaan op de vragen die gesteld worden tijdens het gesprek. De vragen verschillen per gesprek en dit heeft vooral te maken met de te toetsen persoon. Zo geeft een kandidaat-commissaris met een politiek-bestuurlijke achtergrond aan dat het gesprek veel ging over integriteit en consistentie van gedrag en houding. Er wordt tijdens de gesprekken gewerkt met voorbeelden, casusposities, persoonlijke vragen en er wordt gevraagd naar de visie van de kandidaten op bepaalde zaken. Hierbij dient opgemerkt te worden

dat er algemene vragen gesteld worden. Een respondent geeft echter aan dat het in het gesprek vooral ging over de inhoudelijke situatie bij de woningcorporatie waar de respondent aan de slag zou gaan. De opvatting van deze persoon hierover is dat er in het gesprek algemene vragen gesteld moeten worden over de rol van toezichthouder. Daarmee test men of iemand in staat is een toezichthoudende rol te verrichten. Er zit er een zekere grens aan hetgeen van een sollicitant gevraagd kan worden over de inhoudelijke situatie bij de corporatie, aldus de betreffende commissaris. Vooral een kandidaat die voor het eerst benoemd wordt, kan namelijk niet over alle informatie met betrekking tot de specifieke situatie bij de desbetreffende corporatie beschikken. Veel van de geïnterviewde personen geven aan dat zij de duur van de procedure te lang vinden. Het is hierbij van belang te definiëren wat we precies onder de term ‘procedure’ verstaan. Wettelijk geldt een termijn van negen weken vanaf het moment van de aanvraag van de zienswijze en het moment van afgeven van de zienswijze door de Aw. Door een kandidaat-commissaris wordt vaak onder procedure iets heel anders verstaan, namelijk het hele proces van solliciteren tot aan de positieve zienswijze. Dit proces duurt vaak enkele maanden. Hoe lang de procedure in deze ruime zin duurt, is afhankelijk van verschillende factoren. Zo schakelen sommige woningcorporaties een assessmentbureau in en sturen ze het rapport dat hieruit voortkomt mee met het geheel aan stukken bij de aanvraag voor een zienswijze. Hierdoor wordt de procedure verlengd. Nog belangrijker is de mate waarin de corporatie zelf de zaken op orde heeft. Het proces kan aanzienlijk versneld worden als de corporatie zelf de stukken tijdig verzamelt en opstuurt. Zo verzocht een respondent om de procedure voor 1 maart af te ronden. De corporatie stuurde de stukken drie weken van tevoren toe aan de Aw. Pas eind maart kon deze persoon terecht bij de Aw voor een gesprek. Deze respondent geeft aan dat de corporatie er nog aan moet wennen dat de stukken acht tot twaalf weken van tevoren moeten worden opgestuurd. Belangrijke kanttekening hierbij is dat de lengte van de totale procedure ook afhangt van het feit of er sprake is van een benoeming of herbenoeming. Een commissaris die voor het eerst bij een corporatie werd benoemd, geeft aan dat het erg lang duurde voordat de stukken naar de Aw verstuurd konden worden omdat er bij de betreffende corporatie onduidelijkheid was over wat er bij bepaalde stukken over de respondent moest worden ingevuld. Hierover is door de corporatie contact gezocht met de betreffende respondent. Daarnaast werden de stukken twee keer teruggestuurd door de Aw omdat de stukken niet naar behoren waren. Hierdoor duurde het lang voordat er een toetsingsgesprek kon plaatsvinden.

7.2.3 Beoordeling

We hebben de geïnterviewden gevraagd naar hun opvattingen over de geschiktheid en de noodzakelijkheid van de fit en proper toets. Daarnaast hebben we ze gevraagd te benoemen wat sterke en zwakke punten van de toets zijn en of er eventueel aanbevelingen mogelijk zijn met betrekking tot het verbeteren hiervan of toezicht op corporaties in het algemeen.

Over de vraag of de fit en proper toets een geschikt middel is om te komen tot een corporatiesector zonder misstanden wordt door respondenten verschillend gedacht. Zo stelt een commissaris dat het middel wel werkt. Niet zozeer omdat de Aw er zoveel rotte appels uitvist, maar meer omdat kandidaten van tevoren weten dat zij door een dergelijke procedure heen moeten en de schijnwerpers erop staan. Toch wordt er ook minder positief gedacht over de doeltreffendheid van de toets. Zo is een respondent het eens met het eerder vastgestelde

afschrikwekkende effect, maar benadrukt deze dat louche personen met een vlotte babbel zich door de toets heen kunnen bluffen. Bovendien is de fit en proper toets een momentopname. Het kan niet voorkomen dat een persoon na een positieve zienswijze alsnog in een verkeerde cultuur terechtkomt en dan alsnog de fout in gaat. Een andere respondent heeft het over de perverse effecten van de toets. Kandidaten zullen zich voorbereiden met trainingen waardoor ze voor 90 procent in staat zijn zich door een toets heen te bluffen. De niet-integere kandidaten die zich op deze manier voorbereiden worden er dus niet uitgevist. Zoals gezegd zijn de meningen verdeeld. Zo stelt een geïnterviewde dat het niet mogelijk is je door middel van trainingen door de toets heen te bluffen. Tijdens het gesprek zal je door de mand vallen. De gespreksdeelnemers van de Aw stellen persoonlijke vragen en hebben diverse achtergronden. Daar kan men zich niet op voorbereiden tenzij men zichzelf is. Lukt het wel, dan valt men later wel door de mand. Een ander noemt de fit en proper toets geen garantie voor het voorkomen van misstanden. Het gaat puur om het bestrijden van excessen. Misstanden kunnen nog steeds voorkomen.

De meerderheid van de gesprekspartners vindt de fit en proper toets een middel dat te ver gaat. Er wordt ingezien dat er in het verleden dingen fout zijn gegaan in de corporatiesector en dat hierop gereageerd wordt is dan ook begrijpelijk. Toch wordt de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets door velen als een te zwaar middel ervaren. Het instellen van dit middel is volgens enkele respondenten gebaseerd op politieke drang en het wordt een ‘overtrokken reactie op basis van enkele dossiers binnen de sector’ genoemd.

Nadat de geschiktheid en noodzakelijkheid van de fit en proper toets aan de orde is geweest, hebben we aan de respondenten gevraagd zowel sterke als zwakke punten van de toets te noemen. Ten aanzien van de sterke punten worden de volgende opmerkingen gemaakt. Een paar keer komt het eerdergenoemde ‘afschrikkingseffect’ naar voren. Mensen met slechte bedoelingen zijn vertrokken of komen moeilijker binnen. “Met de fit en proper toets kun je voorkomen dat het ‘ons kent ons cultuurtje’ aanhoudt”, merkt een andere geïnterviewde op. Daarnaast wordt vermeld dat het goed is dat er sterk wordt toegezien op integriteit. Ten slotte worden als sterke punten de commerciële bureaus en de matrix met competenties genoemd. De commerciële bureaus kunnen een boost geven aan de voorbereiding op het gesprek met de Aw. Vooral voor mensen die voor het eerst in een toezichthoudende functie treden kan dit helpen. Deze personen krijgen door middel van een assessment bij een bureau een goed overzicht van hun competenties en kunnen dit vervolgens beter verwoorden tijdens het gesprek met de Aw. De meningen over een dergelijk assessment zijn echter verdeeld. Zo werd eerder door een commissaris opgemerkt dat een assessment geen toegevoegde waarde heeft. De matrix met competenties wordt door een geïnterviewde ook als een sterk punt genoemd. Het is namelijk goed om als corporatie in beeld te hebben hoe de leden van het bestuur en de raad onderling scoren op verschillende competenties. Het opstellen van een dergelijke matrix gebeurt tot dusver te weinig intern, zo stelt deze respondent.

Naast sterke punten hebben we de gesprekspartners ook gevraagd zwakke punten van de toets te benoemen. Een deel van wat de respondenten dan zeggen, komt overeen of is al naar voren gekomen bij de onderdelen geschiktheid en noodzakelijkheid. Toch komen er hier ook nieuwe punten aan het licht. Zowel oude als nieuwe punten worden hier weergegeven. De intensieve

en lange procedure wordt ook hier weer aan de orde gesteld. Het is een enorme papierwinkel en een diepgaand proces. Daarbij wordt opgemerkt dat de huurders uiteindelijk voor de kosten van deze machinerie opdraaien. Wat daarnaast als zwak punt naar voren wordt gebracht, is dat slechts bij aanvang van de functie of bij herbenoeming een toets wordt uitgevoerd. Daarmee garandeer je niet dat mensen in een later stadium alsnog de fout in gaan. Ten slotte merkt een respondent op dat er in zijn gesprek met de Aw weinig op de inhoud is ingegaan. Zoals bijvoorbeeld op de veranderde Woningwet.

In het voorgaande zijn de opvattingen van de geïnterviewden met betrekking tot de geschiktheid en noodzakelijkheid van de fit en proper toets weergegeven. Ook hebben wij laten zien wat respondenten sterke en zwakke punten van de toets vinden. Hierna komen de aanbevelingen die de respondenten doen aan de orde. Hoe kan ervoor gezorgd worden dat de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets wel een doeltreffend middel wordt? Als de fit en proper toets niet noodzakelijk is, wat zijn andere manieren om het toezicht op de corporatiesector te organiseren? Hoe kunnen de zwakke punten verbeterd worden?

De aanbevelingen die worden gegeven, lopen erg uiteen. Een commissaris stelt voor de fit en proper toets over drie jaar weer af te schaffen. Dan is de sector gereinigd en loopt iedereen weer in het gareel. Verder vermeldt deze persoon dat er op dit moment genoeg instrumenten zijn die maken dat misstanden niet meer kunnen voorkomen. Denk aan de permanente educatie, de visitatie die om de vier jaar plaatsvindt en de jaarlijkse evaluatie. De visitatie- en evaluatierapporten zijn openbaar en hebben een zelfreinigend effect door het verschijnen van *'naming and shaming'*. Een andere respondent is niet voor afschaffing van de fit en proper toets over drie jaar, maar stelt juist voor elke drie jaar een grondige geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets uit te voeren bij zittende commissarissen en bestuurders. Dit komt dan naast de huidige kwaliteitscontrole zoals de visitatie. Daarnaast is het een optie om de objectieve selectie zoals we die nu kennen niet meer door de Aw te laten organiseren, maar door de Raad van Commissarissen zelf. Een andere geïnterviewde hecht meer waarde aan de visitatie dan aan de fit en proper toets, hoewel zij wel twijfelt aan de onafhankelijkheid van visitaties. Deze persoon stelt dat visitaties ook als toezicht georganiseerd kunnen worden. Door vooraf af te spreken aan welke eisen de corporatiesector moet voldoen kun je door middel van visitaties toetsen of hier ook daadwerkelijk aan voldaan wordt. Door deze visitaties krijgt men dus een beeld van wat er zich afspeelt bij woningcorporaties. Dit is eigenlijk precies wat er ook gebeurt bij de fit en proper toets. Ten slotte merkt een respondent op dat het goed is dat men in een toetsingsgesprek kijkt of de persoon die men op papier heeft ook overeenkomt met de persoon aan tafel. De Aw weet echter niet wat het team van Raad van Commissarissen zoekt. Het zou goed zijn om een organisatiedeskundige te hebben die kijkt naar welke competenties nog worden gemist binnen het team. Deze persoon stelt vervolgens voor de toets zoals die er nu ligt wat kleiner en minder zwaar te maken.

7.3 Bestuurders

Er zijn in totaal vier bestuurders geïnterviewd waarbij het bij een van de bestuurders ging om een herbenoeming. De drie overige bestuurders hebben deelgenomen aan de fit en proper procedure in het kader van een benoeming voor een eerste termijn. Bij een van de benoemingen ging het om een beoordeling van een interim-bestuurder.

7.3.1 De procedure

Bij alle respondenten zijn dezelfde stappen genomen in de procedure. Er moest in de eerste fase documentatie aangeleverd worden, er is een antecedentenonderzoek verricht en een VOG ingeleverd. Ook hebben alle respondenten deelgenomen aan een gesprek met de Aw. Bij geen van de respondenten heeft een tweede gesprek plaatsgevonden. Wel heeft een van de respondenten na het ontvangen van de positieve zienswijze op eigen initiatief nog een gesprek gehad met de Aw om terugkoppeling te geven op het toetsingsgesprek. Bij een respondent is tijdens de procedure nog een assessment afgenomen vanuit de woningcorporatie. Deze is echter niet meegestuurd naar de Aw.

Wat betreft de lengte van de procedure kunnen de volgende opmerkingen gemaakt worden. Onder de vier gesprekspartners varieert de lengte van de procedure, van de indiening verzoek tot zienswijze tot de positieve zienswijze, van zes weken tot tien weken en één dag. De voorgeschreven lengte van de procedure is op negen weken gesteld.

Wanneer de lengte van de procedure bekeken wordt vanaf de datum van de interne sollicitatie tot de datum van benoeming wordt duidelijk dat de procedure veel tijd in beslag kan nemen. Bij een van de respondenten komt de duur uit op vijf maanden. Hierbij kan opgemerkt worden dat er in dit geval een assessment ingezet is vanuit de corporatie.

Wat betreft de voorbereiding op het gesprek met de Aw heeft een respondent zich uitgebreid verdiept in de financiële jaarstukken van de betreffende corporatie omdat hier vragen over verwacht werden. Bij deze bestuurder ging het om een benoeming voor een eerste termijn. De overige respondenten hebben zich niet inhoudelijk verdiept in bedrijfsspecifieke stukken. Een gesprekspartner had dit al gedaan bij de interne sollicitatieprocedure en een andere geïnterviewde gaf aan hier geen behoefte aan te hebben omdat het ging om een herbenoeming. Twee respondenten geven aan daarnaast vooral nagedacht te hebben over voorbeelden van eerder ervaren integriteitsdilemma's en het geven van een uitleg bij een dergelijke specifieke situatie. Dit hebben zij gedaan omdat het in de ogen van die respondenten logisch was dat hier op zou worden ingezoomd tijdens het gesprek met de Aw. Verder heeft een van de geïnterviewde bestuurders navraag gedaan bij personen in zijn sociale netwerk die de toets al achter de rug hadden.

Bij alle respondenten zijn drie personen bij het gesprek aanwezig geweest, waaronder twee mensen in dienst van de Aw en een gedragsdeskundige. Alle respondenten geven aan dat deze personen min of meer gelijkwaardig waren tijdens het gesprek.

Het thema dat volgens alle gesprekspartners overheerste, is integriteit. Hier werd in alle gesprekken op ingegaan. Andere onderwerpen die aan bod kwamen, waren zelfreflectie, samenwerking, overtuigingskracht en besluitvaardigheid. Eén respondent geeft aan dat er daarnaast inhoudelijk ingegaan werd op de problematiek van de corporatie en kennis van

zaken op het gebied van financiën en volkshuisvesting. Twee van de vier geïnterviewde bestuurders geven aan dat in hun gesprek de vakinhoudelijke kennis slechts heel zijdelings aan bod is gekomen. Het thema congruentie was het speerpunt vanuit de gedragspsycholoog die daarmee volgens de respondent tracht te achterhalen of men beweringen over jou als persoon concreet kan maken aan de hand van praktijkvoorbeelden.

Over de flexibiliteit aan de kant van de Aw met betrekking tot het inrichten van de procedure wordt verschillend gesproken door twee respondenten. Een van hen geeft aan dat de houding van de Aw zeer stug was en er geen rekening werd gehouden met of begrip werd getoond voor de aangegeven persoonlijke omstandigheden. De andere respondent heeft een tegenovergestelde ervaring en prijst de Aw om het feit dat zij goed anticipeerden op het proces van een interim-benoeming door zich flexibel op te stellen en het gesprek snel te plannen.

7.3.2 Ervaringen

Wat betreft het antecedentenonderzoek blijkt uit de interviews met bestuurders dat de Aw gebruik maakt van haar bevoegdheid om openbare stukken op te vragen. Twee van de vier respondenten heeft dit persoonlijk ervaren. De overige geïnterviewden zijn op de hoogte van deze praktijk op basis van gedeelde ervaringen van collega's uit de sector. Bij openbare stukken gaat het dan bijvoorbeeld om het uitdraaien van een profiel op sociale media, financiële stukken en hypotheekakten. Over de inhoud van deze stukken zijn de personen bevraagd. Er wordt door één geïnterviewde aangegeven dat dit uitpluizen van de privé-situatie als ingrijpend is ervaren. Deze persoon geeft aan de ratio van het opvragen van dergelijke stukken te begrijpen maar dit gevoelsmatig vergaand te vinden. Ook is door die geïnterviewde aangegeven dat bepaalde informatie over een privésituatie, bijvoorbeeld het wonen in een villa of een woonwagencamp, soms weinig zegt over diens betrouwbaarheid of geschiktheid.

De meningen over de toon en de sfeer van het gesprek lopen sterk uiteen. Door alle respondenten wordt aangegeven dat het ging om een formele setting. Twee geïnterviewde bestuurders noemen de sfeer professioneel-zakelijk. Zij zijn positief over de sfeer van het gesprek. Door een van hen wordt aangegeven dat er zorgvuldig is uitgelegd wat het doel van het gesprek is en welke aspecten aan bod komen gezien dat doel. Ook werd er een mogelijkheid gegeven om feedback te geven aan het eind. Er is echter ook een aantal kritische geluiden te horen wat de toon van het gesprek betreft. Zo geeft een respondent aan dat de insteek overdreven formeel zou zijn. Deze geïnterviewde vindt het inroepen van de mogelijkheid van een time-out overbodig. Een van de respondenten voelde zich niet gelijkwaardig in het gesprek en had het idee dat er een rollenspel werd opgevoerd. Deze gesprekspartner had het gevoel verdacht gemaakt te worden vanwege de misstanden in de sector. Kritisch doorvragen zou volgens deze respondent geen probleem zijn, indien dat met respect voor ieders positie gebeurt. Deze negatieve ervaring is achteraf gedeeld met de Aw tijdens een gesprek na afloop van de procedure, waarop door de Aw tijdens dit evaluatiegesprek toen open en positief is gereageerd.

Geen van de respondenten geeft aan dat het moeten doorlopen van de fit en proper toets twijfel gezaaid heeft bij de keuze om te solliciteren. Een persoon geeft wel aan dat je een vlekje op je hebt in het geval je niet geschikt wordt bevonden. Dit besef is zeker aanwezig geweest bij deze geïnterviewde. Voor twijfel heeft dit niet gezorgd, omdat deze persoon aangeeft dat een functie als bestuurder in ieder geval niet zonder risico is en men een dergelijk risico dan ook

moet durven nemen wanneer men zichzelf geschikt acht voor die positie. De respondenten gaven aan de beoordelaars goed voorbereid te vinden en de beoordelaars waren naar hun idee deskundig op hun eigen vakgebied.

Wat betreft de vragen die gesteld werden tijdens het gesprek wordt door respondenten als hoofdthema integriteit genoemd. Er is tijdens het gesprek veel ingezoomd op gedragsaspecten en de aandacht is slechts zijdelings gericht op vakinhoudelijke kennis. Door meerdere respondenten wordt betoogd dat je door zoete broodjes te verkopen het gesprek met een goed gevolg af kunt leggen. Ook indien je niet integer bent. Twee van de geïnterviewden misten in het gesprek financieel inhoudelijke vragen over bijvoorbeeld derivaten, de financiële positie van de corporatie of financiële risico's. Zij vinden beide dat deze vragen een toevoeging zijn op de gestelde vragen om iemands geschiktheid als bestuurder te beoordelen. Een van hen vindt echter dat deze kennis niet door de Aw, maar door de Raad van Commissarissen moet worden getoetst.

7.3.3 Beoordeling

Over de duur van de procedure komt een aantal punten naar voren in de interviews. Een van de geïnterviewde bestuurders vindt de procedure te lang duren en is van mening dat dit sneller kan en moet. De reden die hiervoor aangedragen wordt, is dat er tijdens de procedure referenten uit de eigen organisatie gevraagd worden zodat op dat moment bekend wordt dat men elders solliciteert. Het duurt dan nog een hele tijd voordat men een positieve zienswijze krijgt en ontslag neemt. Dit zorgt voor onzekerheid en een spagaatsituatie. Een andere respondent vindt de duur van de procedure wel acceptabel en is van mening dat het aan de organisatie is om op de voorgeschreven termijn te anticiperen. Zij moet dit incalculeren. De voorgeschreven termijn van negen weken moet dan wel het maximum zijn en strikt gehanteerd worden vanuit de Aw. De overige personen hebben over de duur geen relevante opmerkingen gemaakt.

Wat betreft de noodzakelijkheid van de test geven meerdere respondenten aan dat dit in eerste instantie een noodzakelijke ingreep is, gezien alles wat er gebeurd is in de sector en de schade die dat heeft meegebracht voor het imago van de sector. De noodzakelijkheid ligt dan in het creëren van politiek en maatschappelijk draagvlak voor de sector. Ook zijn allen het er over eens dat het noodzakelijk is om een dergelijke toets in te voeren als afschrikkingseffect. Er wordt door respondenten wel vooral gesproken over noodzakelijkheid van de test op de korte termijn. Meerdere respondenten geven aan dat de noodzakelijkheid over een aantal jaar wellicht is afgenomen en de Raad van Commissarissen dan zelf in staat moet zijn om de geschiktheid van bestuurders te bepalen. Een persoon is van mening dat de fit en proper toets een noodzakelijk middel is om aan te zetten tot nadenken en als sector gezamenlijk de standaard omhoog te brengen. De noodzakelijkheid zit hem dan in het doel van het algeheel verbeteren van de sector.

Op de vraag of de fit en proper toets geschikt is om het doel van meer betrouwbare en geschikte bestuurders en commissarissen te bereiken, wordt op dit moment nog niet bevestigend geantwoord. Twee respondenten geven aan dat het wachten is op het eerste incident van fit en proper geachte personen en zijn benieuwd naar de reactie hierop. Volgens een andere geïnterviewde bestuurder is het vooral van belang om een set van instrumenten in te zetten waarbij naast de toets o.a. de Governancecode en visitatie van groot belang zijn. De fit en proper toets biedt op zichzelf geen garantie, maar kan haar bijdrage leveren binnen een set

instrumenten. Een andere respondent geeft aan dat de toets in zijn huidige vorm ongeschikt is en het beoordelen van de geschiktheid van bestuurders op een geheel andere manier effectiever is. Op welke wijze dit volgens respondent dan wel moet worden ingekleed, wordt nader toegelicht bij de aanbevelingen die gegeven zijn in de interviews.

Tijdens de interviews is gevraagd om enkele sterke punten van de procedure te noemen. Ook werden respondenten in de gelegenheid gesteld zwakke punten te benoemen en eventuele aanbevelingen te geven. Over de sterke punten kan het volgende worden gezegd. Er wordt meerdere malen genoemd dat de toets een afschrikkingseffect heeft en daarmee zorgt voor een natuurlijke selectie aan de voorkant. Hiermee werkt de test reinigend. Ook wordt door een respondent gesteld dat het sterke aan de test is dat zij de primair verantwoordelijken, de Raad van Commissarissen, dwingt tot goed intern toezicht. De toets stelt eisen aan het nemen van verantwoordelijkheid van het interne toezicht en is te zien als een mogelijkheid om als sector te verbeteren. Volgens deze respondent komen de Governancecode, interne evaluatie en permanente educatie als instrumenten niet in de plaats van de toets.

Naast sterke punten benoemen de respondenten ook een aantal zwakke punten van de toets. Deze punten worden nu achtereenvolgens kort genoemd, waarna in de volgende alinea de aanbevelingen die respondenten hierbij aangaven worden besproken. Meerdere respondenten noemen als zwak punt de vragen die gesteld worden tijdens het gesprek met de Aw. Vakinhoudelijke vragen aan bestuurders ontbreken. Volgens twee respondenten was de toon waarop het gesprek gevoerd werd een zwak punt. De toon zou overdreven formeel zijn en respect voor de positie van de bestuurder zou in onvoldoende aanwezig zijn bij de vraagstelling. Ook wordt meerdere malen aangegeven dat het gesprek met de Autoriteit geen effectief middel is om niet-integere personen te selecteren. Een respondent noemt als zwak onderdeel het feit dat er op dit moment nog bestuurders zijn die een benoeming voor onbepaalde tijd hebben. Bij hen wordt de toets niet afgenomen en zo blijven zij buiten beeld. Door een andere gesprekspartner wordt gesteld dat de competentielijst te veel algemeenheden vertoont en de geschiktheidsmatrix onvoldoende toegelicht is in vergelijking met deze matrix in de financiële sector.

De volgende aanbevelingen zijn naar voren gekomen in de interviews met respondenten. Volgens meerdere personen zouden er allereerst (meer) vakinhoudelijke vragen aan bod moeten komen tijdens het toetsingsgesprek om hiermee beter de geschiktheid voor de functie als bestuurder te kunnen beoordelen. Een tweede aanbeveling die gedaan wordt door een respondent is het betrekken van de bestuurders met een benoeming voor onbepaalde tijd zodat deze niet buiten beeld blijven zoals nu het geval is. Een andere geïnterviewde bestuurder geeft als aanbeveling de competentielijst meer toe te spitsen op de specifieke organisatie en het moment van toetsing. Daarbij zou de toelichting op de geschiktheidsmatrix uitgebreid mogen worden, zodat duidelijk wordt dat het niet nodig is dat op elk punt hoog moet worden gescoord. Door meerdere respondenten wordt ten slotte gezegd dat de huidige manier waarop het gesprek ingericht is ervoor zorgt dat je het gesprek met goed gevolg aflegt op het moment dat je goed kunt praten en sensitief vermogen hebt, ook wanneer je niet integer bent. Zij betwisten hiermee de effectiviteit van dit onderdeel van de toets. Volgens een respondent zou men de effectiviteit kunnen verhogen door de toets anders in te richten en meer de nadruk te leggen op antecedentenonderzoek en referentenonderzoek. Kennis en kundigheid kunnen dan

nog in een persoonlijk gesprek aan de orde komen. Door een andere respondent wordt voorgesteld om meer tijdens de zittingsperiode toezicht te houden. De Aw zou dan een andere rol moeten krijgen en bij de benoeming de Raad moeten bevragen in plaats van de kandidaat-bestuurder. Op die manier zou de verantwoordelijkheid van de Raad weer centraal komen te staan. Bestuurders zouden dan bij de benoeming door de Raad meer diepgaand op vakbekwaamheid moeten worden getoetst, waarbij de Aw een ondersteunde rol kan hebben. Om de geschiktheid van de bestuurder te beoordelen zou men 'tijdens de rit' een aantal instrumenten binnen de organisatie in kunnen zetten. De respondent noemt als voorbeelden het houden van een medewerkerstevredenheidsonderzoek met verantwoording hierover in jaarverslagen en gedocumenteerde feedback van stakeholders.

7.4 Autoriteit Woningcorporaties (Aw)

Tijdens het interview bij de Aw zijn drie inspecteurs tegelijkertijd geïnterviewd. Alle inspecteurs hebben een andere achtergrond. Eén van hen heeft een achtergrond in de financiële sector. Een tweede inspecteur is vooral gespecialiseerd op het gebied van governance en de derde inspecteur heeft een achtergrond in de sector van woningcorporaties zelf.

7.4.1 De procedure

De procedure van de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets start voor de Aw op het moment dat de betreffende woningcorporatie alle benodigde stukken compleet heeft aangeleverd. Er wordt daarbij gekeken of de stukken volledig ingevuld en van voldoende kwaliteit zijn. De gegevens moeten van voldoende motivering en voorbeelden voorzien zijn. Als niet aan deze eisen voldaan is, wordt de corporatie in de gelegenheid gesteld om de stukken alsnog compleet te maken. De wettelijke beslissingstermijn begint pas op het moment dat de stukken compleet zijn. Nadat de stukken compleet zijn, moet de Aw dat binnen een week melden aan corporatie. Eén van de geïnterviewde inspecteurs heeft aangegeven dat de Aw in november en december 2015 is overspoeld met aanvragen voor zienswijzen waardoor het niet altijd gelukt is om de compleetheid van de aangeleverde stukken binnen een week te melden. Een andere inspecteur voegt toe dat het regelmatig voorkomt dat de stukken niet goed worden ingevuld, waardoor de procedure voor een kandidaat langer dan negen weken kan worden. Zodra gemeld is dat de stukken compleet zijn, wordt ook een gesprek met de kandidaat ingepland. Wanneer het gesprek heeft plaatsgevonden, vindt de beoordeling plaats. Op basis van de beoordeling wordt een positieve zienswijze afgegeven, of vindt een tweede gesprek plaats.

Er wordt in principe geen negatieve zienswijze afgegeven na slechts één gesprek. Ook na een eventueel tweede gesprek met de kandidaat vindt een beoordeling plaats. Als men dan nog niet overtuigd is van de geschiktheid en/of betrouwbaarheid van de kandidaat wordt er een negatieve zienswijze afgegeven, voor zover de aanvraag niet reeds door de corporatie is ingetrokken naar aanleiding van het verloop van het tweede gesprek. Bij een tweede gesprek is ten minste één van de deelnemers van de Aw een ander persoon dan tijdens het eerste gesprek. Dit is om de objectiviteit van de beoordeling zoveel mogelijk te waarborgen. Een tweede gesprek komt volgens de inspecteurs in iets minder tien procent van de gevallen voor.

Wanneer er een gesprek met een kandidaat is ingepland, start bij de Aw ook de inhoudelijke voorbereiding van dat gesprek. De voorbereiding vindt plaats met alle personen die het gesprek zullen afnemen. Bij ieder gesprek zijn minstens twee, soms drie personen aanwezig. Er is altijd een inspecteur bij aanwezig. Een gedragsdeskundige was in de beginperiode van de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets ook altijd aanwezig, maar inmiddels niet altijd meer. Er wordt door de gesprekspartners aangegeven dat ze veel geleerd hebben van de gedragsdeskundigen voor wat betreft de gespreksvoering. Bij de voorbereiding wordt gebruik gemaakt van alle aangeleverde documenten. Daarnaast wordt ook gekeken naar andere beschikbare documenten, zoals jaarverslagen en visitatierapporten. Ten slotte wordt de kandidaat gegoogeld. Er wordt daarbij behoorlijk diepgravend onderzoek gedaan. Alle op internet te vinden gegevens kunnen worden gebruikt. Hierbij kan gedacht worden aan pagina's van de kandidaat op verschillende sociale media, maar ook aan in openbare registers te vinden informatie over bijvoorbeeld scheidingen. Niet-openbare registers, bijvoorbeeld politie-registers, worden niet gebruikt, omdat dat gezien privacywetgeving niet mogelijk is. De Aw valt onder de Inspectie Leefomgeving en Transport. Eén van de gesprekspartners geeft aan dat nog onderzocht wordt in hoeverre het mogelijk is om registers van de Inspectie Leefomgeving en Transport te gebruiken ter voorbereiding op een toetsingsgesprek indien daarin gegevens over een kandidaat te vinden zijn. Het is nog niet duidelijk welke implicaties dit heeft voor de privacy van de kandidaten. Voorlopig wordt deze informatie dan ook niet gebruikt. De inspecteurs hebben tijdens het interview aangegeven bij de voorbereiding van het gesprek onderscheid te maken tussen een benoeming en een herbenoeming. Bij een herbenoeming wordt dieper ingegaan op de specifieke situatie bij de betreffende woningcorporatie, dus wordt daar in de voorbereiding rekening mee gehouden.

Tijdens het gesprek wordt soms een pauze ingelast. De inspecteurs geven aan dat dit niet in ieder gesprek het geval is en dat dit ook afhangt van de voorkeuren van inspecteurs. Ze geven aan dat een pauze vooral noodzakelijk is als een gesprek niet goed loopt of wanneer een kandidaat dusdanig lang van stof is dat overlegd moet worden hoe alle belangrijke onderwerpen alsnog binnen de gegeven tijd behandeld kunnen worden.

Hoewel de wet geen onderscheid maakt tussen het belang van de verschillende competenties, merken de inspecteurs op dat sommige competenties wel zwaarder wegen dan andere. De exacte afweging tijdens de beoordeling is afhankelijk van feiten en omstandigheden, maar één van de inspecteurs gaf bijvoorbeeld aan een onvoldoende score op helicopterview minder zwaar te laten wegen dan een onvoldoende score op integriteit of onafhankelijkheid. Men geeft aan dat er inmiddels wel lijnen te herkennen zijn in de beoordeling. Ook wordt er tijdens gesprekken gewerkt in wisselende teams, zodat de uitwisseling van kennis constant blijft. Ten slotte zijn er ook besprekingen tussen alle betrokkenen bij de Aw, waarin de ontwikkeling van het beoordelingskader besproken wordt.

7.4.2 Ervaringen

Over de ontwikkeling van de beoordelingsgesprekken sinds de invoering van de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets merken de geïnterviewden op dat ze niet het idee hebben dat de methode van gespreksvoering veranderd is. Wel is er ontwikkeling in de weging van competenties. Met name aan de onafhankelijkheid bij commissarissen wordt in toenemende mate aandacht besteed.

Wat betreft het verloop van de beoordelingsgesprekken merken de inspecteurs tijdens het interview op dat ze het idee hebben dat de meeste gesprekken goed gaan. Verder merkt een van de gesprekspartners nog op dat hij altijd probeert een veilige sfeer te creëren, omdat het in sommige gevallen persoonlijk en emotioneel kan worden tijdens een gesprek. Wel benadrukt de inspecteur dat er een verschil is tussen een veilig gevoel en een comfortabel gevoel tijdens een gesprek. Dat eerste vindt hij belangrijk. Het tweede is niet noodzakelijk.

Ook geven de inspecteurs aan dat het grootste gedeelte van de kandidaten positief reageert op de vraag hoe ze het gesprek ervaren hebben, hoewel kandidaten ook opmerken de gesprekken erg intensief te vinden. In sommige gevallen waren de verwachtingen voor de kandidaten nog niet helemaal duidelijk. Met name net na de invoering van de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets. Dat kon volgens één van de inspecteurs soms leiden tot ongemakkelijke gesprekken. Volgens de inspecteur is in dergelijke gevallen een tweede gesprek ook zeer nuttig. De gesprekspartners geven ook aan dat er serieus wordt omgegaan met klachten over de als onprettig ervaren vraagstelling.

Over de mate van voorbereiding van de kandidaten merken de inspecteurs op dat daar ontwikkeling in te zien is. Kandidaten spreken met personen die de toets al doorstaan hebben. Volgens de inspecteurs neemt de bekendheid met wat er besproken wordt toe, en daarmee ook de mate van voorbereiding. De geïnterviewden merken over voorbereiding door assessmentsbureaus op dat deze zeer zinvol kan zijn voor de kandidaten. Met name de voorbereiding van de kandidaten wordt er volgens de inspecteurs beter door, maar invloed op de uitkomst heeft het volgens hen niet. Een inspecteur merkt op dat het doorlopen van de toets geen trucje is dat kan worden aangeleerd. Bij aangeleerde antwoorden wordt namelijk doorgevraagd. Wanneer kandidaten bijvoorbeeld in de wij-vorm praten, wordt doorgevraagd naar de specifieke bijdrage van de kandidaat zelf in bepaalde besluiten.

7.4.3 Beoordeling

Vanwege hun functie als inspecteur geven de inspecteurs aan niet erg uitgebreid hun mening te kunnen geven over de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets. Om de onafhankelijkheid te waarborgen wensen ze niet te veel in te gaan op persoonlijke beleidsopvattingen.

Over de geschiktheid en noodzakelijkheid van de toets wenst een inspecteur nog wel op te merken dat hij hoopt dat de wetswijziging die de toets heeft ingevoerd zelf al een selecterende werking heeft. De geschiktheid- en betrouwbaarheidstoets wordt volgens hem meegenomen in het selectietraject door de corporaties zelf. Het feit dat er nog steeds mensen worden afgewezen, bewijst volgens de inspecteur dat het een zinvol instrument is. Of schandalen zoals die bij Vestia

in de toekomst niet meer gaan voorkomen, weet de inspecteur niet, maar sinds de invoering van de toets hebben zich geen grote schandalen meer voorgedaan in de woningbouwsector. Tot slot merkt de inspecteur op dat de toets niet ineffectief lijkt te zijn, omdat het een selecterend effect lijkt te hebben. Een andere inspecteur voegt nog toe dat de toets natuurlijk niet alle incidenten kan voorkomen.

7.5 Search- en assessmentbureau

Naast de gesprekken met de commissarissen en bestuurders en de Aw hebben we ook een interview gehouden met een search- en assessmentbureau (hierna: bureau). Dit bureau werd in verschillende interviews genoemd, waar zowel searchwerk als het assessment naar voren kwam. Bij een respondent kwam meer het searchwerk dat het bureau verricht aan de orde. Deze respondent is benaderd voor de functie als commissaris en is na een selectieprocedure voorgedragen bij de corporatie. De andere respondent geeft aan dat voorafgaand aan het gesprek met de Aw een assessment is afgenomen door het bureau. Het rapport dat voortkwam uit het assessment is vervolgens meegestuurd met het totaalpakket aan stukken bij de aanvraag voor een positieve zienswijze. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan het searchwerk van bureau, het assessment en de ervaringen van zowel het bureau als de commissarissen en bestuurder met het assessment. Tenslotte zijn enkele vragen gesteld die zien op een algemene beoordeling van de fit en proper toets. Dit zijn dezelfde vragen die zijn voorgelegd aan commissarissen en bestuurders en de Aw. Het gaat daarbij om de geschiktheid, noodzakelijkheid, sterke en zwakke punten van de fit en proper toets en op basis daarvan eventuele aanbevelingen.

7.5.1 Searchwerk en het assessment in het algemeen

In het searchwerk van het bureau gaat het erom dat bestuurders en commissarissen bepaalde vereiste competenties hebben. Het gaat daarbij over inhoudelijke kennis, maar ook over gedragscompetenties zoals integriteit, authenticiteit en zelfreflectie. Bij het searchwerk van het bureau wordt al jaren gekeken naar inhoudelijke kennis en gedragscompetenties. Door invoering van de fit en proper toets is het vereiste van voldoende inhoudelijke kennis en het bezitten van verschillende competenties op het gebied van gedrag en betrouwbaarheid ook daadwerkelijk vastgelegd in de wet.

Bij een assessment wordt een kandidaat gespiegeld waarbij in kaart wordt gebracht wat de sterke en zwakke punten van deze kandidaat zijn. Daarbij gaat het om inhoudelijke kennis en gedragscompetenties. Het gaat dus niet om het aanleren van competenties of het aanleren van een ‘trucje’ waarmee je je door de fit en proper toets heen kunt bluffen. Hierbij moet worden opgemerkt dat het assessment voor bestuurders uitgebreider is dan voor commissarissen. Bestuurders zijn namelijk vaak fulltime in functie. Bij commissarissen wordt gekeken naar de tien gedragscompetenties zoals die in het wettelijk kader zijn vastgelegd. Er wordt gekeken hoe de kandidaten scoren met betrekking tot deze tien competenties door middel van persoonlijkheidsvragenlijsten. Dit met het doel dat er geen bestuurders en commissarissen worden benoemd waarover getwijfeld kan worden.

Het assessment voor bestuurders en competentieonderzoek voor commissarissen dient enerzijds als onderbouwing voor de (her)benoeming van een kandidaat. Het is anderzijds ook een voorbereiding ten gunste van de kandidaat zelf. Deze krijgt een overzicht van zijn competenties en heeft door het assessment of competentieonderzoek een beter beeld van het gesprek met de Aw. Zo wordt er vaak gedacht dat het gesprek met de Aw gaat over inhoudelijke kennis, terwijl gedrag ook een belangrijke rol speelt.

In eerdere interviews met bestuurders en commissarissen is naar voren gekomen dat de Aw ver gaat in het onderzoek naar een voorgedragen kandidaat. Zo noemt een respondent dat in het gesprek met de Aw werd ingegaan op hypotheek- en scheidingsaktes. Het bureau geeft aan dat door het bureau slechts gekeken wordt naar de gedragingen van mensen. Diepgravend onderzoek wordt uitbesteed aan bijvoorbeeld een gespecialiseerd bureau. Wel wordt vermeld dat als er ook maar enige twijfel bestaat op dit vlak, er geen vervolgesprek met de kandidaat zal plaatsvinden.

Eerder is aandacht besteed aan wat er precies tijdens het assessment en het competentieonderzoek gebeurt. Het bureau geeft aan geen zicht te hebben op het bestaan van commerciële bureaus die wel een trucje aanleren zodat kandidaten door de fit en proper toets heen kunnen komen. Het bureau heeft niet deze insteek. Het gaat het bureau om het professionaliseren van de sector. Commerciële redenen spelen daarbij geen rol.

7.5.2 Ervaringen

In het interview zijn ook de ervaringen van de kandidaten aan de orde gekomen. Het bureau vertelt dat kandidaten aangeven het assessment en competentieonderzoek nuttig te vinden. Zij vinden het een toegevoegde waarde hebben om stil te staan bij competenties en hun sterke en zwakke punten op dat gebied. Daarbij wordt aangegeven dat bestuurders vaker gewend zijn aan een assessment. Zij hebben al vaker te maken gehad met competentieonderzoek. Voor commissarissen is het vaak nieuw en zij vinden het uitdagend, en ook zij geven aan het competentieonderzoek op prijs te stellen.

7.5.3 Beoordeling

Ten slotte is in het interview naar een algemene beoordeling gevraagd van de fit en proper toets. Daarbij komen geschiktheid, noodzakelijkheid, sterke en zwakke punten en eventuele aanbevelingen aan de orde. Het bureau geeft aan erg blij te zijn met invoering van de fit en proper toets. De invoering van een dergelijke toets is belangrijk. Er gaat veel maatschappelijk geld om in de woningcorporatiesector en daar moet goed toezicht op gehouden worden, zodat het niet meer kan voorkomen dat benoemingen via de vriendenkring geschieden. Deze cultuur van 'ons kent ons' moet voorkomen worden. Daarnaast is het goed dat de fit en proper toets ziet op inhoudelijke kennis. Helaas komt het nog te vaak voor dat er commissarissen in de raad zitten die eigenlijk de complexiteit niet kunnen overzien. Commissarissen die niet het intellectuele vermogen hebben om complexe dossiers op het gebied van bijvoorbeeld financiën en vastgoedsturing te kunnen doorgronden. Dat moet men wel kunnen, anders is men geen klankbord voor de bestuurder.

De manier waarop de fit en proper toets op dit moment wordt ingevuld kan misschien beter. Het is een hele papierwinkel. Dat kan wellicht verminderd worden, maar dit hoort er aan de andere kant ook wel een beetje bij. Nogmaals benadrukt het bureau het belang van het toetsen van het gedrag van de kandidaat. Dat is een belangrijk onderdeel van de huidige toets en het is goed dat het gedrag door de Aw getoetst wordt. De toets geldt alleen voor benoemingen en herbenoemingen. Bestuurders met een onbeperkte zittingstermijn worden op dit moment niet getoetst. Het bureau geeft aan dat zij dit graag anders zouden zien, maar dat dit arbeidsrechtelijk een lastig punt is. De fit en proper toets hoeft volgens het bureau niet per se vaker dan slechts bij benoeming of herbenoeming plaats te vinden. Zo stelde een geïnterviewde commissaris vast dat het goed zou zijn als ook tijdens de zittingstermijn nog eens een uitgebreide toets plaatsvindt. Dit omdat de fit en proper toets een momentopname is. Wellicht komt de bestuurder of commissaris wel in een verkeerde bedrijfscultuur terecht waardoor deze persoon alsnog verkeerde dingen gaat doen. Het bureau geeft aan dat een extra toets tijdens de zittingstermijn niet nodig is aangezien integriteit en authenticiteit geen omgevingsgevoelige waarden zijn. Als de gedragspsycholoog bij de Aw een kandidaat als integer en authentiek beschouwt, zou deze persoon geen rare dingen moeten gaan doen omdat diegene in een verkeerde cultuur terecht komt. Deze persoon zou hiertegen bestand moeten zijn. Op het nieuws dat er bij het gesprek met de Aw steeds minder vaak een gedragsdeskundige aanwezig is, wordt dan ook niet positief gereageerd. Het bureau vindt dit jammer. Het kijken naar mensen moet je simpelweg heel goed kunnen.

Ten slotte worden door het bureau enkele zwakke punten van de fit en proper toets genoemd. Punten waarop verbeteringen mogelijk zijn. Ten eerste bevat de toets nog allerlei kinderziektes. Een commissaris die een positieve zienswijze kreeg als lid van de raad terwijl diegene als voorzitter werd aangedragen is daarvan een voorbeeld. Een ander punt is het gevoel dat kandidaten hebben bij het gesprek met de Aw. Sommigen ervaren het gesprek als aardig, leuk en positief, maar sommige kandidaten hebben het gevoel niet netjes te zijn behandeld. Het bureau noemt dat jammer en zorgelijk. Scherp te in het gesprek moet. Maar wel met respect voor de kandidaat. Daarnaast vinden veel commissarissen het jammer dat er bij het gesprek met de Aw niet altijd iemand aanwezig is met kennis op het gebied van volkshuisvesting. Commissarissen willen bij het gesprek over hun corporatie praten, maar het gesprek gaat daar vervolgens niet over. Ten slotte is er kritiek op het feit dat niet onderbouwd op papier komt waarom een tweede gesprek nodig is. Dit is een punt op het gebied van transparantie. Men krijgt een tweede kans, dan moet men ook weten wat er tijdens het eerste gesprek niet goed ging. Men moet zich kunnen voorbereiden op het tweede gesprek.

Het bureau sluit het gesprek af met de opmerking dat het bij gesprekken zoals in het kader van de fit en proper toets gaat om welke mensen er aan tafel zitten. Als de gespreksdeelnemers in staat zijn goede gesprekken te voeren, goede vragen te stellen en een goede beoordeling te geven, zal de fit en proper toets alleen maar toenemen in kwaliteit.

7.6 Conclusie

In deze paragraaf wordt een kort overzicht gegeven van zaken die opvallen wanneer gekeken wordt naar de interviews. Sommige respondenten geven aan dat zij de gehele procedure van de fit en proper toets lang vinden duren. De Aw erkent dit beeld, maar voegt ook toe dat de wettelijke termijn niet vaak overschreden wordt. Wel ziet de Aw dat stukken vaak niet compleet worden aangeleverd of niet van voldoende kwaliteit zijn. Omdat de wettelijke termijn dan nog niet begint, kan dit ertoe leiden dat kandidaten de procedure als lang ervaren.

Veel geïnterviewde gesprekspartners geven aan het toetsingsgesprek bij de Aw uitdagend en intensief te vinden. De inspecteurs van de Aw erkennen dit beeld. Eén van hen voegt toe dat er wel altijd geprobeerd wordt een veilige sfeer te creëren, maar hij vertelt ook nadrukkelijk dat er een verschil is tussen een veilige sfeer en een comfortabele sfeer.

Tijdens de interviews zijn verschillende manieren van voorbereiding op het toetsingsgesprek de revue gepasseerd. Zowel het search- en assessmentbureau als de Aw ziet een assessment als een goede voorbereiding. De respondenten die ervaring hebben met een assessment zijn echter verdeeld over het nut hiervan.

De door ons geïnterviewde bestuurders oordelen positiever over de noodzakelijkheid van de fit en proper toets dan de commissarissen. Over de geschiktheid van de toets en de sterke en zwakke punten lopen de opvattingen van de respondenten erg uiteen.

De inspecteurs van de Autoriteit geven aan dat het verbeteren van de fit en proper toets constante aandacht heeft. Een en ander blijkt uit de wijze waarop omgegaan wordt met feedback van respondenten. Ook is het beoordelingskader intern constant onderwerp van gesprek. Het search- en assessmentbureau geeft ten slotte aan dat het jammer is dat in mindere mate dan voorheen gedragsdeskundigen aanwezig zijn bij de toetsingsgesprekken. Ook ziet het bureau nog enkele kinderziekten die uit de toets gehaald kunnen worden en ziet het ruimte voor een verbeteringslag wat betreft de transparantie in berichtgeving over waarom een eventueel tweede gesprek volgens de Aw noodzakelijk is.

Deel III: Analyse

8 Conclusies en aanbevelingen

8.1 Inleiding

In dit onderzoek stond de volgende hoofdvraag centraal: welke ervaringen hebben betrokkenen met de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets ('fit en proper toets') van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties en hoe functioneert deze toets gelet op de doelstellingen daarvan? Voor de beantwoording van deze hoofdvraag is zowel literatuuronderzoek als veldonderzoek in de vorm van een enquête en interviews uitgevoerd. De hoofdvraag is onderverdeeld in deelvragen. In de volgende paragrafen formuleren wij een antwoord op de deelvragen, waarna wij op basis van de onderzoeksresultaten aanbevelingen zullen doen.

8.2 Welke rol spelen woningcorporaties in de volkshuisvesting in Nederland?

Tot de 19^e eeuw behoorde de volkshuisvesting tot taak van de markt. In de nachtwakerstaat vatte de staat zijn taak op als bewaker van de openbare orde en niet als regulator van de huisvesting van zijn inwoners. In reactie op de groeiende bevolking en armoede onder de bevolking heeft de Tweede Kamer in 1901 de Woningwet aangenomen. Deze wet maakte het mogelijk om van rijkswege geld toe te kennen aan instellingen die op een non-profit basis sociale huurwoningen beheren en toekennen aan mensen die een dergelijke woning nodig hebben. Het Rijk had financiële relaties met de woningcorporaties en in 1995 zijn die financiële banden doorgesneden met de 'bruteringsoperatie'. In 1995 zijn woningcorporaties op grote schaal zelfstandig. Woningcorporaties zijn, net als in de 19^e eeuw, zelfstandige organisaties die voorzien in sociale huisvesting, waarbij de corporaties bij de uitvoering van die taak gebonden zijn aan een stelsel van wettelijke regels.

8.3 Met welk doel is de 'fit en proper toets' tot stand gekomen?

De afgelopen jaren kwam de sociale woningsector onder grote druk te staan als gevolg van negatieve publiciteit over schandalen en verkwisting van publiek geld. Als voorbeeld zijn hier de woningcorporaties Vestia en Rochdale te noemen. Vestia speculeerde met risicovolle financiële producten en beschikte over een derivatportefeuille van 23 miljard euro. Een bestuurder van Rochdale gebruikte een Maserati als dienstauto. Als gevolg van de misstanden in de sociale woningsector heeft de minister van Binnenlandse Zaken de Commissie Hoekstra en de Tweede Kamer de parlementaire enquêtecommissie ingesteld. De parlementaire enquêtecommissie signaleert dat bij de woningcorporaties ontbreekt aan goede controle en verantwoording als gevolg van menselijk gedrag, gebrek aan duidelijke grenzen en gebrekkig governance. Ook gaat er veel geld in de sector om, maar is er sprake van weinig risicobesef. In de sociale woningsector is sprake van wanbestuur en ernstig financieel mismanagement. De overheid heeft gefaald en er is een gebrek aan effectieve bijsturing door het Rijk. De Commissie Hoekstra alsook de parlementaire enquêtecommissie vinden dat bestuurders van woningcorporaties voordat zij benoemd kunnen worden eerst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid getoetst moeten worden door een externe toezichthouder: een fit en proper toets. Volgens beide commissies is de fit en proper toets een sterk middel om het toezicht op bestuur van woningcorporaties te versterken.

Het kabinet en de Tweede Kamer willen schandalen bij woningcorporaties voorkomen. De Tweede Kamer signaleert dat daarvoor een cultuurverandering in de sociale woningsector, betere governance en duidelijke grenzen aan taken van de woningcorporaties nodig zijn. Volgens de Tweede Kamer dienen woningcorporaties zich op hun kerntaken te richten en moeten de commissarissen en bestuurders van woningcorporaties geschikt en betrouwbaar zijn. Het kabinet neemt de aanbeveling van de Commissie Hoekstra en de parlementaire enquêtecommissie over om een fit en proper toets in te voeren in de sociale woningsector. Zowel bestuurders als commissarissen dienen aan een fit en proper toets te worden onderworpen. Hiermee wil het kabinet en de Tweede Kamer onafhankelijk en extern overheidstoezicht op de woningcorporaties waarborgen. De fit en proper toets dient volgens het kabinet los te staan van het financiële toezicht op woningcorporaties. Het kabinet is voornemens om een onafhankelijke toezichthouder te belasten met de uitvoering van de test. Soberheid en doelmatigheid dienen de uitgangspunten te zijn. Het kabinet stelt voor om de fit en proper toets te combineren met permanente evaluatie, een tweejaarlijkse externe evaluatie en een zittingstermijn van maximaal 8 jaar voor commissarissen.

8.4 Wat is het wettelijke kader van de ‘fit en proper toets’?

In navolging van het advies van beide commissies heeft het parlement de herziene Woningwet aangenomen die bepaalt dat bestuurders en commissarissen van woningcorporaties, voordat zij kunnen worden (her)benoemd, vanaf 1 juli 2015 worden onderworpen aan een fit en proper toets. Eveneens wordt met de herziene Woningwet de Aw opgericht. De Aw is belast met het toezicht op de woningcorporaties en valt onder de directe verantwoordelijkheid van de minister van Wonen en Rijksdienst. Zij is ondergebracht bij de Inspectie Leefomgeving en Transport. Met de invoering van de fit en proper toets en het oprichten van de Aw wil het kabinet het toezicht op het bestuur in de sociale woningsector met meer waarborgen omkleden om hiermee misstanden in de sector te voorkomen.

De fit en proper toets maakt een onderscheid in het beoordelen van de geschiktheid en betrouwbaarheid van de te benoemen bestuurder of commissaris. In het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting wordt geregeld waarop de Aw een te benoemen bestuurder of commissaris dient te beoordelen in het kader van de geschiktheid. Het gaat dan om opleiding, werkervaring, vakinhoudelijke kennis en een aantal overige competenties. Er gelden verschillende competenties voor bestuurders en commissarissen. In hetzelfde besluit is eveneens bepaald dat de Aw bestuurders en commissarissen in het kader van hun betrouwbaarheid dient te beoordelen op hun handelen, nalaten of voornemens daartoe en hun strafrechtelijke, fiscale, bestuursrechtelijke, financiële en toezichtsverleden.

8.5 Hoe is de procedure bij de ‘fit en proper toets’ vormgegeven?

De benoemingsprocedure is zo vormgegeven dat de woningcorporatie die een bestuurder of commissaris wil (her)benoemen allereerst een aanvraag moet indienen bij de Aw. Bij de aanvraag dient de woningcorporatie het curriculum vitae van de kandidaat, het gebruikte functieprofiel, de gevolgde selectieprocedure, de ingevulde motiveringsformulieren, het matrixformulier, een betrouwbaarheidsformulier en een Verklaring Omtrent het Gedrag van de kandidaat mee te zenden. De woningcorporatie hoeft de gevolgde selectieprocedure niet toe te

lichten als het om een herbenoeming van een bestuurder of commissaris betreft. De geschiktheidsmatrix dient als vergelijking tussen de bestuurders en commissarissen op basis van een achttal onderwerpen. Het betrouwbaarheidsformulier bestaat uit acht onderdelen die inzoomen op een antecedentenonderzoek op verschillende gebieden. Nadat de Aw een volledige aanvraag heeft ontvangen, wordt de kandidaat uitgenodigd om in gesprek te gaan met de toezichthouder. Bij het gesprek zijn twee of drie personen van de Aw aanwezig die gespecialiseerd zijn in de inhoud van de functie en gedragspsychologisch geschoold zijn. Tijdens het gesprek staat de geschiktheid van de kandidaat centraal. De Aw toetst de geschiktheid van de kandidaat tijdens het gesprek op basis van het cv, het functieprofiel, de samenstelling van het bestuur of de raad van commissarissen en zijn gedrag en houding. Enkel als de Aw een positieve zienswijze afgeeft, kan de bestuurder of commissaris worden (her)benoemd. Indien de Aw nog niet overtuigd is van de geschiktheid en betrouwbaarheid van de kandidaat na het gesprek, wordt de kandidaat uitgenodigd voor een tweede gesprek. De Aw geeft geen negatieve zienswijze af voordat er twee gesprekken hebben plaatsgevonden, tenzij het voor de Aw overduidelijk is dat de kandidaat niet geschikt of betrouwbaar is.

8.6 Hoe wordt invulling gegeven aan de ‘fit en proper toets’ in andere sectoren en in de ons omringende landen?

Nederland is het enige land in Europa dat een fit en proper toets kent voor commissarissen en bestuurders van woningcorporaties. Dit heeft te maken met de variëteit in Europa in de organisatie van (sociale) huuraangelegenheden. Sinds 2010 worden te benoemen bestuurders en sinds 2012 worden te benoemen commissarissen in de financiële sector overal in Europa wel getoetst op hun geschiktheid en betrouwbaarheid voordat zij de functie binnen de financiële instelling kunnen vervullen. Een verschil tussen de fit en proper toets bij financiële instellingen en die bij woningcorporaties is de wettelijke oorsprong. In de financiële sector vindt de fit en proper toets zijn wortels in internationale en Europese wetgeving, terwijl de fit en proper toets bij de woningcorporaties uitsluitend is gebaseerd op een Nederlandse regeling, de Woningwet. De fit en proper toets is oorspronkelijk afkomstig uit de wereld van de financiële instellingen. De BIS introduceerde de term fit en proper toets voor het eerst in 1997. De BIS dient als bank voor 60 centrale banken en kan Core Principles uitvaardigen. De BIS heeft als doel om de centrale banken te ondersteunen in het streven naar monetaire en financiële stabiliteit. De Core Principles bestaan uit regelgeving die door de leden vrijwillig is overeengekomen en dient als benchmark voor de beoordeling van de kwaliteit van de toezichthouders op banken. In 1997 vaardigde de BIS de Basel Core Principles for Effective Banking Supervision uit. Principle 3 van die Core Principles bepaalt dat centrale banken een vergunningaanvraag voor een op te richten bank moeten afwijzen als de te benoemen bankbestuurders niet deskundig, integer en gekwalificeerd genoeg zijn. De fit en proper toets bij financiële instellingen houdt in dat bankbestuurders eerst door de toezichthouder als voldoende betrouwbaar en ervaren moeten zijn beoordeeld voordat zij hun functie kunnen vervullen. Ook geldt de fit en proper toets in de financiële sector voor functies van waaruit personen het beleid van de financiële instelling kunnen beïnvloeden. In de corporatiesector worden alleen bestuurders en commissarissen onderworpen aan een fit en proper toets. Een ander verschil tussen de beide sectoren is dat in de financiële sector zowel de kandidaat als de instelling bezwaar kunnen indienen tegen een negatieve zienswijze. Voor de bestuurder of commissaris over wie de Aw een negatieve zienswijze

heeft afgegeven, is geen rechtsgang naar de bestuursrechter mogelijk. De bestuurder of commissaris zou wel een procedure kunnen starten bij de civiele rechter, maar dit betekent dat de drempel om een procedure te starten hoger is dan het starten van een procedure bij de bestuursrechter.

Ook de toetsingsprocedure verloopt verschillend bij financiële instellingen en woningcorporaties. Het grootste verschil tussen beide procedures is dat in de financiële sector te benoemen personen alleen op gesprek hoeven te komen wanneer de toezichthouder dit nodig acht. De procedure bij financiële instellingen vindt dus in beginsel volledig op papier plaats, terwijl voor een benoeming bij een woningcorporatie iedere kandidaat op gesprek moet komen bij de toezichthouder voordat een positieve zienswijze kan worden afgegeven.

Ook in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland neemt de financiële toezichthouder een fit en proper toets af bij te benoemen bankbestuurders. Deze toetsingsprocedures kennen veel overeenkomsten, maar ook een aantal verschillen. In Duitsland is de toetsingsprocedure het meest gedetailleerd vormgegeven. Zo moet de kandidaat minimaal drie jaar relevante ervaring hebben en kijkt de Duitse toezichthouder ook naar (criminele) familierelaties van de kandidaat.

8.7 Welke ervaringen met de toets en meningen over de toets hebben de betrokkenen?

Voor de beantwoording van deze deelvraag hebben wij bestuurders en commissarissen – die de fit en proper toets hebben ondergaan sinds 1 juli 2015 – geënquêteerd. Het gaat hierbij om een respons van 117 kandidaten die aan de toets hebben deelgenomen, waarvan 84 van de respondenten de enquête volledig hebben ingevuld. Naast deze enquête zijn er in het kader van veldonderzoek interviews afgenomen. Er zijn zeven commissarissen en vier bestuurders geïnterviewd. Ook is een gesprek gevoerd met toezichthouders van de Aw en heeft er een interview met een search- en assessmentbureau plaatsgevonden. Uit de verzamelde data volgen verschillende deelconclusies die hieronder besproken worden.

Bestuurders en commissarissen vinden de fit en proper toets een effectief middel om vanuit overheidswege toezicht te houden op het bestuur van woningcorporaties

De fit en proper toets is, zoals de Commissie Hoekstra al opmerkte, bij uitstek een instrument om vooraf de geschikt- en betrouwbaarheid van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties te kunnen verzekeren. De gedachte is dat op deze manier vanuit de overheid grip kan worden gehouden op het toezicht op de woningcorporaties en het risico op excessen in de sociale woningsector kan worden ingedamd. Ongeveer één op de twee kandidaten is het hiermee eens. Deze kandidaten vinden dat de fit en proper toets, als op zichzelf staand instrument, een effectief middel is. Uit de gesprekken die met bestuurders en commissarissen zijn gevoerd blijkt dat zij vinden dat de fit en proper toets vooral een effectief middel is om te waarborgen dat bestuurders en commissarissen geschikt en betrouwbaar zijn. Volgens hen bevordert de fit en proper toets het proces van een natuurlijke selectie, zodat het kaf van het koren wordt gescheiden alvorens een woningcorporatie een aanvraag tot het geven van een zienswijze indient bij de Aw.

Een derde van de bestuurders en commissarissen vinden de fit en proper toets weliswaar een effectief middel, maar beoordelen de test in vergelijking met andere instrumenten als minst geschikt om de kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken

De helft van de bestuurders en commissarissen beoordeelt de fit en proper toets in vergelijking met permanente educatie, de Governancecode, interne evaluatie en visitatie als minst geschikt instrument om de kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken. De respondenten vinden de Governancecode en permanente educatie het beste instrument om dit doel mee na te streven. Deze bevinding duidt erop dat de kandidaten de fit en proper toets weliswaar een effectief middel vinden, zoals hierboven beschreven, maar dat er andere, betere en al bestaande instrumenten voorhanden zijn die de kwaliteit van bestuur van woningcorporaties beter versterken dan de fit en proper toets.

Volgens de door ons benaderde bestuurders en commissarissen gaat van de invoering van de fit en proper toets geen afschrikwekkende werking uit

Het vorenstaande, dat het kaf van het koren wordt gescheiden alvorens een woningcorporatie een aanvraag tot zienswijze indient bij de Aw, zou inhouden dat invoering van de fit en proper toets de ‘rotte appels’ eruit filtert om wanbestuur en financieel mismanagement en dus schandalen in de toekomst voor te zijn. Dit zou betekenen dat van de fit en proper toets een afschrikwekkende werking moet uitgaan. De Aw is bijvoorbeeld van mening dat het feit dat de fit en proper toets een verplicht onderdeel is bij de procedure tot benoeming van een bestuurder of commissaris, bepaalde kandidaten ervan weerhoudt om te solliciteren. Het tegendeel blijkt op basis van onze onderzoeksresultaten echter waar. De meeste respondenten hebben niet getwijfeld om te solliciteren na invoering van de fit en proper toets. Deze stelling behoeft echter wel enige nuance, omdat de respondenten bij het veldonderzoek die de fit en proper toets hebben ondergaan zich niet door de toets lieten weerhouden om te solliciteren en we daarom niet met zekerheid kunnen stellen dat er in zijn algemeenheid een afschrikwekkende werking is.

De procedure van de fit en proper toets op papier komt overeen met de fit en proper toets in de praktijk

Uit de enquête- en interviewresultaten blijkt dat de procedure van de fit en proper toets op papier, die bestaat uit een schriftelijke en mondelinge fase en zoals beschreven in hoofdstuk 4 en onder paragraaf 8.5, grotendeels overeenkomt met de procedure in de praktijk. Iedere respondent die heeft deelgenomen aan de fit en proper toets heeft deze toets doorlopen in de volgorde zoals de wet die voorschrijft. De Aw beoordeelt de betrouwbaarheid van de kandidaat op papier door middel van het betrouwbaarheidsformulier dat de kandidaat heeft ingevuld en een Verklaring Omtrent Gedrag. Daarnaast doet de Aw zelf antecetentenonderzoek en zoekt in openbare bronnen naar informatie over de kandidaat. Ook tijdens het toetsingsgesprek stelt de Aw vragen die over integriteit gaan. De Aw beoordeelt de geschiktheid van de kandidaat zowel op de papieren die de woningcorporatie en de kandidaat hebben ingevuld als aanvullend aan de hand van het toetsingsgesprek.

Een derde van de kandidaat-bestuurders en -commissarissen ervaart de sfeer van het gesprek bij de Aw als onaangenaam

Verreweg de meeste kandidaat-bestuurders en -commissarissen bereiden zich voor op het gesprek met de Aw. Een meerderheid van de kandidaten leest zich in of vraagt bij de woningcorporatie om nadere informatie. Slechts een enkeling neemt deel aan een assessment of een cursus. Een meerderheid van de kandidaten ervaart het gesprek met de Aw weliswaar als aangenaam, maar daarentegen ervaart één op de drie kandidaten het gesprek als onaangenaam. Dit is een opvallende constatering, omdat de gesprekken volgens de Aw juist goed verlopen. De Aw heeft aangegeven kandidaten zo goed mogelijk als persoon te willen beoordelen. Iemand moet zichzelf kunnen laten zien, maar door een slechte sfeer lukt dat niet altijd.

De voorbereiding van de te benoemen bestuurder of commissaris zou een verklarende factor voor de ervaren onaangename sfeer kunnen zijn, omdat kandidaten die zonder voorbereiding het gesprek in gingen de sfeer van dit gesprek onaangenamer vinden. Een andere verklaring is dat het wel of niet hebben van een vervolgesprek bij de Aw van invloed is op hoe kandidaten het gesprek beoordelen. Kandidaat-bestuurders en -commissarissen die een vervolgesprek bij de Aw hebben gehad ervoeren het gesprek namelijk vaker als onaangenaam dan personen die één gesprek hebben gehad.

Onder de kandidaat-bestuurders en –commissarissen bestaat twijfel of het toetsingsgesprek met de Aw is in zijn huidige vorm een effectief middel om hen op hun geschiktheid te beoordelen

Uit de interviews met de respondenten komt naar voren dat zij vinden dat vakinhoudelijke, op kennis gerichte vragen slechts zijdelings aan bod komen tijdens het gesprek. Vooral bestuurders geven aan dat vakinhoudelijke vragen essentieel zijn om een antwoord te vormen op de vraag of de kandidaat geschikt is. Ook gaat het gesprek volgens de respondenten meer over de persoonlijke opvattingen en eigenschappen van de kandidaat dan over de woningcorporatie waar de kandidaat, na het verkrijgen van een positieve zienswijze, gaat werken. Eveneens komt uit de interviews met de bestuurders en commissarissen naar voren dat met ‘bluffen’, in tegenstelling tot wat de Aw beweert, een gesprek met de Aw met goed gevolg kan worden afgerond. De inspecteurs van de Aw die het toetsingsgesprek afnemen komen er snel achter of een kandidaat voorafgaand aan het gesprek een cursus of training bij een search- en assessmentbureau heeft gevolgd. Volgens de Aw is het niet mogelijk dat een dergelijk bureau de kandidaten een trucje aanleert, maar zijn deze kandidaten goed voorbereid op het gesprek en geven zij vanuit zichzelf voorbeelden om beweringen te onderbouwen.

Het toetsingsgesprek door de Aw grijpt diep in op de persoonlijke levenssfeer van de kandidaat, terwijl er geen rechtswaarborgen zijn

Enigszins onbekend is hoe ver de fit en proper toets ingrijpt in de persoonlijke levenssfeer van de te benoemen bestuurders en commissarissen. De Aw kan referenten benaderen en gebruik maken van informatie van de Belastingdienst en raadpleegt openbare bronnen. De Aw verzamelt zo veel mogelijk persoonlijke gegevens over de te benoemen bestuurders en commissarissen. Uit de interviews is gebleken dat de Aw bijvoorbeeld het aantal kinderen van de kandidaat,

hypotheekakten en (belastende) informatie die via het internet is te verkrijgen verzamelt. In een aantal gevallen is de Aw diep ingegaan op mogelijk vervelende privé-situaties die zij uit gegevens heeft verkregen. Kandidaten bij wie dit plaatsgevonden heeft, geven een negatievere beoordeling over de sfeer tijdens het toetsingsgesprek.

Ook is uit de interviews gebleken dat de Aw de door de kandidaat ingevoerde informatie op sociale media zoals Facebook in het toetsingsgesprek aan de orde laat komen om zo te toetsen of de door de kandidaat ingevulde informatie wel in overeenstemming is met de werkelijkheid. Het is sterk te betwijfelen of en in hoeverre de hiervoor genoemde door de Aw verzamelde gegevens noodzakelijk zijn om de te benoemen kandidaat te kunnen beoordelen op zijn geschiktheid en betrouwbaarheid, terwijl het door de Aw aan de orde stellen van vervelende privé-situaties de sfeer van het gesprek kan verslechteren. Dit zou contraproductief kunnen zijn, omdat de Aw juist wil dat mensen zichzelf kunnen laten zien, terwijl dit nu soms niet lukt, omdat ze overrompeld worden door de confrontatie met een emotioneel gevoelige privé situatie. De Aw lijkt op dit punt zijn eigen grenzen te stellen en voorbij te gaan aan de privacy van de kandidaat, terwijl de kandidaat niet weet welke gegevens de Aw verzamelt en hij tegen deze informatieverzameling niet kan optreden.

In de meeste gevallen wordt de fit en proper toets binnen de wettelijke termijn van negen weken afgerond, terwijl een derde van de bestuurders en commissarissen ervaart dat de fit en proper toets te veel tijd in beslag neemt

In de afgenomen interviews is een aantal keer naar voren gekomen dat de respondenten vinden dat de procedure van de fit en proper toets te lang duurt. Uit de enquêteresultaten blijkt dat 35 procent van de geënquêteerden de procedure te lang vindt duren. 33 procent van de respondenten vindt dat de procedure niet te lang is en de overige personen geven een neutraal antwoord. Er bestaat echter een verschil tussen de duur van de wettelijke procedure van de fit en proper toets – de periode tussen de volledige aanvraag die is binnen gekomen bij de Aw tot aan het afgeven van een zienswijze – en de duur van de procedure zoals de respondenten dat hebben ervaren die loopt van de sollicitatie tot aan het verkrijgen van een zienswijze. De wettelijke periode mag volgens de wet negen weken bedragen. Volgens de Aw ronden zij in de meeste gevallen de fit en proper toets binnen de wettelijke termijn van negen weken af.

Als wordt ingezoomd op de respondenten die blijkens de interviews van mening zijn dat de procedure te lang duurt, is dit in meerdere gevallen te wijten aan het feit dat de interne procedure bij de woningcorporatie uitgebreider was dan bij andere respondenten. Dit komt bijvoorbeeld omdat de woningcorporatie een assessment als verplicht onderdeel opneemt in de sollicitatieprocedure. Ook duurt de procedure langer als de respondent uitgenodigd wordt voor een tweede gesprek bij de Aw. Daarnaast komt het voor dat de procedure langer duurt vanwege een onvolledig ingediende aanvraag tot zienswijze bij de Aw. Deze laatste reden wordt ook aangedragen door de Aw zelf om te verklaren waarom de procedure soms langer duurt. Hieruit is dan te concluderen dat de corporaties door goed te anticiperen op de voorgeschreven termijnen en zorg te dragen voor een volledig ingediende aanvraag, een verlenging van de proceduretermijn kunnen voorkomen.

De fit en proper toets kan nu en in de toekomst dienen als reinigend instrument

Uit de interviews komt naar voren dat veel respondenten van mening zijn dat het instrument van een fit en proper toets nu en in de toekomst kan dienen als reinigend middel. Hiermee bedoelen wij dat de inzet van dit instrument ervoor zorgt dat er binnen nu en vier jaar betrouwbare en geschikte bestuurders en commissarissen aangesteld kunnen zijn. De fit en proper geachte commissarissen zouden dan, volgens de geïnterviewden, na deze periode in staat moeten zijn om zelfstandig geschikte bestuurders aan te stellen. De fit en proper toets zou dan in de toekomst overbodig kunnen zijn en wellicht (deels) uitgefaseerd kunnen worden.

8.8 Welke aanbevelingen kunnen we doen op basis van hetgeen uit de beantwoording van de deelvragen geconcludeerd kan worden?

In bovenstaande paragrafen is aandacht geschonken aan de conclusies die voortvloeien uit de beantwoording van de deelvragen. Een aantal conclusies springt hierbij in het oog en vragen om een aanbeveling voor hoe de fit en proper toets er in de toekomst zou kunnen uitzien. Ook zijn door respondenten tijdens interviews aanbevelingen aangedragen.

8.8.1 Aanbevelingen op basis van de enquêteresultaten

Allereerst komen de aanbevelingen naar aanleiding van de enquête aan bod. Een opvallende conclusie die volgt uit de enquêteresultaten is dat een derde van de respondenten de sfeer van het gesprek als onaangenaam beoordeelt. Mogelijk verklarende factoren hiervoor zijn de voorbereiding op het gesprek en deelname aan een tweede gesprek met de Aw. Om de beoordeling van het gesprek positief te beïnvloeden zou de Aw een rol kunnen spelen bij de voorbereiding door de kandidaten van tevoren (meer) informatie te verschaffen over wat zij kunnen verwachten tijdens het gesprek. Ook geeft een aantal respondenten bij de interviews aan de toon van het gesprek en de vraagstelling negatief te beoordelen. Respondenten voelen zich soms onheus bejegend. De Aw zou deze punten mee kunnen nemen bij een evaluatie over de invulling en manier van aanpak van de toetsingsgesprekken. Ook kan een verplichte terugkoppeling op de sfeer van het gesprek met de respondent worden ingebouwd. Daarom bevelen wij de Aw aan om de kandidaat-bestuurders en -commissarissen, voordat het toetsingsgesprek plaatsvindt, meer (gerichte) informatie verschaffen over wat zij kunnen verwachten van de zaken die tijdens het (tweede) toetsingsgesprek aan bod zullen komen. In het kader van transparantie zou de Aw aan een kandidaat moeten aangeven waarom een tweede gesprek noodzakelijk is, zodat hij weet op welke punten hij zich beter moet voorbereiden. Tevens bevelen wij de Aw aan om een verplichte terugkoppeling in te voeren na afloop van het toetsingsgesprek, waarbij (het verloop van) het toetsingsgesprek wordt geëvalueerd.

Een conclusie die vanuit de enquête naar voren komt, is dat respondenten bij het rangschikken van enkele instrumenten om het toezicht op het bestuur van woningcorporaties te versterken het middel van de fit en proper toets als minst geschikt beoordelen. Middelen die zij meer geschikt vinden zijn: visitatie, interne evaluatie, permanente educatie en de Governancecode. Het positieve antwoord die de respondenten geven op de vraag naar de effectiviteit van de toets wordt hiermee genuanceerd. De fit en proper toets is weliswaar een effectief middel, maar is toch het minst geschikt in vergelijking met een andere set middelen. Dit roept de vraag op of de kosten van de fit en proper toets wel opwegen tegen het voordeel wat het middel van een fit

en proper toets teweeg brengt. Daarom bevelen wij aan dat van overheidswege meer ingezet kan worden op de al bestaande instrumenten van visitatie, interne evaluatie, permanente educatie en de Governancecode. Bij het in kaart brengen van mogelijk effectieve middelen zou vooral ook geluisterd moeten worden naar bestuurders en commissarissen uit de woningsector.

8.8.2 Aanbevelingen op basis van de interviews

De respondenten die tijdens de interviews vertelden over hun ervaring met de fit en proper toets, brachten tijdens dit gesprek ook een aantal interessante aanbevelingen naar voren. Een respondent kaart aan dat bestuurders die voor 1 juli 2015 benoemd zijn buiten het bereik van de procedure vallen. Zij zijn voor onbepaalde tijd benoemd en komen om die reden niet in aanmerking voor het doorlopen van een fit en proper toets, die slechts bij een herbenoeming van deze bestuurders van toepassing zou zijn. De effectiviteit van de fit en proper toets kan dan ook worden verhoogd indien de toets ook op deze bestuurders van toepassing wordt. Nu de fit en proper toets deze bestuurders niet in de toetsing betreft kan de fit en proper toets niet in voldoende mate bijdragen aan het doel om het bestuur van de woningcorporaties te versterken en om misstanden in de sector te voorkomen. Daarom bevelen wij aan om ook de bestuurders die voor onbepaalde tijd zijn benoemd te beoordelen op hun geschiktheid en betrouwbaarheid.

Daarnaast bevelen wij de Aw aan om tijdens het toetsingsgesprek (meer) kennisinhoudelijke vragen te stellen om zo de kandidaten op hun geschiktheid te kunnen beoordelen. In de interviews geven meerdere bestuurders aan dat het toetsen op kennis van kennisinhoudelijke en (financiële) aspecten tijdens het toetsingsgesprek ontbrak. Zij geven aan dat dit van negatieve invloed is op de effectiviteit van de toets.

Ook hebben de respondenten aangegeven dat er niet altijd een gedragsdeskundige bij het toetsingsgesprek aanwezig is. Om zich een zo volledig mogelijk beeld te kunnen vormen over de geschiktheid van de kandidaat, bevelen wij de Aw aan om tijdens ieder toetsingsgesprek een gedragsdeskundige aan het gesprek te laten deelnemen. Zo kunnen gedragskenmerken van de kandidaat zo objectief mogelijk beoordeeld worden.

De belangrijkste aanbeveling die vanuit het interview met de Aw naar voren komt is dat woningcorporaties de lengte van de procedure kunnen beïnvloeden door volledige aanvragen bij de Aw in te dienen. Deze zouden op dit moment nog regelmatig onvolledig zijn, waardoor procedures onnodig verlengd worden, wat een negatieve invloed kan hebben op de beoordeling door de kandidaat van de toets in zijn geheel. Daarom bevelen wij de Aw aan om bij de woningcorporaties het belang van een volledige aanvraag, met het oog op de doorlooptijd van de aanvraag, goed onder de aandacht te brengen.

8.8.3 Overige aanbevelingen

In dit onderzoek hebben wij getracht in beeld te brengen wat de ervaringen zijn van bestuurders en commissarissen die vanaf 1 juli 2015 de fit en proper toets hebben doorlopen. De effectiviteit van het inzetten van de toets is op dit moment (nog) niet meetbaar, zodat deze vraag geen onderdeel van dit onderzoek geweest is. Wel willen wij aanbevelen de komende tijd evaluatief onderzoek te blijven doen naar zowel het functioneren van de toets als het effect van de toets op misstanden in de sociale woningsector.

Bijlagen

1 Geraadpleegde literatuur

Literatuur en rapporten

- Boogers, D.J. (2007) *De wenselijkheid van minder overheidsbemoedening in de sociale woningbouw*. (eerste editie) Universiteit van Amsterdam.
- De Moor-van Vught, A.J.C. (2010) *Buiten twijfel, de bestuurderstoets in de financiële regelgeving*. [Oratie]. Amsterdam: Vossiuspers UvA.
- *Governancecode woningcorporaties 2015*. Aedes/VTW (2015) Rotterdam: Platform P
- Hoekstra, R.J. Hoogduin, L.H. Schaar, J. van der, (2012) Eindrapportage Commissie Kaderstelling en Toezicht Woningcorporaties.
- Scheltema, M. Graafsma, L. Koedijk, K. Perron, E. du, (2010) Eindrapport Parlementaire Enquête Financieel Stelsel; Rapport van de Commissie van Onderzoek DSB Bank.

Artikelen

- Köning, E. (2016). Waarom Vestia schikt met oud-topman Erik Staal. NRC. 7 januari 2016. Amsterdam: NRC Media.

Kamerstukken

- *Kamerstukken 2010-2011*, 32769.
- *Kamerstukken II 2011-2012*, 31980.
- *Kamerstukken II 2012/2013*, 29453, nr. 286.
- *Kamerstukken II 2013/14*, 33966.
- *Kamerstukken 2014*, 33606.
- *Kamerstukken 2014*, 0000640253, (Kamerbrief).

Staatsbladen

- Staatscourant 2012, 13546.
- Staatscourant 2015, 16875.
- Staatscourant 2015, 45201.
- *Stb.* 2015, 231.

Wetten

- Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015.
- Core Principles for Effective Banking Supervision.
- Housing Act 2004.
- Statutes of the Bank for International Settlements.
- Woningwet (bijlage 2).

Europese richtlijnen

- Richtlijn 2006/48/EG.

Websites

- <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmselect/cmcom-loc/50/50ii30.htm>. Geraadpleegd op 8 april 2016.
- http://www.pal-online.org.uk/wp-content/uploads/2015/03/PAL_Landlord_Fit-and-Proper-Person-Declaration_WEB.pdf. Geraadpleegd op 8 april 2016.
- <http://www.burnley.gov.uk/sites/default/files/Queensgate%20%26%20Gannow%20-%20Proposed%20Fit%20and%20Proper%20person%20criteria.pdf>. Geraadpleegd op 8 april 2016.
- www.vtw.nl/benoemingen. Geraadpleegd op 8 april 2016
- <http://www.aedes.nl/content/elementen/standpunten-aedes.xml>. Geraadpleegd op 16 april 2016
- <http://www.aedes.nl/content/artikelen/corporatiestelsel/toezicht/gedateerd/toezichthouder-informeert-woningcorporaties-over-v.xml>. Geraadpleegd op 16 april 2016.
- <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/VW=T&DM=SLNL&PA=81955NED&LA=NL>. Geraadpleegd op 29 april 2016.
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huurwoning/vraag-en-antwoord/sociale-huurwoning-voorwaarden>. Geraadpleegd op 29 april 2016.
- <https://www.bis.org/about/statutes-en.pdf>. Geraadpleegd op 1 mei 2016.
- <http://www.bis.org/bcbs/charter.htm> Geraadpleegd. op 1 mei 2016.
- <http://www.bis.org/publ/bcbs230.pdf>. Geraadpleegd op 5 mei 2016.
- <http://www.bis.org/publ/bcbs61.pdf>. Geraadpleegd op 5 mei 2016.
- <http://www.vtw.nl/faq/wet-en-regelgeving/woningwet-2015-qa>. Geraadpleegd op 10 mei 2016.
- https://www.ilent.nl/Images/ILT.263.03%20%20Geschiktheidsmatrix%20Autoriteit%20woningcorporaties_tcm334-366193.pdf. Geraadpleegd op 11 mei.
- <https://www.justis.nl/producten/vog/>. Geraadpleegd op 11 mei.
- https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/goedkeuringen/geschiktheid_bestuurder_of_commissaris/index.aspx. Geraadpleegd op 12 mei 2016.
- https://www.ilent.nl/Images/ILT.273.01%20-%20Motivering%20herbenoeming%20bestuurder%20van%20een%20toegelaten%20instelling_tcm334-373029.pdf. Geraadpleegd op 12 mei.
- https://www.ilent.nl/Images/ILT.261.03%20-%20Betrouwbaarheidsonderzoek%20benoemingen%20bestuurders%20en%20leden%20raad%20van%20toezicht_tcm334-366199.pdf. Geraadpleegd op 12 mei.
- <https://www.eerstekamer.nl/begrip/novelle>. Geraadpleegd op 13 mei 2016.
- <http://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229347.jsp#>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.
- <http://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229351.jsp>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.
- <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-235187.pdf>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.
- <http://www.dnb.nl/publicatie/publicaties-dnb/nieuwsbrieven/nieuwsbrief-verzekeren/nieuwsbrief-verzekeren-oktober-2012/dnb279271.jsp#>. Geraadpleegd op 21 mei 2016.
- https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/corporatiestelsel-onder-deloop. Geraadpleegd op 16 juni 2016.
- <http://www.huurdersvereniging-amsterdam.nl/toolbox/hfdst1.pdf>. Geraadpleegd op 16 juni 2016.

- <https://www.tweedekamer.nl/kamerleden/commissies/pew>. Geraadpleegd op 16 juni 2016.
- <https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/>. Geraadpleegd op 1 juli 2016.
- https://www.ilent.nl/Images/Visie%20Autoriteit%20woningcorporaties_tcm334-372142.pdf. Geraadpleegd op 1 juli 2016.

2 Artikelen 25 en 30 Woningwet

Artikel 25

1. De benoeming van bestuurders geschiedt voor de eerste maal bij de akte van oprichting. Opvolgende bestuurders worden door de raad van toezicht benoemd. Artikel 37 leden 1 tot en met 6 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.
2. Alvorens de raad van toezicht bestuurders die natuurlijke personen zijn benoemt, verzoekt de
toegelaten instelling Onze Minister om zijn zienswijze op de geschiktheid van die personen voor het lidmaatschap van het bestuur en de betrouwbaarheid van die personen aan haar kenbaar te maken. Onze Minister kan binnen vier weken zijn zienswijze aan haar doen toekomen, welke termijn hij, onder schriftelijke kennisgeving daarvan aan de toegelaten instelling voor het verstrijken van die termijn, eenmalig met een door hem daarbij te bepalen termijn van ten hoogste vier weken kan verlengen. Een benoeming als bedoeld in de eerste volzin zonder dat Onze Minister daarover een positieve zienswijze heeft uitgebracht is, indien dat niet het gevolg is van zijn handelen of nalaten, strijdig met het belang van de volkshuisvesting. Bij algemene maatregel van bestuur worden voorschriften gegeven omtrent de geschiktheid van natuurlijke personen voor het lidmaatschap van het bestuur en de betrouwbaarheid van die personen. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere voorschriften worden gegeven omtrent de toepassing van dit lid.
3. Een bestuurder die een natuurlijke persoon is wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar, en kan steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd.
4. Het lidmaatschap van het bestuur is onverenigbaar met:
 - a. het lidmaatschap van het bestuur van een andere toegelaten instelling;
 - b. het lidmaatschap van een ander orgaan van, en een andere functie bij, een toegelaten instelling;
 - c. het lidmaatschap van het bestuur van een andere rechtspersoon of vennootschap, tenzij die rechtspersoon of vennootschap:
 - 1°. een dochtermaatschappij is of
 - 2°. op het maatschappelijke belang gerichte werkzaamheden verricht, de raad van toezicht met dat lidmaatschap heeft ingestemd en, indien van toepassing, is voldaan aan de door de raad van toezicht daarbij gestelde voorwaarden;
 - d. het eerdere lidmaatschap van het bestuur of de raad van toezicht van een toegelaten instelling of haar directe rechtsvoorganger, indien ten tijde van dat lidmaatschap in verband met een ondeugdelijke bedrijfsvoering aan die toegelaten instelling een aanwijzing als bedoeld in artikel 61d is gegeven of een maatregel als bedoeld in artikel 48, zevende lid, 61g, eerste, tweede of derde lid, 61h, eerste lid, 104a, eerste lid, 105, eerste lid, of 120b is opgelegd;

- e. het lidmaatschap van een college van burgemeester en wethouders of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van gemeenten te behartigen;
 - f. het lidmaatschap van een college van gedeputeerde staten of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van provincies te behartigen;
 - g. het lidmaatschap van een dagelijks bestuur van een waterschap of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van waterschappen te behartigen en
 - h. een functie als ambtenaar bij het Rijk, een provincie, een gemeente of een waterschap en enige andere functie, indien de aan die functie verbonden werkzaamheden meebrengen dat een betrokkenheid ontstaat of kan ontstaan bij de werkzaamheden van de toegelaten instelling of bij de ontwikkeling of de uitvoering van het overheidsbeleid op het terrein van de volkshuisvesting.
5. Degene die voor benoeming in het bestuur, of in het bestuur van een dochtermaatschappij of een samenwerkingsvennootschap, in aanmerking wenst te komen, wordt niet daarin benoemd dan nadat hij aan de instantie die tot die benoeming bevoegd is een verklaring heeft overgelegd, die inhoudt dat hij niet eerder een bestuurlijke of toezichthoudende functie heeft bekleed bij enige rechtspersoon of vennootschap die op het maatschappelijke belang gerichte werkzaamheden verricht ten aanzien waarvan, als gevolg van zijn handelen of nalaten, een aanwijzing of maatregel is opgelegd en dat hij nooit voor een financieel-economisch delict is veroordeeld.
6. Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door de raad van toezicht.
7. De statuten bevatten voorschriften omtrent de wijze waarop, in geval van ontstentenis of belet van de bestuurders, voorlopig in het bestuur wordt voorzien.

Artikel 30

1. De toegelaten instelling heeft een raad van toezicht. De raad bestaat uit drie of meer commissarissen die natuurlijke personen zijn.
2. De benoeming van commissarissen geschiedt voor de eerste maal bij de akte van oprichting. Opvolgende commissarissen worden benoemd door de raad van toezicht.
3. Alvorens de raad van toezicht commissarissen benoemt, verzoekt de toegelaten instelling
Onze
Minister om zijn zienswijze op de geschiktheid van de betrokken personen voor het lidmaatschap van de raad van toezicht en de betrouwbaarheid van die personen aan haar kenbaar te maken. Onze Minister kan binnen vier weken zijn zienswijze aan haar doen toekomen, welke termijn hij, onder schriftelijke kennisgeving daarvan aan de toegelaten instelling voor het verstrijken van die termijn, eenmalig met een door hem daarbij te bepalen termijn van ten hoogste vier weken kan verlengen. Een benoeming als bedoeld in de eerste volzin zonder dat Onze Minister daarover een positieve zienswijze heeft uitgebracht is, indien dat niet het gevolg is van zijn handelen of nalaten, strijdig met het belang van de

volkshuisvesting. Bij algemene maatregel van bestuur worden voorschriften gegeven omtrent de geschiktheid van personen voor het lidmaatschap van de raad van toezicht en de betrouwbaarheid van die personen. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere voorschriften worden gegeven omtrent de toepassing van dit lid.

4. Een commissaris wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar, en kan een maal voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd.
5. De raad van toezicht is zodanig samengesteld dat de commissarissen ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Een commissaris is deskundig en heeft geen persoonlijk belang in de toegelaten instelling of de door haar in stand gehouden onderneming. Er is geen arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek tussen een commissaris en de toegelaten instelling.
6. Het lidmaatschap van de raad van toezicht is onverenigbaar met:
 - a. het lidmaatschap van een bestuur van een toegelaten instelling;
 - b. het eerdere lidmaatschap van het bestuur van de toegelaten instelling of haar directe rechtsvoorganger;
 - c. het eerdere lidmaatschap van de raad van toezicht van een toegelaten instelling of haar directe rechtsvoorganger, indien ten tijde van dat lidmaatschap in verband met een ondeugdelijke bedrijfsvoering aan die toegelaten instelling een aanwijzing als bedoeld in artikel 61d is gegeven of een maatregel als bedoeld in artikel 48, zevende lid, 61g, eerste, tweede of derde lid, 61h, eerste lid, 104a, eerste lid, 105, eerste lid, of 120b is opgelegd;
 - d. het lidmaatschap van enige raad van toezicht, raad van commissarissen of dienovereenkomstige andere toezichthoudende instantie, indien een ander lid van de raad van toezicht van de betrokken toegelaten instelling zitting heeft in die zodanige raad of instantie;
 - e. het lidmaatschap van een orgaan van, en een functie bij, een andere rechtspersoon of vennootschap die op het maatschappelijke belang gerichte werkzaamheden verricht, indien een bestuurder van de toegelaten instelling bestuurder is van die rechtspersoon of vennootschap;
 - f. het lidmaatschap van een college van burgemeester en wethouders van een gemeente waar de toegelaten instelling haar woonplaats heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van gemeenten te behartigen;
 - g. het lidmaatschap van een college van gedeputeerde staten van een provincie waar de toegelaten instelling haar woonplaats heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van provincies te behartigen;
 - h. het lidmaatschap van een dagelijks bestuur van een waterschap waar de toegelaten instelling haar woonplaats heeft of feitelijk werkzaam is, of van een orgaan van een organisatie die zich ten doel stelt de belangen van waterschappen te behartigen, en

- i. een functie als ambtenaar bij het Rijk, een provincie, een gemeente of een waterschap en enige andere functie, indien de aan die functie verbonden werkzaamheden meebrengen dat een betrokkenheid ontstaat of kan ontstaan bij de werkzaamheden van de toegelaten instelling of bij de ontwikkeling of de uitvoering van het overheidsbeleid op het terrein van de volkshuisvesting.
7. Degene die voor benoeming in de raad van toezicht, of in de raad van toezicht van een dochtermaatschappij, in aanmerking wenst te komen, wordt niet daarin benoemd dan nadat hij aan de instantie die tot die benoeming bevoegd is een verklaring heeft overgelegd, die inhoudt dat hij niet eerder een bestuurlijke of toezichthoudende functie heeft bekleed bij enige rechtspersoon of vennootschap die op het maatschappelijke belang gerichte werkzaamheden verricht ten aanzien waarvan, als gevolg van zijn handelen of nalaten, een aanwijzing of maatregel is opgelegd en dat hij nooit voor een financieel-economisch delict is veroordeeld.
 8. Commissarissen kunnen huurders van woongelegenheden van toegelaten instellingen zijn.
 9. De statuten bepalen in elk geval, dat:
 - a. de in het belang van de huurders van woongelegenheden van de toegelaten instelling werkzame huurdersorganisaties als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op het overleg huurders verhuurder gezamenlijk het recht hebben een bindende voordracht te doen voor twee of meer commissarissen, indien de raad van toezicht uit vijf of meer commissarissen bestaat, dan wel een bindende voordracht te doen voor één commissaris, indien die raad uit drie of vier commissarissen bestaat;
 - b. indien er geen zodanige huurdersorganisatie is, het in onderdeel a bedoelde voordrachtsrecht berust bij de huurders van de woongelegenheden van de toegelaten instelling gezamenlijk;
 - c. de raad van toezicht bij de benoeming van commissarissen niet aan een voordracht als bedoeld in onderdeel a voorbijgaat, tenzij door die benoeming in strijd met het bepaalde bij of krachtens dit artikel zou worden gekomen, of tenzij de algemene vergadering van een toegelaten instelling die een vereniging is het bindende karakter aan die voordracht heeft ontnomen, in welke gevallen de raad van toezicht hetzelfde aantal commissarissen uit de kring van huurders van woongelegenheden van toegelaten instellingen of uit de kring van huurdersorganisaties als bedoeld in onderdeel a benoemt als het aantal waarop die voordracht betrekking had;
 - d. die algemene vergadering slechts besluit om het bindende karakter aan een voordracht als bedoeld in onderdeel a te ontnemen, indien op die vergadering een aantal stemmen kan worden uitgebracht dat ten minste de helft bedraagt van het aantal stemmen dat door de stemgerechtigden gezamenlijk kan worden uitgebracht, en
 - e. indien geen voordracht is gedaan als bedoeld in onderdeel a of b, de raad van toezicht er zorg voor draagt dat hetzelfde aantal commissarissen uit de huurders van de woongelegenheden van de toegelaten instelling wordt benoemd als waarop een zodanige

voordracht betrekking zou kunnen hebben gehad, met dien verstande dat door die benoeming niet in strijd met het bepaalde bij of krachtens dit artikel mag worden gekomen.

10. Het aantal op grond van het negende lid, onderdeel a of b, voorgedragen commissarissen of het aantal op grond van het negende lid, onderdeel e, benoemde commissarissen, is zodanig, dat zij tezamen ten minste een derde deel en niet de meerderheid van de raad van toezicht kunnen uitmaken.

11. De statuten bevatten voorschriften omtrent:

- a. de wijze waarop, in geval van ontstentenis of belet van de commissarissen, voorlopig in de raad van toezicht wordt voorzien en
- b. het, door de raad van toezicht onder begeleiding van bij de statuten te bepalen personen of instanties buiten de toegelaten instelling, met een bij de statuten te bepalen frequentie van ten minste een maal per twee jaar beoordelen van het functioneren van die raad.

3 Vragenlijst enquête bestuurders en commissarissen

Deze vragenlijst is gebruikt in de enquête die is ingevuld door bestuurders en commissarissen die de fit en proper toets hebben doorlopen.

Vraag over deelname aan de fit en proper toets

1. We hebben begrepen dat u heeft deelgenomen aan de fit en proper toets, klopt dit?

- *Ja*
- *Nee*

Vragen over uw benoeming en de voorbereiding op het gesprek met de Autoriteit Woningcorporaties.

2. Ik ben werkzaam bij de volgende woningcorporatie:

.....

3. Deelname aan de fit en proper toets vond plaats bij mijn:

- *Benoeming voor een eerste termijn*
- *Herbenoeming*

4. De aanvraag voor mijn voorgenomen beoordeling is ingediend in de maand:

Antwoordkeuzes per maand in de periode januari 2015 tot en met april 2016-06-26

5. Mijn (her)benoeming vond plaats in de volgende maand:

Antwoordkeuzes per maand in de periode juli 2015 tot en met mei 2016

6. Ik heb mij op de volgende wijze voorbereid op mijn toetsingsgesprek met de Autoriteit Woningcorporaties:

- *Inlezen*
- *Deelname aan een cursus*
- *Deelname aan een assessment*
- *Informeren bij de woningcorporatie*
- *Niet*
- *Anders, namelijk..*

Vragen over het toetsingsgesprek met de Autoriteit Woningcorporaties.

7. Het toetsingsgesprek met de Autoriteit Woningcorporaties duurde:

- *Korter dan 30 minuten*
- *30 tot 60 minuten*
- *60 tot 90 minuten*
- *90 tot 120 minuten*

- *Langer dan 120 minuten*

8. Ik heb een vervolggesprek met de Autoriteit Woningcorporaties gehad:

- *Ja*
- *Nee*

9. Aantal personen dat bij mijn toetsingsgesprek aanwezig was:

- *1*
- *2*
- *3*
- *4*
- *Meer dan 4*

10. De volgende personen waren bij mijn toetsingsgesprek aanwezig:

- *Deskundige op het gebied van financiën*
- *Deskundige op het gebied van bestuurlijk inzicht*
- *Deskundige op het gebied van toezicht*
- *Deskundige op het gebied van volkshuisvesting*
- *Deskundige op het gebied van HR*
- *Deskundige op het gebied van (gedrags)psychologie*
- *Geen van allen*

11. Ik heb een toetsingsgesprek gehad voor de functie van:

- *Bestuurder*
- *Commissaris*

12. Ik denk als bestuurder op de volgende competenties te zijn beoordeeld:

- *Flexibiliteit*
- *Authenticiteit*
- *Overtuigingskracht*
- *Aanpassingsvermogen*
- *Leiderschap*
- *Resultaat- en klantgerichtheid*
- *Samenwerkingsvermogen*
- *Vakinhoudelijke kennis en visie*
- *Intuïtief*
- *Zelfreflectie*
- *Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit*
- *Verantwoordelijkheid*
- *Creativiteit*
- *Integriteit en moreel besef*
- *Besluitvaardigheid*

12. Ik denk als commissaris op de volgende competenties te zijn beoordeeld:

- *Creativiteit*
- *Authenticiteit*
- *Bestuurlijk inzicht*
- *Helikopterview*
- *Trouw*
- *Flexibiliteit*
- *Integriteit en moreel besef*
- *Coachen*
- *Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit*
- *Verantwoordelijkheid*
- *Natuurlijk gezag*
- *Onafhankelijke oordeelsvorming*
- *Teamspeler*
- *Vakinhoudelijke kennis en visie*

Stellingen oordeel over procedure en toetsingsgesprek.

13. In hoeverre bent u het eens/oneens met de volgende stellingen:

Antwoordcategorieën: *zeer oneens *eens *neutraal *eens *zeer eens

Stellingen:

- *De praktijk van de gehele fit en proper toets kwam overeen met mijn verwachtingen*
- *De fit en proper toets duurt te lang*
- *De gespreksdeelnemers van de Autoriteit Woningcorporaties waren goed op het toetsingsgesprek voorbereid*
- *De sfeer van het toetsingsgesprek vond ik onaangenaam*
- *De gespreksdeelnemers van de Autoriteit Woningcorporaties vond ik deskundig*
- *De gespreksdeelnemers van de Autoriteit Woningcorporaties vond ik onafhankelijk*
- *Ik vind het invoeren van een fit en proper toets een effectief middel om de kwaliteit van het interne toezicht bij woningcorporaties te versterken en waarborgen*
- *Ik vind de invoering van de fit en proper toets noodzakelijk*
- *Door de invoering van de fit en proper toets heb ik getwijfeld om te solliciteren*

Geschiktheid fit en proper toets in vergelijking met andere instrumenten om kwaliteit en toezicht van woningcorporaties te versterken.

14. Kunt u de volgende instrumenten die kunnen worden onderscheiden om de kwaliteit van toezicht en bestuur van woningcorporaties te versterken ordenen van zeer geschikt (1) naar minst geschikt (5):

- *Permanente educatie*
- *Visitatie*
- *Interne evaluatie*
- *Fit en proper toets*
- *Governancecode*

Afsluitende vragen

15. Wilt u het eindrapport van dit onderzoek ontvangen?

- *Nee*
- *Ja, e-mailadres:*

16. Heeft u overige opmerkingen?

.....

4 Vragenlijst interviews bestuurders en commissarissen

Deze vragenlijst is gebruikt tijdens interviews met bestuurders en commissarissen van woningcorporaties. Wanneer daartoe aanleiding was, kunnen in interviews aanvullende vragen gesteld zijn.

Vragen over de procedure

- Kunt u alle stappen beschrijven (met tijdsindicatie) tussen het moment dat duidelijk werd dat u de fit en proper toets moest doen en de uiteindelijke afgegeven positieve zienswijze?
- Heeft u zich voorbereid op de fit en proper toets?
- Zo ja, heeft u het idee dat u daarmee de uitkomst van de procedure heeft kunnen beïnvloeden?
- Welke personen waren vanuit de Autoriteit Woningcorporaties betrokken bij het toetsingsgesprek?
- Welke vragen stelden deze personen?
- Aan welk onderwerp werd tijdens het gesprek de meeste aandacht besteed?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen over de procedure van de fit en proper toets?

Vragen over de ervaringen van de respondenten

- Hoe vindt u dat de procedure als geheel verlopen is?
- Op welke competenties denkt u beoordeeld te zijn?
- Hoe heeft u de sfeer tijdens het toetsingsgesprek ervaren?
- Heeft u het idee dat degenen die u moesten beoordelen goed voorbereid, deskundig en onafhankelijk waren?
- Heeft u nog opmerkingen met betrekking tot hoe u de procedure hebt ervaren?

Vragen over de beoordeling van de fit en proper toets in het algemeen

- Hoe beoordeelt u de noodzakelijkheid van de fit en proper toets?
- Is de fit en proper toets geschikt om haar doelen te bereiken naar uw mening?
- Is de fit en proper toets naar uw mening ook effectief?
- Wat vindt u sterke en zwakke punten aan de fit en proper toets?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen over de beoordeling van de fit en proper toets?
- Heeft u nog andere dingen die u kwijt wilt over de fit en proper toets?

5 Vragenlijst interview Autoriteit Woningcorporaties

Deze vragenlijst is gebruikt tijdens het interview met de inspecteurs van de Autoriteit Woningcorporaties. Wanneer daartoe aanleiding was, kunnen tijdens het interview aanvullende vragen gesteld zijn.

Vragen over de procedure

- Kunt u de procedure binnen de Autoriteit Woningcorporaties omschrijven (inclusief tijdsindicatie) vanaf het moment dat een aanvraag voor een zienswijze binnenkomt tot het uiteindelijke afgeven van een zienswijze?
- Welke achtergronden hebben de personen die in ieder geval aanwezig zijn bij een toetsingsgesprek?
- Hoe ziet de voorbereiding van een toetsingsgesprek eruit?
- Hebben de personen die het toetsingsgesprek afnemen altijd een vaste rolverdeling in dat gesprek? Met andere woorden: stellen bepaalde personen altijd bepaalde vragen?
- Hoe beoordeelt u de competenties die in de wetgeving aangegeven worden?
- Hoe ziet de besluitvormingsprocedure eruit na een gesprek met een kandidaat?
- Wanneer is er voor u aanleiding om een vervolgggesprek te laten plaatsvinden?
- In hoeveel procent van de gevallen vindt er een vervolgggesprek plaats?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen over de procedure?

Vragen over de ervaringen van inspecteurs

- Heeft u het idee dat een of meerdere onderdelen van de procedure inzake de fit en proper toets zich hebben ontwikkeld sinds de invoering van de toets?
- Zo ja, welk gedeelte heeft zich ontwikkeld en hoe ziet die ontwikkeling eruit?
- Hoe ervaart u zelf de werkwijze en sfeer tijdens toetsingsgesprekken?
- Hoe denkt u dat kandidaten de werkwijze en sfeer tijdens het toetsingsgesprek ervaren?
- Heeft u het idee dat kandidaten zich goed voorbereiden op het toetsingsgesprek?
- Zo ja, heeft u het idee dat de voorbereiding van invloed kan zijn op het uiteindelijke oordeel over de kandidaat?
- Heeft u nog andere ervaringen die u met ons wilt delen?

Vragen over de beoordeling van de fit en proper toets in het algemeen

- Hoe beoordeelt u de noodzakelijkheid en geschiktheid van de fit en proper toets?
- Is de fit en proper toets naar uw oordeel doeltreffend?
- Wat vindt u sterke en zwakke punten aan de huidige fit en proper toets?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen?

6 Vragenlijst interview search- assessmentbureau

Deze vragenlijst is gebruikt tijdens het interview met het search en assessmentbureau. Als daartoe aanleiding was tijdens het interview, kunnen aanvullende vragen gesteld zijn.

Vragen over de incorporatie van de fit en proper toets in het werk van het search- en assessmentbureau:

- Kunt u voor ons omschrijven hoe dit bureau betrokken is bij de sociale woningbouw in het algemeen?
- Kunt u ons in het bijzonder uitleggen hoe dit bureau betrokken is bij de ingevoerde fit en proper toets?
- Hoe verwerkt u de in de nieuwe wet vastgelegde competenties waaraan bestuurders en commissarissen moeten voldoen in uw searchwerk?
- Hoe ziet een assessment voor de fit en proper toets eruit?
- Heeft u het idee dat in het assessment competenties worden aangeleerd?
- Worden kandidaten tijdens het assessment voorbereid op wat ze kunnen verwachten tijdens een toetsingsgesprek bij de Autoriteit Woningcorporaties?
- Heeft u het idee dat er veel bureaus bestaan die assessments aanbieden voor de fit en proper toets en op een ongeveer dezelfde manier te werk gaan?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen over de manier waarop de fit en proper toets uw werk beïnvloedt?

Vragen over de ervaringen die kandidaten hebben met een assessment

- Wat denkt u dat kandidaten meenemen uit het assessment naar het gesprek met de Autoriteit Woningcorporaties?
- Worden de ervaringen van kandidaten over het beoordelingsgesprek bij de Autoriteit Woningcorporaties door henzelf aan u teruggekoppeld?
- Zo ja, hoe verwerkt u deze terugkoppeling?
- Heeft u het idee dat de kandidaten die een assessment hebben doorlopen dit als nuttig ervaren?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen betreffende de ervaringen van kandidaten met het assessment?

Vragen over de beoordeling van de fit en proper toets in het algemeen

- Wat is uw oordeel over de noodzakelijkheid en geschiktheid van de fit en proper toets?
- Heeft u het idee dat de fit en proper toets op dit moment effectief is?
- Wat vindt u sterke en zwakke punten aan de fit en proper toets zoals hij nu is?
- Vindt u dat de Autoriteit Woningcorporaties op dit moment een goede invulling geeft aan de fit en proper toets?
- Heeft u nog aanvullende opmerkingen over de fit en proper toets die u aan ons kwijt wilt?