



Willem II

lid raad van commissarissen

Profiel met betrekking tot de rol 'lid raad van commissarissen' bij betaald voetbal-organisatie Willem II BV te Tilburg

Historie

In 1896 is de Betaald Voetbal Organisatie Willem II Tilburg opgericht.

In 1904 treedt Willem II definitief toe tot de Nederlandse Voetbal Bond (tegenwoordig KNVB).

In november 1954 besluit de KNVB officieel tot invoering van semiprofessioneel voetbal in Nederland en Willem II wordt in 1955 de eerste landskampioen van het betaald voetbal. Willem II mocht daarom als eerste Nederlandse club naar de Europa Cup I, maar meldde zich af zodat PSV zijn Europese debuut kon maken.

Willem II is in haar historie een aantal keer naar de Eerste divisie gedegradeerd, maar promoveerde altijd weer terug naar de Eredivisie. Een ambitie die voor de huidige voetbaljaargang ook is uitgesproken.

In 2022 is het aankooptraject van het Willem II-stadion afgerond en heeft Willem II het stadion weer in haar bezit gekregen.

Visie

Al sinds 1896 is Willem II dé voetbaltrots van Tilburg, een échte voetbalclub die op eigen benen staat en waar traditie hoog in het vaandel staat. De identiteit van Willem II blijft dan ook de basis; die blijven we trouw. Dat betekent dat we investeren in de langere termijn en kiezen voor geleidelijke groei. We blijven professionaliseren, maar met behoud van ons warme karakter.

Het resultaat telt. Het is daarom onze ambitie om te promoveren naar de Eredivisie en ons vervolgens daar te nestelen in het linkerrijtje. De stip op de horizon is dat we ieder jaar meedoen voor de play-offs om Europees voetbal. Om dat te realiseren moet onze organisatie als geheel blijven groeien, zowel financieel als ook in kwaliteit.

Willem II moet hét voorbeeld zijn van een stabiele club: duurzaam sportief, financieel gezond en maatschappelijk betrokken.

Missie

'Willem II voor altijd in ieders hart'

Met onze vier clubwaarden geven we invulling aan onze missie. Zij vormen de inspiratiebron en toetssteen voor alles wat we doen:

- Hart voor **voetbal**
- Hart voor **talent**
- Hart vol **trots en eer**
- Hart voor **elkaar**

Organisatie

De organisatie heeft circa 60 medewerkers, waarvan bijna 30 profvoetballers. De overige medewerkers zijn te verdelen in de technische lijn (trainer, staf, technisch management, etc.) en zakelijke lijn (bedrijfsvoering, marketing, communicatie, etc.). Ook telt de organisatie, om en rond de wedstrijden, een pool van honderden betrokken en enthousiaste vrijwilligers. De omzet is op dit moment in de eerste divisie circa € 11 miljoen per jaar met de ambitie om te groeien.

Ambitie beleidsplan 2021 - 2026

De doelstellingen 2021 - 2026 vertegenwoordigen de ambitie en belangrijkste strategische speerpunten van het beleid van Willem II. De doelstellingen zijn geformuleerd vóór de degradatie van Willem II. Ondanks de degradatie blijven de doelstellingen overeind staan maar zal er een herijking plaatsvinden om te kijken of er meer jaren nodig zullen zijn voor het verwezenlijken van de doelstellingen. Voor de doelstellingen verwijzen we naar het beleidsplan.

Op basis van de analyse (gesprekken stakeholders, onderzoek, trends en ontwikkelingen) heeft de club zeven strategische speerpunten benoemd voor de komende jaren. Dit zijn thema's waarin de komende jaren extra focus en aandacht naar zal uitgaan om de doelstellingen te verwezenlijken.

1. **Uitrollen identiteit Willem II:** identiteit zowel intern als extern duidelijk, communicatiestrategie op basis van de identiteit, herkenbaarheid van de clubwaarden vergroten;
2. **Versterken positionering en promotie jeugdopleiding:** structureel 10% van de begroting naar de jeugdopleiding; vergroten herkenbaarheid jeugdopleiding, meer sponsorinkomsten genereren voor de jeugdopleiding en meer jeugd uit de eigen regio;
3. **Segmenteren B2B en ontwikkelen commerciële proposities:** vergroten van de inkomsten vanuit commerciële partners en hogere retentie van deze partners, alsmede het verhogen van hun tevredenheid;
4. **Gericht aantrekken supporters: groei kern en jongeren:** hogere bezettingsgraad stadion (>95%), meer inkomsten uit kaartverkoop, merchandising en nieuwe verdienmodellen;
5. **Verbeteren faciliteiten stadion en jeugdcomplex:** het verhogen van de waardering van het stadionbezoek (>95%), verhogen van omzet uit food & beverage;
6. **Vergroten bereik en impact van Willem II:** vergroten zichtbaarheid projecten, hogere impact per project, onderzoek laten uitvoeren naar imago Willem II op maatschappelijke betrokkenheid;
7. **Verder professionaliseren van de organisatie;** hogere medewerkerstevredenheid, lager ziekteverzuim en -verloop, netto-omzet per fte laten groeien, spelersbudget laten groeien richting € 6 miljoen.

Voor meer informatie: <https://www.willem-ii.nl/>

Functieprofiel lid raad van commissarissen

Plaats in de organisatie en bestuursmodel

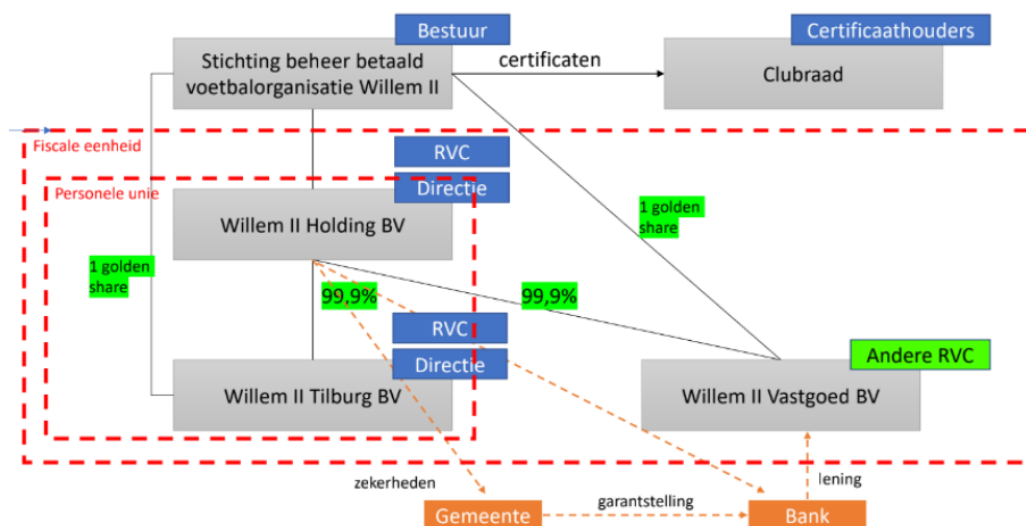
Sinds 2000 bestaat er een juridische scheiding tussen de betaald voetbalorganisatie en de amateurvereniging. Het betaald voetbal van Willem II is ondergebracht in Willem II Tilburg BV. De BV wordt geleid door een algemeen directeur met statutaire bevoegdheid en staat onder toezicht van een adviserend en controlerend orgaan: de raad van commissarissen.

Als gevolg van de aankoop van het stadion is er in 2022 een holdingstructuur ontstaan. Onder de Willem II-Holding B.V. ressorteren de vennootschappen Willem II Tilburg B.V. en Willem II Vastgoed B.V.

De aandelen van Willem II Holding zijn in het bezit van een afzonderlijke stichting. Deze stichting geeft certificaten van aandelen met zeggenschapsrechten uit aan direct bij de club betrokken organen en personen die daarmee bepaalde bevoegdheden hebben. De certificaathouders zijn verenigd in de clubraad. Deze stichting bezit daarnaast een Golden Share in zowel Willem II Tilburg B.V. als in Willem II Vastgoed B.V.

Het hoogste orgaan binnen de Betaald Voetbal Organisatie is de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) welke bestaat uit het bestuur van de stichting. De raad van commissarissen en de directie maken geen deel uit van de AVA, maar worden wel door de AVA uitgenodigd.

Willem II Vastgoed kent een afzonderlijke Raad van Commissarissen. Die wordt in deze vacature buiten beschouwing gelaten.



Meer informatie is beschikbaar in het document “Zo werkt Willem II” dat te downloaden is van de Willem II website via deze link: <https://www.willem-ii.nl/organisatie>.

Raad van commissarissen

De raad van commissarissen van Willem II Tilburg B.V. heeft de taak tot toezichthouden op het beleid van de algemeen directeur en op de algemene gang van zaken in de BV. Ook adviseert en ondersteunt de raad van commissarissen de directeur (klankbordrol) en brengt kennis, deskundigheid en maatschappelijke contacten in.

De raad van commissarissen fungeert als werkgever van de directeur en voert de taken uit vanuit een onafhankelijke positie. Van de leden raad van commissarissen wordt verwacht dat zij lid zijn of worden van de KNVB en zich aan de door de organisatie gehanteerde regels houden.

De algemeen directeur (ondersteund door zijn managementteam) is statutair eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van de organisatie en hiermee onder meer verantwoordelijk voor het opstellen en de realisatie van de strategische doelstellingen, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten. De directie legt hierover verantwoording af aan de raad van commissarissen. De directie wordt gevormd door Martin van Geel.

De huidige raad van commissarissen wordt gevormd door Jan van der Laak (voorzitter), Meindert van Duijvenbode, Ilse Melis en Herman Kruis.

Algemene taken raad van commissarissen

De raad van commissarissen houdt integraal toezicht op de realisatie van de doelstellingen van Willem II, het (strategisch) beleid en het functioneren van de directie en de algemene gang van zaken in de organisatie. De relatie tussen de raad van commissarissen en de directeur kenmerkt zich als constructief, positief en transparant.

In dit kader bewaakt de raad van commissarissen:

- realisatie van de (statutaire) doelstellingen van de organisatie;
- strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van de organisatie;
- opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- financiële verslaglegging;
- naleving van wet- en regelgeving;
- verhouding met belanghebbenden;
- als organisatie op passende wijze uitvoering geven aan de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van de stichting Maatschappelijk Betrokken;
- continuïteit van het bestuur van de organisatie.

De raad van commissarissen komt acht tot tien maal per jaar bijeen of zoveel vaker als noodzakelijk. Het wordt van commissarissen daarnaast verwacht dat zij regelmatig voetbalwedstrijden bezoeken. Tenslotte geldt dat zij aanwezig zijn bij clubraadvergaderingen en aandeelhoudersvergaderingen.

Jaarlijks evalueert de raad van commissarissen zijn eigen functioneren. Uitgangspunt is waardegericht en betrokken toezicht vanuit een reflectieve en open stijl van samenwerken, gericht op elkaar aanspreken met oog voor verschillende belangen.

De functie van commissaris bij Willem II is een onbezoldigde functie.

Profiel kandidaat lid/voorzitter raad van commissarissen Willem II

De leden van de raad van commissarissen beschikken over academisch werk- en denkniveau, bestuurlijke ervaring en hebben oog voor maatschappelijke ontwikkelingen. Zij leveren een concrete bijdrage vanuit hun individuele achtergrond en maatschappelijke bezigheden. De leden hebben het vermogen netwerken te onderhouden, constructief in te brengen en beschikken over specifieke deskundigheid, relevant voor de uitdagingen waar Willem II voor staat.

Kandidaten zijn zich persoonlijk bewust van de ontwikkelingen in het betaald voetbal. De leden van de raad van commissarissen hebben zicht op het strategisch management van professionele organisaties en leveren een bijdrage aan de raad van commissarissen vanuit het besef dat, naast de prestaties op het veld, een gezonde financiële positie met een stijgende begroting essentieel is voor toekomstig succes. Vanuit karakter en ervaring kunnen omgaan met verandering, emotie, onzekerheid en dynamiek is vereist. Van kandidaten wordt verwacht dat zij zich aantoonbaar kunnen identificeren met de geldende kernwaarden van Willem II. Nieuwe leden worden aangeworven voor een specifiek aandachtsgebied. Gestreefd wordt naar een evenwichtige man/vrouwverdeling binnen de raad alsook voldoende binding met de Tilburgse regio. Het doel is het samenstellen van een complementaire raad van commissarissen.

De basisprofielsschets voor leden raad van commissarissen bevat de volgende aspecten:

- integriteit; hebben de kennis, vaardigheden en attitude om de directie met raad terzijde te staan en als klankbord te fungeren;
- relevante bestuurlijke kwaliteiten en ervaring; affiniteit met Willem II;
- hebben een brede maatschappelijke inbedding en een relevant netwerk in de Tilburgse regio;
- in staat een professioneel evenwicht te creëren tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand; in staat om ten opzichte van de andere leden van de raad van commissarissen en de directie onafhankelijk, zelfstandig en kritisch te opereren;
- hebben het vermogen integraal toezicht te houden op het door de directie ontwikkelde beleid en op de algemene gang van zaken binnen Willem II;
- geen directe of indirecte betrokkenheid hebben bij enig andere Nederlandse of buitenlandse betaald voetbalorganisatie (BVO) dan Willem II.

Aanvullend op bovenstaande algemene kenmerken, is Willem II bij voorkeur op zoek naar een lid raad van commissarissen met een maatschappelijk bestuurlijk profiel:

- brede ervaring als (eind)verantwoordelijk bestuurder in een maatschappelijke organisatie/publieke instelling met intrinsiek gedreven professionals;
- politiek-bestuurlijke sensitiviteit: gevoel voor en kennis van besluitvorming in het publieke domein (bijvoorbeeld bij overheden/gemeenten);
- gevoel voor de inbedding van een organisatie in een gemeenschap met oog voor een grote diversiteit aan doelgroepen;
- ervaring met de ontwikkeling van organisaties waar het maatschappelijk belang samen opgaat met een gezonde bedrijfsvoering;
- brengt humor, relativiseringsvermogen en heeft een positief-kritische houding;
- is in staat om als onderdeel van een complementair team een constructieve en meedenkende positie in te nemen;
- moet beschikken over de capaciteiten, vaardigheden en ambitie om op termijn een voorzittersrol te vervullen, waarbij verbinding, transparantie, authenticiteit, het bewaren van gepaste afstand en leiderschapskwaliteiten belangrijke criteria zijn voor het (kunnen) vervullen van deze rol.