

PROFIEL

Chief Financial Officer | GVB



Kerngegevens GVB:

- Ruim 20 miljoen reizigers per maand
- 'Integraal' vervoersbedrijf; exploiteert bus, tram, metro, ponten en is asset manager van alle - RailInfra en Railmaterieel
- Half miljard omzet
- 5000 medewerkers (ruim 3250 fte plus inhuur)

Onze maatschappelijke waarde

GVB is een bevlogen bedrijf met een Amsterdams DNA en vertegenwoordigt een belangrijke waarde voor de mobiliteit van de stad Amsterdam. Amsterdam en omgeving zal de komende jaren fors (blijven) groeien. Het beleid van de stad is om een leefbare stad te zijn voor al haar bewoners, bezoekers en werkenden. Leefbaarheid wordt gedefinieerd als schoon, autoluw, veilig en toegankelijk. Amsterdam wil autoluw worden en kiest ervoor om de stad zo in te richten dat mensen vooral hun bestemming in de stad bereiken via lopen, fietsen of met het OV. Ook zet de stad in op mobiliteit en bereikbaarheid voor iedereen te garanderen (kwetsbare groepen) en om een schone (minder luchtvervuiling) en een veilige stad te zijn (30 km). Dit is door ons, als belangrijkste mobiliteitsspeler vertaald door onze vloot voor 2025 volledig te elektrificeren en in onze ontwerpfunctie van vervoersnetwerken zowel de sociale als veiligheidscomponent te borgen.

Strategie 2022 - 2025

Onze strategie kent 4 strategische pijlers. Al onze activiteiten vallen in 1 van de pijlers met bijbehorende KPI's:

1. Gastvrije gids
2. Operationeel excellente vervoerder
3. Expert en partner
4. Robuust fundament

Onze besturing

Corona, de oorlog in Oekraïne, een krappe arbeidsmarkt... duidelijk is dat de wereld lastiger voorspelbaar is. We hebben drie jaar geleden dan ook ingezet om ons bedrijf wendbaarder te maken.

Onze investeringen kennen een lange termijn horizon (onze voertuigen en rails schaffen of leggen we altijd aan vanuit een meerjarig perspectief) echter we hebben ervoor gekozen om daarbinnen zelf wendbaarder te worden, onze executie te versnellen. In dat licht zijn we gestart met het implementeren van een sterk kort cyclische resultaatsturing waarbij op een aantal KPI's die over de afdelingen heen bepaald zijn en op kwartaalbasis wordt gestuurd, en in twee wekelijkse Obeya's wordt bijgestuurd daar waar obstakels voor het resultaat te behalen zijn.

Onze uitdagingen

We zijn financieel redelijk snel uit de Corona en energie crisis gekomen. Onze strategie staat, de besturing is gestart. Uiteraard kennen we nog een aantal uitdagingen en spannende ontwikkelingen, zoals:

- Inbesteden van de exploitatie concessie (eind 2024 gereed);
- Voldoende mensen vinden in een uiterst krappe arbeidsmarkt (zowel technisch als rijdend personeel);
- Ziekteverzuim verminderen vooral van ons rijdend personeel;
- Digitaliseringsstrategie uitrollen (om verder te ontwikkelen om data gericht over de keten te sturen, maar ook om waar mogelijk a.i. in te zetten dan wel andere technologie om daar waar mogelijk ook te mitigeren naar de krappe arbeidsmarkt;
- Verdere verduurzaming; waaronder het implementeren van CSRD;
- Verdere professionalisering van onze asset managers rol van de Infra;
- Verder doorontwikkeling van onze besturing en daaraan verbonden het leiderschap.



Nieuwe concessie

De huidige concessie loopt eind 2024 af. Vervoerregio Amsterdam, onze opdrachtgever en aandeelhouder, heeft inmiddels aangegeven dat ze de nieuwe concessie aan GVB wil inbesteden. De procedures zijn in gang gezet. Het is de verwachting dat de nieuwe concessie eind 2024 ingaat.

Beheer en onderhoud railinfrastructuur

Eind 2021 sloot GVB met de gemeente en Vervoerregio Amsterdam een akkoord over een herverdeling van taken en verantwoordelijkheden. Deze nieuwe structuur, die is ingegaan per januari 2022, betekent onder meer dat de Vervoerregio onder meer opdrachtgever (asset owner) is voor het beheer en onderhoud van de infrastructuur. GVB is assetmanager en uitvoerder van het beheer en onderhoud. De afspraken zijn vastgelegd in de Asset Management Railinfra Overeenkomst ter waarde van 1.5 miljard. Deze overeenkomst tussen Vervoerregio en GVB heeft een looptijd van 13 jaar. De tram- en metro-infrastructuur blijft eigendom van de gemeente. Sinds 2022 zijn de taken en medewerkers van de afdeling Metro en Tram van de gemeente over gegaan naar GVB.

Overige ontwikkelingen afgelopen drie jaren

In de afgelopen drie jaren hebben daarnaast nog een aantal overige belangrijke ontwikkelingen plaats gevonden:

- De introductie van OVpay (betalen met bankpas in het OV);
- De vernieuwing van de vloot door uitbreiding van het aantal elektrische bussen en de ingebruikname van volledig elektrische ponten over het Noordzeekanaal;
- Het nieuwe metrobeveiligings- en verkeersleidingssysteem Signalling & Control is in gebruik genomen;
- De zich steeds verder ontwikkelende digitalisering die GVB ertoe heeft bewogen om dit belangrijke onderwerp in de directie zwaarder te vertegenwoordigen.

Organisatie

GVB heeft een veerkrachtige, bevlogen en betrokken organisatie. De medezeggenschap speelt bij GVB een belangrijke rol.

De samenwerking tussen de ondernemingsraad en de directie is constructief en oplossingsgericht, de relatie is gebaseerd op vertrouwen en respect. De OR is betrokken bij het ondernemingsbeleid via diverse overlegorganen, zoals vestiging overleggen en commissies. Het bedrijf kent een hoge organisatiegraad van werknemers bij vakorganisaties, met onder andere bedrijfsledengroepen en verschillende kaderleden.

Diversiteit en inclusie

Het diversiteitsbeleid binnen GVB kent 3 pijlers: diversiteit, gelijkheid en inclusie. Bij de instroom en de doorstroom van medewerkers is hier extra aandacht voor en er wordt gewerkt aan een inclusieve werkomgeving. Achter dit beleid zit de overtuiging dat GVB de beste service kan verlenen aan de diversiteit aan reizigers als de organisatie zelf een afspiegeling vormt van de bevolking van Amsterdam. Bij GVB werken mensen met alle denkbare achtergronden, iets wat ook de stad kenmerkt. In het directieteam en in de raad van commissarissen moet ten minste 30% vrouw en ten minste 30% man zijn.

GVB wil dat alle medewerkers zich welkom en veilig voelen. Daarbij spelen omgangsvormen een grote rol. Dat collega's elkaar aanspreken op hun houding en voorbeeldgedrag wordt gestimuleerd. Bewustwording is hierbij van belang. Ook wil GVB medewerkers en leidinggevendenden handelingsperspectief geven bij dilemma's, vraagstukken en gesprekken over inclusiviteit, omgangsvormen en integriteit.

Samenstelling directie:

Algemeen Directeur (statutair)	Claudia Zuiderwijk
Financieel Directeur (statutair)	vacature
Directeur IT	Richard Leurs
Directeur HR	Peter Buisman
Directeur Techniek	Paul Carstens
Directeur Operatie	Ramon Rippens
Directeur Commercie	Ellen Swinkels

Samenstelling Raad van Commissarissen:

Elfrieke van Galen (voorzitter)
 Peter Smink (Voorzitter Audit Commissie)
 Dirk Anbeek (Voorzitter Remuneratie Commissie)
 Peter Meijer
 Petra de Ruiter

De functie

Positie: Chief Financial Officer
Locatie: Amsterdam
Rapporteert aan: Raad van Commissarissen

De CFO van GVB is Statutair Directeur en vormt samen met de Algemeen Directeur (Statutair), Directeur IT, Directeur HR, Directeur Techniek, Directeur Operatie & Directeur Commercie het Directieteam (Executive Committee). De CFO is medeverantwoordelijk voor de algemene doelstellingen en strategie van GVB. Daarnaast is de CFO verantwoordelijk voor de realisatie van een aantal strategische doelstellingen en taken waaronder:

- Het formuleren en realiseren van de strategische doelstellingen van GVB op het gebied van duurzame lange termijn waardecreatie en doorvertaling en realiseren van deze doelen naar (concrete) financieel-strategische doelstellingen en financieel-economisch beleid;
- Het sturen op verhoging van de Resilience (veerkracht) van GVB door Risk Management te verbinden aan robuuste scenario's; hoe te handelen, gegeven de grotere onzekerheden in de buitenwereld en de mogelijke impact daarvan op GVB (met behoud van de juiste verhouding tussen ondernemerschap en risicomanagement, passend bij de fase van de organisatie);
- Onderhouden van in- en externe contacten zoals Raad van Commissarissen, aandeelhouders, opdrachtgever, externe accountant, banken, belastingdienst, concullega's, overkoepelende OV-organisatie en heeft ervaring in conflicthantering en onderhandelingen;
- Verantwoordelijk voor het opstellen van de onderdelen Accounting & Reporting, Business Control, Treasury en Facility, inclusief de doorontwikkeling van financiële- en toekomstgerichte informatie (KPI-gestuurde rapportages, jaarplannen, scenario-analyses (obv risk analysis), waardoor proactieve sturing (voor de korte en lange termijn) op resultaten en ketensamenhang in de business beter mogelijk wordt);
- Het inrichten van een CSRD Control Framework en dit integraal als onderdeel van de strategie op te nemen in de Planning en control processen van GVB;

- Verantwoordelijk voor kortcyclische sturing op de hierbij relevante KPI's en de financiering van de organisatie (voor behoud van continuïteit, gezondheid en winstgevendheid van de organisatie (en de met haar verbonden ondernemingen);
- Het bewaken en het verder ontwikkelen en implementeren van de kwaliteit van de rapportages, de jaarverslagen en kwartaalrapportages van ESG-rapportages;
- Is daarnaast ook verantwoordelijk voor Risk Management en Interne Audit en de verdere doorontwikkeling van een robuuste 2^e en 3^e lijns control organisatie;
- Doen van accurate voorspellingen en het realiseren van doelstellingen op netto winstniveau en cashflow;
- Het realiseren van procesverbetering en efficiency in de administratieve processen (robuuste procesinrichting) binnen de organisatie en het inrichten van een systeem omgeving om vanuit betrouwbare data (digitaal) en data governance de strategie en bedrijfsvoering efficiënt en betrouwbaar te kunnen sturen;
- Realiseren van marktconformiteitsverbetering conform gemaakte afspraken.



De functie

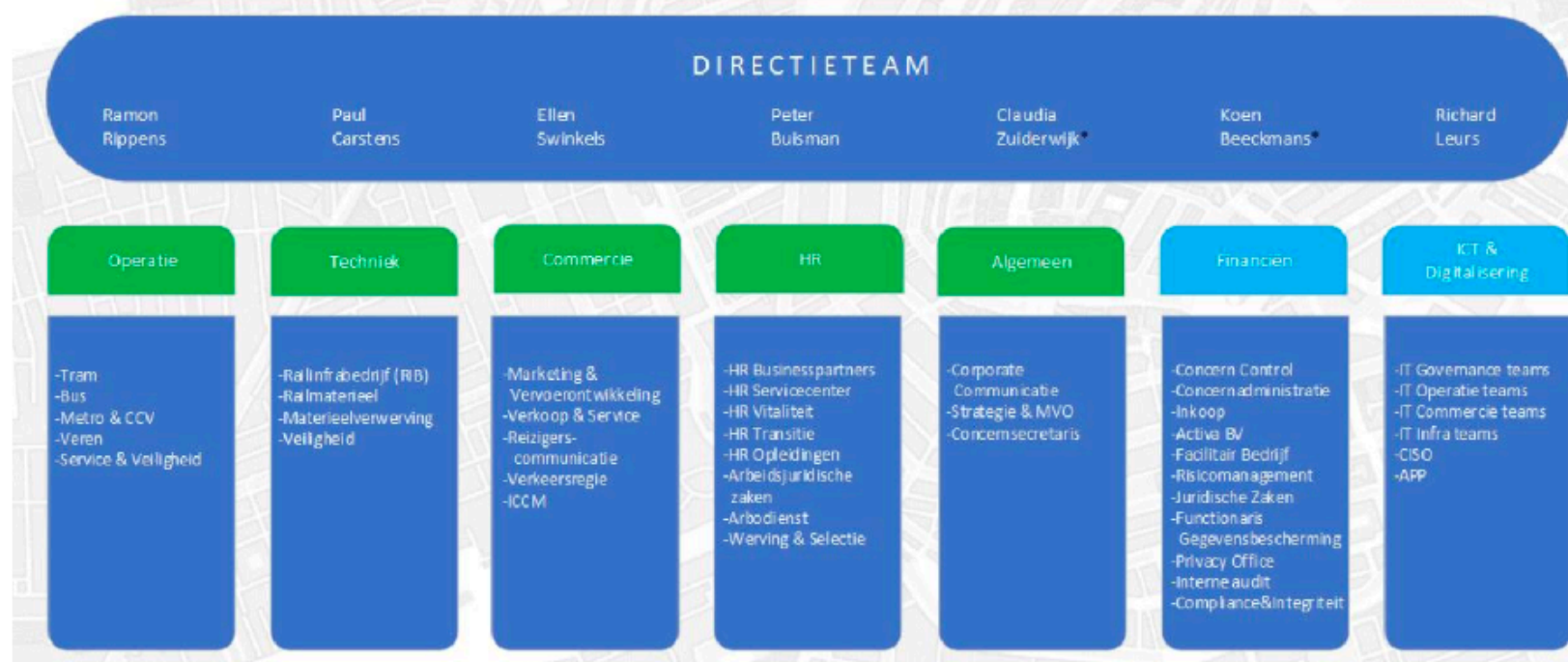
Leiderschap

- Geeft samen met Directieteam op enthousiaste en inspirerende wijze sturing aan de organisatie en draagt bij aan het stabiel neerzetten en uitdragen van GVB met behoud DNA;
- Is gedreven om vanuit de positie en rol mede bij te dragen aan de organisatie om deze veerkrachtiger te maken, waarbij het denken in scenario's (van buiten naar binnen), data gericht te werken en kort cyclische resultaatsturing verder geïnternaliseerd worden in de cultuur;
- Toont daadkracht en treedt op als rolmodel door zelf het gewenste gedrag te laten zien (stevig op de inhoud en resultaat en warm op de relatie);
- Stelt hoge kwaliteits- en voortgangseisen, maakt duidelijk wat er van een ieder in haar of zijn rol wordt verwacht;
- Onderneemt passende actie als gemaakte afspraken of vastgestelde doelen niet gerealiseerd worden;
- Levert mede een bijdrage aan teamspirit binnen het directieteam en naar de organisatie en stuurt op integrale samenwerking.

Honorering

De Gemeente richt zich voor haar deelnemingen op de normen van de Wet Normering Topinkomens. Het GVB beloningsbeleid is gebaseerd op het beleid van de Gemeente.

Organisatiestructuur GVB per 1 november 2023



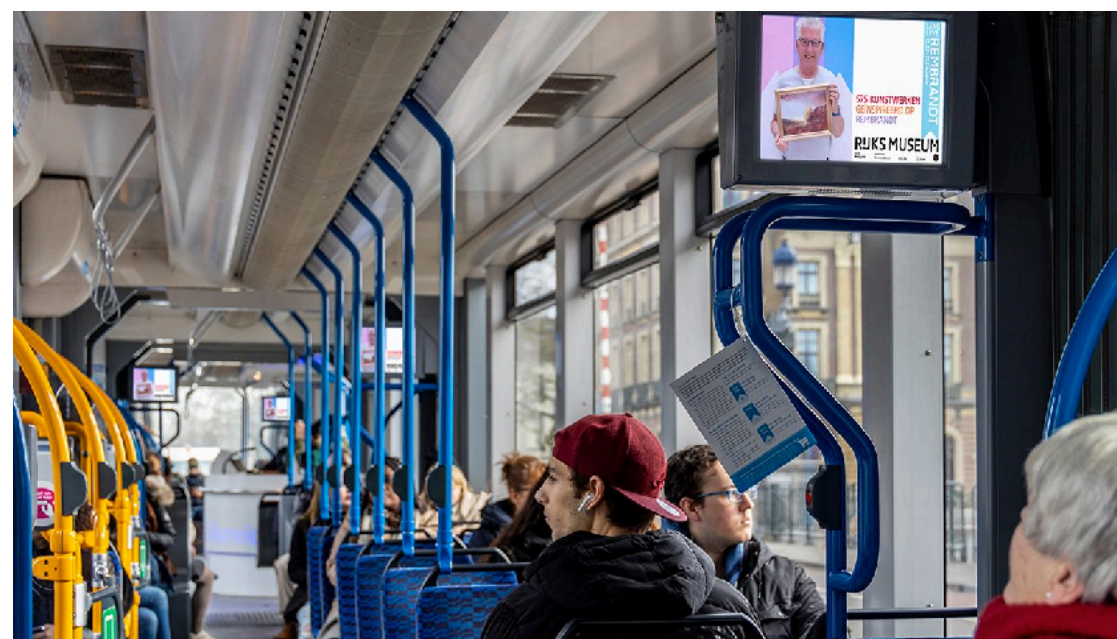
Het profiel

Kennis en ervaring

- Leidinggevende/bestuurlijke ervaring (statutair) in de positie van financieel directeur/ CFO van de hoofddirectie/raad van bestuur van een grote onderneming;
- Ervaren Finance professional, met grondige kennis van externe financiering, treasury, accounting, controlling, IT, riskmanagement, compliance, interne audit, AVG en juridische zaken;
- Ervaring met verbeteren van en implementatie van kortcyclische (KPI) resultaatsturing;
- Data driven ervaring op het vlak van ICT en informatiebeveiliging;
- Ervaring met kapitaalintensieve investeringen;
- Ervaring publieke aanbestedingen en projectmanagement van deze investeringen;
- Ervaring met complexe besluitvormingsprocessen binnen overheden/gemeenten;
- Ervaring met concessieverlening in publiek-private context;
- Ervaring met het institutionaliseren van het kostenbewustzijn van een organisatie;
- Ervaring met Facilitair Management inclusief vastgoedbeheer;
- Ervaring met verder professionaliseren van financiële afdeling, waarbij de inrichting van business control en tweedelijns control functie een belangrijke component is, naast het verbeteren van bestel en inkoop procedures;
- Ervaring met ERP aanbesteding en implementatie;
- Ervaring dan wel affiniteit met inrichten control framework op nieuwe wetgeving; op korte termijn CSRD;
- Affiniteit met IT;
- Ervaring op het gebied van assetmanagement;
- Ervaring met procesverbeteringsprogramma's (met daarin een sterk accent op cultuurverandering);
- Affiniteit met het Openbaar Vervoer dan wel ervaring in een kapitaal intensieve onderneming (assets);
- Academisch werk- en denkniveau.

Competenties

- Natuurlijk leider die zowel intern als extern als zodanig wordt herkend en mensen inspireert;
- Collegiaal bestuurder (in team van 7);
- Stevige onderhandelaar richting opdrachtgever en stakeholders;
- Persoon met visie en het vermogen dit uit te dragen en vorm te geven: helder en koersvast;
- Verbindend leider met organisatiesensitiviteit;
- Teamplayer, zet zich in om gezamenlijk resultaat te behalen;
- Een veranderaar (actief ownership om vanuit eigen portefeuille de integrale strategie en resultaat- change en people verandering van GVB uit te voeren in de besturing) met gerichte focus op proces- en cultuurverandering;
- Communicatief sterk, met professionele distantie, diplomatiek;
- Beschikt over politieke sensitiviteit;
- Draagt actief bij aan cultuur waarin integriteit een vanzelfsprekendheid is.



Procedure

Procedure

De Selectie- en Benoemingscommissie bestaat uit de voorzitter RvC, voorzitter Remuneratie- & HR- commissie, voorzitter Audit Commissie en de algemeen directeur van GVB.

Na een eerste selectie door het searchbureau zijn verschillende gespreksrondes:

1. **Eerste ronde (3 april 8.30 - 13.00 uur):** Gesprek met de Selectie- en Benoemingscommissie.
2. **Tweede ronde (9 april 14:00 - 17:00 uur):** Gesprek met overige RvC-leden en directieleden. De RvC maakt vervolgens een keuze voor een kandidaat.
3. **Derde ronde (15 en 23 april):** Oriënterende gesprekken voor kandidaat met resterende directieleden en Dagelijks Bestuur Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad heeft een adviserende rol.
4. **Vierde ronde (24 en 25 april):** Niet-bindende voordracht aan de AvA; Kennismakingsgesprek met wethouder Deelnemingen van de gemeente Amsterdam en Dagelijks Bestuurslid Vervoerregio Amsterdam (met aandeelhouderschap GVB).

Een pre-employment screening en een referentie-check maken onderdeel uit van de procedure.



Contact

Team van de Vroedt & Thierry voor GVB



RALF KNEGTMANS
Managing Partner

ralf@devroedtenthierry.nl



AYLIN BILIC
Partner

wylin@devroedtenthierry.nl



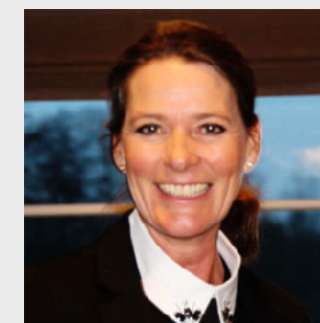
LISETTE HEEMSKERK
Partner

lisette@devroedtenthierry.nl



BENJAMIN ROBERTSON
Consultant

benjamin@devroedtenthierry.nl



LIESBETH HOUTMAN
Office manager

info@devroedtenthierry.nl

REAGEREN

Indien u zich herkent in de genoemde criteria en belangstelling heeft voor deze functie, dan vragen wij u om een actueel cv plus motivatiebrief te e-mailen naar info@devroedtenthierry.nl. De uiterste reactietermijn is nader te bepalen. Uw reactie wordt uiteraard zeer vertrouwelijk behandeld.