



Functie profiel



Extern lid raad van
commissarissen/het
bestuur

ML



Inhoud

Het bedrijf

De onderneming
Strategie en doelstellingen

Positie

Governance
Samenstelling RvC
Belangrijkste resultaatgebieden

Kandidaatprofiel

Kennis en ervaring
Persoonlijkheid en cultuur
Kerncompetenties
Tijdinvestering en termijn
Opleidingseisen

Procedure

Contactgegevens



Het bedrijf

De onderneming

Agrico is een coöperatieve onderneming met name actief in de markt van poot- en consumptieaardappelen. De kern van de onderneming ligt in de afzet van producten van beschermde rassen, zelf ontwikkelde (bio) rassen ofwel van derden onder licentie verkregen. Hiervoor beschikt Agrico over een eigen researchcenter en wordt er nauw samengewerkt met kwekers in binnen- en buitenland. Het unieke rassenportfolio biedt oplossingen voor elke afnemer in alle marktsegmenten.

De omzet van Agrico heeft zich door de jaren heen organisch en door middel van overnames ontwikkeld naar ca. € 540 miljoen en heeft ca. 14 internationale deelnemingen. Er werken ca. 230 mensen bij de organisatie.

In een wereldmarkt met sterke schommelingen in vraag en aanbod t.a.v. poot- en biologische consumptieaardappelen, geopolitieke ontwikkelingen (importheffingen), klimaatinvloeden en veranderende wet- en regelgeving (veredeling en gewasbescherming) zijn er meer dan voldoende uitdagingen voor Agrico en haar bijna 1.900 leden. Maar het biedt ook kansen- Agrico heeft zich telkens weerbaar en ondernemend getoond en zet in op het brengen van focus in haar aardappelrassen en het ontwikkelen van rassen die toegerust zijn om te gedijen in een veranderende wereld.

Er wordt altijd gestreefd naar een maximale bijdrage voor de leden van Agrico.

Wegens aflopen van de gehanteerde zittingstermijnen zal worden gezocht naar een nieuw extern lid van de raad van commissarissen (RvC)/het bestuur.



Strategie en doelstellingen

Afgelopen jaren is er hard gewerkt aan de uitwerking van het strategisch plan dat wordt gedragen binnen alle geledingen van de coöperatie. Deze herziene strategie zal de groeidoelstellingen van Agrico ondersteunen om aan de stijgende vraag naar pootgoed te kunnen blijven voorzien.

Agrico's strategische speerpunten tot 2030 richten zich op internationale groei, verduurzaming ('Stronger by Nature') en innovatieve rassenontwikkeling ('Next Generation'). De focus ligt op het ontwikkelen van aardappelrassen met hoge resistenties tegen ziektes, verbeterde nutriënten en geschiktheid voor specifieke klimaten.

De belangrijkste strategische speerpunten tot 2030 zijn:

- *Internationale groei*: verder uitbreiden van de positie in markten zoals Kenia, Tanzania, Australië, India, China en Zuid-Afrika.
- *Duurzaamheid & 'Stronger by Nature'*: focus op maatschappelijk verantwoord ondernemen (CSR) en rassen die weerbaar zijn tegen klimaatverandering.
- *Innovatie en rassenontwikkeling*: het ontwikkelen van de 'Next Generation' aardappelrassen die minder gewasbeschermingsmiddelen nodig hebben en hoge opbrengsten leveren.
- *Datagedreven werken*: het verzamelen en analyseren van data en het delen van informatie om de teelt te optimaliseren.
- *Professionalisering en flexibiliteit*: het aanpassen van de verkoopstrategie voor industriërassen (mix van dagmarkt en voorverkoop) en het versterken van de interne organisatie.

De strategie is gericht op een "goede groei" in professionaliteit en kwaliteit, waarbij duurzame aardappelteelt voor de toekomst centraal staat.



Positie

Governance

Het 7-hoofdig bestuur is belast met beleid en continuïteit van de coöperatie, vertegenwoordigt de coöperatie en behartigt de belangen van de leden als collectief.

Coöperatie Agrico werkt met een personele unie; de leden van het bestuur zijn ook de leden van de raad van commissarissen van Agrico B.V., wat zorgt voor korte lijnen en efficiënte besluitvorming. De leden van het bestuur vormen samen de algemene vergadering van aandeelhouders van Agrico B.V. Besluiten van het bestuur als AVA dienen vooraf goedkeuring te krijgen van de ledenraad van de coöperatie.

De RvC is een onafhankelijk bestuursorgaan en heeft een toezichthoudende rol op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken bij Agrico B.V. en de met haar verbonden ondernemingen. Tevens staat de RvC de directie met raad ter zijde en kan gevraagd en ongevraagd advies geven over strategie, toekomstige ontwikkelingen en belangrijke besluiten. De RvC heeft ook een werkgeversrol en is verantwoordelijk voor de benoeming, schorsing, ontslag en honorering van de directie van Agrico B.V.

De directie vertegenwoordigt de B.V. en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de strategie, het beleid en de operationele activiteiten binnen Agrico B.V.

**Samenstelling RvC/het bestuur**

De RvC/het bestuur bestaat uit zowel leden van de coöperatie (4x) als uit externe leden (3x), allen met een voor Agrico relevante opleiding en ervaring. De samenstelling is zodanig dat er voldoende spreiding is van specifieke deskundigheid met betrekking tot de maatschappelijke en economische context waarin Agrico opereert. De leden van de RvC hebben geen (neven)betrekking die een goede functievervulling in de weg kan staan dan wel leiden tot een belangenverstrengeling.

Belangrijkste resultaatgebiedenStrategie en beleid

- Het mede ontwikkelen en uitdragen van de visie van de Agrico-groep.
- Het adviseren over en mede vaststellen van het (meerjarig) strategisch beleid.
- Het adviseren over en mede vaststellen van de corporate governance en organisatieprocessen.
- Het toezicht houden op de directie met betrekking tot:
 - De realisatie van de doelstellingen.
 - De strategie en de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten.
 - De opzet en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen.
 - De naleving van wet- en regelgeving en good governance.

Financieel

- Het toezicht houden op de naleving van interne procedures voor het opstellen en publiceren van het jaarverslag, de jaarrekening, de kwartaal- en/of halfjaarcijfers en ad hoc financiële informatie.
- Het adviseren over en goedkeuren van investeringen binnen de Agrico-groep, waaronder deelname in ondernemingen en uitbreidingsvoorstellen.

Communicatie

- Het borgen van draagvlak voor besluitvorming bij bestuur en ledenraad voor ingezette beleid.
- Het committeren aan het beleid en verantwoordelijkheid dragen voor eigen prestaties.
- Het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen en overleggen.
- Het onderhouden van contacten met leden van de coöperatie en directie Agrico-groep.



Kandidaatprofiel

Kennis en ervaring

De gezochte commissaris brengt de volgende kennis en ervaring mee:

- Ervaring met dragen van eindverantwoordelijkheid/algehele aansturing van een internationaal opererend bedrijf van significante omvang met een R&D-component.
- Brengt kennis mee- en heeft affiniteit met innovatie gedreven omgevingen en bijbehorende vraagstukken.
- Specifieke, mensgerichte inbreng bij HR-vraagstukken waaronder informatie- en communicatiemanagement.
- Ervaring met vraagstukken rondom veranderingsmanagement, organisatiestructuur en organisatieontwikkeling.
- Gevoel voor de korte- en langetermijnbelangen van een coöperatie.
- Affiniteit met- en waardering voor de wereld van food & agri.
- Ervaring met het rapporteren aan een RvC en is nog actief in het bedrijfsleven.

Persoonlijkheid en cultuur

Het gezochte lid van RvC/het bestuur heeft een goed begrip van de governance van Agrico en kent de grenzen van bevoegdheid en zeggenschap tussen de RvC en de directie.

Hij/Zij is een teamspeler en levert een actieve bijdrage aan discussies, waarbij hij/zij begrijpt dat het goede voor de organisatie behouden dient te blijven, maar het oog altijd op de toekomst gehouden moet worden.



De commissaris is breed georiënteerd en geïnteresseerd en is op de hoogte van trends en toekomstige ontwikkelingen. Hij/Zij is in staat om vanuit kennis gebalanceerd en met senioriteit te reflecteren op de vraagstukken die voorliggen.

Het nieuwe lid beschikt over voldoende tijd om naast andere activiteiten, deze positie invulling te geven.

Kerncompetenties

Analytisch vermogen

Het vermogen om een probleem of situatie te signaleren en te begrijpen door deze systematisch in (causaal) met elkaar verbonden onderdelen uiteen te rafelen en het grotere beeld of het onderliggende principe te herkennen.

Assertiviteit

Het opkomen voor de eigen belangen en de mate waarin iemand zijn mening naar voren durft te brengen en hieraan vast weet te houden, ook bij weerstanden. Dit uit zich in grenzen stellen en 'nee' zeggen, maar ook in anderen confronteren en aanspreken.

Omgevingsbewustzijn

Het geïnformeerd zijn over maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en het effectief benutten van deze kennis voor de eigen functie of organisatie.

Organisatiesensitiviteit

Het vermogen de hiërarchie in een organisatie te doorgronden en het kunnen vaststellen van de positie van de organisatie in het krachtenveld van telers, klanten en concurrenten.

Overtuigingskracht

De behoefte en de vaardigheid om invloed uit te oefenen op anderen. Dit uit zich in het beargumenteren van standpunten, het tonen van vasthoudendheid en het inspelen op argumenten en behoeften van de ander enerzijds en in persoonlijke kracht en overwicht anderzijds.

Samenwerken

Het vermogen om coöperatief en als een team een taak te volbrengen. Bereid zijn om de eigen belangen opzij te zetten voor het groepsbelang. Behulpzaam zijn en informatie delen met collega's.

Visie

De mate waarin iemand beschikt over een langetermijnvisie, een breed perspectief heeft en uiteenlopende mogelijkheden in gedachten houdt bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld voor de organisatie.

**Tijdsinvestering en termijn**

Het lid is bereid en in staat om voldoende tijd aan de functie te besteden. De vergaderingen van de RvC/het bestuur vinden veelal plaats in Emmeloord op vrijdag. De RvC/het bestuur vergadert circa 10 keer per jaar. Daarnaast kan aanwezigheid gewenst zijn bij de ledenraadsvergaderingen en andere relevante bijeenkomsten zoals de productgroep- en uitbetalingsvergaderingen en eventueel de invulling bij één van de commissies.

Het lid wordt benoemd voor één termijn van vier jaar waarna aansluitend verlenging met maximaal één termijn mogelijk is, volgens de procedure van herbenoeming

Opleidingseisen

- HBO/WO werk- en denkniveau.
- Een zorgvuldig inwerkprogramma wordt verzorgd.
- Het volgen van opleidingen behoort tot de mogelijkheden.



Procedure

Maes & Lunau executive search ondersteunt Agrico tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van commissarissen/het bestuur.

- De voorselectie is in handen van Irene Wolfs, partner bij Maes & Lunau met wie een eerste gesprek zal plaatsvinden
- CV-presentatie
- Eerste gespreksronde met de voordrachtcommissie
- Vervolggesprek, keuze eindkandidaat
- Benoeming in de ledenraad

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd onder eindverantwoordelijkheid van Irene Wolfs, partner bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met: Lisa Kloosterboer, research consultant via E. lisa.kloosterboer@maeslunau.com, of T. +31(0)6-1559 3933.

Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.