

# REMUNERATIERAPPORT 2025

Selectie- en Remuneratiecommissie  
Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht



# REMUNERATIERAPPORT 2025

Selectie- en Remuneratiecommissie  
Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht

Vastgesteld door de Raad van Toezicht op 23 maart 2026

The image shows a modern university building with a vibrant, multi-colored facade of horizontal stripes in shades of red, yellow, blue, and grey. The building is identified by a sign on the roof that reads 'HOGESCHOOL UTRECHT'. In the foreground, a yellow tram is captured in motion, blurred as it travels along a track. The scene is set in an urban environment with greenery and a cloudy sky.

HOGESCHOOL UTRECHT

## 1. INLEIDING

Jaarlijks stelt de Selectie- en Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht, conform het [Reglement Selectie- en Remuneratiecommissie Raad van Toezicht HU](#), een remuneratierapport op over het voorgaande kalenderjaar. Dit rapport beschrijft hoe het remuneratiebeleid voor het College van Bestuur en de Raad van Toezicht in het afgelopen boekjaar is toegepast. Daarnaast wordt een vooruitblik gegeven op het remuneratiebeleid dat de Raad van Toezicht voor het komende boekjaar voorziet.



## INHOUD

<b>1. INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>2. REMUNERATIE COLLEGE VAN BESTUUR</b>	<b>9</b>
2.1 Remuneratiebeleid	9
2.1.a Uitgangspunten	9
2.1.b Remuneratiepakket	10
2.2 Remuneratie 2025	11
2.3 Remuneratiebeleid 2026	15
<b>3. REMUNERATIE RAAD VAN TOEZICHT</b>	<b>17</b>
3.1 Remuneratiebeleid	17
3.1.a Uitgangspunten	17
3.1.b Remuneratiepakket	18
3.2 Remuneratie 2025	19
3.3 Remuneratiebeleid 2026	22
<b>COLOFON</b>	<b>23</b>

“

Onder bezoldiging in de zin van de WNT wordt verstaan: het (vaste) salaris, de door de werkgever verstrekte belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de door de werkgever getroffen voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn.

## 2. REMUNERATIE COLLEGE VAN BESTUUR

### 2.1 REMUNERATIEBELEID

#### 2.1.a Uitgangspunten

De Raad van Toezicht stelt, op advies van de Selectie- en Remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid voor het College van Bestuur vast en hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- **De bezoldiging voldoet aan de geldende kaders van wet- en regelgeving**  
Sinds 1 januari 2013 geldt de *Wet normering topinkomens* (WNT). Deze wet maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector op 100 procent van het ministersalaris en stelt tevens een maximum aan ontslagvergoedingen. Op grond van de WNT worden de leden van het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht aangemerkt als topfunctionaris. Onder bezoldiging in de zin van de WNT wordt verstaan: het (vaste) salaris, de door de werkgever verstrekte belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de door de werkgever getroffen voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn.
- **De bezoldiging sluit aan bij wat binnen de sector Onderwijs passend is**  
Voor onderwijsinstellingen geldt een sectorspecifieke WNT-norm op basis van de *Regeling normering topinkomens OCW-sectoren*. De maxima zijn ingedeeld in de klassen A tot en met G. Op basis van de vastgestelde criteria valt de HU in klasse G, gelijk aan het algemene WNT-maximum.
- **Het aanvangsniveau van de bezoldiging wordt vastgesteld op basis van ervaring en in lijn met de interne beloningssystematiek**  
Hoewel collegeleden niet onder de cao-hbo vallen, wordt bij de indiensttreding een vergelijkbare systematiek toegepast als bij HU-medewerkers. De HU werkt daarbij met een fictieve salarisschaal, waarbij 75% van het WNT-maximum geldt als ondergrens en het WNT-maximum als bovengrens. De trede bij aanvang wordt vastgesteld op basis van het huidige salaris en relevante ervaring, aangevuld met de normpercentages die de HU normaal gebruikt bij nieuwe instroom, alsof sprake is van een fictieve promotie.
- **De hoogte van de bezoldiging wordt jaarlijks vastgesteld: functioneringsgroei en indexering**  
De Raad van Toezicht stelt jaarlijks de bezoldiging van de leden van het College van Bestuur vast. Daarbij worden twee complementaire principes gehanteerd:

#### **Functioneringsafhankelijke groei**

Voor collegeleden die nog niet het toepasselijke bezoldigingsmaximum bereikt hebben (het maximum van de fictieve schaal), kan de bezoldiging groeien op basis van het individueel functioneren. De uitkomsten van de jaarlijkse beoordelingscyclus vormen daarbij het primaire uitgangspunt voor eventuele tredegroei of aanpassing binnen de afgesproken bandbreedte.

Actief gevraagde feedback maakt onderdeel uit van de beoordelingssystematiek. De leden van de Selectie- en Remuneratiecommissie spreken zelf, al dan niet in overleg met het College van Bestuur, met een aantal mensen binnen en buiten de organisatie. De feedback wordt in ieder geval gevraagd aan de voltallige Raad van Toezicht, (een vertegenwoordiging van) de Hogeschoolraad, één of meerdere direct reports en één of meerdere externe stakeholders.

### Indexering

Jaarlijks beoordeelt de Raad van Toezicht of indexering van de bezoldiging wenselijk is, rekening houdend met:

- De ontwikkeling van de bezoldigingsmaxima conform de WNT en de *Regeling normering topinkomens OCW-sectoren*;
- De salarisontwikkeling binnen de onderwijssector;
- De interne salarisontwikkeling binnen de Stichting HU.

Eventuele aanpassingen - zowel functioneringsgroei als indexering - worden uitsluitend toegepast voor zover het toepasselijke bezoldigingsmaximum niet wordt overschreden.

- **De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn zoveel mogelijk conform het HU-beleid geldend voor medewerkers**

De secundaire arbeidsvoorwaarden voor de leden van het College van Bestuur sluiten waar mogelijk aan bij het beleid en de regelingen die gelden voor HU-medewerkers. Dit betekent dat de uitgangspunten en vergoedingskaders in grote lijnen gelijk zijn, bijvoorbeeld voor de thuiswerkvergoeding. Tegelijkertijd kunnen, gelet op de aard van de functie en representatie- en reisverplichtingen, op onderdelen functiegebonden afwijkingen gelden. Bestuurskosten en declaraties van daadwerkelijk gemaakte kosten worden vergoed volgens de [Regeling declaraties en bestuurskosten voor leden van het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht](#).

### 2.1.b Remuneratiepakket

Het totale remuneratiepakket van de leden van het College van Bestuur bestaat uit de volgende componenten:

- **Vaste beloning** (salaris en vakantiegeld)
- **Pensioen**
- **Secundaire arbeidsvoorwaarden**
  - Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer;
  - Thuiswerkvergoeding;
  - (mobiele) ICT-apparatuur (in bruikleen);
  - Bestuurskosten en declaraties;
  - Vaste onkostenvergoeding;
  - Professionalisering;
  - Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.

### Nieuwe component per 2025

Met ingang van 1 januari 2025 ontvangen alle collegeleden maandelijks een individuele onbelaste vaste onkostenvergoeding van € 200 per maand. De vaste onkostenvergoeding wordt ondergebracht als eindheffingsbestanddeel binnen de vrije ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) en kwalificeert daardoor niet als bezoldiging volgens de WNT.

## 2.2 REMUNERATIE 2025

Samenstelling College van Bestuur Hogeschool Utrecht 2025	
<b>Mevr. prof. dr. W.J.M. (Wilma) Scholte op Reimer</b>	
Zittingstermijn: 01-09-2023 tot 01-09-2027	
Voorzitter College van Bestuur	
<b>Dhr. drs. G.B. (Gerard) van Assem</b>	
Zittingstermijn: 01-01-2024 tot 01-01-2028	
Lid College van Bestuur	
<b>Mevr. drs. E. (Eva) Reuling</b>	
Zittingstermijn: 01-09-2023 tot 01-09-2027	
Lid College van Bestuur	

Tabel 1. Samenstelling College van Bestuur 2025 (Bron: HU Administratie)

### Vaste beloning en pensioen

Voor de collegeleden van Hogeschool Utrecht geldt het bezoldigingsmaximum dat hoort bij klasse G van de *Regeling normering topinkomens OCW-sectoren*, gelijk aan het algemene WNT-bezoldigingsmaximum. Dit maximum bedroeg in 2025 € 246.000. In onderstaande tabel is de vaste beloning van de collegeleden weergegeven in relatie tot dit toepasselijke maximum.

Bezoldiging College van Bestuur													
bedragen x € 1	Functie	Dienstverband	Fte	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		Vorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn		Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		Totale bezoldiging WNT	
				2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Mevr. prof. dr. W.J.M. Scholte op Reimer	Voorzitter	01/01 - 31/12	1,0	222.633	209.626	23.364	23.372	246.000	233.000	n.v.t.	n.v.t.	245.997	232.998
Dhr. drs. G.B. van Assem	Lid	01/01 - 31/12	1,0	222.659	203.581	23.337	23.346	246.000	233.000	n.v.t.	n.v.t.	245.996	226.927
Mevr. drs. E. Reuling	Lid	01/01 - 31/12	1,0	208.982	177.600	23.278	23.233	246.000	233.000	n.v.t.	n.v.t.	232.260	200.833

Tabel 2. Bezoldiging College van Bestuur. (Bron: HU Administratie).

De Raad van Toezicht heeft in november 2024 besloten de bezoldiging van alle collegeleden per 1 januari 2025 te indexeren conform de indexering van het algemene WNT-maximum (5,4%). In 2025 viel de bezoldiging van alle drie de leden van het College van Bestuur binnen het voor dat jaar geldende WNT-bezoldigingsmaximum van € 246.000.

Bij haar indiensttreding op 1 september 2023 is voor mevrouw Reuling een groeipad overeengekomen, waarin jaarlijkse stappen kunnen worden gezet bij aantoonbaar goed functioneren. In de beoordelingscyclus over 2025 heeft de Selectie en Remuneratiecommissie haar functioneren positief beoordeeld. Op basis hiervan heeft de Raad van Toezicht in juli 2025 besloten haar bezoldiging per 1 september 2025 vast te stellen op € 246.000 bruto per jaar, inclusief vakantiegeld.

Met de heer Van Assem zijn eveneens afspraken gemaakt over een geleidelijke groei van zijn bezoldiging richting het WNTmaximum. In februari 2025 heeft de Raad van Toezicht, conform deze afspraken, besloten zijn bezoldiging met terugwerkende kracht per 1 januari 2025 te verhogen naar € 246.000 bruto per jaar, inclusief vakantiegeld.

De bezoldiging van mevrouw Scholte op Reimer bleef in 2025 eveneens binnen het geldende WNT-bezoldigingsmaximum.

In 2025 bedroeg het totale pensioenpremiepercentage 27,0%, waarvan 18,9% (70%) door de HU werd betaald en 8,1% (30%) door de collegeleden. De werkgeversbijdrage had betrekking op het maximum pensioengevend salaris (€ 137.800 in 2025) en is verwerkt onder de post 'Vorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn'. Een specificatie hiervan is opgenomen in bovenstaande tabel.

#### Secundaire arbeidsvoorwaarden

- *Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*  
Collegeleden ontvangen een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer die in lijn is met de interne regeling voor HU-medewerkers. Voor woon-werkreizen kan worden gekozen uit:

- (1) Een OV-abonnement voor woon-werk- en privéreizen eerste klas, inclusief gebruik van OV-fiets en -stalling;
- (2) Een onbelaste kilometervergoeding: € 0,14 per kilometer (auto), € 0,23 per kilometer (fiets).

In 2025 maakten alle drie de collegeleden het gehele jaar gebruik van het OV-abonnement.



- *Thuiswerkvergoeding*

In 2025 kwamen de collegeleden in aanmerking voor een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de intern geldende regeling voor HUmewerkers. De vergoeding bedroeg € 2,40 per thuiswerkdag.

- *(Mobiele) ICT-apparatuur*

In 2025 heeft de HU voor zakelijk gebruik, conform de intern geldende regelingen, aan alle collegeleden een smartphone en laptop ter beschikking gesteld.

- *Bestuurskosten en declaraties*

Op de leden van het College van Bestuur is de [Regeling declaraties en bestuurskosten voor leden van het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht](#) van toepassing, zoals vastgesteld door de Raad van Toezicht op 18 december 2024. Over het jaar 2025 hebben de collegeleden gezamenlijk een bedrag van € 24.463 gedeclareerd ten laste van de hogeschool.

Onderstaand overzicht bevat zowel de aan individuele collegeleden toe te rekenen kosten als de gezamenlijke kosten van het College van Bestuur. Alle kosten voor 2025 zijn door de controller van de bestuursdienst getoetst op rechtmatigheid, hierbij zijn geen onrechtmatigheden vastgesteld.

Bestuurskosten en declaraties College van Bestuur 2025					
bedragen x € 1	Mevr. prof. dr. W.J.M. Scholte op Reimer	Dhr. drs. G.B. van Assem	Mevr. drs. E. Reuling	CvB gezamenlijk	Totaal
Representatie	2.400	2.457	2.400	617	<b>7.874</b>
Reiskosten binnenland	-	-	165	-	<b>165</b>
Reiskosten buitenland	3.858	1.114	2.368	-	<b>7.340</b>
Overige kosten	3.043	3.553	4.495	-	<b>11.091</b>
Baten	-669	-669	-669	-	<b>-2.007</b>
<b>Totaal</b>	<b>8.632</b>	<b>6.455</b>	<b>8.759</b>	<b>617</b>	<b>24.463</b>

Tabel 3. Bestuurskosten en declaraties College van Bestuur 2025 (Bron: HU Administratie).

De post 'Representatie' betreft grotendeels de vaste, maandelijkse onkostenvergoeding voor de leden van het College van Bestuur. 'Reiskosten binnenland' hebben betrekking op een zakelijke dienstreis binnen Nederland met noodzakelijke hotelovernachting.

In oktober 2025 bracht het College van Bestuur een bezoek aan een partneruniversiteit in Turku, Finland. De kosten zijn verantwoord onder 'Reiskosten buitenland'. Voor deze reis is een Erasmus+ beurs voor staff training toegekend; deze is in de tabel als negatieve kosten (baten) verwerkt.

In het kader van EU.ACE reisde de voorzitter naar Krems, Oostenrijk. Een gepland werkbezoek aan Madrid kon vanwege persoonlijke omstandigheden niet doorgaan; de annuleringskosten zijn opgenomen onder 'Reiskosten buitenland'.

De voorzitter nam in mei 2025 deel aan de Carpe Conferentie in Porto. Eva Reuling nam in maart 2025 deel aan de bestuurdersreis van UASNL naar Brussel.

De post 'Overige kosten' betreft professionalisering.

Kennisdeling en reflectie met de organisatie hadden in 2025 prioriteit, onder meer via de jaarlijkse rondgang langs opleidingscommissies, kennismaking met nieuwe medewerkers en overleg met het directeurenteam. Het College van Bestuur streeft naar een zichtbaar en verbindend collegiaal bestuur dat samenwerking, initiatief en leren stimuleert.

- *Professionalisering*

De in 2024 gestarte teamcoaching is in 2025 voortgezet. De gezamenlijke reis naar Turku droeg eveneens bij aan de onderlinge samenwerking. Gerard van Assem nam deel aan het INSEAD Alumni Forum 'Lead with Integrity, Shape the Future Now!'. Eva Reuling volgde de leergang 'Samen besturen' (Vereniging Hogescholen) en de training 'Spreken zonder stress'. Wilma Scholte op Reimer en Eva Reuling nemen deel aan intervisie onder leiding van Turner.

- *Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering*

De HU heeft voor alle leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Hogeschool Utrecht een gezamenlijke bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. In 2025 is hiervoor in totaal € 7.744 aan premie afgedragen. Deze premie betreft de polis voor alle betrokken bestuurders en toezichthouders gezamenlijk en is daarom niet toe te rekenen aan individuele leden.

De premiekosten zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel binnen de werkkostenregeling en maken daarmee geen onderdeel uit van de totale bezoldiging conform de definitie van de WNT.

## 2.3 REMUNERATIEBELEID 2026

De uitgangspunten voor het remuneratiebeleid voor 2026 zijn ongewijzigd.

Aan de hand van de salarisontwikkeling conform de *Wet normering topinkomens en de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren* en rekening houdend met de salarisontwikkeling binnen de branche en de Stichting HU, heeft de Raad van Toezicht in december 2025 besloten de bezoldiging van de collegeleden met ingang van 1 januari 2026 te indexeren met 6,3 procent. Deze verhoging is gelijk aan de jaarlijkse indexering van het WNT-maximum.

“

Systematische evaluaties waarborgen dat de toezichthoudende rol op een professionele en zorgvuldige wijze wordt uitgevoerd.

## 3. REMUNERATIE RAAD VAN TOEZICHT

### 3.1 REMUNERATIEBELEID

#### 3.1.a Uitgangspunten

De gezamenlijke vergadering van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht stelt de bezoldiging van de leden (inclusief voorzitter) van de Raad van Toezicht vast. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **De bezoldiging past binnen de geldende kaders van wet- en regelgeving**  
Net als de leden van het College van Bestuur vallen ook de leden van de Raad van Toezicht op de *Wet normering topinkomens* en worden zij op grond van deze wet aangemerkt als topfunctionaris. Voor interne toezichthoudende stelt de WNT specifieke bezoldigingsmaxima vast: sinds 2015 bedraagt het maximum voor de voorzitter 15% van het voor de instelling geldende WNT-bezoldigingsmaximum, terwijl voor de overige leden een maximum van 10% geldt.
- **De bezoldiging sluit aan bij wat binnen de sector onderwijs passend is**  
Bij het vaststellen van de bezoldiging wordt rekening gehouden met de gebruikelijke vergoedingen voor toezichthouders binnen de onderwijssector. Voor onderwijsinstellingen geldt een sectorspecifieke WNT-norm op basis van de *Regeling normering topinkomens OCW-sectoren*. De maxima zijn ingedeeld in klassen A tot en met G. Op basis van de vastgestelde criteria valt Hogeschool Utrecht in klasse G, wat gelijk is aan het algemene WNT-maximum.





- **De bezoldiging past bij de zwaarte van de functie alsmede de werkbelasting**  
De hoogte van de bezoldiging van de Raad van Toezicht is afgestemd op de verantwoordelijkheid en complexiteit van de toezichthoudende rol, evenals op de tijdsbesteding die nodig is om deze taken zorgvuldig uit te voeren.
- **De bezoldiging van de Raad van Toezicht bedraagt 80% van het voor toezichthouders geldende WNT-bezoldigingsmaximum**  
Door de bezoldiging vast te stellen op 80% van het voor toezichthouders geldende WNT-maximum sluit deze aan bij de sectorale norm en de zwaarte van de functie. Omdat de WNT-norm jaarlijks wordt geïndexeerd, volgt de bezoldiging automatisch dezelfde ontwikkeling. Hiermee is geen afzonderlijke jaarlijkse indexeringsbesluitvorming meer nodig.
- **De Raad van Toezicht evalueert periodiek zijn functioneren en dat van de individuele leden**  
De Raad van Toezicht bespreekt ten minste eenmaal per jaar – buiten aanwezigheid van het College van Bestuur – het eigen functioneren en dat van de individuele leden. Hierbij worden onder meer de kwaliteit van het toezicht, de rolvervulling en de behoefte aan verdere professionalisering betrokken. Deze zelfevaluatie vindt plaats onder onafhankelijke externe begeleiding. Deze systematische evaluaties waarborgen dat de toezichthoudende rol op een professionele en zorgvuldige wijze wordt uitgevoerd. Daarmee vormen zij een belangrijk element in de onderbouwing dat de bezoldiging in verhouding staat tot de inhoud, verantwoordelijkheid en zwaarte van de functie.

### 3.1.b Remuneratiepakket

Het totale remuneratiepakket van de leden van de Raad van Toezicht bestaat uit de volgende componenten:

- **Vaste beloning**
- **Overig:**
  - Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering;
  - Professionalisering.

Er worden geen reiskosten of andere kosten vergoed. Ook wordt geen (mobiele) ICT-apparatuur ter beschikking gesteld.

## 3.2 REMUNERATIE 2025

Samenstelling Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht 2025	
<b>Mevr. mr. W.K. (Willemien) Bischof</b>	<b>Mevr. drs. F.A.I.A. (Fabiënne) Hendricks MSc (op voordracht HSR)</b>
Eerste benoeming op 01-03-2023	Eerste benoeming op 25-10-2017
Tweede zittingstermijn n.t.b.	Tweede zittingstermijn tot 25-10-2025
<b>Voorzitter RvT</b>	<b>Plaatsvervangend voorzitter RvT</b>
Lid Selectie- en Remuneratiecommissie	Voorzitter Selectie- en Remuneratiecommissie
<b>Dhr. mr. H.J. (Kees) Rutten</b>	<b>Mevr. ir. A. (Annemarie) van den Berg MBA</b>
Eerste benoeming op 01-04-2019	Eerste benoeming op 15-01-2018
Tweede zittingstermijn 01-04-2027	Tweede zittingstermijn tot 15-01-2026
<b>Lid RvT</b>	<b>Lid RvT</b>
Voorzitter Auditcommissie	Lid Auditcommissie
<b>Dhr. prof. dr. H. (Ed) Brinksma</b>	<b>Dhr. prof. dr. M.J.M. (Marc) Vermeulen</b>
Eerste benoeming op 01-01-2018	Eerste benoeming op 01-09-2019
Tweede zittingstermijn tot 01-01-2026	Tweede zittingstermijn 01-09-2027
<b>Lid RvT</b>	<b>Lid RvT</b>
Lid Commissie Onderwijs & Onderzoek	Voorzitter Commissie Onderwijs & Onderzoek
<b>Mevr. drs. A. (Anita) Lettink</b>	<b>Mevr. B.M. (Bianca) de Jong-Muhren MSc, RA</b>
Eerste benoeming op 01-08-2022	Eerste benoeming op 01-07-2024
Tweede zittingstermijn n.t.b.	Tweede zittingstermijn n.t.b.
<b>Plaatsvervangend voorzitter RvT</b>	<b>Lid RvT</b>
Lid Commissie Onderwijs & Onderzoek	Lid Auditcommissie
<b>Dhr. A.E. (Monaim) Benrida (op voordracht HSR)</b>	<b>Mevr. drs. M.H.T. (Marjolein) Jansen</b>
Eerste benoeming op 01-11-2025	Eerste benoeming op 01-11-2025
Tweede zittingstermijn n.t.b.	Tweede zittingstermijn n.t.b.
<b>Lid RvT</b>	<b>Lid RvT</b>
Lid Commissie Onderwijs & Onderzoek	Voorzitter Selectie- en Remuneratiecommissie

Tabel 4. Samenstelling Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht 2025. (Bron: HU Administratie).

**Vaste beloning**

De bezoldiging van de Raad van Toezicht is vastgesteld op 80% van het voor toezichthouders geldende WNT-bezoldigingsmaximum en beweegt daarmee automatisch mee met de jaarlijkse indexering van de WNT-norm. Voor 2025 bedroeg het algemene WNT-maximum € 246.000. Het wettelijke bezoldigingsmaximum voor interne toezichthouders bedraagt 15% van dit maximum voor de voorzitter en 10% voor een lid. Dit betekent voor 2025

een toegestaan maximum € 36.900 (voorzitter) en € 24.600 (lid) en een bezoldiging op 80%-niveau van respectievelijk € 29.520 en € 19.680, uitgaande van functievervulling gedurende het gehele jaar. Hiermee is de bezoldiging in overeenstemming met het remuneratiebeleid en voldoet deze aan de toepasselijke WNT-normering. Tabel 5 biedt een overzicht van de bezoldiging van de Raad van Toezicht 2025 en 2024.

Bezoldiging Raad van Toezicht												
bedragen x € 1	Functie	Duur functievervulling	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		Vorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn		Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		Totale bezoldiging WNT	
			2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Mevr. mr. W.K. Bischof	Voorzitter	01/01 - 31/12	29.520	27.960	-	-	36.900	34.950	-	-	29.520	27.960
Dhr. A.E. Benrida	Lid	01/11 - 31/12	3.280	-	-	-	4.111	-	-	-	3.280	-
Mevr. ir. A. van den Berg MBA	Lid	01/01 - 31/12	19.680	18.640	-	-	24.600	23.300	-	-	19.680	18.640
Dhr. prof. dr. H. Brinksma	Lid	01/01 - 31/12	19.680	18.640	-	-	24.600	23.300	-	-	19.680	18.640
Mevr. drs. F.A.I.A. Hendricks MSc	Lid	01/01 - 31/10	16.400	18.640	-	-	20.489	23.300	-	-	16.400	18.640
Mevr. drs. M.H.T. Jansen	Lid	01/11 - 31/12	3.280	-	-	-	4.111	-	-	-	3.280	-
Mevr. B.M. de Jong - Muhren MSc, RA	Lid	01/01 - 31/12	19.680	9.320	-	-	24.600	11.714	-	-	19.680	9.320
Mevr. drs. A. Lettink	Lid	01/01 - 31/10	16.400	18.640	-	-	20.489	23.300	-	-	16.400	18.640
Mevr. drs. A. Lettink	Vervangend Voorzitter	01/11 - 31/12	4.875	-	-	-	6.167	-	-	-	4.875	-
Dhr. mr. H.J. Rutten	Lid	01/01 - 31/12	19.680	18.640	-	-	24.600	23.300	-	-	19.680	18.640
Dhr. prof. dr. M.J.M. Vermeulen	Lid	01/01 - 31/12	19.680	18.640	-	-	24.600	23.300	-	-	19.680	18.640

Tabel 5. Bezoldiging Raad van Toezicht. (Bron: HU Administratie)

## Overig

- *Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering*

De HU heeft ten behoeve van alle collegeleden en leden van de Raad van Toezicht een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. In 2024 heeft de HU een premie van € 7.744 aan premie voor deze verzekering afgedragen. De premiekosten zijn als eindheffingsbestanddeel (werkkostenregeling) aangewezen en maken daarom geen deel uit van de totale bezoldiging conform de definitie van de WNT.

- *Professionalisering en eigen functioneren*

De Raad van Toezicht heeft begin 2026 onder externe begeleiding stilgestaan bij het eigen functioneren. De bijeenkomst stond in het teken van de bespreking van een thema uit de evaluatie van het voorgaande jaar, namelijk de kwaliteit van het gesprek binnen de raad en in de dialoog met het College van Bestuur. Daarbij is gebruikgemaakt van feedback van het College van Bestuur en de Hogeschoolraad.

De evaluatie heeft geleid tot een aantal onderwerpen die binnen de raad nader zijn besproken. Daarbij is stilgestaan bij de verwachtingen richting het College van Bestuur, zowel ten aanzien van resultaten als van handelen, en bij de wijze waarop hierover gedurende het jaar gezamenlijk wordt gereflecteerd. Daarnaast is gesproken over de rolverdeling en de afstemming tussen de commissies van de raad, in het bijzonder in het samenspel tussen de toezichthoudende rol, de adviesrol en de werkgeversrol. Ook is stilgestaan bij de betrokkenheid van alle leden bij de dialoog, met als uitgangspunt dat verschillende perspectieven binnen de raad tot hun recht komen.

Met het College van Bestuur is afgesproken de onderlinge dialoog op structurele basis te voeren, onder meer door regelmatig dilemma's te bespreken, stil te staan bij rollen en verantwoordelijkheden en periodiek te reflecteren op het functioneren van de samenwerking.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de professionalisering van het eigen functioneren. De raad ziet de toezichtvisie als het kompas voor het eigen leren. In zijn visie is de Raad van Toezicht een lerend team waar ieder bereid is om opvattingen te toetsen aan die van anderen en open te staan voor feedback. Een team met een diverse samenstelling, die elkaars kwaliteiten optimaal benutten. Dat vraagt dat de raad investeert in zijn ontwikkeling en zelfreflectie. Het onderhouden van de visie op toezicht is hier een belangrijk onderdeel van.

Meerdere leden hebben in 2025 deelgenomen aan kennisdelingsbijeenkomsten van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen (VTH). Thema's waren onder andere 'zelfregie in de sector' en 'AI en toezichthouden'. Eén lid heeft deelgenomen aan intervisie met andere toezichthouders van hogescholen.

### 3.3 REMUNERATIEBELEID 2026

De uitgangspunten voor het remuneratiebeleid voor 2026 zijn ongewijzigd. De vaste beloning bedraagt in 2026 80% van het toegestane bezoldigingsmaximum voor toezichthouders; € 31.440 voor de voorzitter en € 20.960 voor een lid.

## Colofon

### Eindredactie

Remco Mourits, M&C HU

### Fotografie

Corné Clemens

### Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp

© Hogeschool Utrecht, Utrecht, 2026

Bronvermelding is verplicht.

Verveelvoudigen voor eigen gebruik of intern gebruik is toegestaan.

**HIER  
KOMT  
ALLES  
SAMEN**