



REMUNERATIERAPPORT 2021

Selectie- en Remuneratiecommissie
Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht

REMUNERATIERAPPORT 2021

**Selectie- en Remuneratiecommissie
Raad van Toezicht Hogeschool Utrecht**

Vastgesteld door de Raad van Toezicht op 16 maart 2022



1 INLEIDING

In voorliggend rapport wordt het remuneratiebeleid ten aanzien van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Hogeschool Utrecht behandeld. In hoofdstuk 2 wordt als eerste de remuneratie van het College van Bestuur beschreven. Zowel het beleid als de toepassing van het beleid in 2021 en het voorgenomen beleid voor 2022 komen hier aan bod. In het derde hoofdstuk wordt de remuneratie van de Raad van Toezicht behandeld.

Voorliggende rapportage is in opdracht van de Raad van Toezicht opgesteld door de Selectie- en Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht en wordt openbaar gemaakt op de website van Hogeschool Utrecht.



INHOUD

2	REMUNERATIE COLLEGE VAN BESTUUR	9
2.1	REMUNERATIEBELEID	9
2.2.1	Uitgangspunten	9
2.2	GRONDSLAGEN	10
2.2.1	Remuneratiepakket	10
2.3	TOEPASSING REMUNERATIEBELEID 2021	11
2.3.1	Samenstelling College van Bestuur	11
2.3.2	Remuneratie 2021	12
2.3.3	Professionalisering	16
2.3.4	Nevenfuncties	16
2.4	REMUNERATIEBELEID 2022	18
3	REMUNERATIEBELEID RAAD VAN TOEZICHT	21
3.1	REMUNERATIEBELEID	21
3.1.1	Uitgangspunten	21
3.1.2	Grondslagen	22
3.2	TOEPASSING REMUNERATIEBELEID 2021	23
3.2.1	Samenstelling Raad van Toezicht	23
3.2.2	Remuneratie 2021	24
3.2.3	Onafhankelijkheid	25
3.2.4	Professionalisering en zelfevaluatie	26
3.3	REMUNERATIEBELEID 2022	26

“

Onze missie: De HU wil een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van (samen) leven in onze stedelijke omgeving.

2 REMUNERATIE COLLEGE VAN BESTUUR

2.1 REMUNERATIEBELEID

2.2.1 Uitgangspunten

De Raad van Toezicht van Hogeschool Utrecht stelt, op advies van de Selectie- en Remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid voor het College van Bestuur vast. Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de Selectie- en Remuneratiecommissie, de bezoldiging van de individuele leden van het College van Bestuur vast. De Raad van Toezicht hanteert bij het remuneratiebeleid de volgende uitgangspunten:

- Bij het benoemen van de leden van het College van Bestuur en het vaststellen van een passende bezoldiging geldt in de eerste plaats dat er een bestuurder met aantoonbare hoge bestuurlijke kwaliteiten en ruime bestuurlijke ervaring moet kunnen worden benoemd. Een passend niveau van bezoldiging wordt op basis van deze kwaliteiten en ervaring gebaseerd. De te volgen procedure bij benoeming, schorsing, non-actiestelling en ontslag van de leden van het College van Bestuur is vastgelegd in het [‘Huishoudelijk Reglement van de Raad van Toezicht HU’](#) alsmede de individuele arbeidsovereenkomsten;
- De bezoldiging past binnen de geldende kaders van wet- en regelgeving;
- De bezoldiging past binnen hetgeen binnen de sector hoger onderwijs passend is;
- Jaarlijks wordt door de Raad van Toezicht het functioneren van het betreffende lid van het College van Bestuur beoordeeld. Deze beoordeling wordt in de besluitvorming inzake een eventuele aanpassing van de bezoldiging betrokken.

Hogeschool Utrecht kent een collectief bestuur. De inrichting van de beoordeling van de collegeleden gaat uit van collectieve verantwoording. In de beoordelingscyclus is ook ruimte voor het gesprek over het persoonlijk functioneren, individuele professionalisering en loopbaanontwikkeling. Actief gevraagde feedback maakt onderdeel uit van de voorbereiding. De leden van de Selectie- en Remuneratiecommissie spreken zelf met een aantal mensen uit de organisatie. In overleg met het College van Bestuur wordt bepaald met wie. 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;

- De collegeleden melden nevenfuncties onder aanduiding van tijdsbeslag en honorering aan de Raad van Toezicht. Aanvaarding van lidmaatschap van de Raad van Toezicht van een andere grote rechtspersoon behoeft goedkeuring van de Raad van Toezicht.

2.2 GRONDSLAGEN

Wet normering topinkomens (WNT)

Op 1 januari 2013 is de 'Wet normering topinkomens' (WNT) in werking getreden. De WNT maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector op 100% van het ministersalaris, behoudens overgangsrecht en wettelijke uitzonderingen (in casu niet van toepassing). Daarnaast wordt er een maximum gesteld aan ontslagvergoedingen. De bezoldigingsmaxima van de WNT worden jaarlijks geïndexeerd.

Topfunctionarissen zijn degenen die behoren tot het hoogste uitvoerende of toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling, alsmede de hoogste ondergeschikte of leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan of degenen belast met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of instelling (art. 1.1. b WNT). De leden van het College van Bestuur van de HU en de leden van de Raad van Toezicht van de HU worden aangemerkt als topfunctionarissen in de zin van de WNT.

Conform de WNT bestaat de bezoldiging van een topfunctionaris uit de volgende componenten:

- beloning;
- belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
- voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn.
- Regeling normering topinkomens OCW-sectoren

In de WNT is bepaald dat voor een aantal sectoren een afwijkende WNT-norm geldt. Dit geldt o.a. voor de sector onderwijs. De bezoldigingsmaxima voor onderwijsinstellingen zijn geregeld in de 'Regeling normering topinkomens OCW-sectoren'. De normbedragen worden jaarlijks bekendgemaakt en zijn verdeeld over zeven bezoldigingsklassen. Op basis van drie instellingscriteria wordt aan de hand van complexiteitspunten bepaald in welke bezoldigingsklasse een hogeschool valt.

De HU valt in de hoogste bezoldigingsklasse, klasse G. Klasse G staat gelijk aan het algemene WNT-maximum.

2.2.1 Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de leden van het College van Bestuur bestaat uit de volgende componenten:

- **Vaste beloning:**
De vaste beloning bestaat uit een maandsalaris en 8% vakantietoeslag. De vakantietoeslag van de voorzitter van het College van Bestuur wordt jaarlijks in de maand mei uitgekeerd. De vakantietoeslag van de beide leden van het College van Bestuur wordt maandelijks met het salaris uitgekeerd.
- **Pensioen:**
Ingevolge artikel 2 van de Wet privatisering ABP worden leden van een College van Bestuur van hogescholen aangemerkt als overheidswerknemer en derhalve dienen zij als deelnemer bij de Stichting Pensioenfonds ABP te worden aangemeld. Sinds 1 januari 2015 is de beloning waarover fiscaal vriendelijk pensioen wordt opgebouwd gemaximeerd. De premieverdeling tussen de HU en de individuele leden van het College van Bestuur is gelijk aan de premieverdeling zoals deze door het ABP is vastgesteld. De

werkgeversbijdrage pensioen maakt deel uit van de maximale bezoldiging op grond van de WNT.

- **Secundaire arbeidsvoorwaarden:**

- *Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*
In de individuele arbeidsovereenkomsten van de collegeleden is een vergoeding woon-werkverkeer overeengekomen. Deze kan bestaan uit een vergoeding conform de intern geldende regeling voor medewerkers of een openbaarvervoerskaart 1^e-klasse.
- *Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur*
De HU stelt voor zakelijk gebruik een smartphone, laptop of tablet ter beschikking conform de intern geldende regelingen van de HU.
- *Onkostenvergoeding*
Indien de leden kosten maken bij de zakelijke uitoefening van hun functie worden deze kosten vergoed conform de '[Regeling bestuurskosten voor leden van het College van Bestuur Hogeschool Utrecht](#)'.
- *Professionalisering en duurzame inzetbaarheid*
De Selectie- en Remuneratiecommissie kan met de individuele collegeleden afspraken maken met betrekking tot bijscholing en/of activiteiten in het kader van de duurzame inzetbaarheid en de collegeleden een vergoeding voor de kosten daarvan toekennen. Dit betreffen onbelastbare kosten; kosten die geen deel uitmaken van de bezoldiging conform de WNT.
- *Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering*
De HU sluit ten behoeve van de collegeleden een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering af. De kosten hiervan worden als eindheffingsbestanddeel (werkkostenregeling) aangewezen en zijn daardoor onbelast en maken daarom geen deel uit van de bezoldiging conform de WNT.
- *Vertrekvergoeding*
Wanneer met één van de collegeleden een eventuele vertrekvergoeding overeengekomen wordt, bedraagt deze vergoeding nooit meer dan de maximaal toegestane verstrekvergoeding conform de WNT. Indien er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten en/of aantoonbaar disfunctioneren van een collegelid zal nimmer een vertrekvergoeding overeengekomen worden.

2.3 TOEPASSING REMUNERATIEBELEID 2021

2.3.1 Samenstelling College van Bestuur

In 2021 bestond het College van Bestuur uit één voorzitter en twee leden:

- **De heer Jan Bogerd MBA:** met ingang van 1 september 2019 door de Raad van Toezicht voor de periode van vier jaar herbenoemd in de rol van voorzitter van het College van Bestuur;

- **Mevrouw Tineke Zweed:** met ingang van 1 januari 2020 door de Raad van Toezicht voor de periode van vier jaar herbenoemd in de rol van lid van het College van Bestuur;
- **Mevrouw. prof. dr. Wilma Scholte op Reimer:** met ingang van 1 februari 2020 door de Raad van Toezicht voor een periode van 4 jaar benoemd in de rol van lid van het College van Bestuur.

2.3.2 Remuneratie 2021

Vaste beloning & pensioen

Onderstaand een overzicht van de bezoldiging van het College van Bestuur in 2021:

Bezoldiging College van Bestuur							
In EUR		Beloning plus belastbare onkosten- vergoedingen		Vorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn		Uitkeringen in verband met beëindiging van het dienstverband	
College van Bestuur	Functie	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Dhr. J. Bogerd MBA	voorzitter CvB	179.074	185.202	21.924	23.797		
Mevr. T. Zweed	lid CvB	186.512	185.289	21.924	23.711		
Mevr. prof. dr. W.J.M. Scholte op Reimer	lid CvB	128.357	154.456	19.040	22.323		

Bezoldiging College van Bestuur (vervolg)					
In EUR		Totale bezoldiging WNT		Dienstverband	fte
College van Bestuur	Functie	2020	2021		
Dhr. J. Bogerd MBA	Voorzitter CvB	200.998	208.999	hele jaar	1.0
Mevr. T. Zweed	Lid CvB	208.436	209.000	hele jaar	1.0
Mevr. prof. dr. W.J.M. Scholte op Reimer	Lid CvB	147.397	176.779	hele jaar	1.0

Tabel 1. Bezoldiging College van Bestuur in 2021 (Bron: HU Administratie)

De Raad van Toezicht heeft in 2020 besloten de bezoldiging van de heer Bogerd, mevrouw Zweed en mevrouw Scholte op Reimer per 1 januari 2021 te indexeren conform de indexering van het algemene WNT-maximum. Het WNT-maximum steeg in 2021 van € 201.000 naar € 209.000, een stijging van 3,98%.



Als gevolg van de indexering bedroeg de bezoldiging van de heer Bogerd en mevrouw Zweed in 2021 € 209.000. Ogenscheinlijk is de bezoldiging van mevrouw Zweed met een lager percentage geïndexeerd, maar dit is niet het geval. In 2020 bedroeg ook de bezoldiging van mevrouw Zweed € 201.000 (€ 200.997). De overschrijding die blijkt uit bovenstaand overzicht, betrof een optische overschrijding. In de jaren voor 2020 werd het vakantiegeld van mevrouw Zweed namelijk jaarlijks in de maand mei uitgekeerd. Met ingang van 1 januari 2020 is met mevrouw Zweed overeengekomen dat het vakantiegeld i.p.v. jaarlijks maandelijks met het salaris uitbetaald wordt. Als gevolg daarvan is een optische overschrijding in 2020 ontstaan. De overschrijding werd veroorzaakt doordat de opgebouwde rechten inzake het vakantiegeld in 2019 (€ 7.439) uitbetaald zijn in 2020.

De bezoldiging van mevrouw Scholte op Reimer bedroeg na de indexering op 1 januari 2021 € 167.200. Daarnaast zijn met mevrouw Scholte op Reimer bij haar indiensttreding afspraken gemaakt over een groeipad van vier jaar naar het WNT-maximum. Bij goed functioneren per jaar een stap. Op grond van de beoordeling 2020-2021 van mevrouw Scholte op Reimer heeft de Raad van Toezicht besloten haar bezoldiging met ingang van 1 februari 2021 te verhogen conform de eerder gemaakte afspraken hierover. Deze verhoging leidt tot een bezoldiging van € 177.650 (incl. indexering).

De HU droeg in 2021 evenals in 2020, 70% bij aan de door de collegeleden betaalde pensioenpremie over het maximum pensioengevend salaris van € 112.189; dit is in de tabel opgenomen onder ‘Vorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn’.

De totale bezoldiging van alle drie de collegeleden viel in 2021 binnen de WNT-norm van € 209.000.

Vergoeding woon-werkverkeer

Op 1 mei 2020 werd als gevolg van de coronapandemie de vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor alle medewerkers van de HU stopgezet. Ook de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding van de collegeleden werd op dat moment stopgezet. Met ingang van 1 januari 2021 werd het weer mogelijk een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aan te vragen voor de dagen waarop men structureel naar een HU-locatie reisde. Op basis van een registratie van de vaste werk- en reisdagen per maand ontvingen de collegeleden in 2021 een maandelijkse reiskostenvergoeding. De incidentele reisdagen konden de collegeleden, in tegenstelling tot de HU-medewerkers, niet declareren.

Thuiswerkvergoeding

Vanwege het feit dat veel medewerkers als gevolg van de coronapandemie thuiswerken, heeft de HU in 2021 een tijdelijke regeling ‘Kostenvergoedingen tijd- en plaatsafhankelijk werken’ opgesteld. Belangrijkste onderdeel daarvan is de introductie van een onbelaste thuiswerkvergoeding. Alle medewerkers die structureel een dag thuiswerken, ontvangen vanaf 1 januari 2021 voor die thuiswerkdag een vergoeding van 2 euro netto per dag. De vergoeding betreft een financiële tegemoetkoming in de kosten voor koffie/thee, wc-papier en gebruik van gas, water en elektriciteit. De thuiswerkvergoeding wordt net als de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer als een vaste vergoeding per maand uitbetaald.



De Raad van Toezicht heeft op 19 mei 2021 besloten dat de leden van het College van Bestuur met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 ook in aanmerking komen voor een vaste onbelaste thuiswerkvergoeding per maand. Op basis van een registratie van het aantal vaste werk- en thuiswerkdagen per maand ontvingen de collegeleden in 2021 een maandelijkse vaste thuiswerkvergoeding ter hoogte van 2 euro netto per dag. De thuiswerkvergoeding valt niet onder de definitie van bezoldiging conform de WNT, omdat de HU de thuiswerkvergoeding voor medewerkers en collegeleden als eindheffingsbestanddeel binnen de werkkostenregeling heeft aangewezen.

Bestuurskosten

De leden van het College van Bestuur ontvangen geen vaste onkostenvergoeding en beschikken niet over een bankpas of creditcard van de HU. Voorzienbare uitgaven worden zoveel mogelijk gedaan via het geldende HU ‘Van bestellen tot betalen-proces’. Waar bestellen via het bestelproces niet mogelijk is, kunnen de collegeleden de uitgaven declareren conform de [HU ‘Regeling bestuurskosten voor leden van het College van Bestuur Hogeschool Utrecht’](#). De toets aan de regeling, inclusief autorisatie van voorlopige betaling, zijn door de voorzitter van de Raad van Toezicht gemandateerd aan de secretaris van de Raad van Toezicht. De voorzitter van de Raad van Toezicht geeft akkoord voor de definitieve betaling.

In onderstaand overzicht zijn de kosten ingevolge de HU ‘Regeling bestuurskosten voor leden van het College van Bestuur Hogeschool Utrecht’ voor 2021 opgenomen.

Bestuurskosten College van Bestuur in 2021					
In EUR	J. Bogerd	T. Zweed	W.J.M. Scholte op Reimer	CvB algemeen	Totaal
Reiskosten binnenland	135				135
Reiskosten buitenland	15	15	15		45
Representatie					
Overige kosten	895	1.980	895		3.770
Totaal	1.045	1.995	910		3.950

Tabel 2. Bestuurskosten College van Bestuur in 2021 (Bron: HU Administratie)

Alle kosten voor 2021 zijn getoetst op rechtmatigheid, hierbij zijn geen onrechtmatige kosten geconstateerd. De bestuurskosten zijn net als vorig jaar lager dan de voorgaande jaren. Dit is het gevolg van de coronamaatregelen. Er zijn nauwelijks reisbewegingen geweest en de representatiekosten zijn lager dan voorheen.

De ‘reiskosten binnenland’ van de heer Bogerd betreft de kilometervergoeding voor zakelijke dienstreizen. De ‘reiskosten buitenland’ zijn annuleringskosten voor een buitenlandse reis die het College van Bestuur als gevolg van de coronamaatregelen niet kon maken. De overige kosten betreffen uitsluitend professionaliseringskosten, die nader worden toegelicht in paragraaf 2.3.3.

2.3.3 Professionalisering

De Selectie- en Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht voert jaarlijks met de leden van het College van Bestuur een beoordelingsgesprek, individueel en collectief. Professionalisering, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn vaste onderwerpen in de gesprekken.

Het College van Bestuur had in 2021 het congres ‘Online Educa Berlin’, een toonaangevend internationaal congres op het gebied van digitaal onderwijs, willen bijwonen. Vanwege de aangescherpte Corona maatregelen heeft het college uiteindelijk besloten niet naar de conferentie te gaan. Het betaalde bedrag van €895,- p.p. is overdraagbaar op de volgende conferentie in 2022.

In 2017 is mevrouw Zweed gestart met de cursus Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid. In 2021 heeft zij het laatste onderdeel van deze cursus, de Basis Kwalificatie Examinering (BKE) gevolgd en behaald. Kosten bedroegen € 1.085,-

Mevrouw Scholte op Reimer volgde in 2021 de leergang nieuwe bestuurders van de Vereniging Hogescholen. Er waren geen kosten aan deze leergang verbonden.

Het College van Bestuur heeft in 2021, met de beperkte mogelijkheid tot fysieke ontmoetingen, bewust nog intensiever ingezet op momenten van kennisdeling en reflectie. De jaarlijkse rondgang van het College van Bestuur langs de opleidingscommissies, de dialoogsessies met teams van medewerkers, kennismaking met nieuwe medewerkers en bijeenkomsten met het directeurenteam zijn indien nodig in online vorm doorgegaan en zijn geïntensiveerd. Informeel leren van elkaar staat ook centraal in de periodieke bijeenkomsten met bestuurders van andere hogescholen. En in intervisie samen met de directeuren van de HU, onder begeleiding van interne teamcoaches. In maandelijks teamdagen wordt gewerkt aan het verbeteren van de effectiviteit. Het streven is een zichtbaar en verbindend collegiaal bestuur voor iedereen; een bestuur dat samenwerking over grenzen heen, initiatief nemen en leren stimuleert.

2.3.4 Nevenfuncties

Nevenfuncties Jan Bogerd	
Op persoonlijke titel	
Bestuur Eigen Wijkse Energie Coöperatie	Lid
Uit hoofde functie	
Bestuur Vereniging Hogescholen	Lid
Bestuurscommissie Onderwijs, Vereniging Hogescholen	Voorzitter
Economic Board Utrecht (EBU)	Lid
Stuurgroep Utrecht Talent Alliantie	Voorzitter
Utrecht Science Park, Raad van Toezicht	Lid
Utrechtsch Studenten Concert	Lid comité van aanbeveling
Nederlands Studenten Orkest	Lid comité van aanbeveling



Utrechtsche Vrouwelijke Studentenvereniging/Nieuwe Vereniging Vrouwelijke Studenten (UVSV/NVVSU) - Almanakredactie	Lid comité van aanbeveling
Vidius Studentenunie	Lid comité van aanbeveling
AEGEE-Utrecht	Lid comité van aanbeveling
SIB-Utrecht	Lid comité van aanbeveling
Commissie tot Redactie van de Utrechtse Studenten Almanak (CRUSA)	Lid comité van aanbeveling

Tabel 3 Nevenfuncties Jan Bogerd in 2021 (Bron: HU Administratie)

Nevenfuncties Tineke Zweed	
Op persoonlijke titel	
Bestuur Stichting Bas eigen Baas	Secretaris, penningmeester
Bestuur van de Stichting Studentenzorgvereniging ISO/LSVb	Lid
Investeringscommissie van het participatiefonds van de ROM Regio Utrecht B.V.	Lid
Raad van Commissarissen Univé Dichtbij	Lid, voorzitter Audit & Risk Committee
Uit hoofde functie	
Bestuurscommissie Bekostiging, Vereniging Hogescholen	Lid
Vereniging Samenwerkingsverband Uithofbeheer	Lid, penningmeester
Ledenraad SURF	Lid

Tabel 4 Nevenfuncties Tineke Zweed in 2021 (Bron: HU Administratie)

Nevenfuncties Wilma Scholte op Reimer

Op persoonlijke titel

Raad van Toezicht Canisius Wilhelmina Ziekenhuis Nijmegen, portefeuille Kwaliteit en Veiligheid	Lid/lid Remuneratiecommissie
Wetenschappelijke Adviesraad Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN)	Lid

Uit hoofde functie

Universiteit Amsterdam/UMC Amsterdam	Bijzonder hoogleraar Complexe zorg
Bestuurscommissie Onderzoek, Vereniging Hogescholen	Lid
Bestuurlijk Overleg vanuit Topsector LSH van de Transitieagenda Human Capital van het Maatschappelijk Thema Gezondheid & Zorg, namens Vereniging Hogescholen	Lid
Bestuur UASNL	Lid
Bestuur KennisDC Logistiek	Lid
Bestuur KIC hbo Gezond & Zorg	Lid
Stuurgroep CARPE Consortium	Lid
Bestuur Health Hub Utrecht	Lid
Bestuur Data- en Kennishub Gezond Stedelijk Leven	Lid

Tabel 5 Nevenfuncties Wilma Scholte op Reimer in 2021 (Bron: HU Administratie)

2.4 REMUNERATIEBELEID 2022

Voor 2022 gelden met betrekking tot het remuneratiebeleid dezelfde uitgangspunten en grondslagen zoals genoemd in paragraaf 2.1.1 en 2.1.2. Per 1 januari 2022 is algemene bezoldigingsmaximum van de WNT geïndexeerd met 3% verhoogd ten opzichte van het algemene WNT-maximum 2021. Een verhoging van € 209.000 met dit percentage, afgerond naar boven op een duizendvoud in euro's, leidt tot de vaststelling van het algemeen bezoldigingsmaximum voor het jaar 2022 op € 216.000. De Raad van Toezicht heeft besloten dat met ingang van 1 januari 2022 de bezoldiging van alle collegeleden conform te indexeren.

Met mevrouw Scholte op Reimer zijn bij de indiensttreding afspraken gemaakt over een groeipad van vier jaar naar het WNT-maximum. Bij goed functioneren per jaar een stap. Op grond van de beoordeling van mevrouw Scholte op Reimer heeft de Raad van Toezicht op 19 januari 2022 besloten haar bezoldiging met ingang van 1 februari 2022 te verhogen naar € 199.801 (inclusief indexering).

Met de heer Bogerd zijn er bij zijn herbenoeming tot voorzitter van het College van Bestuur afspraken gemaakt over professionalisering gedurende de tweede termijn. De heer Bogerd zal gedurende deze termijn professionaliseringsactiviteiten ondernemen die een bijdrage leveren aan zijn eigen professionele ontwikkeling en tevens in het belang van de HU zijn. De HU zal de benodigde tijd hiervoor voor 100% vergoeden. Als financieel kader geldt dat jaarlijks een bedrag van maximaal 3% van het bruto jaarinkomen besteed mag worden aan professionalisering. Dit resulteert in een bedrag van € 6480 t.b.v. professionalisering in 2022. Mocht de voorzitter een duurdere opleiding willen volgen dan is het mogelijk de ongebruikte budgetten van meerdere jaren hiervoor in te zetten.

Omdat de HU het belangrijk vindt dat medewerkers gezond, veilig en met plezier kunnen thuiswerken, is met ingang van 1 januari 2022 het zogenoemde 'Coronafonds 2' ingericht. Totdat er een nieuwe structurele thuiswerkvoorziening geïmplementeerd is, worden de kosten voor 'standaard' Arbovoorzieningen en noodzakelijke IT-middelen voor de thuiswerkplek vanuit dit fonds aan medewerkers vergoed. De Raad van Toezicht heeft besloten om de leden van het College van Bestuur de mogelijkheid te geven om onder dezelfde voorwaarden als de HU-medewerkers gebruik te maken van de voorzieningen vanuit het Coronafonds.



“

Wij zijn nieuwe denkers met antwoorden op nieuwe vragen. Innovatie wordt geboren uit lef En daar is niets te veel mee gezegd. Onderwijs. Onderzoek. Onderneem. Dat is de cyclus van het leven, de kringloop van groei. De hartslag van samenkomst. Wij zijn één.

Uit: HU corporate video. Tekst: Typhoon

3 REMUNERATIE RAAD VAN TOEZICHT

3.1 REMUNERATIEBELEID

3.1.1 Uitgangspunten

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

- De samenstelling van de Raad van Toezicht is gebaseerd op een [model profiel](#). De uitgangspunten voor de samenstelling van de raad en de te volgen procedure bij benoeming, einde lidmaatschap en schorsing zijn vastgelegd in het [Huishoudelijk Reglement van de Raad van Toezicht](#);
- De bezoldiging past binnen de geldende kaders van wet- en regelgeving;
- De bezoldiging past binnen hetgeen binnen de sector hoger onderwijs passend is;
- De bezoldiging past bij de zwaarte van de functie alsmede de werkbelasting;
- De Raad van Toezicht bespreekt ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van het College van Bestuur zowel zijn eigen functioneren als dat van de individuele leden van de Raad van Toezicht en de conclusies die daaraan verbonden moeten worden. De nadere behoefte aan professionalisering maakt hier onderdeel van uit. De bespreking vindt ten minste eenmaal per drie jaar plaats onder onafhankelijke externe leiding;
- Jaarlijks bepaalt de Raad van Toezicht of zich een potentiële belangenverstrengeling, van welke aard dan ook, heeft voorgedaan. Daarbij worden zowel de functies van de leden van de Raad van Toezicht als de functies van de leden van het College van Bestuur betrokken. De leden van de Raad van Toezicht, inclusief de voorzitter, geven jaarlijks een 'Verklaring verbonden partijen' aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter kan op zijn beurt een verklaring hieromtrent afgeven aan de accountant dat de raad correct is omgegaan met haar onafhankelijkheid. De leden van het College van Bestuur leggen eenzelfde verklaring af aan de voorzitter van de Raad van Toezicht;
- De Raad van Toezicht heeft in zijn [huishoudelijk reglement](#) de criteria voor de onafhankelijkheid van zijn leden opgenomen. Het bepaalde in de 'Branchecode goed bestuur hogescholen' is hierin opgenomen;
- Elke vorm van belangenverstrengeling tussen de hogeschool en de leden van de Raad van Toezicht wordt vermeden. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van een lid van het College van Bestuur spelen, behoeven de goedkeuring van de Raad van Toezicht.

3.1.2 Grondslagen

Wet normering topinkomens (WNT)

De maximale bezoldiging voor toezichthouders in de (semi)publieke sector is geregeld in de Wet normering topinkomens. Het bezoldigingsmaximum voor een voorzitter van een intern toezichthoudend orgaan bedraagt sinds 2015 15% van het voor desbetreffende instelling geldende bezoldigingsmaximum. Voor leden bedraagt dit 10% van het voor desbetreffende instelling geldende bezoldigingsmaximum.

Regeling normering topinkomens OCW-sectoren

De maximale hoogte van de bezoldiging voor toezichthouders binnen de sector Onderwijs wordt afgeleid van het bezoldigingsmaximum dat bepaald wordt door de ‘Regeling normering topinkomens OCW-sectoren’. De hoogte van de bezoldiging wordt ook in dit geval gekoppeld aan de complexiteit en omvang van de instelling. De HU valt in de hoogste bezoldigingsklasse, klasse G (gelijk aan het algemene WNT-maximum). De bezoldiging mag niet meer bedragen dan het door de WNT bepaalde percentage van dit bezoldigingsmaximum.

Branchecode goed bestuur hogescholen

De Raad van Toezicht neemt bij zijn handelen de ‘[Branchecode goed bestuur hogescholen](#)’ in acht.



3.2 TOEPASSING REMUNERATIEBELEID 2021

3.2.1 Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht is gebaseerd op een [model profiel](#). In 2021 bestond de Raad van Toezicht uit een voorzitter en zeven leden. Mevrouw Hendricks is met ingang van 15 oktober 2021 lid van de Selectie- en Remuneratiecommissie en is met ingang van 15 oktober 2021 herbenoemd tot lid van de Raad van Toezicht.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2021

Prof. dr. A.P.W.P. (Guus) van Montfort

- Eerste benoeming op 1-8-2015
- 2e zittingstermijn tot 1-8-2023
- Voorzitter RvT
- Voorzitter Selectie- en Remuneratiecommissie
- Voormalige hoofdfunctie:
- Bestuursvoorzitter Actiz

Nevenfuncties:

- Voorzitter Vereniging van Toezichthouders van de Hogescholen (VTH)
- Voorzitter Raad van Toezicht Sante Partners
- Emeritus Hoogleraar UT, lid Fundraising Committee en gasthoogleraar
- Voorzitter bestuur Stichting Audicienregister (StAr)
- Lid Adviesraad Vitadent

Drs. P.P.G. (Paul) Meulenberg MRE

- Eerste benoeming op 1-4-2016
- 2e zittingstermijntot 1-4-2024
- Lid RvT
- Lid Auditcommissie

Hoofdfunctie:

- Partner Deloitte, Amsterdam

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Commissarissen Schiphol Area Development Company (SADC)
- Lid Bestuur Stichting administratiekantoor Campus

Drs. P. (Paul) de Krom

- Eerste benoeming op 1-2-2014
- 2e zittingstermijn tot 1-2-2022
- Plaatsvervangend voorzitter RvT
- Lid Selectie- en Remuneratiecommissie

Hoofdfunctie:

- Voorzitter Raad van Bestuur TNO

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Commissarissen HTM personenvervoer, Den Haag
- Directeur Koninklijke Hollandse Maatschappij der Wetenschappen
- Lid bestuur Economic Board Zuid-Holland
- Voorzitter bestuur Nederland Distributieland

Drs. F.A.I.A. (Fabiënne) Hendricks

- Eerste benoeming op 25-10-2017
- 2e zittingstermijntot 1-10-2025
- Lid RvT
- Lid Commissie Onderwijs & Onderzoek
- Lid Selectie- en Remuneratiecommissie

Hoofdfunctie:

- Head of Talent, Performance Management & Recruitment Tata Steel Europe

Nevenfuncties:

- Lid Curatorium Prof. Mr. B.M. Telders Stichting
- Voorzitter bestuur Stichting Technasium
- Lid Raad van Toezicht Innovo Onderwijs op maat
- Lid Raad van Toezicht Gilde opleidingen (MBO)

Prof. dr. H. (Ed) Brinksma - Eerste benoeming op 1-1-2018 2e zittingstermijntot 1-1-2026 - Lid RvT - Lid Commissie Onderwijs & Onderzoek	Ir. A. (Annemarie) van den Berg MBA - Eerste benoeming op 15-1-2018 2e zittingstermijn tot 15-1-2026 - Lid RvT - Lid Auditcommissie
Hoofdfunctie: Voorzitter College van Bestuur Erasmus Universiteit	Voormalige hoofdfunctie: Directeur Rabo Schretlen Vermogensmanagement Rabobank Nederland
Nevenfuncties: Hoogleraar Formele Methoden voor Embedded Systemen, Universiteit Twente	Nevenfuncties: - Lid Raad van Toezicht Utrecht Marketing - Lid Raad van Toezicht Ronald McDonald Kinderfonds
Mr. H.J. (Kees) Rutten - Eerste benoeming op 1-4-2019 2e zittingstermijn n.t.b. - Lid RvT - Voorzitter Auditcommissie	Prof. dr. M.J.M. (Marc) Vermeulen - Eerste benoeming op 1-9-2019 2e zittingstermijn - n.t.b. - Lid RvT - Voorzitter Commissie Onderwijs & Onderzoek
Voormalige hoofdfunctie: Lid College van Bestuur ROC Midden Nederland	Hoofdfunctie: Hoogleraar strategie voor non profit organisaties TIAS School for Business and Society/Tilburg University
Nevenfuncties: - Voorzitter Raad van Toezicht Ziekenhuis Tergooi - Voorzitter bestuur Stichting Parnassia - Lid Utrecht Development Board (UDB) - Lid Coalitieoverleg programma “Samen voor Overvecht”	Nevenfuncties: - DGA V-square BV - Voorzitter bestuur Zuidelijke Rekenkamer - Lid Commissie macrodoelmatigheid MBO - Voorzitter bestuur Stichting Alexander - Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Kennisland - Lid Raad van advies inzake de Inspectie van het onderwijs

Tabel 6 Samenstelling Raad van Toezicht in 2021 (Bron: HU Administratie)

3.2.2 Remuneratie 2021

In 2020 heeft de Raad van Toezicht in gezamenlijke vergadering met het College van Bestuur besloten haar bezoldiging voor 2021 te indexeren conform de indexering van het algemene WNT-maximum, derhalve met 3,98%. De bezoldiging van de voorzitter en de leden van de Raad van Toezicht blijft ruim binnen de kaders van de WNT; maximaal € 31.350 in 2021 voor een voorzitter en maximaal € 20.900 in 2021 voor leden van een Raad van Toezicht.

Onderstaand een overzicht van de bezoldiging van de Raad van Toezicht in 2021:

Bezoldiging Raad van Toezicht in 2021		Beloning plus belastbare onkosten-vergoedingen		Voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn		Uitkeringen in verband met beëindiging van het dienstverband	
In EUR							
Raad van Toezicht	Functie	2020	2021	2020	2021	2020	2021
De heer prof. dr. A.P.W.P. van Montfort	Voorzitter RvT	16.445	17.070	–	–	–	–
De heer drs. P. de Krom	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
De heer drs. P.P.G. Meulenberg MRE	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
Mevrouw drs. F.A.I.A. Hendricks	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
De heer prof. dr. H. Brinksma	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
Mevrouw ir. A. van den Berg MBA	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
De heer mr. H.J. Rutten	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–
De heer prof. dr. M.J.M. Vermeulen	Lid Rvt	11.990	12.445	–	–	–	–

Tabel 6. Bezoldiging Raad van Toezicht (Bron: HU Administratie)

3.2.3 Onafhankelijkheid

Zowel de voorzitter als de leden van de Raad van Toezicht van de HU dienen onafhankelijk te zijn. De Raad van Toezicht oordeelt jaarlijks of zich een potentiële belangenverstrengeling, van welke aard dan ook, zou kunnen voordoen. De Raad van Toezicht betreft daarbij zowel de functies van de voorzitter en de leden van de Raad van Toezicht alsmede die van de leden van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat er in 2021 geen sprake is geweest van (potentiële) belangenverstrengeling.

Vanuit het oogpunt van Good Governance en om alle schijn van belangenverstrengeling te voorkomen, is met mevrouw Hendricks, vanwege haar lidmaatschap aan de Adviescommissie Subsidieregeling ‘Menselijk Kapitaal’ van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), een aanvullende werkafpraak gemaakt. Mocht er nog een volgende subsidiemogelijkheid ontstaan waarbij de HU besluit mede in te dienen, dan maakt mevrouw Hendricks aanvullende afspraken met EZK en RVO in het kader van een mogelijke belangenverstrengeling. Deze situatie heeft zich tot nu toe niet voorgedaan, omdat er in de afgelopen periode geen aanvragen zijn ingediend waarbij de HU betrokken was.

Naast het jaarlijkse formele moment van toetsing, is er in toenemende mate sprake van normvinding, voorafgaand aan het belangstelling tonen voor of aanvaarden van een nieuwe

nevenfunctie door een lid van de Raad van Toezicht. In 2021 zijn er een drietal casussen voorgelegd aan de voorzitter van de Raad van Toezicht, waarna een norm vindend gesprek plaatsvond in de Selectie- en Remuneratie commissie. Al naar gelang bevinding worden ook de overige leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur bij deze normvinding betrokken.

3.2.4 Professionalisering en zelfevaluatie

In 2021 heeft de Raad van Toezicht zijn [visie op toezicht](#) herzien. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de professionaliteit van het eigen functioneren. 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. De raad ziet de toezichtvisie als het kompas voor het eigen leren. Met de hernieuwde visie als uitgangspunt heeft de Raad van Toezicht in 2021 gesprekken gevoerd, deels onder externe begeleiding, over het [rooster van aftreden](#) en de gewenste samenstelling. Deze gesprekken hebben geleid tot een vernieuwing van het [model profiel Raad van Toezicht](#).

Integrale veiligheid is door de Raad van Toezicht benoemd als een actueel kennisdomein waarop zij zich blijvend moeten ontwikkelen. De Auditcommissie richt zich binnen dit domein specifiek op ICT Security en Privacy en heeft in 2021 o.a. een seminar van de Vereniging van Toezichthouders gevolgd.

3.3 REMUNERATIEBELEID 2022

Voor 2022 gelden dezelfde uitgangspunten en grondslagen voor het remuneratiebeleid zoals genoemd in paragraaf 3.1.1 en 3.1.2.

Per 1 januari 2022 wordt het algemeen bezoldigingsmaximum van de WNT, en daarmee het bezoldigingsmaximum voor toezichthouders, met 3% verhoogd ten opzichte van het algemene WNT-maximum van 2021. De Raad van Toezicht heeft in gezamenlijkheid met het College van Bestuur besloten haar bezoldiging voor 2022 te indexeren conform de indexering van het algemene WNT-maximum.

/ COLOFON

Eindredactie

Remco Mourits, M&C HU

Fotografie

Corne Clemens

Femke van den Heuvel

Kees Rutten

Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht

HIER
KOMT
ALLES
SAMEN