Verslag Raad van Toezicht 2025

De Raad van Toezicht (RvT) kijkt terug op een jaar waarin, met oog voor continuïteit en toekomstbestendigheid, verder is gewerkt aan de versterking van goed bestuur en toezicht. In 2025 is het wervings- en selectieproces van twee nieuwe leden van het College van Bestuur (CvB), in goede samenwerking met de organisatie, succesvol afgerond. Met een nieuw CvB en een toekomstgerichte agenda is een stevige basis gelegd om de uitdagingen waar de hogeschool en zijn medewerkers en studenten mee te maken hebben aan te gaan. Met dit verslag legt de RvT verantwoording af over zijn taken en bevoegdheden en over zijn handelen en de resultaten die dat handelen heeft opgeleverd.

1. Organisatie en werkwijze van de RvT

De RvT houdt toezicht op het bestuur, op de uitvoering van diens werkzaamheden en bevoegdheden, diens beleid en op de algemene gang van zaken. De RvT staat het CvB gevraagd en ongevraagd met raad terzijde. De RvT ziet erop toe dat de inzet van rijksmiddelen doelmatig plaatsvindt en weegt daarbij of de bestedingen in overeenstemming zijn met de visie van de hogeschool op zijn maatschappelijke opdracht. De RvT vervult de rol van werkgever van de leden van het bestuur. Het is de verantwoordelijkheid van de raad zorg te dragen voor continuïteit van (goed) bestuur.

Bij de uitoefening van hun taak richten de leden van de RvT zich naar het belang van stichting NHL Stenden en de daaraan verbonden hogeschool. De maatschappelijke opdracht van de hogeschool vormt hierbij het vertrekpunt. De RvT functioneert primair vanuit het maatschappelijk perspectief dat is verwoord in de missie, visie, kernwaarden en het hoofddoel van de hogeschool. De uitgangspunten die de RvT hanteert bij het houden van toezicht zijn vastgelegd in een toetsingskader dat is gepubliceerd op de website van NHL Stenden. Ook de actuele samenstelling van de RvT, de reglementen van de RvT en zijn commissies en het rooster van aftreden zijn daar te vinden.

De RvT hanteert de in 2024 hernieuwde branchecode Goed bestuur en toezicht in het hbo. Deze code gaat uit van drie pijlers die leidend zijn voor goed bestuur en toezicht in het hoger beroepsonderwijs: impact op de maatschappelijke opdracht, legitimiteit van het handelen en professionaliteit. Impact gaat over uitkomsten of resultaten in het kader van de maatschappelijke opdracht, legitimiteit gaat over het proces dat gevolgd wordt en professionaliteit gaat over de uitgedragen cultuur en gedrag van bestuurders en toezichthouders.

1.1 Samenstelling

De RvT is zodanig samengesteld dat hij zijn toezichthoudende taak op onafhankelijke en zorgvuldige wijze kan vervullen. De leden van de RvT hebben zitting op persoonlijke titel en oefenen hun functie uit zonder last. De samenstelling van de RvT is gebaseerd op een algemeen profiel dat is vastgesteld na advies van de hogeschoolmedezeggenschapsraad (HMR) en het bestuur. Naar eigen oordeel van de RvT was de raad in 2025 onafhankelijk samengesteld. Voor geen van de leden was bij enig agendapunt sprake van een schijn van belangenverstrengeling.

De RvT beziet regelmatig of de eigen samenstelling, werkwijze en deskundigheid nog passend zijn bij de maatschappelijke opgave en de kwaliteit die van het toezicht wordt verwacht. In 2025 besprak de RvT, in aanloop naar twee herbenoemingen en een vacature, het gewenste profiel, samenstelling en omvang van de raad. Het gesprek werd voorbereid door de werving- en selectiecommissie (W&S). De RvT stelde vast dat de huidige omvang van zeven leden passend is bij de opdracht, taken en omvang van de hogeschool. Als aanvullend accent is 'cybersecurity/digitale transitie' in de competentiematrix van de RvT opgenomen.

In 2025 was de samenstelling van de RvT als volgt:

- mr. drs. J.A. (Jannewietske) de Vries (voorzitter RvT, lid werving- en selectiecommissie, lid remuneratiecommissie)
- drs. D. (Dave) Pieters (lid auditcommissie)
- prof. dr. F.A. (Frans) Roozen (vicevoorzitter RvT; voorzitter werving- en selectiecommissie; voorzitter remuneratiecommissie; lid auditcommissie)
- drs. F. (Farah) Karimi (lid commissie onderwijs, onderzoek en internationalisering)
- prof. dr. S. (Sietske) Waslander (voorzitter commissie onderwijs, onderzoek & internationalisering)
- dr. G. (Geesje) Duursma- Dijkstra (lid commissie onderwijs, onderzoek & internationalisering, lid werving- en selectiecommissie, lid remuneratiecommissie)
- drs. U. (Uğur) Özcan (voorzitter auditcommissie)

De RvT is in lijn met de WHW voorzien van ”functioneel onafhankelijke administratieve ondersteuning” in de vorm van een eigen secretaris.

1.2 Professionalisering

De RvT bespreekt tenminste eenmaal per jaar zowel buiten, als in aanwezigheid van het bestuur, het eigen functioneren als geheel en dat van de individuele leden en de conclusies die hieraan moeten worden verbonden. In het kader van de eigen PDCA-cyclus worden bij deze evaluatie tevens de resultaten en gemaakte afspraken uit eerdere evaluaties betrokken.

De RvT beschikt over een scholingsplan om de eigen deskundigheid te borgen. Jaarlijks bespreekt de RvT de behoefte aan deskundigheidsbevordering, zowel op het niveau van de individuele leden als van de raad als geheel. De leden van de RvT nemen deel aan bijeenkomsten en trainingen op het gebied van deskundigheidsbevordering voor toezichthouders. Dat geldt ook voor de secretaris RvT. In 2025 betrof dit onder meer intervisiebijeenkomsten voor RvT leden in het hbo, een leergang op het gebied van werkgeverstaken en een training voor leden van auditcommissies.

1.3 Overlegstructuur

De RvT vergadert minimaal zes keer per jaar plenair met het CvB. Ten minste één van deze vergaderingen staat in het teken van de strategische koers van de hogeschool. Voorafgaand aan een plenaire vergadering overlegt de RvT buiten aanwezigheid van het CvB. De RvT kiest er voor het toezicht zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de reguliere overleg- en besluitvormingscyclus van de hogeschool en maakt bij voorkeur gebruik van stukken uit de reguliere bestuurlijke cyclus en bestaande management- en bestuursinformatie. De voorzitter van de RvT voert regelmatig bilateraal overleg met de voorzitter van het CvB. Relevante onderwerpen uit dit overleg worden teruggekoppeld aan de overige leden van de RvT.

De RvT kent vier vaste commissies: de remuneratiecommissie, de W&S-commissie, de commissie Onderwijs, Onderzoek & Internationalisering (OO&I) en de auditcommissie. De remuneratiecommissie en de W&S-commissie vormen een personele unie. Elke commissie bestaat uit een voorzitter en twee leden, waardoor de werklast evenwichtig kan worden verdeeld en sprake is van voldoende tegenspraak. De commissies bereiden de besluitvorming van de RvT voor, geven een inhoudelijke verdieping aan het functioneren van de raad en fungeren als klankbord voor de portefeuillehouders van het CvB. De commissies vergaderen naar behoefte, doorgaans vier tot vijf keer per jaar. In 2025 kwamen de OO&I en de auditcommissie ieder viermaal bijeen; de remuneratie en W&S-commissie vergaderde vijfmaal.

De vergaderingen van de commissies vinden in de regel één tot twee weken voorafgaand aan de plenaire vergaderingen van de RvT plaats. De RvT hanteert hierbij het uitgangspunt ‘financiën volgt inhoud’, wat betekent dat de vergaderingen van de auditcommissie plaatsvinden nadat de commissie OO&I bijeen is geweest.

De voorzitters van de commissies stemmen de agenda’s van de commissievergaderingen bilateraal af met de portefeuillehouders van het CvB. Daarbij wordt gewerkt met een cyclische agendering in de vorm van een doorlopende jaaragenda. De uitkomsten van de commissiebesprekingen zijn beschikbaar bij de plenaire behandeling door de RvT. Indien nodig kunnen door het CvB naar aanleiding van de besprekingen in de commissies nog inhoudelijke aanpassingen worden doorgevoerd in de stukken die voor de plenaire vergadering worden geagendeerd. De agenda voor de plenaire vergadering wordt afgestemd in een agendaoverleg van de commissievoorzitters en de voorzitter van de RvT.

1.4 Overleg met de medezeggenschap

De RvT hecht groot belang aan een goed wederzijds contact tussen RvT, CvB en HMR. De RvT vergadert tweemaal per jaar plenair met de HMR, in aanwezigheid van het CvB. Daarnaast vindt tweemaal per jaar overleg plaats tussen (delegaties van) de RvT en HMR in commissieverband. Zo voert een afvaardiging van de auditcommissie overleg met een afvaardiging van de financiële commissie/commissie bedrijfsvoering van de HMR, en een afvaardiging van de commissie OO&I met een afvaardiging van de commissie studentaffairs van de HMR. De remuneratie-/W&S-commissie heeft, wanneer nodig, overleg met (het dagelijks bestuur van) de HMR in het kader van de werkgeverstaken van de RvT. Vanuit het oogpunt van transparantie wordt van de overleggen terugkoppeling gegeven in een eerstvolgende vergadering waarbij het bestuur aanwezig is. De agenda’s van alle overleggen worden in onderling overleg tussen de HMR en RvT afgestemd.

In 2025 heeft de RvT tweemaal plenair overleg gevoerd met de HMR, in aanwezigheid van het CvB. De commissie OO&I en de auditcommissie kwamen ieder tweemaal bijeen met de respectievelijke commissies van de HMR. Tijdens deze overleggen zijn onder meer studentwelzijn, de ervaringen van studenten met betrekking tot

internationaliseringsmogelijkheden, het systeem van kwaliteitszorg, het onderwijs- en internationaliseringsbeleid, de effecten van bezuinigingen en mobiliteit, resultaatverantwoordelijke teams en het transitieplan digitalisering besproken.

De remuneratie-/W&S-commissie heeft in 2025 frequent overleg gevoerd met (het dagelijks bestuur van) de HMR in het kader van de werkzaamheden betreffende de werkgeversrol van de RvT (meer in het bijzonder de werving en selectie van twee nieuwe CvB-leden) en met betrekking tot de werving en selectie van een nieuw lid van de RvT, voorgedragen door de HMR.

1.5. Contacten met de organisatie

De RvT hecht eraan ook buiten de formele vergaderingen goed contact te onderhouden met de organisatie. In dat kader brengen leden van de raad jaarlijks werkbezoeken aan verschillende organisatieonderdelen, samenwerkingspartners en/of locaties van NHL Stenden. Van deze werkbezoeken wordt een beknopt verslag gedeeld met de overige leden van de RvT en het CvB. Daarnaast voert de RvT in het kader van zijn werkgeversrol gesprekken met academie- en dienstdirecteuren. Leden van de RvT worden bovendien uitgenodigd om trainingen en hogeschoolbrede bijeenkomsten voor medewerkers en/of studenten bij te wonen.

In 2025 bracht de RvT een werkbezoek aan het team International Affairs, waarbij de focus lag op de deelname van studenten aan internationaliseringsmogelijkheden binnen het RUN-EU-programma. Daarnaast werd een werkbezoek gebracht aan de dienst Digitale Leer- en WerkOmgeving, die de RvT inzicht gaf in het brede palet aan werkzaamheden en de daarbij behorende uitdagingen.

Ook bezocht de RvT de academie Leisure, Tourism & Hospitality, waar inzicht werd verkregen in het samengaan van academies en de wijze waarop het onderwijsconcept Design Based Education in de praktijk vorm krijgt. Tot slot legde de RvT een werkbezoek af aan de academie Tech & Design, waarbij specifieke aandacht uitging naar de werkzaamheden en uitdagingen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

2. De werkzaamheden van de RvT en zijn commissies

2.1 Raad van Toezicht

In 2025 kwam de RvT achtmaal plenair bijeen, waarvan zevenmaal in aanwezigheid van het CvB. Naast de onderwerpen die door de commissies waren voorbereid, zijn in de plenaire vergaderingen onder meer het functioneren in ecosystemen, de samenhang tussen financiële stukken en jaarplannen van academies, digitalisering en de stand van zaken rond bezuinigingen en mobiliteit besproken.

In vervolg op de zelfevaluatie in 2024 is het thema toezichthouden op ecosystemen gezamenlijk door de RvT en het CvB verder uitgewerkt in een strategische bespreking aan het begin van 2025. Naar aanleiding hiervan is ‘ecosystemen’ als vast agendapunt aan de vergaderingen van de RvT toegevoegd.

De RvT en het CvB hebben met elkaar besproken hoe binnen de PDCA-cyclus de samenhang tussen het geconsolideerd jaarplan, de jaarplannen van academies en diensten, de begroting en de kaderbrief moet worden gezien en op welke wijze de RvT, op basis van hiervan, invulling kan geven aan zijn wettelijke verantwoordelijkheid om toezicht te houden op de doelmatige aanwending van rijksmiddelen.

De voortgang ten aanzien van bezuinigingen en mobiliteit vormde in 2025 een vast onderdeel van de agenda en werd standaard besproken binnen het in 2024 ingevoerde thematische agendapunt Mens en Organisatie. Binnen dit thema zijn ook de jaarverslagen van de vertrouwenspersoon, de ombudspersoon en de Arbodienst in onderlinge samenhang behandeld.

Het transitieprogramma digitalisering is in 2025 eveneens een vast agendapunt bij de plenaire vergaderingen geweest. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) en de Chief Information Security Officer (CISO) hebben een onafhankelijke verantwoordingslijn naar de RvT. De FG ziet toe op het werkprogramma Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de digitale strategie en de overige documenten die toezien op de verwerking van persoonsgegevens. De CISO ziet toe op de uitvoering van de digitale strategie en de cybersecurity-strategie. Beide functionarissen zijn op verzoek van de RvT in 2025 tweemaal bij de plenaire vergadering aanwezig geweest om hun bevindingen te delen.

Aan de hand van het accountantsverslag besprak de RvT de jaarrekening en het bestuursverslag over 2024 met accountant EY. In de vergadering van juni keurde de RvT de jaarstukken goed en werd het CvB decharge verleend voor zowel de jaarrekening 2024 als het in dat jaar gevoerde beleid. In de vergadering van december keurde de RvT het jaarplan en de begroting voor 2026 goed.

Tijdens de zelfevaluatie in 2025 stonden het narratief van de hogeschool en de dynamiek en wederzijdse verwachtingen tussen de RvT en het nieuwe CvB centraal. Naar aanleiding van de zelfevaluatie hebben RvT en CvB afgesproken om regelmatig expliciet aandacht te besteden aan de wijze waarop de hogeschool zich, vanuit zijn maatschappelijke opdracht, verhoudt tot de regio.

In één van de plenaire vergaderingen is gebruikgemaakt van het in 2024 ingevoerde klankbordhalfuur. In dit klankbordhalfuur kunnen RvT en CvB, buiten de reguliere besluitvorming, bestuurlijke onderwerpen op verkennende wijze met elkaar bespreken.

2.2 Commissie Onderwijs, Onderzoek & Internationalisering (OO&I)

De commissie OO&I heeft tot taak de besluitvorming van de RvT op de terreinen onderwijs, onderzoek, valorisatie, het systeem van kwaliteitszorg en internationalisering voor te bereiden, en vervult tevens een klankbordrol richting het CvB. De commissie OO&I bestond in 2025 uit Sietske Waslander (voorzitter), Farah Karimi en Geesje Duursma. Vanuit het CvB namen Marc Otto, en, na haar aantreden op 1 juli, Evelyn Finnema deel. De directeur OO&I was standaard aanwezig; afhankelijk van de onderwerpen werden inhoudsdeskundige medewerkers van NHL Stenden uitgenodigd. In 2025 kwam de commissie viermaal bijeen. De commissie sprak tweemaal met de commissie Studentaffairs van de HMR.

In 2025 heeft de commissie gesproken over de herijking van de visie op kwaliteit en het systeem van kwaliteit. De commissie vroeg daarbij om meer aandacht voor monitoring en escalatiemogelijkheden. De aangepaste versie is, na een positief preadvies van de commissie, door de RvT vastgesteld.

Het vernieuwde beleid voor onderwijs, onderzoek en internationalisering is in enkele rondes besproken. De commissie vroeg aandacht voor de positie van internationalisering in het beleid. Internationalisering vormde een vast agendapunt bij de commissievergaderingen. Verdieping op het onderwerp vond plaats in de vorm van een themasessie in aanwezigheid van de directeur Internationalisering. Tijdens deze sessie heeft de commissie gesproken over de verschillende internationaliseringsmogelijkheden, de deelname van studenten daaraan en de verbreding van het partnernetwerk en welke voorwaarden daaraan gesteld worden.

Daarnaast is in de commissievergaderingen aandacht besteed aan de stand van zaken met betrekking tot de bezuinigingen en mobiliteit en de effecten daarvan op studenten en medewerkers, en de stand van zaken met betrekking tot visitaties onderwijs en onderzoek, de voorbereidingen van de Instellingstoets Kwaliteitszorg (ITK), studentwelzijn, de Nationale Studenten Enquête (NSE), de kaderbrief en de begroting. In het kader van de herijking van het portfolio is de rationalisatie aan de hand van een nieuw kader van het minorenaanbod besproken.

In 2025 besloot de commissie de ontwikkelingen op het terrein van LLO voortaan elke vergadering te agenderen.

2.3 Auditcommissie

De auditcommissie heeft tot taak de besluitvorming van de RvT op de terreinen financiën, administratieve organisatie, interne controle, risicobeheersing, bedrijfsvoering en ICT voor te bereiden en vervult daarnaast een klankbordrol richting het CvB. In 2025 bestond de auditcommissie uit Uğur Özcan (voorzitter), Frans Roozen en Dave Pieters. Vanuit het CvB namen Marc Otto, en, na zijn aantreden op 1 juli, Carlo Segers deel aan de vergaderingen. De directeur Finance, Control & Procurement (FC&P) was standaard aanwezig; afhankelijk van de onderwerpen werden inhoudsdeskundige medewerkers van NHL Stenden uitgenodigd.

In 2025 kwam de commissie viermaal bijeen. De auditcommissie sprak tweemaal met de commissie bedrijfsvoering van de HMR.

Een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden van de auditcommissie betreft de financiële verslaglegging en de relatie met de externe accountant. Gedurende het jaar is structureel aandacht besteed aan de opvolging van de bevindingen van de managementletter 2024. In december 2025 is met de accountant de managementletter 2025 besproken. De accountant vroeg aandacht voor de toenemende complexiteit van projectbeheersing en voor de samenwerkingsverbanden, mede in het licht van de ambitie

van NHL Stenden om de tweede en derde geldstroom verder te vergroten. De auditcommissie onderschreef het belang van de door de accountant genoemde maatregelen waaronder verdere versterking van governance, risicobeheersing en interne controle. Het CvB lichtte toe welke maatregelen worden genomen om de sturing op projecten en aanvragen verder te verbeteren.

De auditcommissie heeft in 2025 bij de voortgangsrapportages (R4, R8 en R12) stilgestaan. In december is het geactualiseerde financieel meerjarenmodel besproken. Specifieke aandacht ging uit naar de studentenaantallen en de ontwikkeling van de tweede en derde geldstroom. De commissie vroeg aandacht voor de ontwikkeling van de formatie en het mogelijke risico van personeelstekorten op specifieke functies.

In 2025 heeft de auditcommissie aandacht besteed aan digitalisering en informatiemanagement. Het transitieprogramma digitalisering werd meerdere malen besproken, waarbij nadrukkelijk is gewezen op het belang van aandacht voor governance, privacy, informatiebeveiliging en compliance. In samenhang hiermee is de implementatie van het nieuwe managementinformatiesysteem (Power BI) gevolgd. De auditcommissie concludeerde dat hiermee een belangrijke stap is gezet in transparantie en sturing en sprak de verwachting uit dat betere registratie en monitoring bijdragen aan een verder versterkte bedrijfsvoering. Daarnaast heeft de auditcommissie in 2025 gesproken over IT-ontwikkelingen, cyberrisico's en fraude.

De commissie heeft een positief preadvies aan de RvT uitgebracht over de kaderbrief, het geconsolideerde jaarplan en de begroting.

2.4 Remuneratiecommissie en Werving- en Selectiecommissie

De remuneratiecommissie heeft tot taak het voorbereiden van de besluitvorming van de RvT op het gebied van zijn taken als werkgever van het bestuur. De commissie bereidt daarnaast de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT en de evaluatie van de relatie met het CvB voor. De W&S-commissie heeft tot taak het voorbereiden van de benoeming van leden van het CvB en de RvT. Beide commissies vormen een personele unie en bestonden in 2025 uit Frans Roozen (voorzitter), Jannewietske de Vries en Geesje Duursma. De vergaderingen van de remuneratiecommissie en van de W&S-commissie werden in 2025 in de regel aansluitend gehouden. Beide commissies kwamen in 2025 vijfmaal formeel bijeen.

De W&S-commissie heeft in 2024 en 2025 de werving en selectie van twee nieuwe leden van het CvB voorbereid en uitgevoerd. Omdat de RvT groot belang hecht aan een evenwichtig en breed gedragen benoemingsbesluit is het proces in zeer nauwe afstemming met de HMR, de directeuren en het CvB vormgegeven en uitgevoerd. Na een goed verlopen traject zijn Evelyn Finnema en Carlo Segers als nieuwe leden van het CvB benoemd. Met hun aantreden per 1 juli 2025 is het CvB weer voltallig. Tot en met 16 juli heeft de RvT Wim van de Pol aangesteld als interim-lid van het CvB, belast met een aantal specifieke resultaatopdrachten.

De commissie heeft in 2025 de herbenoemingen van twee leden van de RvT voorbereid en uitgevoerd. Jannewietske de Vries werd herbenoemd als voorzitter RvT en Uğur Özcan als lid RvT. De commissie heeft hierbij een zorgvuldig vormgegeven en vastgestelde procedure gehanteerd. Aan de hand van een persoonlijke reflectie, van reflecties van het CvB en van de (vice-)voorzitter RvT zijn door de W&S-commissie herbenoemingsgesprekken gevoerd en is een beargumenteerd voorstel aan de RvT gedaan.

Statutair is vastgelegd dat een van de leden van de RvT wordt benoemd op voordracht van de HMR. In 2018 is Dave Pieters op voordracht van de HMR benoemd als lid van de Raad van Toezicht. Op 1 maart 2026 eindigt, na het verstrijken van de maximaal toegestane twee zittingstermijnen, zijn lidmaatschap van de RvT. De W&S-commissie heeft in 2025 in nauwe afstemming met de HMR, de werving en selectie van zijn opvolger voorbereid en uitgevoerd. Zowel het profiel als de uitvoering van het werving- en selectieproces zijn ter advisering aan de HMR voorgelegd. Mede gezien de goede ervaringen bij de werving- en selectieprocedure voor de twee nieuw aangetreden bestuurders is een selectiecommissie gevormd bestaand uit een afvaardiging van de RvT en een afvaardiging van de HMR. De HMR heeft na een gesprek met potentiële kandidaten een voordracht aan de RvT gedaan, die vervolgens, na een klikgesprek met de voorgedragen kandidaat, Annemarie Jorna per 1 maart 2026 heeft benoemd tot lid van de RvT.

In 2025 heeft de remuneratiecommissie de zelfevaluatie van de RvT voorbereid en de besluitvorming van de RvT met betrekking tot de portefeuilleverdeling van het CvB. Eind 2025 voerde de remuneratiecommissie de beoordelings- en

plangesprekken met het CvB. De RvT legt in afstemming met het CvB, doelen in de vorm van resultaatafspraken vast op de uitdagingen waar NHL Stenden voor staat. Jaarlijks voert de remuneratiecommissie aan de hand van deze resultaatafspraken met het CvB 'het goede gesprek' over de voortgang die de hogeschool op de plannen gerealiseerd heeft. Op basis van het gesprek worden vervolgens de doelen voor het daaropvolgend jaar vastgesteld. Het gesprek wordt gevoerd aan de hand van door de CvB leden opgestelde zelfreflecties op de resultaatafspraken, van reflecties van directeuren en reflecties van de leden van de RvT. De remuneratiecommissie legt in de gesprekken de nadruk op het functioneren van het CvB als team en het persoonlijk functioneren van de individuele leden binnen het collegiale besturingsmodel. In het licht van de recente benoeming van twee bestuursleden heeft de RvT in 2025 besloten de resultaatafspraken voor een langere periode dan gebruikelijk vast te stellen. De RvT heeft aan de hand van het voorstel van de remuneratiecommissie besloten de bezoldiging van de bestuursleden met de van overheidswege vastgestelde indexatie te verhogen. Met betrekking tot de eigen bezoldiging besloot de RvT eerder deze voor de jaren 2025 t/m 2027 vast te stellen op €23.300 per jaar voor de voorzitter (in 2025 betrof dit 9% van het toepasselijk WNT bedrag, norm 15%) en voor de leden €17.475 (in 2025 betrof dit 7% van het toepasselijk WNT maximum, norm 10%).