

Remuneratierapport 2013 over het kalenderjaar 2012

Het protocol Raad van Toezicht en College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam, dat in overeenstemming met de Branchecode Governance HBO is vastgesteld, vermeldt:

- ▶ Het remuneratierapport van de Raad van Toezicht bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht. In het geval dat gedurende het boekjaar aan een (voormalig) lid van het College van Bestuur een bijzondere vergoeding is betaald of toegezegd, wordt deze in het remuneratierapport vermeld en van een toelichting voorzien. Het remuneratierapport bevat tevens een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de raad wordt voorzien.
- ▶ Het overzicht dat in het voorgaande lid is bedoeld, bevat in elk geval bepalingen over het relatieve belang van het salaris en de toelage (indien van toepassing), het beleid ten aanzien van de duur van de contracten van leden van het College van Bestuur en de geldende opzegtermijnen en afvloeiingsregelingen, en de regeling en financiering van de pensioentoezeggingen.

Met de publicatie van dit rapport voldoet de Raad van Toezicht aan de hierboven geformuleerde verplichting.

1. Samenstelling College van Bestuur in 2012

Het College van Bestuur van Hogeschool bestond in 2012 uit

- ▶ drs. J.A.C.F. Tuytel (voorzitter) (in verband met pensionering tot en met 31 juli 2012)
- ▶ drs. M.J.G. Bormans (voorzitter vanaf 1 september 2012)
- ▶ drs. G.J. van Drielen
- ▶ J.G. Roelof.

2. Grondslag voor rechtspositie

De Raad van Toezicht heeft de arbeidsvoorwaarden van de leden van het College van Bestuur bepaald met inachtneming van de wettelijke kaders, waaronder de AMvB van 26 juni 2001, houdende regelen betreffende de rechtspositie van de leden van colleges van bestuur van de hogescholen (Besluit rechtspositie leden van centrale directies en van colleges van bestuur van hogescholen). De AMvB verwijst op zijn beurt naar de "Adviesregeling totaal vast inkomen" van 1998, opgesteld door Hay-consultants. Deze adviesregeling wordt eens per vier jaar bijgesteld op grond van een evaluatie. In 2006 heeft voor de tweede maal een dergelijk evaluatie plaatsgevonden.

Resultaat van de (landelijke) evaluatie was dat er door het Platform Raden van Toezicht, na overleg met de Vereniging van Bestuurders van Hogescholen in Nederland (VBHN), een aangepaste regeling werd vastgesteld: de uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen (november 2006) (evenals de vorige regeling opgesteld door Hay-consultants).

Bij brief d.d. 27 september 2007 liet minister Plasterk het volgende weten naar aanleiding van het verschijnen van het advies "Normeren en Waarderen" (het rapport van de zgn. Commissie Dijkstal). "Voor bekostigde hogescholen en universiteiten adviseert de Commissie het normeringsinstrument 'salarismaximum' te hanteren. Dit houdt in dat de minister de norm bepaalt waarboven de bezoldiging van het bestuur in beginsel niet uitstijgt. Deze norm is als regel niet hoger dan het ministersalaris." En "Ik ga er van uit dat u overeenkomstig deze lijn zult handelen opdat bij nieuwe benoemingen van leden van het college van bestuur de bezoldiging van een lid van het bestuur niet boven deze norm uitstijgt."

De HBO-raad reageerde bij brief d.d. 15 oktober 2007 "met alle respect voor deze opvatting" en bracht de correspondentie inzake de zgn. bezoldigingscode (de Hay-regeling) in herinnering en gaf aan overleg daarover af te wachten.

In een bijeenkomst van voorzitters van raden van toezicht d.d. 2 december 2008 werd een besluit genomen inzake een indexering van de salariegrenzen van bestuurders op grond van een advies van de Hay-groep. De Raad van Toezicht past dit besluit toe.

Bij brief d.d. 15 december 2010 bereikte de Raad van Toezicht de indexatiegegevens over 2009 en 2010.

De verwachte invoering van de Wet Normering Topinkomens per 2011 is tot dusverre achterwege gebleven. Inmiddels heeft de behandeling in de Eerste Kamer plaatsgehad en zal de wet per 1 januari 2013 van kracht worden.

In de aanloop naar deze wetgeving is door het Platform Raden van Toezicht van Hogescholen een proces op gang gebracht voor een normeringssysteem voor bestuurders in het HBO. Een oproep daartoe werd gedaan bij brief van de bewindslieden van OCW d.d. 11 juni 2011. Daarvoor is Bureau Hay ingeschakeld; besluitvorming hierover heeft nog niet plaatsgevonden.

In de bijlagen bij de brief van de bewindslieden zijn al vast per onderwijssector maximale beloningsplafonds aangegeven. Op het HBO werd in deze brief het plafond van € 194.000 aangegeven. Onder dit plafond werd verstaan

- ▶ de beloning, vermeerderd met
- ▶ de sociale verzekeringspremies
- ▶ belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en
- ▶ de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn.

Het plafond is het bezoldigingsmaximum voor bestuurders in het HBO krachtens de WNT. Dit is volgens de brief van de Minister van OCW d.d. 9 februari 2012 verhoogd tot € 195.459. In deze brief worden de instellingen opgeroepen om "alvast rekening te houden met de maxima zodra de gelegenheid zich voordoet." Dat is het geval wanneer arbeidsovereenkomsten aflopen. In de brief van de Minister van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties d.d. 8 december 2011 wordt informatie gegeven over het overgangsrecht van de WNT.

Intussen bleef ook de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT) van kracht. Deze wet kent een net iets andere begripsbepaling dan het wetsontwerp WNT:

- ▶ het belastbaar loon (loon zoals vermeld op de jaaropgaaf);
- ▶ de totale pensioenafdracht (werkgevers- en werknemersdeel);
- ▶ alle overige voorzieningen betaalbaar op termijn (hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan levensloop of financiële afspraken over een sabbatical);
- ▶ ontslagvergoedingen voor zover deze geen deel uitmaken van het belastbaar loon.

In 2012 is, overeenkomstig de Wet Openbaarmaking uit Publieke Middelen gefinancierde topinkomens (WOPT), een digitale melding over 2011 gedaan.

Hoewel de meldingsgrens van de WOPT voor 2012 eerst in 2013 bekend zal zijn, is de verwachting dat er geen aanleiding zal zijn tot een melding betreffende de gedane toekenningen.

3. Hoofdpijnen rechtspositie:

a. de duur van de arbeidsovereenkomst

De Raad van Toezicht heeft er als beleid voor gekozen om voor de aanstellingsduur, die overeenkomstig de bovenvermelde AMvB te hanteren. Dit is een aanstellingsduur van vier jaar bij benoeming van nieuwe leden.

De heren Tuytel en van Drielen waren reeds in dienst van de Hogeschool toen de AMvB werd vastgesteld. Op grond van de overgangsregeling van deze AMvB is op hen een dienstverband van onbepaalde tijd van toepassing. Het dienstverband van de heer Tuytel is beëindigd vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

De aanstellingsduur van vier jaar, ingaande per 1 september 2006, is verwerkt in de arbeidsovereenkomst met de heer J.G. Roelof. Tevens is met hem overeengekomen dat als de functie van Lid van het College van Bestuur niet zou worden voortgezet, herplaatsing in een passende functie binnen de Hogeschool plaatsvindt (met een honorering op het niveau van een directeur). De aanstelling van de heer Roelof is per 1 september 2010 verlengd voor de periode van vier jaar.

De aanstelling van de heer Bormans per 1 september 2012 kent eveneens een aanstellingstermijn van vier jaar, met de mogelijkheid van verlenging.

b. de hoogte en structuur van het vaste salaris

Er zijn meerdere factoren die de hoogte van het salaris bepalen:

De categorie-indeling

De salarissen van de heren Tuytel, Roelof en Van Drielen zijn berekend op grond van de nog vigerende Hay-Adviesregeling totaal vast inkomen (uit 2006). Deze voorziet in een drietal rubrieken waarin een weging van factoren plaatsvindt:

- ▶ de omzet van de Hogeschool
- ▶ het assortiment (aantal sectoren waarin opleidingen worden verzorgd)
- ▶ omzet in contractactiviteiten.

De optelsom van de factoren leidt tot bedragen in een salaristabel met grens voor het minimum en het maximum. De uitkomst van deze tabel wordt door de Hogeschool toegepast op de (voormalige) Voorzitter van het College van Bestuur; op de leden wordt op de uitkomsten van de tabel een korting van 15% op dit bedrag toegepast.

In 2010 werd conform de Hay-regeling de tweejaarlijkse toets op de groepsindeling van de salariscategorieën toegepast (voorafgaande daaraan had de toets in 2008 plaatsgevonden). Dit leidde er toe dat, op basis van de puntenuitkomst over de verschillende categorieën, salarisgroep F in plaats van salarisgroep E van toepassing werd.

Op grond daarvan werden de salarissen in december 2010 met ingang van 1 januari 2011 als volgt aangepast:

- ▶ (Oude) voorzitter € 178.400 (was € 173.388) en
- ▶ leden € 151.640 (was € 147.830).

De grondslag en indexatie/prijscompensatie

De grondslag van de salarissen van de CvB-leden is de Wet Normering Topinkomens, alsmede de daarop gebaseerde Hay-regeling. Bij de indiensttreding van de heer Bormans is deze wet reeds aangehouden. Op de overige arbeidsvoorwaarden is met hem een horizontale overstap ten opzichte van zijn vorige functie (voorzitter College van Bestuur van de Hogeschool Arnhem Nijmegen) overeengekomen.

Als er sprake is van indexatie/prijscompensatie op grond van het nieuwe regime zal dat worden toegepast.

Met het van kracht worden van dit uit de wet voortvloeiende (lagere) plafond werd de interne afspraak 15%-korting op de salarissen van de leden van het College van Bestuur feitelijk doorbroken. (zie verder paragraaf 5).

In 2012 werden de volgende brutosalarissen (bedragen in euro's) feitelijk betaald aan de leden van het College van Bestuur:

	Bruto-salarissen	Overige werkgevers lasten	Totaal
▶ drs. J.A.C.F. Tuytel (voorzitter tot en met 31 juli 2012)	€ 114.575	€ 22.076	€ 136.651
▶ Drs. M.J.G. Bormans (voorzitter vanaf 1 september 2012)	€ 44.750	€ 10.981	€ 55.731
▶ J.G. Roelof	€ 155.550	€ 33.308	€ 188.857
▶ drs. G.J. van Drielen	€ 155.600	€ 33.308	€ 188.907

N.B. Het verschil tussen de brutosalarissen die voor een kalenderjaar zijn vastgesteld en de feitelijk betaalde jaarlijkse betalingen wordt bijv. veroorzaakt door het feit dat de betaling van het vakantiegeld in mei betrekking heeft op een jaarperiode die over twee kalenderjaren loopt. Bij een salarisaanpassing per januari ontstaan er verschillen tussen de vastgestelde en betaalde jaarbedragen per kalenderjaar.

Op de heren Tuytel en Bormans waren uiteraard slechts delen van het jaar van toepassing.

c. vergoedingen

Op grond van de arbeidsovereenkomsten van de leden van het College van Bestuur zijn de volgende vergoedingen verstrekt:

- ▶ beschikbaarstelling van een lease-auto met een cataloguswaarde van € 60.000 inclusief btw en bpm;
- ▶ voor in Nederland gereden kilometers wordt een brandstofvergoeding toegekend (voorzitter en leden);
- ▶ beschikbaarstelling van een mobiele telefoon, een i-padcomputer, inclusief vergoeding van abonnements-, gespreks- en internetkosten (voorzitter);
- ➔ beschikbaarstelling van een mobiele telefoon, inclusief abonnements- en gesprekskosten (leden);
- ➔ een forfaitaire onkosten-/representatievergoeding ten bedrage van 225 Euro per maand;
- ➔ vergoeding van binnenlandse verblijfkosten, alsmede buitenlandse reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen op basis van reëel gemaakte kosten.

d. kader declaraties reis- en verblijfskosten

Declaraties vinden plaats conform het op 26 maart 2012 door de Raad van Toezicht vastgestelde declaratiekader (zie bijlage). Jaarlijks worden de declaraties van het College van Bestuur gepubliceerd op de website van de Hogeschool.

Voor 2012 waren de declaraties als volgt:

Periode	Naam	Representatiekosten	Reis- en verblijfskosten	Overige	Totaal
tot augustus	J. Tuytel	€ 328		€	€ 328
hele jaar	G. van Drielen	€ 3.012		€ 52	€ 3.064
hele jaar	J.G. Roelof	€ 335		€	€ 335
vanaf september	M.J.G. Bormans	€		€	€

e. indien van toepassing de opbouw en hoogte van het variabele deel van de bezoldiging alsmede de prestatiecriteria

Niet van toepassing.

f. de eventuele afvloeiingsregeling

Met geen van de leden van het College van Bestuur is een afvloeiingsregeling getroffen.

g. pensioenafspraken

In de arbeidsovereenkomsten met de leden van het College van Bestuur is vermeld dat de werkgever ervoor zorgt dat de werknemer bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds is verzekerd voor ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en invaliditeitspensioen. Bij de heer Van Drielen is de mogelijkheid van FPU in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Bij de heer Roelof is dit niet het geval (i.v.m. de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten en de daaropvolgende terugvalpositie). Bij de heer Bormans is dit evenmin het geval; wel is een bepaling opgenomen die een aanspraak op wachtgeld behelst.

h. overige punten

De hogeschool heeft aan de leden van het College van Bestuur geen persoonlijke leningen, garanties, en dergelijke verstrekt. Voor bijzondere vergoedingen zie d.

4. Aanpassingen in 2012

Het bezoldigingsbeleid werd, zoals in paragraaf 2 en 3 werd aangegeven, in 2012 aangepast voor de nieuwe voorzitter. Een nadere beleidslijn voor het gehele College van Bestuur volgt in paragraaf 5.

5. Bezoldigingsbeleid komende periode

Het algemene uitgangspunt voor de honorering van het College van Bestuur is dat de instelling zich (ook in de komende periode) conformeert aan de wettelijke regelgeving, zelfbinding van de branche en bestuurlijke afspraken. Meer specifiek betekent dit dat uitgangspunten voor het beloningsbeleid zijn (met het voorbehoud er een op de WNT gebaseerd Hay-rapport zal zijn):

- ▶ Het hanteren van de indeling en richtlijnen van de WNT en het daarop te baseren Hay-rapport.
- ▶ Het continueren van het beleid dat de voorzittersfunctie gehonoreerd wordt overeenkomstig het daar vermelde bedrag. Naar verwachting zal het Hay-rapport ook een passage bevatten omtrent leden van Colleges van Bestuur. Het daar beschreven arrangement zal van toepassing zijn op nieuwe leden. Voor de zittende leden zal er een overgangsregeling zijn.
- ▶ De Raad van Toezicht is voorts in beginsel tegenstander van variabele beloningen. Wel laat de Raad ruimte over voor de mogelijkheid om op grond van bijzondere omstandigheden, incidenteel, een extra beloning toe te kennen, een en ander binnen de grenzen van het WNT-regime.
- ▶ De Raad van Toezicht ziet, bij leden van het College van Bestuur die voor een termijn van vier jaar worden aangesteld, af van een geleidelijke groei naar het maximum te bereiken salaris; dit wordt toegekend bij infunctietreding.

6. Slotopmerking

Dit remuneratierapport wordt na de vaststelling in de maartvergadering op de website van de hogeschool geplaatst. Voorts wordt de bezoldiging van de leden van het College van Bestuur vermeld in het jaarverslag en in de jaarrekening.

7. Vergoedingen leden Raad van Toezicht

Toepassing van de (uit 2007 daterende) Uitwerking Bezoldiging Toezichthouders hogescholen, opgesteld door de Hay Group leidde tot de volgende bedragen voor de leden van de Raad van Toezicht.

- ▶ voor de voorzitter € 10.900 per jaar;
- ▶ voor de leden € 7.600 per jaar.

(het betreft brutobedragen).

(indexatiegegevens voor leden van Raden van Toezicht zijn recentelijk niet verstrekt van de zijde van Hay).

Aan de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht (wijziging BW) werd aandacht geschonken. Deze wet regelt het aantal toezichthoudende functies dat een persoon bij rechtspersonen mag bekleden.

Zoals bekend heeft de Europese Commissie bewerkstelligd dat de huidige vrijstellingsregeling voor commissarissen inzake btw-heffing (ondernemerschap) in Nederland is ingetrokken. Dit betekent dat vanaf 2013 iedere toezichthouder een factuur met btw dient te sturen voor de afgesproken vergoeding. De btw (21%) wordt berekend over het bedrag dat nu als brutosalaris wordt vergoed. Omdat de toezichthouder vanaf 1 januari 2013 btw-ondernemer is, dient deze een btw-administratie te voeren. Hierbij kan uiteraard betaalde btw op gemaakte kosten in mindering worden gebracht. De gemaakte kosten moeten voortkomen uit het houden van het toezicht.

Op dit moment wordt de hoogte van de bezoldiging van de voorzitter en de leden van de Raad van Toezicht bepaald met behulp van een daartoe door Hay ontwikkelde systematiek. De 'Uitwerking Bezoldiging toezichthouders hogescholen' d.d. mei 2007, opgesteld door Hay, besteedt geen aandacht aan btw.

In het kader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector is er door Tweede Kamer-lid Heijnen een amendement ingediend. Kort gezegd komt dit amendement er op neer dat de bezoldiging van de voorzitter, respectievelijk de leden van de Raad van Toezicht wordt gemaximeerd op 7,5% respectievelijk 5% van de bezoldiging van de voorzitter van het bestuur. Voor de Raad van Toezicht betekent dit dat er ruimte ontstaat om de btw bovenop de huidige bezoldiging te betalen zonder genoemde percentages te boven te gaan. De vigerende bedragen zullen worden verhoogd met btw per 1 januari 2013.

Dit Rapport is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht d.d. 11 maart 2013

Categorie	Declaratie-artikel	Is van toepassing op:		
		Medew.	Vz/dir.	CvB
1. Algemeen	1.1. De voorgeschreven HR-declaratie-formulieren dienen volledig ingevuld te worden. Per post dient een toelichting te worden gegeven. Toelichting bevat doel, eventueel gezelschap. Declaraties bevatten ook de originele bonnen en eventueel het creditkaartafschrift-overzicht. Declaraties die niet aan deze criteria voldoen, worden niet in behandeling genomen en worden geretourneerd.	X	X	X
	1.2. Declaraties dienen per post te zijn voorzien van een grootboeknummer en kostenplaats, en de handtekeningen van de budgetverantwoordelijke/leidinggevende te hebben.	X	X	X ¹
	1.3. Onkosten verlopen zo veel mogelijk via de inkoopprocessen (met facturen en betaling door Financiën). Daar waar er sprake is van een centraal inkoopbeleid, kunnen deze kosten nimmer gedeclareerd worden, maar dienen ze altijd te lopen via de centrale inkoper.	X	X	X
	1.4. Een HR-creditkaart is niet bestemd voor het doen van privé-uitgaven, maar is uitsluitend ter vermijding van het uit eigen budget voorschieten door een medewerker.		X	X
	1.5. Vergoedingen vinden plaats onder toetsing van de arbeidsvoorwaarden en de door de fiscus gestelde regels en de juiste toepassing daarvan.	X	X	X
	1.6. De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de betrokkene de declaratie niet heeft ingediend binnen drie maanden na het moment waarop de desbetreffende kosten zijn gemaakt. Eventuele voorschotten of betalingen gedaan via creditkaart/inkoopfacturen, die ook niet tijdig ingediend zijn, worden op het salaris ingehouden.	X	X	X
	1.7. De declaratie wordt vergoed op het door de declarant aangegeven rekeningnummer.	X	X	X
	1.8. Daar waar deze regeling niet in voorziet is niet declarabel. Indien een werknemer toch van oordeel is dat een bepaalde uitgave declareerbaar zou moeten zijn, kan hij/zij zijn leidinggevende vragen een verzoek bij de directeur P&O in te dienen. Deze is verplicht om binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek een voorstel voor te leggen aan het CvB, die hiervoor een besluit moet nemen.	X	X	
2. Dienstreizen binnenland	2.1. Als definitie voor een dienstreis binnenland geldt dat dit een reis betreft die in het belang van de organisatie wordt gemaakt.	X	X	X
	2.2. Vergoeding van dienstreizen vindt plaats op basis van de volgende wijze van reizen; - Uitgangspunt voor alle medewerkers is openbaar vervoer 1 ^e klas; - Voor directeuren kan met eigen auto worden gereisd;	X	X	
	2.3. Een dienstreis start en eindigt in de plaats van de tewerkstelling (standplaats).	X	X	
	2.4. Een medewerker, niet zijnde directeur, kan toestemming worden verleend om te reizen met een auto en/of taxi. Hierbij geeft de leidinggevende via het akkoord op de declaratie aan, dat ingestemd wordt met reizen met een auto en dat vergoeding op basis van kilometers mag plaatsvinden respectievelijk dat de taxi op basis van werkelijke kosten gedeclareerd kan worden.	X		
	2.5. De berekening van de vergoeding van de kosten van dienstreizen met auto geschiedt met behulp van de door de HR verstrekte routeplanner en tegen een tarief van 19 eurocent per kilometer met in achtname van artikel 2.3. De kilometervergoeding voor dienstreizen met de auto is all-in, dus inclusief eventuele parkeerkosten, tolgelden, veerdiensten, etc	X	X	
	2.6. Treintaxi kan zonder bon worden gedeclareerd, aangezien de bon moet worden ingeleverd. Vergoeding vindt pas plaats als er geen andere openbaar vervoermiddelen ter beschikking staan, een en ander ter beoordeling van de budgetverantwoordelijke.	X	X	X

¹ Bij een declaratie van een lid van het CvB wordt getekend door de voorzitter; bij een declaratie van de voorzitter van het CvB tekent de voorzitter van de Raad van Toezicht.

	2.7. Indien gebruik is gemaakt van de OV-chipkaart kan in plaats van het vervoersbewijs, ook een kopie van het transactie-overzicht toegevoegd worden.	X	X	X
	2.8. Chauffeursdiensten zijn niet declarabel, noch via declaratie noch via inkoop.	X	X	
3. Maaltijd-vergoeding binnenland	3.1. Bij overwerk, op een werkdag die minstens uit 8 uren bestaat en het tijdstip van beëindiging na 20.00 uur ligt, is een vergoeding voor een avondmaaltijd mogelijk. Het te declareren bedrag is de kostprijs, doch bedraagt maximaal €10,00 per maaltijd.	X		
	3.2. In geval van een werkgerelateerde – niet zijnde overwerk – ontbijt, lunch en/of diner kunnen de werkelijke kosten door aangewezen personen gedeclareerd worden, met in achtneming van de volgende maxima per persoon: - ontbijt: € 15,00 - lunch: € 30,00 - diner: € 70,00 Door het CvB kan vooraf toestemming worden gegeven om van deze bedragen af te wijken, maar zij doet dit alleen indien er sprake is van een bijzondere hogeschool-activiteit (bijvoorbeeld jaaropening).	X	X	X
4. Hotel en verblijfkosten bij dienstreizen binnenland	4.1. Vergoeding betreft de werkelijk gemaakte kosten met in achtneming van de volgende (dag)maxima: - voor ontbijt, lunch, diner: zie artikel 3.2 - € 125,00 voor logies (uitgangspunt een hotel in middensegment).	X	X	X
	4.2. De vergoeding voor kleine persoonlijke uitgaven tijdens een dienstreis bedraagt een forfaitair bedrag per etmaal van € 5,00. Er kunnen dus geen andere uitgaven afzonderlijk gedeclareerd worden.	X	X	
5. Kosten bij dienstreizen buitenland	5.1. Een buitenlandreis is een meerdaagse reis in het buitenland. Hiervoor is een apart aanvraagformulier beschikbaar. Deze dient vóóraf geaccordeerd te worden (anders geen vergoeding achteraf) door de leidinggevende en bij de declaratie achteraf als kopie toegevoegd te worden.	X	X	
	5.2. Uitgangspunt voor een verblijf in een hotel in het buitenland is een hotel in het middensegment. De werkelijke kosten kunnen worden gedeclareerd met in achtneming van de volgende (dag) maxima: - voor ontbijt, lunch, diner: zie artikel 3.2. - € 150,00 voor logies.	X	X	X
	5.3. Uitgangspunt voor de reismethode is de kortste reistijd (inclusief voor-, natransport en wachttijd). Daarbij is er keuze uit: - Eigen auto; - Openbaar vervoer (meestal trein); - Vliegtuig De vervoerskeuze wordt - in overleg met betrokkene en het bureau Buitenland - gemaakt door de leidinggevende. Vergoed worden de werkelijke kosten met inachtneming van volgende: - Auto: altijd 19 eurocent per kilometer (all-in); - Trein: Comfort klasse of indien niet aanwezig 1 ^e klas; - Vliegtuig: economy class (tenzij bij de aanvraag (artikel 5.1.) anders is overeengekomen).	X	X	X
	5.4. De vergoeding voor kleine persoonlijke uitgaven tijdens een dienstreis buitenland bedraagt een forfaitair bedrag per etmaal van €10,00. Er kunnen dus geen andere zaken afzonderlijk gedeclareerd worden.	X	X	X
	5.5. De overige kosten, niet zijnde kleine persoonlijke uitgaven (zie 5.4.), maar kosten voor het vervoer ter plaatse congres-, visum-, en/of inentingskosten, worden op basis van werkelijke kosten vergoed.	X	X	X

6. Personeels- geschenken	6.1. Onder personeelsgeschenken wordt verstaan (kleine) uitgaven (inclusief bijvoorbeeld bloemstuk, bonnen, kaarten, etc.) - door of in opdracht van de directeur - i.v.m. bijzondere prestaties of bijzondere gelegenheden, zoals: <ul style="list-style-type: none"> • officiële feestdag (bijvoorbeeld kerstmis/nieuwjaar); • persoonlijke gebeurtenissen (geboorte van kind, ziekte, ongeluk, jubileum, diploma, huwelijk, overlijden, etc); Dit in totaal met een maximum van in totaal € 75,- per persoon per kalenderjaar. Uitgaven voor verjaardagen kunnen niet gedeclareerd worden.	X	X	X
	6.2. Omdat dergelijke geschenken met een waarde boven een bepaalde grens op (kalender) jaarbasis door de werkgever fiscaal belast moet worden, dient op het declaratieformulier expliciet vermeld te worden aan wie de schenking gedaan is.	X	X	X
7. Overige kosten	7.1. Indien een medewerker een door de Hogeschool beschikbaar gesteld abonnement voor een mobiele telefoon heeft, kan deze medewerker geen telefoonkosten (noch vast/variabel) meer declareren.	X	X	X
	7.2. Als een medewerker een forfaitaire vergoeding ontvangt, dan vervangt deze vergoeding de mogelijkheid van het afzonderlijk declareren van: <ul style="list-style-type: none"> - Kleine persoonlijke uitgaven (bijvoorbeeld kleine consumpties zoals koffie, broodje, snacks, kranten, tijdschriften) Parkeer, veer, tol, waskosten, etc. leaseauto; - Gebruik privé telefoon, computer en randapparatuur; - Fooien; - Vakliteratuur; - Etc. 		X	X
	7.3. Indien een medewerker een (lease)auto ter beschikking is gesteld, dan worden alle kosten, die direct hiermee verbonden zijn, rechtstreeks door de Hogeschool betaald en zijn dus niet declarabel. Brandstofkosten moeten voldaan worden via de ter beschikking gestelde tankpas. Eventuele (verkeers)boetes worden achteraf door de werkgever verrekend met het salaris.	X	X	X
	7.4. Fooien zijn niet declarabel	X	X	X
	7.5. Inschrijfgelden voor symposia/congressen kunnen gedeclareerd worden, mits deze niet via het reguliere inkoopproces aangeschaft kunnen worden.	X	X	X
	7.6. Vakliteratuur (abonnementen, losse vaktijdschriften, boek), lidmaatschappen/contributies van beroepsverenigingen mits deze niet via het reguliere inkoopproces aangeschaft kunnen worden en indien de leidinggevende vooraf geaccordeerd heeft.	X	X	