

Reglement van de benoemings- en remuneratiecommissie van de Raad van toezicht van de Open Universiteit

Artikel 1 Taak van de commissie

- 1.1 De commissie heeft tot taak het voorbereiden van besluiten van de Raad van toezicht op het gebied van de samenstelling en beloning van het College van bestuur en de samenstelling van de Raad van toezicht. De commissie formuleert daartoe adviezen. De commissie heeft geen beslissingsbevoegdheid.
De Raad van toezicht is zelf verantwoordelijk voor zijn besluiten, ook al zijn de adviezen voorbereid door de commissie.
- 1.2 Tot de taak van de commissie behoort het bezoldigingsbeleid en de toepassing ervan op (de leden van) het College van bestuur.
Onderdeel van de taak is in ieder geval:
- a. het doen van een voorstel - binnen de kaders van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector - betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor de leden van het College van bestuur, ter vaststelling door de Raad van toezicht;
 - b. het doen van een voorstel inzake de bezoldiging van de individuele leden van het College van bestuur ter vaststelling door de Raad van toezicht. In het voorstel komen in ieder geval aan de orde:
 - de bezoldigungsstructuur
 - de hoogte van de vaste bezoldiging
 - pensioenrechten
 - overige vergoedingen
 - declaratieregeling
 - representatiekostenvergoeding
 - c. de jaarlijkse verslaglegging van de hoofdlijnen van het bezoldigingsbeleid van de Raad van toezicht. Dit verslag wordt opgenomen in het jaarverslag van de Open Universiteit.
- 1.3 Tot de taak van de commissie behoort verder in ieder geval:
- a. het doen van voorstellen voor de profielschets, selectiecriteria en (her)benoemingsprocedures voor de (leden van) het College van bestuur en de Raad van toezicht;
 - b. het periodiek (laten) beoordelen van omvang en samenstelling van de Raad van toezicht en het College van bestuur;
 - c. het eenmaal per jaar beoordelen van het functioneren van de individuele leden van het College van bestuur alsmede van het College van bestuur als geheel;
 - d. het periodiek voorbereiden en beleggen van een self-assessment van de Raad van toezicht.



- 1.4 De beoordeling van het functioneren van het College van bestuur (individuele leden en het CvB als geheel) vindt plaats op basis van procesafspraken tussen de commissie en het CvB. Daartoe behoren in elk geval:

Doelstellingen:

Met het oog op de te voeren jaargesprekken stelt het CvB tijdig individueel de persoonlijke doelstellingen op en deelt deze met de commissie. Hierop wordt in de zelfevaluatie en vervolgens in het jaargesprek gereflecteerd. Een deel van deze persoonlijke doelstellingen zal meer concreet het lopende kalenderjaar betreffen, een ander deel zal meer lange termijn doelstellingen betreffen, waarin o.a. leiderschaps- en carrièreontwikkeling worden meegenomen.

Zelfevaluatie:

Ter voorbereiding op het formele jaargesprek met de commissie ontvangt deze tijdig een CvB-zelfevaluatie met reflectie op de volgende elementen:

- persoonlijke en individuele doelstellingen;
- analyse van interne en externe omgeving (samenwerking met relevante stakeholders, zoals Rijk, sector, regio en gemeente, decanen, directeuren, medezeggenschap, CvB onderling en CvB-RvT);
- vooruitblik op het volgende kalenderjaar;
- wat nodig is voor de eigen ontwikkeling van het CvB, individueel en samen.

De RvT kan in overleg met het CvB bij interne en eventueel bij externe stakeholders sonderen en input ophalen over samenwerking met en het functioneren van het CvB. Regulier betreft dit bij de OU in ieder geval de voorzitters van de OR en SR en een aantal van de aan het CvB rapporterende decanen / directeuren.

Het jaargesprek, verslaglegging en dossierbeheer:

- Het jaargesprek met het CvB zal zowel individueel als met de leden gezamenlijk worden gedaan. De RvT bewaakt onder meer met een jaarlijkse evaluatie de kwaliteit en het functioneren van de individuele leden van het CvB en van het CvB als geheel.
- Halverwege de benoemingstermijn van het betreffende collegelid heeft het jaargesprek het karakter van een 'midterm' en in aanloop naar een mogelijke herbenoeming kan het instrument van een 360 graden assessment worden ingezet.
- De verslaglegging van zowel de individuele als gezamenlijke gesprekken vindt in beginsel plaats door de directeur HR. Deze beheert ook het personeelsdossier in lijn met privacybescherming, transparantie en recht op inzage van het dossier door betrokkene. Het conceptverslag wordt na akkoord door het betreffende collegelid ondertekend.

Overige zaken:

- Van belang is dat 'het goede gesprek' wordt gevoerd en dat er sprake is van een 'open dialoog', waarbij de ontwikkeling van de instelling en de individuele en gezamenlijke bijdrage van het CvB (en andere partijen) centraal staat.
- Het CvB beschouwt zichzelf als een collegiaal bestuur en staat samen 'aan de lat' voor de te bereiken resultaten. Gelet op de eerder afgesproken onderlinge taakverdeling en portefeuilles is er hierbij wel sprake van verschillende accenten in relatie met de te formuleren persoonlijke en individuele doelstellingen.

Artikel 2 Bevoegdheid

- 2.1 De commissie kan naar eigen goeddunken ieder onderzoek dat zij voor de vervulling van haar taken nodig of wenselijk acht uitvoeren en zal daartoe onbeperkte toegang hebben tot documenten van en informatie betreffende de Open Universiteit.
- 2.2 De commissie is bevoegd advies in te winnen van derden of van onafhankelijke deskundigen en zich ervan te vergewissen dat deze derden over relevante ervaring en deskundigheid beschikken voor zover de commissie dit nodig acht. De kosten hiervan worden door de Open Universiteit betaald.



Artikel 3 Samenstelling

- 3.1 De commissie wordt ingesteld en opgeheven door de Raad van toezicht.
- 3.2 De commissie zal uit tenminste twee leden bestaan. Ieder lid van de commissie is lid van de Raad van toezicht.

Artikel 4 Vergaderingen

- 4.1 De commissie vergadert tenminste éénmaal per jaar en voorts zo vaak als een of meer van de leden noodzakelijk acht.
- 4.2 De secretaris van de Raad van toezicht is tevens secretaris van de commissie.
- 4.3 De commissie kan de directeur HR, Juridische zaken en inkoop van de Open Universiteit en/of andere deskundigen uitnodigen om vergaderingen van de commissie bij te wonen.
- 4.4 De commissie stelt de notulen, waaronder de adviezen aan de Raad van toezicht, vast in zijn eerstvolgende vergadering. Indien alle leden van de commissie met de inhoud van de concept notulen instemmen kan de vaststelling daarvan ook buiten vergadering plaatsvinden. De vastgestelde notulen worden in afschrift aan de Raad van toezicht gezonden.

Aldus vastgesteld door de Raad van toezicht van de Open Universiteit d.d. 4 april 2024.

