

## Balans

### Verwachte ontwikkeling balans (in 1.000 euro)

	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
<b>Vaste activa</b>				
Immateriële vaste activa	20	6	0	0
Materiële vaste activa	1.483	1.572	1.663	1.668
Financiële vaste activa	1.527	2.542	2.557	2.572
<b>Vlottende activa</b>	<u>3.548</u>	<u>2.366</u>	<u>2.250</u>	<u>2.229</u>
Totaal activa	<u>6.578</u>	<u>6.486</u>	<u>6.470</u>	<u>6.469</u>
<b>Eigen vermogen</b>	2.196	2.009	1.975	2.093
<b>Voorzieningen</b>	4.007	4.027	4.045	3.926
<b>Kortlopende schulden</b>	<u>375</u>	<u>450</u>	<u>450</u>	<u>450</u>
Totaal passiva	<u>6.578</u>	<u>6.486</u>	<u>6.470</u>	<u>6.469</u>

## Raming van baten en lasten

### Verwachte ontwikkeling resultaat

	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.542	1.445	1.603	1.803
College- en cursusgelden	188	182	254	259
Baten werk in opdracht van derden	154	47	48	49
Overige baten	<u>1.474</u>	<u>1.049</u>	<u>1.057</u>	<u>1.065</u>
	<u>3.358</u>	<u>2.723</u>	<u>2.962</u>	<u>3.176</u>
<b>Lasten</b>				
Personeelslasten	1.845	2.047	2.088	2.130
Afschrijvingen	60	68	91	95
Huisvestingslasten	212	206	210	214
Overige lasten	<u>468</u>	<u>580</u>	<u>612</u>	<u>624</u>
	<u>2.585</u>	<u>2.901</u>	<u>3.001</u>	<u>3.063</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>	773	-178	-39	113
Financiële baten en lasten	<u>15</u>	<u>-9</u>	<u>5</u>	<u>5</u>
<b>Resultaat</b>	<u>788</u>	<u>-187</u>	<u>-34</u>	<u>118</u>

Toelichting op de verwachte ontwikkelingen:

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de uitbreiding van het opleidingsaanbod (nieuwe 60 EC-master) en het verhogen van de onderzoeksoutput. Hiervoor wordt extra personeel aangetrokken en door stijging van het aantal studenten en promoties zullen de collegegelden toenemen en zullen ook de rijksbijdragen stijgen. Voor een deel van de extra kosten (met name de aanloopkosten) zal gezocht worden naar bijgedragen door derden.

Bij deze begroting kan verder het volgende worden opgemerkt:

- Wat betreft de Rijksbijdrage is rekening gehouden met een stabiele instroom (waarbij het aantal studenten in de bachelor en de driejarige master ongeveer gelijk zal blijven), en een stijgende instroom voor de nieuwe 60 EC-master.
- De begroting van de collegegeldopbrengsten is berekend op basis van de te verwachten ontwikkeling van het aantal studenten, waarbij een inschatting is gemaakt van het aantal studenten dat instellingscollegegeld moet betalen.
- In de overige baten is begrepen de vaste bijdragen uit de kerken, deze is begroot op € 673.000 per jaar.

- Personele lasten zijn berekend op basis van verwachte ontwikkelingen in het personeelsbestand.
- De meerjarenbegroting houdt rekening met de kosten van een MOP voor de gebouwen van de TUA.
- Naar verwachting laten de reserves en de vermogenspositie van de TUA de komende jaren geen grote verschuivingen zien. Wel is een daling te verwachten van het eigen vermogen vanwege te maken kosten voor het ontwikkelen van de ambities, waarbij na 2024 de resultaten door rijksbijdrage voor promoties en studentenaantallen weer positief zullen worden.

### Interne risicobeheersing

De Corporate Governance Code schrijft voor dat een organisatie moet beschikken over een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Dit systeem moet de realisatie van doelstellingen bewaken, de financiële verslaggeving betrouwbaar doen zijn en wet- en regelgeving naleven. Het CvB is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitbouw van dit systeem en voor de beoordeling van de effectiviteit ervan. Het CvB onderkent het belang van een goede opzet en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Dit betekent ook dat het systeem moet kunnen meebewegen met maatschappelijke veranderingen en de steeds hogere eisen die de organisatie zelf stelt.

Het interne risicobeheersingssysteem van TUA bestaat uit:

- De planning- en controlecyclus: eens per 3 jaar wordt voor de volgende 3 jaren een financieel plan opgesteld. In dit plan worden de strategische doelstellingen en de financiering van de strategie verder uitgewerkt. Daarnaast worden jaarlijks de doelstelling voor het komende jaar en het budget vastgesteld. Periodiek (ieder kwartaal) wordt aan de RvT gerapporteerd over de operationele en financiële performance;
- De Letter of Representation: hierin wordt de betrouwbaarheid van de financiële rapportage expliciet door het verantwoordelijke management bevestigd;
- Een systeem van monitoring en rapportering, bestaand uit het uitvoeren van interne controles en rapportering daarover.

### Risico's en benodigd buffervermogen

Er is door het CvB een uitgebreide analyse gemaakt om zicht te krijgen op de belangrijkste financiële risico's waaraan de organisatie wordt blootgesteld en hoe deze risico's worden beheerst. Deze analyse is in januari 2021 geactualiseerd.

De TUA is een universiteit met een sterk eigen vermogen. Financiële continuïteit is daardoor op korte termijn gewaarborgd. De TUA moet als kleine instelling echter steunen op de inzet van een klein team mensen. Daarin is ze kwetsbaar bij eventuele uitval. Deze kwetsbaarheid kan de komende jaren verminderd worden door in te zetten op nauwere samenwerking met andere instellingen.

Samenwerking met anderen op het terrein van academisch onderwijs op gereformeerde basis is ook een belangrijke maatregel om de impact van een aantal gesignaleerde risico's te verkleinen. Dat geldt in het bijzonder wat betreft de in- en doorstroom van studenten en bij langdurige uitval van personeel. Maar ook om aan de toenemende kwaliteitseisen van de overheid te blijven voldoen is samenwerking een must. Van belang daarbij is om de band met de kerken te behouden en te versterken.

Vanwege de gezonde financiële buffers (zowel m.b.t. eigen vermogen, werkkapitaal als liquide middelen) kan gesteld worden dat de continuïteit voor de komende jaren goed is gewaarborgd.

### *Wet Normering Topinkomens (WNT)*

In het kader van deze wet is de universiteit verplicht tot openbaarmaking van beloningen welke bepaalde bezoldigingsmaxima te boven gaan. Voor deze bezoldigingsmaxima geldt een berekening op basis van het aantal complexiteitspunten. Voor de TUA is het aantal complexiteitspunten door de RvT vastgesteld op 6, waarbij indeling in klasse B volgt.

In de regeling van OCW zoals die op 21 november 2019 gepubliceerd is in de Staatcourant, is echter opgenomen dat universiteiten zich minimaal 9 complexiteitspunten mogen toekennen.

Universiteiten zullen zichzelf hierdoor minimaal in bezoldigingsklasse D mogen indelen.

Dit resulteert in een bezoldigingsmaximum voor 2021 van € 163.000.