



Jaarverslag 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Het schoolbestuur	4
PROFIEL	4
ORGANISATIE	8
Verantwoording van het beleid	13
ONDERWIJS & KWALITEIT	13
PERSONEEL & PROFESSIONALISERING	20
HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	27
FINANCIEEL BELEID	30
CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	33
Verantwoording van de financiën	37
ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	38
STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	39
FINANCIËLE POSITIE	46
Verslag intern toezicht	48
Jaarrekening	51

Voorwoord

In 2024 zijn we gestart met de evaluatie van ons huidige schoolplan ter voorbereiding op het nieuwe plan dat in augustus 2025 ingaat. Uit de evaluatie blijkt dat we tevreden zijn over de ingeslagen koers, waarbij flexibilisering en meer keuzemogelijkheden voor leerlingen centraal staan. Ons goed functionerende kwaliteitsborgingssysteem heeft het mogelijk gemaakt om tijdens de looptijd van het huidige schoolplan gerichte verbeteringen door te voeren. Hierdoor sluit ons onderwijs nog beter aan op de leerbehoeften van onze leerlingen.

Een andere belangrijke pijler van het schoolplan is de begeleiding van leerlingen naar zelfstandigheid. We stimuleren hen om hun eigen leerproces vorm te geven, onder andere door het aanbieden van minors binnen een flexibel lesrooster. Dit draagt bij aan hun groei en ontwikkeling. In het nieuwe schoolplan, met uitgewerkte actieplannen per schooljaar, formuleren we de doelen nog concreter en versterken we het kwaliteitsborgingssysteem verder. Hierbij krijgen basisvaardigheden zoals taal, rekenen en burgerschap extra aandacht.

We zijn verheugd over de positieve ontwikkelingen in 2024. De school heeft opnieuw een sterke aanmeldingsronde gehad en behaalde mooie slagingspercentages. Ook financieel staat De Nassau er goed voor, geheel volgens verwachting.

Het bestuur hecht grote waarde aan samenwerking met de leerlingenraad, ouderraad, medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht. Samen bewaken we de voortgang en zorgen we ervoor dat we onze doelen blijven halen. Goede initiatieven die bijdragen aan deze doelen krijgen onze volledige ondersteuning.

Daarnaast kunnen we rekenen op een team van zeer betrokken en deskundige medewerkers. In onze modern ingerichte gebouwen bieden zij onderwijs op maat, zodat elke leerling optimaal wordt begeleid. Met een gedegen voorbereiding op het nieuwe schoolplan kijken we met vertrouwen naar de toekomst en blijven we streven naar het beste onderwijs voor onze leerlingen.

Ron Speetjens
Hans Teunissen

Het schoolbestuur

PROFIEL

Missie en visie

De Stichting heeft als doel het oprichten en in stand houden van een of meer instellingen voor christelijk voortgezet onderwijs in West-Brabant. De Nassau is een zelfstandige instelling en is gevestigd in Breda.

Missie

De Nassau is een school waar leerlingen en medewerkers samen bouwen aan modern en inspirerend onderwijs in een prettige en veilige omgeving. Met een uitdagend en gevarieerd lesaanbod motiveren we leerlingen om hun talenten, kennis en vaardigheden optimaal te ontwikkelen. We versterken hun zelfvertrouwen en bereiden hen voor op de wereld van morgen: samen leven, samenwerken en samen de toekomst vormgeven, in Nederland, Europa en daarbuiten. Die toekomst begint hier, op onze school, samen met leerlingen, medewerkers en ouders.

De Nassau heeft een christelijke traditie die we eigentijds invullen. Iedereen is welkom, ongeacht levensbeschouwing of overtuiging. Geloof in een betere wereld en betrokkenheid bij anderen staan centraal. We erkennen de waarde van ieder individu en stimuleren leerlingen om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Op De Nassau kan iedereen zichzelf zijn, met aandacht, respect en zorg voor elkaar. Dit gedeelde perspectief vormt de basis voor een sterke toekomst.

We werken vanuit vijf kernprincipes die richting geven aan ons onderwijs en onze organisatie:

De Nassau is:

Vooruitstrevend

We maken gebruik van moderne technologie en innovatieve didactiek om gepersonaliseerd onderwijs aan te bieden. Ons onderwijsconcept, gebaseerd op de pijlers Mentor, Major en Minor, biedt maatwerk en stimuleert leerlingen om keuzes te maken op basis van hun talenten en interesses. De Nassau Academie speelt hierin een belangrijke rol door inspirerende minors, lezingen en workshops aan te bieden.

Onze medewerkers werken intensief samen om toekomstgericht onderwijs te realiseren. We betrekken leerlingen en ouders actief bij de ontwikkeling van ons onderwijs, zodat het blijft aansluiten bij hun verwachtingen en de veranderende wereld.



Vormend

We geloven dat ieder mens waardevol is en unieke talenten heeft. Naast kennis en leerprestaties besteden we veel aandacht aan persoonlijke ontwikkeling. Waarden en normen vormen de basis van ons onderwijs, waarbij we leerlingen stimuleren om kritisch na te denken over wat echt belangrijk is.

We begeleiden jongeren in hun groei van kind tot jongvolwassene. Ons onderwijs gaat verder dan het klaslokaal en sluit aan bij ontwikkelingen in de maatschappij. De wereldwijde veranderingen zijn verweven in onze leerlijnen, en De Nassau staat midden in de samenleving. We zetten ons in voor kwetsbare groepen door activiteiten voor goede doelen te organiseren.

In de leerhuizen reflecteren collega's op de identiteit van onze school. We bieden lessen in levensbeschouwing, burgerschap en digitale vaardigheden. Elke schooldag begint met een inspirerend moment waarin democratische en levensbeschouwelijke thema's aan bod komen.

Verbindend

Op De Nassau ervaar je een sterk gemeenschapsgevoel. We creëren een warme en veilige leeromgeving waarin iedereen zich gezien voelt. De leerling staat centraal en we bouwen bruggen naar vervolgopleidingen en externe partners. Via De Nassau Academie nodigen we gastdocenten en sprekers uit, en we bieden tweetalig onderwijs en studiereizen aan om de horizon van onze leerlingen te verbreden.

Daarnaast vieren we samen belangrijke momenten uit de christelijke traditie en organiseren we culturele en sportieve activiteiten, zodat leerlingen en medewerkers elkaar ook buiten de lessen leren kennen.

Verrijkend

Leerlingen en medewerkers krijgen volop de ruimte om hun talenten en interesses te ontdekken. We bieden een breed scala aan majors, minors, excursies en samenwerkingsprojecten met vervolgopleidingen. Theoretisch en praktisch onderwijs gaan hand in hand, zodat leerlingen zowel met hun hoofd als hun handen leren.

Ook onze medewerkers blijven zich ontwikkelen via scholing, intervisie, leerhuizen en lezingen, zowel individueel als in teamverband.

Versterkend

We dagen zowel leerlingen als medewerkers uit om het beste uit zichzelf te halen. Leerlingen krijgen intensieve begeleiding bij het maken van keuzes en ontwikkelen vaardigheden die hen voorbereiden op de toekomst. Met moderne leermiddelen en activerende didactiek bieden we onderwijs op maat binnen ons Mentor-Major-Minor-concept.

Ook voor medewerkers staan talentontwikkeling en maatwerk centraal. Zij worden ondersteund door leidinggevenden en coaches, zodat we samen blijven investeren in de kwaliteit van ons onderwijs.

Visie

Onze samenleving is divers, democratisch en digitaal, en voortdurend in beweging. Mensen zijn meer dan ooit met elkaar verbonden. Wij willen onze leerlingen hier optimaal op voorbereiden.

De Nassau staat midden in de samenleving en kijkt vooruit. We zorgen voor actueel en relevant onderwijs dat aansluit bij de vragen van morgen. Dit vraagt om een scherpe blik op maatschappelijke ontwikkelingen, een sterke verbinding met de buitenwereld en een vertaling hiervan naar ons onderwijs.

Toekomstgericht onderwijs vraagt om inzet van onze medewerkers, leerlingen en hun ouders. We combineren gemeenschappelijke principes met persoonlijk maatwerk, zodat we als minisamenleving het best passende onderwijs bieden voor elke leerling. Ons onderwijsprogramma heeft een vaste kern per leerjaar en afdeling, aangevuld met verrijkende en versterkende keuzemogelijkheden.

Om de samenleving te ontdekken, trekken we eropuit. We verkennen de wereld binnen en buiten onze landsgrenzen en leren vanuit nieuwe perspectieven. Zo bereiden we ons voor op de samenleving van morgen.

Diversiteit, democratie en digitalisering zijn geïntegreerd in onze leerlijnen en vormen de basis van onze schoolcultuur. In een prettige werkomgeving werken leerlingen en medewerkers samen aan inspirerend onderwijs en een sterke toekomst.



Kernactiviteit

De Nassau verzorgt hoogwaardig voortgezet onderwijs met maatwerkbegeleiding voor leerlingen uit Breda en omgeving, aangeboden in voltijds dagopleidingen.

Goed onderwijs draait om vorming en bereidt leerlingen voor op een succesvolle toekomst. Onze Mentor-Major-Minor-structuur zorgt voor zelfstandige leerlingen die ook kunnen samenwerken. Door de inzet van moderne didactiek en technologie bieden we toekomstbestendig onderwijs.

Binnen deze structuur houden we onze leerlingen optimaal in beeld, bieden we een solide basis en creëren we ruimte voor maatwerk en talentontwikkeling. Docenten spelen hierin een cruciale rol: zij coachen en begeleiden leerlingen bij het maken van autonome keuzes in hun leerproces.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan van De Nassau voor de periode 2021-2025 heeft de volgende speerpunten:

1. Modern en vooruitstrevend onderwijs
De Nassau biedt eigentijds onderwijs met een focus op digitalisering. Elke leerling werkt met een laptop en beide locaties beschikken over een medialab met moderne onderwijstechnieken, zoals 3D-printers en VR-brillen.
2. Mentor-Major-Minor principe
Leerlingen krijgen de mogelijkheid om hun eigen lesprogramma deels zelf samen te stellen, waardoor ze zich kunnen verdiepen, verrijken en versterken in onderwerpen die hen interesseren.
3. Gezonde en veilige leeromgeving
De Nassau investeert in een gezond binnenklimaat door het installeren van professionele luchtreinigers in klaslokalen, lerarenkamers en studieruimtes, om zo de luchtkwaliteit te verbeteren en een prettige werkomgeving te creëren.
4. Persoonlijke ontwikkeling en begeleiding
De Nassau streeft naar een plezierig werkklimaat met veel collegialiteit. Nieuwe medewerkers worden intensief begeleid door ervaren coaches en collega's, en er worden intervisiebijeenkomsten georganiseerd om gezamenlijke groei te bevorderen.

Toegankelijkheid & toelating

De Nassau is toegankelijk voor alle leerlingen die een passend niveau hebben en die respect hebben voor onze identiteit. Voor de vaststelling van het niveau wordt uitgegaan van het advies van de basisschool. In de praktijk betekent dit dat leerlingen worden toegelaten met minimaal een mavo-advies en een goede onderbouwing daarvan door de basisschool.

De invoering van Passend Onderwijs per 1 augustus 2014 heeft geen wijziging gebracht in het toelatingsbeleid. Binnen het regionaal samenwerkingsverband wordt in goed overleg een situatie nagestreefd waarin alle leerlingen op een voor hen geschikte school worden toegelaten.

ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: De Nassau, Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs West-Brabant
Bestuursnummer: 33372
Brinnummer: 16QH
KvK-nummer: 40281156
Adres: Paul Krügerlaan 2 te 4818 BC Breda
Telefoonnummer: 076-5330330
E-mail: algemeen@denassau.nl
Website: www.denassau.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald
Dhr. R. Speetjens	Bestuurder & rector	- Lid ALV Building Breda - Lid ITO RSV (genoemde functies zijn gelieerd aan de functie van rector-bestuurder)
Dhr. H. Teunissen	Bestuurder & plaatsvervangend rector	Lid Raad van Toezicht Nieuwe Veste Lid Raad van Adviseurs ProDemos Lid Raad van Advies Het Onderwijskantoor Lid ALV Building Breda (vanuit rector-bestuurder functie) Lid Landelijk Bestuur D66

Juridische structuur

De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs West-Brabant is de rechtspersoon en het bevoegd gezag van De Nassau. De Stichting is de rechtsopvolger van de in 1950 opgerichte Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs voor West-Brabant en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De organisatiestructuur volgt het Raad van Toezicht-model, waarbij een professioneel bestuur verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding en de Raad van Toezicht toezicht houdt op het beleid en de strategische koers. Het bestuur bestaat uit twee personen en functioneert zowel als collegiaal bestuur als collegiaal rectoraat.

De Nassau kent drie afdelingen: mavo, havo en vwo (inclusief gymnasium en tweetalig onderwijs). Elke afdeling wordt geleid door een directeur, ondersteund door twee coördinatoren en een team van docenten. Daarnaast kan elke afdeling voor algemene taken een beroep doen op de stafafdelingen, zoals administratie en roosterbureau, secretariaat, facilitaire dienst, systeembeheer, mediatheek en zorg.

Voorheen waren De Nassau en de Stichting Voorzieningsfonds Nassau (St. VFN) afzonderlijke organisaties. In 2023 is St. VFN geliquideerd en geïntegreerd in De Nassau.

Het private vermogen van St. VFN is op een transparante en verantwoorde wijze opgenomen in de financiële administratie van De Nassau.

Organisatiestructuur

De Nassau in Breda heeft een duidelijke organisatiestructuur die als volgt is opgebouwd:

Bestuur

- Rector en plaatsvervangend rector: zij vormen samen het bestuur van De Nassau en dragen de eindverantwoordelijkheid voor het algemene beleid en de dagelijkse leiding.

Directie

Drie directeuren, elk met specifieke verantwoordelijkheden:

- Directeur Personeel & mavo: verantwoordelijk voor personeelszaken en het mavo-onderwijs.
- Directeur Onderwijs & havo: focust op het havo-onderwijs en de onderwijskwaliteit.
- Directeur Organisatie & vwo: beheert organisatorische zaken en het vwo-onderwijs.

Afdelingen en coördinatoren

- Mavo: gehuisvest op de locatie Paul Krügerlaan, met coördinatoren voor de onder- en bovenbouw.
- Havo en vwo: gehuisvest op de locatie De la Reijweg, elk met eigen afdelingscoördinatoren voor de verschillende leerjaren.

Stafdiensten

- Ondersteunende diensten zoals financiën, personeelszaken, secretariaat, administratie, facilitaire dienst, ICT, mediatheek en ondersteuning/zorg.



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Zoals alle scholen heeft De Nassau een medezeggenschapsraad. In deze raad zijn alle belanghebbenden van De Nassau vertegenwoordigd: leerlingen, ouders, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. De medezeggenschapsraad is een formeel orgaan dat de taak heeft om het (voorgenomen) beleid van De Nassau te toetsen en te beoordelen. In het medezeggenschapsreglement is per onderwerp vastgelegd of – een geleding van – de raad recht heeft tot advies of instemming.

De medezeggenschapsraad van De Nassau heeft zestien leden. Acht daarvan zijn personeelsleden en acht zijn ouders en leerlingen. De leden van de raad worden jaarlijks rechtstreeks gekozen. Elke leerling, elke ouder en elk personeelslid kan zich kandidaat stellen voor een plaats in de raad en dient door de eigen geleding gekozen worden. De vergaderingen van de raad zijn openbaar.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Als zelfstandige school hecht De Nassau grote waarde aan het onderhouden van goede contacten met diverse partners in de regio. Deze samenwerkingen dragen bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en de ondersteuning van onze leerlingen.

- Bestuurlijk Overleg Breda (BOB).
BOB is het overlegplatform van de Bredase schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs. Hier worden gesprekken met de gemeente voorbereid en onderwerpen besproken zoals doorlopende leerlijnen, warme overdracht van basis- naar voortgezet onderwijs, jeugdzorg, de afstemming van schoolvakanties en schooladviezen.
- Coöperatie onderwijshuisvesting Building Breda.
Dankzij de samenwerking met Building Breda, welke juridisch als economisch eigenaar van de VO-panden in Breda is, beschikt De Nassau over moderne en functionele schoolgebouwen. In 2017 werd deze samenwerking uitgebreid met de installatie van zonnepanelen op het gebouw aan de Paul Krügerlaan, nadat eerder al het gebouw aan de De la Reijweg werd voorzien van zonne-energie. Momenteel werken we aan een volgende beleidsfase, waarin verdere verduurzaming en de optimalisatie van onze gebouwen volgens hedendaagse onderwijsinzichten centraal staan.
- Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o. (RSV)
Binnen het RSV werken de schoolbesturen in de regio Breda samen aan passende ondersteuning voor leerlingen met extra zorgbehoeften. Dit omvat afspraken over basisondersteuning op alle scholen en de instandhouding van bovenschoolse voorzieningen voor leerlingen die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben. Het RSV heeft de regio over passend onderwijs en beheert de daarvoor bestemde middelen. Een belangrijke ontwikkeling onder leiding van het RSV is de invoering van het digitaal overdrachtdossier, dat inmiddels breed wordt gebruikt bij de overgang van primair naar voortgezet onderwijs.
- ZeeBra-overleg
De Nassau is aangesloten bij het ZeeBra-overleg, een informeel netwerk van rectoren en bestuurders van zelfstandige scholen in Zeeland en Brabant. Dit platform biedt ruimte voor collegiale consultatie en gezamenlijk optreden richting overheden en andere organisaties waar dat relevant is.

- **VAVO**
Om leerlingen die gezakt zijn alsnog de kans te geven hun diploma te behalen, heeft De Nassau overeenkomsten gesloten met twee ROC's. Via een VAVO-traject kunnen deze leerlingen hun diploma behalen op een manier die beter aansluit bij hun leerbehoeften.
- **BOS**
De Nassau is aangesloten bij De Brabantse Opleidingsschool (BOS), een samenwerkingsverband van 18 scholen en HBO/WO-instellingen. Door deze samenwerking worden nieuwe docenten beter voorbereid op de onderwijspraktijk en sluiten opleiding en werkveld optimaal op elkaar aan.
- **RAP**
In samenwerking met diverse onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen in West-Brabant werkt De Nassau aan oplossingen voor het groeiende personeelstekort in het onderwijs. RAP richt zich op het aantrekkelijker en toegankelijker maken van het onderwijsberoep, waardoor de interne mobiliteit van docenten in de regio wordt versterkt en tekorten gezamenlijk worden opgevangen.

Governance

De governance is ongewijzigd.

Functiescheiding

In lijn met de Code Goed Onderwijsbestuur heeft De Nassau gekozen voor een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. Dit betekent dat de verantwoordelijkheden zijn verdeeld over twee afzonderlijke organen:

- **College van Bestuur (CvB)**
Het CvB vormt het bevoegd gezag van De Nassau en is verantwoordelijk voor de algemene leiding en de vaststelling van het strategisch beleid van de stichting.
- **Raad van Toezicht (RvT)**
De RvT, bestaande uit vijf leden, houdt toezicht op het functioneren van het CvB. Daarnaast heeft de RvT een controlerende en goedkeurende rol bij belangrijke beleidsstukken, zoals de jaarrekening, begroting en het strategisch beleidsplan.

Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding binnen De Nassau berust bij de rector en plaatsvervangend rector, die tevens deel uitmaken van het bestuur. Zij worden ondersteund door drie directeuren, elk met een eigen verantwoordelijkheidsgebied:

- Personeel & mavo
- Onderwijs & havo
- Organisatie & vwo

Deze structuur waarborgt een duidelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden, zodat De Nassau effectief en toekomstgericht kan opereren.

Code Goed Bestuur

De Nassau onderschrijft de principes van de Code Goed Onderwijsbestuur VO, die richtlijnen biedt voor transparant, integer en verantwoord bestuur in het voortgezet onderwijs. De

Raad van Toezicht past deze code volledig toe en ziet erop toe dat de principes worden nageleefd binnen de organisatie.

Daarnaast hanteert De Nassau een eigen integriteitscode, gebaseerd op de kernwaarden openheid, betrouwbaarheid en respect. Deze code dient als leidraad voor alle medewerkers en biedt richtlijnen voor professioneel en ethisch handelen binnen de schoolomgeving.

Door zowel de landelijke Code Goed Onderwijsbestuur VO als de interne integriteitscode te volgen, creëert De Nassau een cultuur van goed bestuur en integriteit, waarin het welzijn en de ontwikkeling van leerlingen vooropstaan.

Voor nadere informatie verwijzen wij u naar ons [managementstatuut](#).



Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg en kwaliteitsbewustzijn zijn stevig verankerd in de visie en het beleid van De Nassau. De rol van kwaliteitsmedewerker is in de afgelopen jaren geëvolueerd van een individuele functie naar een team van vertegenwoordigers uit verschillende delen van de organisatie. Dit kwaliteitsteam speelt een centrale rol in het bewaken en verbeteren van de onderwijskwaliteit en de organisatie als geheel. Het team vertaalt de ambities en doelstellingen van de school naar de dagelijkse praktijk, via een cyclisch proces waarin jaarlijks actieplannen worden opgesteld, geëvalueerd en bijgesteld.

Door het verzamelen, analyseren van data en het geven van zowel gevraagd als ongevraagd advies aan de directie en andere betrokkenen, draagt het kwaliteitsteam bij aan een cultuur van continue verbetering.

De jaarlijkse actieplannen zijn essentieel voor de implementatie van het schoolbeleid. Voor bijna elk domein worden concrete plannen opgesteld, waarin activiteiten, verantwoordelijkheden en deadlines duidelijk worden vastgelegd. Deze plannen worden besproken met medewerkers van afdelingen, diensten en vakgroepen, en jaarlijks geëvalueerd. Deze aanpak maakt het mogelijk de voortgang te bewaken en, waar nodig, flexibel bij te sturen. Dit bevordert zowel de duidelijkheid in verantwoordelijkheden als de samenwerking tussen afdelingen.

Reflectie en evaluatie zijn cruciaal binnen de kwaliteitszorg. Bronnen zoals Vensters, Cum Laude, MMM-evaluaties en tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers bieden waardevolle inzichten in de staat van de school. Op basis van deze gegevens worden gerichte gesprekken gevoerd binnen afdelingen, vakgroepen en adviesraden. Het programma Dialog helpt het personeel zich bewust te zijn van professionalisering en ontwikkeling. Studiedagen en onderwijskundige beraden dragen bij aan het versterken van het kwaliteitsbewustzijn, waarbij sectievoorzitters verantwoordelijk zijn voor het analyseren en bespreken van schoolresultaten.

Sectievoorzitters kunnen deelnemen aan de cursus Cum Laude en krijgen ondersteuning van het kwaliteitsteam. Dit heeft geleid tot meer kennis en betrokkenheid bij kwaliteitsprocessen.

De functie van kwaliteitsmedewerker is uitgegroeid tot een volwaardig kwaliteitsteam, bestaande uit docenten, een HR-medewerker, het hoofd onderwijsontwikkeling en de plaatsvervangend rector. Kwaliteitszorg is inmiddels geen periodiek, maar een continu proces. Het team verzamelt en analyseert data, treedt proactief op en levert waardevolle bijdragen aan beleidsverbeteringen, zowel gevraagd als ongevraagd.

De zorg voor kwaliteit en beleidsborging is een doorlopend gespreksonderwerp binnen afdelingen, diensten en vakgroepen. Er is een duidelijke lijn van verantwoording naar de medezeggenschapsraad, ouderraad, de raad van toezicht en de inspectie. Dit proces wordt

ondersteund door data-analyse en input van betrokken partijen. De brede betrokkenheid bij verantwoording en kwaliteitsborging heeft gezorgd voor een stevig draagvlak voor kwaliteitsprocessen. Evaluaties en gesprekken worden effectief vertaald naar nieuwe actieplannen en verbeterpunten, waardoor de cyclus van kwaliteitszorg dynamisch en relevant blijft.

Doelen en resultaten

In het Schoolplan 2021-2025 hebben we doelen gesteld met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Hieronder volgt een overzicht van enkele belangrijke doelen, de status ervan en een beknopte toelichting.

Doel	Status	Toelichting
Het aanbieden van onderwijs dat leerlingen versterkt, verrijkt en verdiept, met daarnaast een focus op verbindend en vormend onderwijs.	Proces loopt nog —	Dit doel is gesteld om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst en hen te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Om dit te bereiken, werkt De Nassau met een digitale leeromgeving waarbij elke leerling gebruikmaakt van een laptop. Daarnaast zijn er Medialabs op beide locaties, uitgerust met moderne onderwijstechnologieën zoals 3D-printers en VR-brillen. Deze initiatieven zijn bedoeld om het onderwijs te moderniseren en te verrijken. De implementatie van deze technologieën is gaande en wordt continu geëvalueerd en verbeterd.
Investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijzend en ondersteunend personeel.	Proces loopt nog —	Het personeelsbeleid van De Nassau richt zich op het realiseren van goed onderwijs door middel van bekwame medewerkers. Dit omvat het aanbieden van professionele ontwikkelingsmogelijkheden en het stimuleren van een cultuur van continue verbetering. Financiële middelen worden ingezet voor trainingen, workshops en andere professionele ontwikkelingsactiviteiten. Deze inspanningen zijn essentieel om de onderwijskwaliteit te waarborgen en aan te passen aan veranderende onderwijsbehoeften en maatschappelijke ontwikkelingen.
Het systematisch evalueren van het onderwijsproces en het doelgericht werken aan verbetering en borging van de onderwijskwaliteit.	Doel is behaald 	De Nassau heeft een kwaliteitszorgsysteem geïmplementeerd dat regelmatig het onderwijsproces evalueert. Dit systeem stelt De Nassau in staat om gerichte verbeteringen door te voeren en de kwaliteit van het onderwijs te borgen. De Inspectie van het Onderwijs heeft De Nassau in 2023 beoordeeld met een 'voldoende' voor zowel mavo, havo als vwo, wat aangeeft dat dit doel is bereikt.
Het bieden van gerichte ondersteuning en begeleiding aan	Doel is behaald 	De Nassau besteedt aandacht aan leerlingen met specifieke behoeften, bijvoorbeeld leerlingen met dyslexie of faalangst. Er zijn specialisten beschikbaar op het gebied van

leerlingen met specifieke behoeften.

gedrag, meer- en hoogbegaafdheid en sociale vaardigheden. Deze ondersteuning is geïntegreerd in het schoolbeleid en wordt gefinancierd uit de reguliere middelen, met eventuele aanvullende subsidies voor specifieke programma's. Deze aanpak zorgt ervoor dat alle leerlingen de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om succesvol te zijn in het onderwijs.

De Nassau blijft zich inzetten voor het continu verbeteren van de onderwijskwaliteit door middel van deze en andere doelen, met aandacht voor zowel interne evaluatie als externe ontwikkelingen in het onderwijslandschap.



Overige ontwikkelingen

In 2024 heeft De Nassau enkele belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt die de onderwijskwaliteit verder hebben versterkt of gaan versterken:

1. Implementatie van digitale portfolio's voor TTO-leerlingen

- De Nassau heeft voor haar leerlingen in het tweetalig onderwijs (TTO-leerlingen) digitale portfolio's ingevoerd. Met behulp van het platform Simulise kunnen leerlingen hun voortgang en ontwikkeling bijhouden. Docenten hebben de mogelijkheid om opdrachten te koppelen aan rubrics en competenties, waarmee de ontwikkeling van leerlingen visueel in kaart wordt gebracht.

Deze digitale portfolio's bevorderen reflectie bij leerlingen en bieden docenten beter inzicht in individuele leertrajecten, wat leidt tot gericht en effectiever onderwijs.

2. Verbetering van ventilatiesystemen

In 2024 zijn we gestart met de aanleg van een ventilatiesysteem op de De La Reijweg.

Een verbeterde luchtkwaliteit draagt bij aan een gezondere leeromgeving, wat het welzijn en de concentratie van zowel leerlingen als medewerkers ten goede komt.

3. Ontwikkeling van een nieuw schoolplan

Wij zijn begonnen met het opstellen van een nieuw schoolplan voor de komende vier jaar en hebben daarbij actief de input van leerlingen verzameld. Leerlingen kregen de mogelijkheid om via hun mentor bij te dragen aan de toekomstplannen van De Nassau.

Door leerlingen te betrekken bij het beleidsvormingsproces wordt hun betrokkenheid vergroot en kunnen we het onderwijs beter afstemmen op hun behoeften en verwachtingen.

Toekomstige ontwikkelingen

Gezien het profiel van De Nassau als innovatieve school, verwachten we dat het aantal aanmeldingen stabiel zal blijven. Door de plaatsingsgarantie die na loting in Breda geldt, zullen we ieder jaar weer extra leerlingen toelaten in klas 1 die De Nassau als tweede, derde of vierde keuze hebben opgevoerd. Ook verwachten we dat de aanmeldingen goed verdeeld kunnen worden over de drie afdelingen.

De leermiddelen zijn Europees aanbesteed, waarmee de gewenste nieuwe manier van leermiddelen inkopen (direct bij de uitgevers/makers) realiteit is geworden. De inrichting van ons onderwijs en de digitalisering zal de aard van de leermiddelen doen veranderen naar minder folio en meer digitaal materiaal. Alle leerlingen werken met een laptop, waarvan de aanschaf wordt verzorgd door De Nassau. Hiervoor vragen we ouders om een bijdrage. Eind 2024 zijn de leermiddelen in samenwerking met Sivo met ingang van het schooljaar 2025/2026 weer voor vier jaar aanbesteed.

In samenwerking met Building Breda blijft De Nassau zoeken naar duurzame oplossingen en wordt een verduurzamingsplan voor onze gebouwen opgesteld, naast de reeds gerealiseerde opwekking van energie door middel van zonnepanelen.

Onderwijsprestaties

De ontwikkeling van de leerlingenaantallen van afgelopen jaren is als volgt:

Teldatum	B1	M2	M3	M4	H2	H3	H4	H5	V2	V3	V4	V5	V6	Totaal
1-10-2015	327	121	136	150	152	170	201	*143	92	65	74	44	*43	1718
1-10-2016	324	133	131	*147	131	147	207	*177	91	81	71	66	*41	1747
1-10-2017	320	*112	135	*135	147	128	209	*180	86	79	86	72	*58	1747
1-10-2018	337	114	129	*144	127	145	165	*184	*91	81	69	88	*70	1744
1-10-2019	350	114	129	133	102	123	181	*138	123	85	79	76	*85	1718
1-10-2020	376	105	117	128	116	108	154	171	146	118	84	86	*70	1779
1-10-2021	353	125	133	*125	120	105	189	*113	152	120	103	110	*70	1818
1-10-2022	340	109	130	*123	157	125	157	*154	88	132	115	114	*85	1829
1-10-2023	340	112	153	*114	137	135	162	*120	107	83	114	140	*103	1820
1-10-2024	339	132	128	*136	145	118	175	*132	95	96	81	125	*105	1807

In de met een * gemerkte aantallen zijn ook vavo-leerlingen opgenomen. Vavo-leerlingen volgen de lessen op de vavo-afdeling van een ROC. Van het totaal van 1807 leerlingen, zijn er 1801 "eigen leerlingen".

Samengevat kunnen we hierbij het volgende concluderen:

- Aantal Brugklassers en nieuwe Leerlingen:
Het aantal ingeschreven brugklassers bedroeg 340.
In klas 2 en hoger kwamen 7 nieuwe leerlingen naar De Nassau.
- Uitstroom en vavo:
De uitstroom van leerlingen was 336, wat 1 minder is dan in 2021.
8 leerlingen vervolgden hun opleiding op het vavo.
- Ontwikkeling van leerlingenaantallen:
De leerlingenaantallen zijn de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven, met een lichte stijging en daling in verschillende jaren. Bijvoorbeeld, op 1 oktober 2024 waren er 1807 leerlingen, waarvan 1801 eigen leerlingen en 6 vavo-leerlingen.
- Schooljaar 2023-2024:
Het schooljaar begon met 1806 leerlingen (exclusief vavo; 1820 inclusief vavo), waarvan 337 examenleerlingen.
Gedurende het schooljaar vertrokken 18 leerlingen.
Aan het einde van het schooljaar verlieten in totaal 350 leerlingen de school, waaronder 285 geslaagden.
De instroom voor het schooljaar 2024-2025 bedroeg 355 leerlingen, waardoor het totale leerlingenaantal per saldo steeg naar 1801 (exclusief vavo; 1807 inclusief vavo).
Het gemiddelde doubleerpercentage in 2023-2024 was 15%.
Van de 313 leerlingen die uiteindelijk volledig examen deden op De Nassau, slaagde 94% (295 leerlingen). Van deze geslaagden vervolgden 20 hun schoolloopbaan op De Nassau: 13 mavo-geslaagden stroomden door naar havo en 7 havo-geslaagden naar vwo.

Onderwijs aan nieuwkomers

Op De Nassau zijn alle leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond. We streven ernaar om zo inclusief mogelijk te zijn.

Internationalisering

In 2024 hebben verschillende reizen plaatsgevonden:

- Mei 2024: Uitwisseling tto-3 naar Spanje
- April 2024: Meerdere bestemmingen reizen havo- en mavo-3, reis tto-5 naar Engeland
- In februari 2024 zijn 20 leerlingen uit verschillende leerjaren en niveaus naar Zuid-Afrika geweest met Nassau Global. De leerlingen hebben het bedrag voor deze reis zelf bij elkaar gespaard met verschillende acties.

Klachten

De Nassau heeft een klachtenregeling voor ouders en leerlingen, en een klachtenregeling voor medewerkers. Ook is er een onafhankelijke klachtencommissie voor medewerkers, en een voor ouders en leerlingen. Daarnaast heeft De Nassau interne en externe vertrouwenspersonen. Ook in 2024 is het functioneren van de klachtenregeling geëvalueerd. Op de onafhankelijke klachtencommissie voor medewerkers werd geen beroep gedaan in 2024. De onafhankelijke klachtencommissie voor ouders en leerlingen heeft één klacht in behandeling genomen in 2024.

Inspectie van het Onderwijs

Het meest recente bezoek van de onderwijsinspectie vond plaats in 2023.

Toetsing en examinering

Toetscommissie

Binnen De Nassau is een toetscommissie belast met het bewaken van de kwaliteit van toetsen en schoolexamens. Onder aansturing van de directeur Onderwijs is deze commissie verantwoordelijk voor het monitoren van de kwaliteit en de borging en heeft zij een signaleringsfunctie bij het constateren van onregelmatigheden. Stapsgewijs zijn er een aantal aandachtspunten uitgelicht, waaronder het verder "finetunen" van de bestaande PTA's (Programma Toetsing en Afsluiting) en in het verlengde daarvan het ontwerpen van een PTB (Programma Toetsing Bovenbouw) en een PTO (Programma Toetsing Onderbouw). Met het ontwerpen van een kerncurriculum voor ieder vak is het opnieuw inrichten van een doorlopende leerlijn gerealiseerd.

Als een 'critical friend', of in dit geval een kritische collega, geeft men advies en wisselt men ervaringen en 'good practices' uit. Blijvend aandachtspunt is het bevorderen van een groter kwaliteitsbewustzijn binnen de organisatie.

Daarnaast adviseerde de toetscommissie om te kijken naar de spreiding van praktische opdrachten in de bovenbouw havo/vwo, omdat dit de toetsdruk in deze leerjaren kan verhogen. Uit onderzoek van de commissie is gebleken dat de praktische opdrachten in de bovenbouw havo/vwo goed verspreid zijn over het schooljaar.

In de onderwijsvisie van onze school spelen de onderwerpen gepersonaliseerd leren, formatief evalueren en 'leerdoel denken' een belangrijke rol. We bewaken de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van toetsing en examinering, terwijl we tegelijkertijd een omslag willen maken in de toetscultuur. Hierbij ligt de focus dit schooljaar op het formatief evalueren. Met name de balans en afstemming tussen het formatief handelen en het summatief afsluiten van de leerstof vraagt om een nieuwe systematiek. Collega's volgen het opleidingstraject tot expert formatief handelen.

De kwaliteit van examinering

De installatie van de examencommissie en de evaluatie van haar werkzaamheden, in samenwerking met de toetscommissie, hebben geleid tot een betere positionering binnen de organisatie. Waar er in het afgelopen schooljaar nog regelmatig onduidelijkheid was over taken en bevoegdheden, is de rol van de examencommissie nu steeds beter afgebakend.

Ten aanzien van de verdeling van de examens over de verschillende leerjaren is gekozen voor het uitbreiden van het examendossier naar de pre-examenklassen, inclusief vwo-4, om een evenwichtige opbouw bij alle vakken in het examineringstraject te bevorderen.

Daarnaast is er bij de moderne vreemde talen gekozen voor meer ruimte om de verschillende vaardigheden te toetsen. Ook is het afnemen van de mondelinge examens verder geoptimaliseerd en geformaliseerd.



Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Elk schooljaar wordt een actieplan opgesteld waarin de herziening en aanpassing van informatiebeveiligingscomponenten en beleidsmaatregelen worden vastgelegd. In januari 2024 heeft een grootschalige cyberaanval de prioritering binnen dit actieplan veranderd, waardoor bepaalde verbeteringen versneld zijn doorgevoerd.

Informatiebeveiliging

Om risico's op het gebied van informatiebeveiliging te minimaliseren, zijn de volgende maatregelen genomen:

- Backup-oplossingen en serverbesturingssystemen
Deze zijn geüpdatet en versterkt om de continuïteit en veiligheid van onze organisatie beter te waarborgen.
- Firewall en externe verbindingen
De firewallconfiguratie is herzien, waarbij alle externe verbindingen opnieuw zijn beoordeeld en alleen strikt noodzakelijke verbindingen zijn toegestaan.
- Interne infrastructuur
De netwerkinfrastructuur is geanalyseerd en gedeeltelijk vervangen om verbeterde segmentering en beveiliging te realiseren. Deze maatregelen leggen de basis voor een structurele verbetering die begin 2025 wordt doorgevoerd.
- Internetverbinding en DDoS-bescherming
Beide locaties beschikken nu over een hoogwaardige internetverbinding met een geïntegreerde DDoS-wasstraat. Mocht extra bescherming nodig zijn, dan kan het onderwijs via een alternatieve verbinding doorgaan.

Privacy

Op het gebied van privacy is het beleid in 2024 kritisch geëvalueerd en versterkt:

- Beleidsdocumenten en protocollen
De IBP-documentatie en protocollen zijn opnieuw beoordeeld en afgestemd op het nieuwste normenkader.
- Functionaris Gegevensbescherming (FG)
De organisatie is overgestapt naar een nieuwe externe FG-partij om verdere professionalisering van beleid en implementatie te ondersteunen.
- Normenkader VO en groeipad

In 2024 is het Normenkader VO en het bijbehorende groeipad gepubliceerd. Om te bepalen in hoeverre onze organisatie hieraan voldoet en hoe het groeipad gevolgd kan worden, is een Cyber Security Assessment Test (CSAT) uitgevoerd.

- Cyber Security Assessment Test (CSAT)

Deze scan heeft zowel de interne als externe infrastructuur in kaart gebracht en verbeterpunten geïdentificeerd. De resultaten worden in januari 2025 naast het groeipad en actieplan gelegd om een herzien actieplan op te stellen.

Met deze stappen heeft onze organisatie in 2024 belangrijke vooruitgang geboekt op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. De maatregelen zorgen voor een veiligere digitale leer- en werkomgeving en vormen een solide basis voor verdere verbeteringen in 2025.

Banenafspraken

In 2024 heeft De Nassau zich actief ingezet om bij te dragen aan de banenafspraken, zoals vastgelegd in het Sociaal Akkoord. Dit houdt in dat wij ons als werkgever inspannen om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden op passend werk binnen onze organisatie. Wij blijven ons de komende jaren inzetten voor een diverse en inclusieve werkomgeving, in lijn met de doelstellingen van de banenafspraken en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als onderwijsinstelling.

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het gevoerde personeelsbeleid en worden de personele kerncijfers behandeld. We duiden de personele trends en vergelijken deze met het landelijk gemiddelde.

Op het gebied van personeelsbeleid stond 2024 in het teken van het versterken van de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en een sterke focus op hun welzijn en behoeften. De Nassau draagt hieraan bij door het aanbieden van aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gebaseerd op de CAO VO, waar in sommige gevallen positief van wordt afgeweken. Tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn hier ook een onderdeel van. Zo biedt De Nassau medewerkers een fietsplan, dagelijks gratis fruit en de mogelijkheid om gebruik te maken van de fitnesszaal, waar ook groepslessen gegeven worden.

Strategisch HRM

Op De Nassau staan we voor versterkend, verrijkend en verdiepend onderwijs. Daarnaast is ons onderwijs verbindend en vormend. Deze principes worden sinds het schooljaar 2022-2023 uitgewerkt middels de mentor-major-minorstructuur. Van medewerkers verwachten wij dat ze zich blijven ontwikkelen op professioneel en persoonlijk vlak.

Binnen de deskundigheidsbevordering krijgen medewerkers hiervoor individuele ruimte, maar er is ook ruimte en aandacht voor professionalisering in de door De Nassau georganiseerde activiteiten. Tijdens studiedagen krijgen collega's de ruimte om zich te ontwikkelen, maar ook tijdens ontwikkelweken en onderwijskundig beraden staat ontwikkeling in de breedste zin van het woord centraal. Binnen De Nassau vinden we het belangrijk dat er ruimte is voor het leren van en met elkaar.

In de studiedagen is er aanbod gecreëerd in thema's waarvan collega's hebben aangegeven dat deze nog aandacht behoeven in relatie tot de verdere uitwerking van het schoolplan: didactiek in lange lessen, formatief handelen, kwaliteitsbesef, transformatieve feedback en het coachend mentoraat. Dit zijn voornamelijk onderwerpen die raken aan de

mentor-major-minorstructuur. Ook wordt er aandacht besteed aan de digitalisering van het onderwijs, door bijvoorbeeld workshops te organiseren in Dugga, Bookings en 3D-printen. Net als vorig schooljaar hebben collega's in de ontwikkelweken de tijd gekregen om (samen) te werken aan concrete opdrachten met heldere deadlines. Vanwege de positieve reacties van collega's hebben we deze werkwijze gecontinueerd.

Inmiddels is een groot deel van onze docenten gestart met het opleidingstraject formatief handelen. Een aantal docenten heeft het traject al afgerond. Het doel van dit traject is dat zij alle processen van formatief handelen goed in de vingers krijgen en toepassen in hun lessen. Daarnaast is het de bedoeling dat deze docenten hun kennis en ervaringen delen met collega's in alle afdelingen en vakgroepen.

Persoonlijke ontwikkeling

Uit de tevredenheidsonderzoeken kwam de gesprekkencyclus als aandachtspunt naar voren. Sinds het schooljaar 2023-2024 maken medewerkers gebruik van het platform Dialog, waarin zij hun doelen en ontwikkeling binnen de organisatie kunnen vastleggen en feedback kunnen vragen van collega's. Met deze verandering is onze nieuwe gesprekkencyclus ook dynamisch; medewerkers kunnen zelf aangeven bij hun leidinggevende wanneer ze behoefte hebben aan een ontwikkelgesprek. Dit is minimaal één keer per jaar, maar er is ruimte om dit vaker te doen. Op deze manier maken we onze medewerkers eigenaar van hun persoonlijke ontwikkeling, wat De Nassau als lerende organisatie versterkt.

Hiernaast hebben medewerkers de mogelijkheid om intern een talentmotivatieanalyse (TMA) te doen. Deze wordt afgenomen door de HR-adviseur of een gekwalificeerd directielid. Deze tool biedt zowel de medewerker als de organisatie inzicht in de talenten van de medewerker. Daarnaast helpen we medewerkers te onderzoeken of hun talenten optimaal benut worden en waar in de organisatie deze het beste tot bloei komen.

Welzijn & behoeften

Het welzijn en de behoeften van onze medewerkers zijn van cruciaal belang voor het voeren van strategisch personeelsbeleid en het behouden van tevreden en vitale medewerkers, ook op de langere termijn. Door trends op de arbeidsmarkt te volgen en toe te passen kunnen we ons blijven profileren als aantrekkelijke werkgever. De tevredenheidsonderzoeken, nieuwe exit-formulieren voor vertrekkende medewerkers en de opzet van een kernteam personeel bieden hierin de nodige handvatten. Het kernteam heeft twee hoofdtaken:

- De behoeften van medewerkers signaleren en waar mogelijk implementeren binnen de organisatie. Dit omvat ook het creëren van bewustzijn van huidige middelen die onze medewerkers helpen hun welzijn te bevorderen.
- Het extern profileren van onze school op de arbeidsmarkt. Hierin evalueren we continu of ons werkgeversmerk nog aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt.

Daarnaast monitort het kernteam de stand van zaken met betrekking tot het jaarlijkse actieplan Personeel.

Afgelopen jaar is de afdeling Personeelszaken versterkt met een medewerker Personeel & Salarisadministratie. Hiermee is er binnen de afdeling Personeelszaken ruimte gecreëerd om te werken aan ons strategisch personeelsbeleid door de HR-adviseur in samenwerking met de directeur Personeel. Dit strategisch HRM-beleid zal verder uitgebouwd worden in het schoolplan 2025-2029. Als onderdeel hiervan is er een nieuw vitaliteits -en verzuimbeleid opgesteld. De formalisering hiervan bevindt zich op het moment van schrijven in de afrondende fase.

Werkdrukmiddelen

In samenspraak met de MR is in maart 2023 de notitie Werkdruk tot stand gekomen. In deze notitie is er aandacht voor verlichting van de administratieve werkdruk van mentoren en vakdocenten. Bij diverse administratieve werkzaamheden (inplannen mentorsprekken, begeleiders voor excursies, klassenbesprekingen), kunnen collega's ondersteuning aanvragen bij medewerkers van het secretariaat. Daarnaast is het aanmaken van mentor- en vakdocentenkaarten in Somtoday (leerlingvolgsysteem) geautomatiseerd. Ook hebben medewerkers de mogelijkheid om snipperdagen in te zetten, naar rato van aanstelling.

Verder onderzoekt de werkgroep Mentoraat of de module Leerontwikkeling Plus in Somtoday de administratieve druk van vakdocenten en mentoren kan verlagen.

Inductie

In het inductiebeleid van De Nassau is een driejarige begeleiding van nieuwe docenten vastgelegd, in samenwerking met de Brabantse Opleidingsschool. Onderdeel van dit inductiebeleid is individuele coaching, intervisiebijeenkomsten en begeleiding vanuit de vakgroep. Tevens zijn taken en rollen beschreven in het beoordelingsproces van nieuwe docenten. Voor zogenoemde zij-instromers is ook de begeleiding voor het opleidingstraject vastgelegd. In schooljaar 2024-2025 zijn vier zij-instromers op De Nassau gestart. De verwachting is dat het aantal zij-instromers de komende jaren zal toenemen. Het werven van zij-instromers gebeurt in samenwerking met de Onderwijsregio, bijvoorbeeld via een banenmarkt. Op dit moment wordt onderzocht hoe voor zij-instromers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden opgesteld met een ontbindende voorwaarde voor het behalen van de lesbevoegdheid binnen een afgesproken periode.

Doelen en resultaten

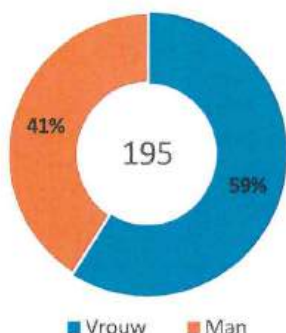
Doelstelling	Status	Toelichting
Het versterken van de didactische en pedagogische vaardigheden van docenten om de onderwijskwaliteit te verbeteren.	Proces loopt nog 	De Nassau investeert continu in professionaliseringstrajecten, waaronder trainingen en workshops gericht op moderne onderwijsmethoden. Belangrijke ontwikkelingen omvatten de implementatie van digitale leermiddelen en het versterken van formatief handelen. De voortdurende evaluatie van deze trajecten zorgt voor aanpassingen en verbeteringen waar nodig, in de context van landelijke aandacht voor onderwijsvernieuwing.
Het invoeren van een dynamisch gesprekkencyclus om de professionele ontwikkeling en het welzijn van medewerkers te monitoren en te bevorderen.	Doel is behaald 	Een vernieuwde gesprekkencyclus is ingevoerd zodat medewerkers regelmatig het gesprek kunnen aangaan over hun functioneren, ontwikkeling en welzijn. Dit draagt bij aan een cultuur van open communicatie en continue verbetering. Gezien de toenemende aandacht voor werkdruk en welzijn in het onderwijs, is deze nieuwe gesprekkencyclus een goede tool om bij te dragen aan de ontwikkeling en tevredenheid van ons personeel.
Het bieden van intensieve begeleiding aan startende docenten om hun integratie en professionele groei binnen De Nassau te faciliteren.	Doel is behaald 	Om de overgang naar het docentschap soepel te laten verlopen en om startende docenten te behouden, heeft De Nassau een sterk inductiebeleid opgezet. Dit programma omvat mentorschap, intervisiebijeenkomsten en gerichte trainingen voor startende en nieuwe werknemers. Financiële middelen zijn besteed aan het vrijmaken van tijd voor mentoren en het organiseren van professionele ontwikkelingsactiviteiten. Deze begeleiding moet leiden tot een zachte landing in het onderwijs en zo een lager verloop onder startende docenten.

Het versterken van de banden met lerarenopleidingen om een continue instroom van goed opgeleide docenten te waarborgen.	Proces loopt nog	De Nassau werkt samen met lerarenopleidingen, zoals Fontys, in het kader van de Brabantse Opleidingsschool. Deze samenwerking biedt mogelijkheden voor stageplaatsen, gezamenlijke onderzoeksprojecten en professionele uitwisseling. Deze samenwerking speelt in op het regionale en landelijke tekort aan docenten en draagt bij aan de professionalisering van zowel zittend als aankomend personeel.
Het ontwikkelen en implementeren van strategieën om het lerarentekort aan te pakken en de continuïteit van het onderwijs te waarborgen.	Proces loopt nog	Het lerarentekort is een groeiend probleem, mede door de vergrijzing binnen het onderwijspersoneel. De Nassau heeft deelgenomen aan regionale initiatieven, het aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het faciliteren van zij-instroomtrajecten. Belangrijke ontwikkelingen omvatten de samenwerking met andere scholen en opleidingsinstituten om gezamenlijk oplossingen te vinden voor het tekort.

Personele kerncijfers

Het aantal medewerkers van De Nassau is licht afgenomen van 197 in 2023 naar 195 in 2024. Het totaal aantal FTE is gestegen van 161 in 2023 naar 162 in 2024. De Nassau maakt incidenteel gebruik van uitzendkrachten, voornamelijk OP, ter vervanging van ziekte of moeilijk invulbare vacatures. In 2024 hebben we geen gebruik gemaakt van uitzendkrachten voor ons onderwijs, enkel nog in de vorm van toezichthouders.

Aantal medewerkers en verhouding m/v 2024



Gemiddelde leeftijd
41 jaar en 9 maanden



43% werkt fulltime



11 nieuwe medewerkers



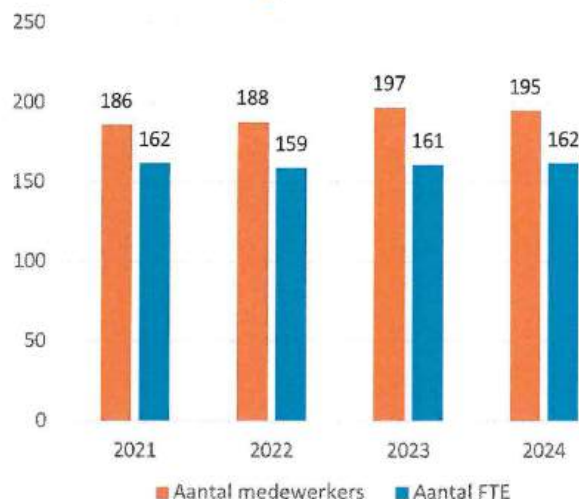
13 medewerkers uit dienst

Aantallen, leeftijdsverdeling en in- en uitstroom over het jaar 2024, peildatum 31 december 2024.

Het verzuimpercentage is in 2024 licht gestegen naar 4,0% (gegevens AFAS). Dit percentage is lager dan het landelijk gemiddelde binnen het VO (5,1% in 2023).

Middels de RI&E (Risico-Inventarisatie & Evaluatie) en door veelvuldig informeel en formeel contact tussen medewerkers en directie houdt de directie de vinger aan de pols als het gaat om het welbevinden van de medewerkers.

Ontwikkeling medewerkers en FTE



Verzuimpercentage

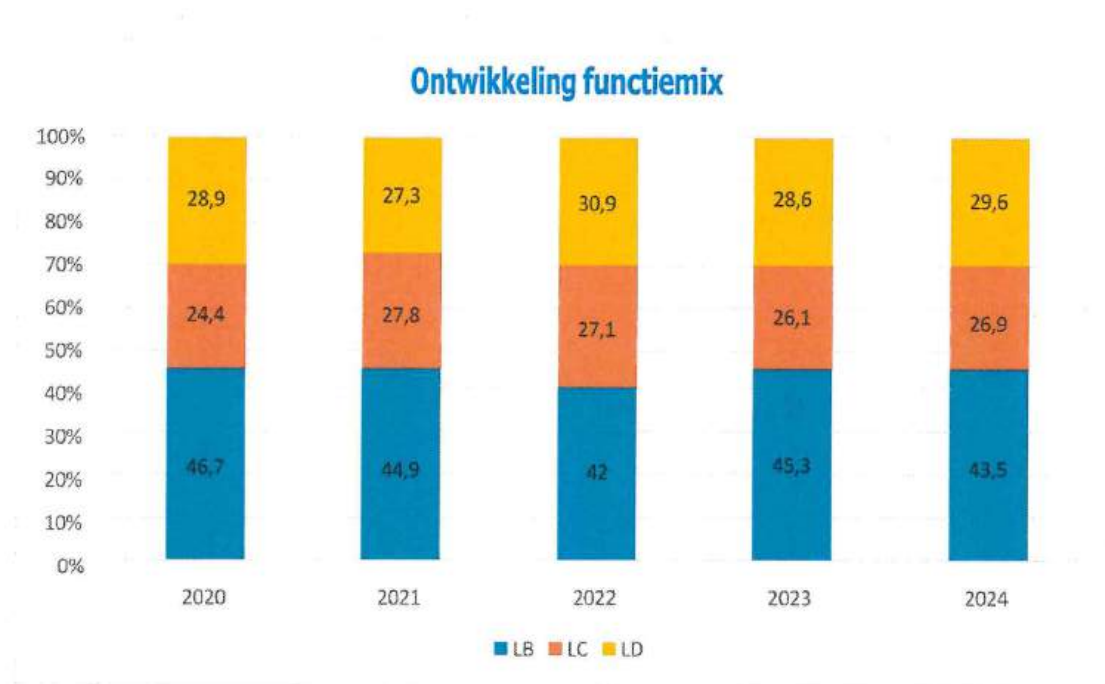


Functiemix

De streefwaarden voor de functiemix zijn in 2014 vastgelegd door maatwerkafspraken met de PMR. Hierin zijn de volgende streefwaarden vastgesteld:

Salarisschaal	Doelstelling
LB	48,0%
LC	17,0%
LD	35,0%

Hieruit komt een functiemixwaarde van: $2 \times 35 + 1 \times 17 = 87$.



De functiemixwaarde is per 31 december 2024: 86,2. Per 1 januari 2025 worden er nieuwe collega's benoemd in LC/LD, waardoor de functiemixwaarde zal stijgen naar 93,2. Jaarlijks wordt er bekeken welke docenten een stap kunnen maken richting een hogere schaal. De betreffende docenten moeten aantonen dat zij voldoen aan de functieomschrijving die hoort bij de betreffende schaal.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Er waren in het jaar 2024 geen specifieke grote personele ontwikkelingen bij De Nassau.

Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag bedroegen in 2024 € 42.098.

Om de uitgaven met betrekking tot uitkeringen na ontslag te beheersen, heeft De Nassau proactief beleid ontwikkeld. Dit beleid richt zich op het voorkomen van onnodige ontslagen door middel van strategische personeelsplanning en het bevorderen van interne mobiliteit. Wanneer ontslag onvermijdelijk is, worden kosten beheerst door tijdige begeleiding naar ander werk en het benutten van beschikbare vangnetten en subsidies.

Implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid

In aanloop naar de nieuwe beleidsperiode 2025-2029 wordt de paragraaf Personeel uit het schoolplan geëvalueerd. Hiervoor worden gegevens verzameld uit onder andere tevredenheidsonderzoeken, rondetafelgesprekken, het kernteam Personeel en het kernteam Inductie. Aan de hand van een jaarlijks actieplan wordt het personeelsbeleid gemonitord, en de implementatie geborgd.

VOG's

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG)*

Nieuwe VOG's** in 2024	VOG aanwezig op datum indien ttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	19	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting***	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

* Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de Rjo.

** De VOG is op het moment van indien ttreding niet ouder dan 6 maanden.

*** Voor het voortgezet onderwijs zie artikel 7.3, lid 1, van de WVO 2020: alle personen.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Doel	Status	Toelichting
Het realiseren van duurzame en energie-efficiënte schoolgebouwen.	Proces loopt nog —	Dit doel is gesteld om de ecologische voetafdruk van De Nassau te verkleinen en bij te dragen aan een duurzame toekomst. Er zijn zonnepanelen geïnstalleerd en er wordt gewerkt aan betere isolatie van de gebouwen. Belangrijke ontwikkelingen zijn de stijgende energieprijzen en de toenemende maatschappelijke druk om duurzaam te opereren. Dit doel is verbonden aan aanzienlijke financiële investeringen, mede mogelijk gemaakt door subsidies. Vervolgstappen omvatten verdere verduurzaming van de gebouwen en het monitoren van energieverbruik.
Het creëren van een moderne en stimulerende leeromgeving voor leerlingen.	Doel is behaald ☑	Dit doel was gericht op het verbeteren van de leerprestaties en het welzijn van de leerlingen. Er zijn nieuwe klaslokalen ingericht met moderne technologieën, zoals interactieve whiteboards en flexibele werkplekken. Belangrijke ontwikkelingen waren de invoering van digitale leermiddelen en de behoefte aan meer collaboratieve leeromgevingen. Toekomstige stappen omvatten het up-to-date houden van de technologie en het aanpassen van de ruimtes aan veranderende onderwijsbehoeften.

Het waarborgen van een veilige en gezonde omgeving voor alle gebruikers van De Nassau.	Proces loopt nog —	Dit doel is gesteld om de veiligheid en het welzijn van zowel leerlingen als personeel te garanderen. Er zijn maatregelen genomen, zoals het verbeteren van de brandveiligheid en het pestprotocol. Belangrijke ontwikkelingen zijn de toegenomen aandacht voor mentale gezondheid en veiligheid op scholen. Dit doel is verbonden aan zowel financiële middelen als beleidsmatige inzet. Vervolgstappen omvatten het continueren van veiligheidsinspecties en het aanbieden van welzijnsprogramma's.
--	-----------------------	---

Toekomstige ontwikkelingen

In 2024 zijn we gestart met de aanleg van een ventilatiesysteem op De La Reijweg. De verwachting is dat de aanleg hiervan in de loop van 2026 gereed zal zijn.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) zijn belangrijke pijlers in het beleid van De Nassau. De Nassau streeft naar een positieve impact op zowel het milieu als de samenleving, door middel van verschillende initiatieven en beleidsmaatregelen, zoals:

- het verbeteren van de energie-efficiëntie van schoolgebouwen door middel van zonnepanelen en energiezuinige verlichting;
- het verminderen van afval en het bevorderen van recycling;
- het gebruik van een elektrische bestelwagen.

Bedrijfscultuur

De bedrijfscultuur van een middelbare school is van groot belang voor de dagelijkse werking en het welzijn van zowel leerlingen als medewerkers. Het bepaalt hoe docenten, leerlingen, ouders en ondersteunend personeel met elkaar communiceren en samenwerken.

De Nassau streeft naar een cultuur van respect, verantwoordelijkheid en samenwerking. Deze cultuur is gericht op het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en het voorbereiden van leerlingen op hun toekomst, zowel op onderwijskundig als sociaal vlak.

Open en transparante communicatie is van essentieel belang binnen onze schoolomgeving. Dit geldt zowel voor de interactie tussen docenten en leerlingen als voor het contact met ouders en externe partners. Regelmatige teamoverleggen en leerlingbesprekingen dragen bij aan een gedeelde verantwoordelijkheid en een gemeenschappelijk doel.

De sfeer op De Nassau heeft invloed op de motivatie en prestaties van zowel docenten als leerlingen. Een positieve en ondersteunende werkomgeving, waarin ruimte is voor professionele ontwikkeling en feedback, draagt bij aan het welzijn van alle betrokkenen en versterkt de bedrijfscultuur.

Onze school is een ontmoetingsplek voor leerlingen en medewerkers met diverse achtergronden. Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Actief beleid rondom gelijke kansen en respect voor verschillende culturen en identiteiten is daarbij essentieel.

Onderwijs is continu in ontwikkeling, en een schoolcultuur die openstaat voor innovatie biedt de ruimte voor zowel docenten als leerlingen om zich verder te ontwikkelen. Dit gebeurt onder andere door het toepassen van nieuwe onderwijsmethoden en het aanbieden van bijscholing voor medewerkers.

Een sterke schoolcultuur bevordert de betrokkenheid van zowel medewerkers als leerlingen. Activiteiten zoals ouderavonden, schoolfeesten, excursies en buitenschoolse programma's versterken de saamhorigheid en verbinden de verschillende belanghebbenden binnen de school.

FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

Doel	Status	Toelichting
Het waarborgen van de financiële stabiliteit van De Nassau.	Proces loopt nog 	Dit doel is gesteld om ervoor te zorgen dat De Nassau financieel gezond blijft en onverwachte uitgaven kan opvangen. Er zijn maatregelen genomen zoals het opstellen van een meerjarenbegroting en het aanleggen van een financiële buffer. Belangrijke ontwikkelingen zijn de fluctuaties in overheidsfinanciering en de stijgende kosten van onderwijs. Dit doel is sterk verbonden aan de inzet van financiële middelen om een stabiele financiële basis te creëren. Vervolgstappen omvatten het blijven monitoren van de financiële situatie.
Het optimaliseren van de kostenbeheersing binnen De Nassau.	Doel is behaald 	We hebben ingezet op het verminderen van onnodige uitgaven en het efficiënter inzetten van middelen. Er zijn kostenbesparende maatregelen geïmplementeerd, zoals het centraliseren van inkoop en het digitaliseren van administratieve processen. Belangrijke ontwikkelingen waren de stijgende kosten van materialen en diensten. De financiële middelen werden gericht ingezet om deze efficiëntieverbeteringen te realiseren. Toekomstige stappen omvatten het blijven zoeken naar mogelijkheden voor kostenbesparing en het optimaliseren van processen.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting kwam als volgt tot stand:

- **Vorbereiding en gegevensverzameling**
De eerste stap in het maken van de meerjarenbegroting was het verzamelen van relevante financiële gegevens, zoals gegevens van bekostiging, marktanalyses en operationele prognoses. Dit omvatte ook het evalueren van de vorige begrotingsperiode om lessen te trekken en verbeteringen door te voeren.
- **Doelstellingen en prioriteiten bepalen**
Op basis van de strategische meerjarenplanning werden de doelstellingen voor de lange termijn en prioriteiten van De Nassau vastgesteld. Dit proces omvat het identificeren van de belangrijkste beleidsdoelstellingen en het bepalen van de financiële middelen die nodig zijn om deze doelen te bereiken.
- **Prognoses maken**
Er zijn gedetailleerde prognoses gemaakt van inkomsten, uitgaven en investeringen voor de komende jaren. Deze prognoses zijn gebaseerd op historische gegevens en houden rekening met verwachte veranderingen in de bekostiging en kosten.

- **Risicoanalyse en kansen identificeren**
Een belangrijk onderdeel van het proces was het identificeren van potentiële risico's en kansen die van invloed kunnen zijn op de financiële prestaties van De Nassau. Dit helpt bij het voorbereiden op onverwachte gebeurtenissen en het benutten van mogelijke voordelen.
- **Conceptbegroting opstellen**
Op basis van de verzamelde gegevens en prognoses is een conceptbegroting opgesteld. Deze begroting bevatte een gedetailleerd overzicht van de verwachte inkomsten en uitgaven voor de komende jaren.
- **Overleg en goedkeuring**
De conceptbegroting is besproken met het bestuur, directeuren, hoofden van dienst, de medezeggenschapsraad (MR), en de Raad van Toezicht (RvT). Na eventuele aanpassingen werd de begroting goedgekeurd.
- **Verwerking van financiële consequenties van beleidskeuzes**
De financiële consequenties van beleidskeuzes en gestelde doelen uit het strategisch meerjarenplan zijn verwerkt in de meerjarenbegroting door middel van een gedetailleerde analyse van de benodigde middelen en de verwachte opbrengsten.
- **Koppeling met strategische beleidscyclus**
De meerjarenbegroting is nauw verbonden met de strategische beleidscyclus van De Nassau. De doelen en prioriteiten die in de strategische plannen zijn vastgesteld, vormen de basis voor de financiële planning. Dit zorgt ervoor dat de financiële middelen effectief worden ingezet om de strategische doelen van De Nassau te bereiken.

Toekomstige ontwikkelingen

De toekomstige ontwikkelingen op ICT-gebied omvatten het implementeren van de privacywetgeving en de regels van het normenkader.

In het computerlokaal worden nieuwe computers geplaatst die geschikt zijn voor 3D-moduleren en AI-toepassingen. Hiermee zorgen we voor een mooie basis van de huidige technologieën.

Samen met andere afdelingen wordt onderzocht welke aanpassingen aan de huisvesting er mogelijk zijn om ruimte te creëren voor een bredere inzet van de moderne onderwijstechnieken.

De datastromen en gebruikte applicaties zullen steeds meer cloud-minded gaan worden. Zo kunnen we als school meebewegen in een optimale beschikbaarheid van middelen die nodig zijn voor hoogstaand onderwijs.

In 2025 is er een inkoopbeleidsplan opgesteld. Dit inkoopbeleid beschrijft de uitgangspunten en richtlijnen voor het inkopen van goederen en diensten binnen De Nassau. Het beleid is gericht op het waarborgen van rechtmatige, doelmatige en duurzame inkooppraktijken.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid van De Nassau is gericht op het ondersteunen van de strategische doelen van De Nassau door middel van gerichte en verantwoorde investeringen. Dit beleid omvat zowel korte- als langetermijninvesteringen in infrastructuur, technologie, onderwijsinnovaties en duurzaamheid.

Treasury

De Nassau maakt gebruik van een treasurystatuut. Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op:

- de financiële vermogenswaarden;
- de financiële stromen;
- de financiële posities en de hieraan verbonden risico's voor De Nassau.

In het treasurystatuut is tevens opgenomen dat leningen vooraf door het bestuur ter kennisname worden gedeeld met de Raad van Toezicht.

Het vermogensbeheer is voor het private vermogen uitbesteed aan de firma Rouws en Ceulen te Breda. Omdat het gaat om private middelen, is de genoemde Regeling voor de Stichting niet van toepassing.

Financiële instrumenten

Er wordt geen gebruik gemaakt van financiële instrumenten.

Frauderisicoanalyse

Om het risico op fraude te verkleinen, maakt De Nassau gebruik van een frauderisicoanalyse.

De belangrijkste risico's die hierin zijn opgenomen, zijn:

- cyberbedreigingen;
- verslaggevingsfraude;
- werknemersfraude;
- omkoping en corruptie;
- het onrechtmatig onttrekken van waarde aan de organisatie.

Allocatie van middelen

Allocatie van middelen is bij De Nassau niet van toepassing, aangezien wij een zelfstandige instelling zijn.

Planning- en controlcyclus

Het begrotingsproces bij De Nassau omvat zowel een jaarlijkse als meerjarige planning. Het proces begint met het verzamelen van input van verschillende afdelingen en belanghebbenden binnen De Nassau. Vervolgens is een conceptbegroting opgesteld door de financiële afdeling, die daarna wordt besproken en goedgekeurd door het bestuur, de medezeggenschapsraad (MR) en de Raad van Toezicht (RvT). Voor de meerjarenbegroting wordt een periode van vier jaar vooruitgekeken om langetermijndoelen en investeringen te plannen.

Betrokken partijen:

- Financiële afdeling
Verantwoordelijk voor het opstellen van de begroting.
- Bestuur
Beoordeelt en keurt de begroting goed.
- Medezeggenschapsraad (MR)
Heeft inspraak en goedkeuringsrecht.
- Raad van Toezicht (RvT)
Houdt toezicht op het bestuur en de financiële beslissingen.
- Afdelingshoofden en docenten
Leveren input voor specifieke behoeften en projecten.

De Nassau rapporteert doorgaans drie keer per jaar over de tussentijdse exploitatie in vergelijking met de begroting. Daarnaast wordt er jaarlijks een jaarverslag opgesteld.

Bespreking van rapportages

De periodieke rapportages worden besproken of gedeeld met het bestuur, schooldirecteuren, de hoofden van dienst en de Raad van Toezicht.

Bijsturing en risicomanagement

Indien uit de rapportages blijkt dat de realisatie afwijkt van de begroting, worden er direct maatregelen genomen. Een maatregel kan variëren van het heralloceren van middelen tot het aanpassen van geplande uitgaven. Geïdentificeerde risico's worden continu gemonitord en waar nodig worden risicobeheersingsmaatregelen getroffen.

Koppeling met de strategische beleidscyclus

Het begrotingsproces is nauw verbonden met de strategische beleidscyclus van De Nassau. De doelen en prioriteiten die in de strategische plannen worden vastgesteld, vormen de basis voor de financiële planning. Dit zorgt ervoor dat de financiële middelen effectief worden ingezet om de strategische doelen van De Nassau te bereiken.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het tijdig signaleren, beoordelen en reageren op risico's is van essentieel belang voor de beheersing van de organisatie en het behalen van de organisatiedoelen. Om risico's zoveel mogelijk te beheersen, hanteert De Nassau een planning- en controlcyclus. Binnen deze cyclus monitort het bestuur de ontwikkelingen van de (financiële) prestaties en legt het regelmatig verantwoording af aan het toezichthoudend orgaan. De werkwijze voor de monitoring van de organisatie bestaat uit periodieke managementrapportagegesprekken tussen het hoofd bedrijfsvoering en het bestuur.

De verantwoording is gebaseerd op zowel de realisatie als de meerjarenbegroting. Deze begroting wordt jaarlijks opgesteld door het hoofd bedrijfsvoering en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. In de meerjarenbegroting worden financiële risico's zoveel mogelijk geïdentificeerd, waarna beoordeeld wordt welke acties noodzakelijk zijn.

Om risico's en onvoorziene calamiteiten op te vangen, maakt het bestuur in haar financieel beleid gebruik van het kengetal 'weerstandsvermogen'. Dit zorgt ervoor dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. De hoogte van deze buffer wordt vastgesteld op basis van de verhouding tussen het eigen vermogen, minus de materiële vaste activa, en het eigen vermogen.

De beschreven interne risicobeheersingssystemen hebben bijgedragen aan het uitsluiten van bepaalde risico's. Ook zijn er risico's in kaart gebracht. Dit betreft vooral financieel gerelateerde risico's, die duidelijk naar voren komen uit de meerjarenbegroting.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

A	Risico's ten aanzien van de leerlingen
1	<u>Daling leerlingenaantallen</u> Bij een daling van het aantal leerlingen door demografische ontwikkelingen, is er sprake van een vertraagd effect dat leidt tot een afname van de bekostiging. Dit kan een fors effect hebben, omdat de kosten gelijk blijven. Jaarlijks wordt een meerjarenformatieplan opgesteld waardoor we tijdig kunnen anticiperen op de groei of daling van het aantal leerlingen. Door de grote vraag naar deskundig en geschoold personeel, beschouwen wij dit risico bij een leerlingendaling als niet waarschijnlijk.
2	<u>Concurrentie</u> Door een verslechterde concurrentiepositie kan het leerlingenaantal onder druk komen te staan. Hierdoor kan de bekostiging achterblijven bij gelijkblijvende kosten. Net als bij punt 1 zien wij dit risico niet als waarschijnlijk.
3	<u>Ongewenst gedrag leerling(en)</u> Door ongewenst gedrag van leerlingen kan er imagoschade ontstaan, waardoor aanmeldingen kunnen afnemen. We anticiperen hierop door zo goed mogelijk toezicht te organiseren in en rond De Nassau.
4	<u>Te kleine klassen</u> Door ongunstige verdeling van leerlingen over de afdelingen en leerjaren zijn er meer docenten nodig. Hierdoor lopen de kosten niet in de pas met de bekostiging.

B	Risico's ten aanzien van personeel
1	<u>Ziekteverzuim</u> Door ziekteverzuim is vervanging noodzakelijk. Vervanging brengt hogere loonkosten met zich mee. Dit risico trachten wij zo laag mogelijk te houden door in te zetten op onder andere kwaliteitsverbeteringen en opleidingen ten behoeve van het personeel.
2	<u>Leeftijdsopbouw personeelsbestand</u> De opbouw kan specifieke financiële risico's met zich meebrengen, zoals jaarlijks fluctuerend ouderschapsverlof en gratificaties. Ook bereiken

	medewerkers steeds minder vaak ongeschonden de pensioengerechtigde leeftijd. Kosten voor vervanging zijn dan noodzakelijk. Door ons strategisch personeelsbeleid trachten wij dit risico zo laag mogelijk te houden.
3	<u>Kwaliteit personeel</u> Onvoldoende functionerend personeel stroomt uit, wat kosten zoals transitievergoedingen en uitkeringskosten met zich meebrengt. Het werven van voldoende gekwalificeerd personeel lukt niet door krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn er uitzend -en detacheringsconstructies noodzakelijk. De gemiddelde kosten per les stijgen. Dit risico trachten wij zo laag mogelijk te houden door in te zetten op onder andere kwaliteitsverbeteringen en opleidingen ten behoeve van het personeel.

C	Risico's ten aanzien van gebouwen, inventaris en ICT
1	<u>Building Breda</u> De samenwerking binnen de corporatie Building Breda en met de gemeente verloopt niet naar wens. Hierdoor zijn er onvoldoende middelen beschikbaar voor adequate huisvesting. We proberen dit risico te voorkomen door het tijdig voeren van gesprekken met gemeenten over hun bijdragen en het in kaart brengen van mogelijke risico's, ook in samenwerking met deskundige externe partijen.
2	<u>Toekomstige investeringen</u> Vervanging van bestaande inventaris en ICT door moderne middelen die voldoen aan de tijdseisen kan duurder uitpakken dan voorzien. Door jaarlijks een meerjareninvesteringsbegroting op te stellen, trachten we dit risico te minimaliseren.

D	Risico's ten aanzien van de organisatie
1	<u>Financiële beheersmaatregelen en procesgang</u> Onvoldoende kwaliteit van de bedrijfsvoering kan leiden tot onnodige kosten en ondoelmatige besteding van middelen. Dit voorkomen we door gebruik te maken van: • Een optimale bemensing van de financiële afdeling; • Bewezen softwareapplicaties die ons ondersteunen in het tot stand brengen van juiste financiële informatie; • Betrouwbare financiële managementrapportages, waardoor wij tijdig kunnen (bij)sturen.

E	Risico's ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs
1	<u>Kwaliteit onderwijskundig beleid</u> De keuze van ouders voor een onderwijsinstelling wordt mede bepaald door de kwaliteit van het onderwijskundig beleid en de onderwijsvormen. We proberen zo optimaal mogelijk te anticiperen op de behoeften van leerlingen en ouders.

2	<u>Onderwijskundige vernieuwingen</u> Het innoverend vermogen van de instelling is medebepalend voor een duurzame aantrekkingskracht op nieuwe leerlingen. Voor onderwijsconcepten, zoals zorgbeleid en gedifferentieerde werkvormen, zoeken we aansluiting bij de behoeften van zowel huidige als toekomstige leerlingen en ouders.
---	--

De inschatting van de risico's is als volgt:

Rubriek	Aard risico	Inschatting risico				
		Ze er laag	Laag	Midden	Hoog	Ze er hoog
A1	Daling leerlingenaantallen		x			
A2	Concurrentie		x			
A3	Ongewenst gedrag leerlingen		x			
A4	Te kleine klassen		x			
B1	Ziekteverzuim			x		
B2	Leeftijdsopbouw personeelsbestand		x			
B3	Kwaliteit personeel		x			
C1	Building Breda		x			
C2	Toekomstige investeringen		x			
D1	Financiële beheersmaatregelen en procesgang		x			
E1	Kwaliteit onderwijskundig beleid		x			
E2	Onderwijskundige vernieuwingen		x			

Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk geven we een uitgebreide verantwoording van de financiële situatie van De Nassau. We starten met een overzicht van de meerjarige ontwikkelingen, gevolgd door een gedetailleerde analyse van de inkomsten, uitgaven en balans. Tot slot bespreken we de huidige financiële positie van het bestuur. Deze inzichten bieden een duidelijk beeld van onze financiële gezondheid en de stappen die we nemen om onze doelen te bereiken.



ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Leerling ontwikkelingen	1.860	1.815	1.790	1.790	1.790	1.790

Het aantal leerlingen ligt momenteel boven het gewenste niveau. Omdat De Nassau een populaire keuze is onder basisschoolverlaters, vindt er een loting plaats. Deze lotingssysteem zorgt er regelmatig voor dat er meer leerlingen geplaatst worden dan oorspronkelijk gepland. Daarnaast is het aantal leerlingen dat naar een havo/mavo-brugklas gaat al jaren groot binnen de Bredase populatie. Omdat slechts een beperkt aantal scholen deze afdeling aanbiedt, is het ieder jaar weer een uitdaging om alle leerlingen geplaatst te krijgen.

Personeel

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personele bezetting in fte's						
Bestuur / directie	5	5	5	5	5	5
Onderwijzend personeel	117	117	117	117	117	117
Ondersteunend personeel	39	40	44	44	44	44
Totaal	161	162	166	166	166	166

De verwachte lichte daling van het aantal leerlingen zal naar verwachting niet leiden tot veranderingen in de personele bezetting van de directie en het ondersteunend personeel. Voor het onderwijzend personeel houden we, ondanks de verwachte daling van het aantal leerlingen, ook geen rekening met aanpassingen.

Onder 'Bestuur / Directie' vallen twee bestuurders/rectoren en drie directeuren. De afdelingscoördinatoren en teruggetreden directieleden worden hier tot de docentenformatie gerekend.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Financiële situatie op balansdatum

	31-12-2024	31-12-2023	Verschil
	€	€	€
ACTIVA			
Materiële vaste activa	2.723.189	2.662.038	61.151
Financiële vaste activa	626.766	570.777	55.989
Vlottende activa	6.428.940	6.636.851	-207.911
TOTAAL ACTIVA	9.778.895	9.869.666	-90.771
PASSIVA			
Eigen vermogen	5.356.756	6.018.112	-661.356
Voorzieningen	898.961	633.550	265.411
Kortlopende schulden	3.523.178	3.218.004	305.174
TOTAAL PASSIVA	9.778.895	9.869.666	-90.771

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa is toegenomen met € 61.151, mede door investeringen voor een bedrag van ca. € 721.000. De belangrijkste investeringen betroffen:

- terreinaanpassingen (ca. € 247.000)
- nieuwe sloten (ca. € 95.000)
- meubilair (ca. € 52.000)
- airco's (ca. € 24.000)
- podiumlift (ca. € 16.000)
- laptops voor leerlingen (ca. € 211.000)
- hardware (ca. 22.000)

Het totaal aan afschrijvingen bedroeg circa € 660.000.

Financiële vaste activa

De toename van € 56.000 betreft het gerealiseerd beleggingsresultaat over 2024, exclusief een bijdrage van € 25.000 voor schoolreizen. De beleggingen betreffen alleen private gelden.

Vlottende activa

De afname van de vlottende activa (ca. € 208.000) is met name veroorzaakt door:

- een afname van de liquide middelen (€ 126.000);
- een afname van de vooruitbetaalde posten (€ 82.000).

Eigen vermogen

De afname van het eigen vermogen is ontstaan door een onttrekking van het resultaat over 2024. Een specificatie van de mutatie in het Eigen vermogen is terug te vinden bij de resultaat bestemming.

Voorzieningen

De toename van de voorzieningen (van ca. € 265.000) betrof:

een toename van:

- Voorziening verlofsparen en sabbatical leave (€ 54.000)
- Jubileumgratificaties (€ 27.000)
- Langdurig zieken (€ 226.000)

Een afname van:

- Werkloosheidsbijdragen (€ 42.000)

Kortlopende schulden

Een toename van de kortlopende schulden van ca. € 305.000 is met name veroorzaakt door:

een toename van:

- Belastingen en premies (€ 34.000)
- Overige kortlopende schulden (€ 231.000)
- Vooruit ontvangen ouderbijdragen (€ 63.000)
- Vakantiegeld en -dagen (€ 13.000)

Een afname van:

- Crediteuren (€ 36.000)

Analyse van het exploitatieresultaat

Exploitatie overzicht	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil	Realisatie 2023	verschil t.o.v. 2024
Baten					
Rijksbijdragen	17.458.060	17.811.475	-353.415	17.238.198	219.862
Overige overheidsbijdragen en gemeenten	235.413	150.000	85.413	312.639	-77.226
Overige baten	575.933	406.000	169.933	1.173.626	-597.693
Totaal baten	18.269.406	18.367.475	-98.069	18.724.463	-455.057
Lasten					
Personeelslasten	15.478.094	15.026.306	451.788	14.048.567	1.429.527
Afschrijvingen	658.616	627.383	31.233	619.179	39.437
Huisvestingslasten	708.991	761.700	-52.709	735.538	-26.547
Overige lasten	2.328.496	2.136.908	191.588	2.169.954	158.542
Totaal lasten	19.174.197	18.552.297	621.900	17.573.238	1.600.959
Financiële baten en lasten	243.435	50.000	193.435	190.285	53.150
Resultaat	-661.356	-134.822	-526.534	1.341.510	-2.002.866

Resultaat

De Nassau heeft over 2024 een exploitatiesaldo van negatief € 661.356. In de begroting 2024 werd een negatief resultaat verwacht van € 134.822.

De belangrijkste mutaties die hieraan ten grondslag lagen, waren:

- Lagere Rijksbijdragen, ca. € 353.000;
- Hogere overige overheidsbijdrage van ca. € 85.000 als gevolg van hogere bijdragen vanuit het samenwerkingsverband, waar we in de begroting waren uitgegaan van minder inkomsten;
- Hogere overige baten van ca. € 170.000 met name als gevolg van vooruitontvangen ouderbijdragen ten behoeve van de schoolreizen;
- Hogere personele lasten van ca. € 451.000, met name door:
 - Hogere kosten voor:
 - Een reservering voor na te betalen loonkosten vanuit de CAO, ca. € 203.000
 - Hogere dotaties vanuit personele voorzieningen, ca. € 243.000
 - Afrekeningen voor verlof en overuren, € 280.000

Lagere kosten dan begroot voor:

- Leerlingbegeleiding, ca. € 122.000
- Overige personele kosten, ca. € 46.000

Daarnaast waren de UWV-uitkeringen ca. € 107.000 hoger dan begroot.

- De afschrijvingen waren hoger dan begroot.
- De lagere huisvestingskosten komen met name door lagere energiekosten
- De overige lasten waren ca. € 192.000 hoger, dit als gevolg van:
 - Hogere kosten voor:
 - Leermiddelen, ca. € 77.000
 - Software, ca. € 63.000
 - Studieweken en excursies, ca. € 93.000

De overige algemene kosten kwamen ca. € 41.000 lager uit dan begroot.

- Hogere financiële baten en lasten voor ca. € 193.000 als gevolg van:
 - Hogere rente-inkomsten, ca. € 137.000
 - Niet begroot rendement uit effecten, ca. € 56.000

Meerjaren begroting

	2024	2025	2026	2027	2028
Baten					
Rijksbijdrage	17.458.060	18.543.022	18.883.497	19.356.228	20.016.584
Overige baten	811.346	381.000	351.000	306.000	286.000
	18.269.406	18.924.022	19.234.497	19.662.228	20.302.584
Lasten					
Personele lasten	15.478.094	15.847.558	16.096.997	16.246.973	16.381.948
Afschrijvingen	658.616	679.012	735.010	820.600	951.162
Huisvestingslasten	708.991	715.300	740.900	766.000	791.100
Overige lasten	2.328.496	2.033.730	2.065.730	2.114.230	2.197.285
	19.174.197	19.275.600	19.638.638	19.947.803	20.321.495
saldo exploitatie	-904.791	-351.578	-404.141	-285.575	-18.911
saldo financiële baten en lasten	243.435	93.000	98.000	98.000	98.500
Resultaat	-661.356	-258.578	-306.141	-187.575	79.589

Toelichting

Inkomsten

In de begroting zijn we uitgegaan van de meest recente bekostigingsgegevens per ultimo september 2024. Voor de jaren 2025 en verder zijn we ervan uitgegaan dat de jaarlijkse stijging in de loonkosten en indexatie van de materiële kosten gecompenseerd worden.

De Rijksinkomsten zijn gebaseerd op de onderstaande verwachte leerlingenaantallen:

	2024	2025	2026	2027	2028
Leerlingen	1.815	1.790	1.780	1.780	1.780

In tegenstelling tot 2024 is de verwachting dat de gelden vanuit het samenwerkingsverband RSV ongeveer gelijk zullen blijven.

Alle overige baten zijn wat lager begroot dan in 2024 (406K) welke met name betrekking hebben op lagere inkomsten vanuit de ouderbijdragen. Begroot in 2025 is 360K, voor 2026 330K, voor 2027 285K en voor 2028 in totaal 265K.

Personeel

De personele lasten zijn begroot op basis van de huidige formatie, waarbij de loonkosten met 4,9% zijn geïndexeerd. Bij een toekomstige indexatie wordt ervan uitgegaan dat deze in de Rijksbekostiging gecompenseerd wordt, waardoor dit per saldo weinig tot geen invloed zal hebben op het resultaat.

Aangezien De Nassau een redelijk stabiel aantal leerlingen heeft, kunnen we ervan uitgaan dat dit ook voor de personele bezetting het geval zal zijn. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het ons gelukt om de formatie redelijk goed op orde te houden.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gebaseerd op de investeringsverwachtingen voor komende jaren. Ook is er rekening gehouden met vervangingsinvesteringen. We verwachten de volgende investeringen voor de komende jaren:

Begrote investeringen	2025	2026	2027	2028
Facilitaire dienst	692.000	700.000	700.000	850.000
ICT	480.000	500.000	500.000	600.000
Overige	37.100	50.000	50.000	60.000
Totaal	1.209.100	1.250.000	1.250.000	1.510.000

Huisvesting

Voor het elektra hebben we met Van Helder een contract afgesloten tot en met eind 2025. Voor de kosten van (stads-) verwarming zijn we afhankelijk van Ennatuurlijk.

Voor de locatie aan de Paul Krügerlaan wordt gekeken naar grootschalige renovatie of mogelijke nieuwbouw. Ten tijde van het opmaken van deze begroting was het nog niet mogelijk om een inschatting te maken van mogelijke (inrichtings-) kosten die hiermee gepaard kunnen gaan.

Kosten van nieuwbouw of renovatie zullen voor het grootste deel via Building Breda lopen. Kosten voor inrichting komen met name voor rekening van De Nassau.

Overige lasten

De kosten voor de leermiddelen zijn als volgt begroot:

	2025	2026	2027	2028
Leermiddelen	773.000	783.000	793.000	803.000

In 2024 was hier een nieuwe aanbesteding voor gestart.

De ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage. We zien dat steeds meer ouders de ouderbijdrage niet betalen. Door deze trend zal het in de toekomst waarschijnlijk lastiger worden om studiereizen te organiseren. We zullen jaarlijks moeten bekijken of we de studiereizen nog kunnen organiseren als de ouderbijdragen niet toereikend blijken. Daarbij

gaan we ervanuit dat de kosten minimaal voor 80 procent gedekt zijn. In 2025 zullen er in elk geval nog wel reizen worden georganiseerd.

De begrote kosten voor studiereizen zijn als volgt:

	2025	2026	2027	2028
uitwisselingen/studiereizen	255.000	265.000	285.000	290.000

Bij alle overige lasten gaan we ervanuit dat deze jaarlijks overeenkomen met die van voorgaande jaren. Wel zijn alle kosten naar de toekomst geïndexeerd.

Financiële baten en lasten

Het saldo van de financiële baten en lasten betreft:

- Rente-inkomsten via schatkistbankieren.
Het rentetarief ligt rond de 3 procent. Hoe dit percentage zich in de toekomst zal ontwikkelen, is niet bekend. Voor 2025 gaan we uit van 75K rente-inkomsten en voor de jaren daarna 80K.
- Rendement op de effecten (privaat vermogen).
Het rendement op aandelen blijft speculatief. Veiligheidshalve zijn we uitgegaan van een rendement van 18K per jaar. Dit is inclusief een afroaming van 25K per jaar die ten behoeve van de schoolreizen wordt ingezet.

Balans in meerjarig perspectief

	2024	2025	2026	2027	2028
Vaste activa					
Materiële vaste activa	2.723.189	2.518.000	2.518.000	2.518.000	2.518.000
Financiële vaste activa	626.766	678.000	696.000	714.000	732.000
	<u>3.349.955</u>	<u>3.196.000</u>	<u>3.214.000</u>	<u>3.232.000</u>	<u>3.250.000</u>
 Vorderingen en overl. activa	 1.533.758	 583.183	 120.000	 120.000	 120.000
 Liquide middelen	 4.895.182	 3.827.766	 3.173.169	 2.967.594	 3.029.183
 Totaal activa	 <u>9.778.895</u>	 <u>7.606.949</u>	 <u>6.507.169</u>	 <u>6.319.594</u>	 <u>6.399.183</u>
	2024	2025	2026	2027	2028
Eigen vermogen					
Algemene reserve	3.894.757	4.635.310	4.311.169	4.105.594	4.167.183
Bestemmingsreserve publiek	745.209	0	0	0	0
Bestemmingsfonds privaat	716.790	678.000	696.000	714.000	732.000
Totaal Eigen vermogen	<u>5.356.756</u>	<u>5.313.310</u>	<u>5.007.169</u>	<u>4.819.594</u>	<u>4.899.183</u>
 Voorzieningen	 898.961	 600.000	 600.000	 600.000	 600.000
 Kortl. schulden en overl. passiva	 3.523.178	 1.693.638	 900.000	 900.000	 900.000
 Totaal passiva	 <u>9.778.895</u>	 <u>7.606.949</u>	 <u>6.507.169</u>	 <u>6.319.594</u>	 <u>6.399.183</u>

Toelichting op de balansposten

Het saldo van de vorderingen en overlopende activa zal de komende jaren hard dalen aangezien er in 2024 een vordering op Building Breda is opgenomen met betrekking tot een renovatiesubsidie van ca. 1.140K. Ditzelfde bedrag is opgenomen onder de kortlopende schulden en overlopende passiva. Alle betalingen met betrekking tot de installatie van het ventilatiesysteem zullen op het genoemde bedrag in mindering worden gebracht. Volgens planning zouden de werkzaamheden uiterlijk op 1 november 2026 afgerond moeten zijn.

Bij de financiële activa is per saldo een rendement begroot van 18K, inclusief een jaarlijkse onttrekking van 25K ten behoeve van de reizen voor leerlingen.

Het saldo van de liquide middelen betreft het verschil in alle afzonderlijke balansposten.

Het verschil in het eigen vermogen wordt bepaald door het jaarlijks resultaat. De bestemmingsreserve publiek betreft het saldo van nog niet bestede NPO-gelden. Ultimo 2025 zal deze reserve naar verwachting geheel verbruikt zijn. Het bestemmingsfonds privaat betreft het bedrag van de financiële activa en loopt als zodanig gelijk.

Voorzieningen blijven moeilijk in te schatten. De verwachting is dat deze de komende jaren niet zullen stijgen. We voorzien wel een extra voorziening voor langdurig zieken, maar deze wordt wellicht weer gecompenseerd door de afbouw van de verlofvoorzieningen.

Voor een toelichting op de kortlopende schulden en overlopende passiva, verwijzen we naar de opmerking bij de kortlopende vorderingen.

FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetallen:	2023	2024	2025	2026	2027	sign. waarde	berekening
Solvabiliteit	0,61	0,58	0,70	0,77	0,76	< 0,3	eigen vermogen / balanstotaal
Liquiditeit	2,06	1,82	2,60	3,66	3,43	< 0,75	vlottende activa / vlottende passiva
Huisvestingsratio	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	> 0,10	huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen / totale lasten
Weerstandsvermogen	0,32	0,30	0,28	0,26	0,25	< 0,05	eigen vermogen / totale baten
Rentabiliteit (1-jarig)	-0,01	-0,01	-0,01	-0,02	-0,01	< -0,10	resultaat / totale baten

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre De Nassau in staat is om op lange termijn aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Het wordt berekend door het eigen vermogen te delen door het totale vermogen. Een hoge solvabiliteit betekent dat de school financieel gezond is.

Liquiditeit

De liquiditeit meet de capaciteit van De Nassau om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Dit wordt vaak uitgedrukt in de current ratio, die berekend wordt door de vlottende activa te delen door de kortlopende schulden. Een ratio boven de 1,5 wordt als gezond beschouwd, wat betekent dat de school voldoende middelen heeft om haar kortetermijnschulden te betalen.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft inzicht in de verhouding tussen de huisvestingskosten en de totale inkomsten van De Nassau. Dit helpt bij het beoordelen van de financiële last die huisvestingskosten op de school leggen. Een lagere ratio duidt op een efficiënter gebruik van middelen voor huisvesting.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen toont de financiële veerkracht van De Nassau en wordt berekend door de beschikbare reserves te vergelijken met de jaarlijkse exploitatie-uitgaven. Dit kengetal geeft aan in hoeverre de school in staat is om onverwachte financiële tegenvallers op te vangen. Een hoger weerstandsvermogen betekent een grotere financiële buffer.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan hoe efficiënt De Nassau haar middelen inzet om winst te genereren. Overigens heeft De Nassau geen winstoogmerk en probeert zij haar middelen doelmatig te besteden.

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft een advies gegeven aan de Minister van OCW over een indicator en een signaleringswaarde bij schoolbesturen, instellingen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs om bovenmatig publiek vermogen te detecteren.

De formule luidt:

Normatief Eigen Vermogen=

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + $0,05 * \text{alle baten (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)}$

Dit betekent voor de Nassau naar de stand van 31 december 2024:

Onderdelen normatief eigen vermogen	Bedrag
Feitelijk eigen vermogen	€ 4.639.966
Normatief eigen vermogen	€ 4.286.159
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 353.807
Ratio	1,08

De vermogenspositie van de Stichting is in 2024 afgenomen ten opzichte van 2023 (1,28).

De Inspectie van het Onderwijs heeft een advies opgesteld voor een normatief eigen vermogen. Dit is bedoeld om ervoor te zorgen dat scholen hun geld niet oppotten, maar dat de gelden ten goede komen van de leerlingen. De verwachting is dat het normatief eigen vermogen binnen vier jaar op een acceptabel niveau zal uitkomen.

Verslag intern toezicht

RAAD VAN TOEZICHT – jaar verslag 2024

1. Governance

De Raad van Toezicht past de Code Goed Onderwijsbestuur VO onverkort toe.

De Raad van Toezicht bestond in 2024 uit vijf personen: de heer L. Verheijen, de heer C.A.G. Bioch, mevrouw A. Wassing, mevrouw S. de Boeij en mevrouw A. Buizer.

Overzicht hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht in 2024:

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. L. Verheijen		
Dhr. C.A.G. Bioch	Directeur Westpoort Vastgoed, Breda	Bestuurslid Stichting Protestantse Begraafplaats 'Haagveld' Breda Lid Raad van Commissarissen Woonstichting De Kernen te Hedel. Regent bij Stichting 't Arm Kinderhuys en het Arme Weeshuys der Kercken van Breda
Mevr. A. Wassing	Interimmanager Diafero Consult	Bestuurslid Stichting ABC Afdelingsvoorzitter Zonnebloem Breda
Mevr. S. de Boeij	Vice President Human Resources, The Chemours Company	
Mevr. A. Buizer	Senior rechter Rechtbank Rotterdam	Lid van vertrouwenscommissie atletiekclub Fortius

Er zijn geen conflicterende nevenfuncties. De evaluatie van de inzet Code Goed Bestuur wordt besproken in de overleggen van het BDO en de Raad van Toezicht.

Binnen De Nassau wordt gebruikgemaakt van gedragscodes, die terug te vinden zijn op de website. Ook houdt de school zich aan de integriteitscode en klokkenluidersregelingen zoals gepubliceerd op de website.

Vanuit haar werkgeversrol is de Raad van Toezicht verantwoordelijk voor de benoeming, het ontslag, de schorsing en de beloning van het bestuur.

2. Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2024 uit vijf leden, zoals vermeld in het onderdeel governance. Deze leden brengen kennis mee vanuit verschillende invalshoeken, waaronder onderwijs, financiën, juridische zaken, human resources, bestuur en governance. In 2024 heeft de Raad van Toezicht geen wijzigingen ondergaan in de samenstelling. De vijf leden zijn het hele jaar actief geweest.

De Raad van Toezicht heeft in 2024 vijf keer vergaderd in aanwezigheid van de bestuurders, en bij één van deze vergaderingen waren ook de drie directieleden aanwezig. De vergaderingen omvatten vaste agendapunten, evenals thematische onderwerpen zoals kwaliteit, financiën, huisvesting, het inspectierapport en het schooljaarplan. Met betrekking tot het school(jaar)plan zijn de evaluatie, de actie- en verbeterplannen en de voorbereiding op het schoolplan van 2026 besproken. De Raad van Toezicht vervulde hierbij zowel een controlerende als adviserende rol.

Daarnaast heeft de Raad van Toezicht enkele keren apart vergaderd om de invulling van de werkgeversrol, het interne functioneren van de Raad en de toekomstige aftreding van een van de leden te bespreken.

Er zijn twee commissies waarin leden van de Raad van Toezicht samen met de bestuurder en medewerkers van De Nassau deelnemen: de Auditcommissie (de heer L. Verheijen en de heer C.A.G. Bioch) en de Kwaliteitscommissie (mevrouw A. Wassing en mevrouw S. de Boeij). Daarnaast heeft de Raad van Toezicht een eigen commissie, de Remuneratiecommissie, bestaande uit de heer L. Verheijen en mevrouw A. Buizer.

Ten aanzien van de onafhankelijkheid van zowel de bestuurders als de leden van de Raad van Toezicht zijn er geen tegenstrijdigheden gebleken in de uitoefening van hun functies.

3. Werkwijze

In 2024 lag de nadruk op de evaluatie van de uitvoering van het schoolplan. Dit plan, gestart in 2021, introduceerde het mentor-, major- en minorsysteem. Waar er in het begin vooral aandacht was voor de opstart, bijsturing en optimalisatie van dit systeem, werden in de vergaderingen van 2024 meer evaluerende gesprekken gevoerd over het functioneren ervan. Hierbij werd gekeken naar de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken en het in 2024 verschenen rapport van de onderwijsinspectie. Ook werden actieplannen besproken om het systeem verder te optimaliseren en verbeteren.

De Raad van Toezicht haalt zijn informatie uit gesprekken met de bestuurders, tevredenheidsonderzoeken, het inspectierapport, en gesprekken met directieleden, de medezeggenschapsraad en de ouderraad. Het beeld dat uit deze bronnen ontstaat, is consistent. De raad vergaderde één keer met de ouderraad en twee keer met de medezeggenschapsraad, waarbij vooral de evaluatie van het huidige schoolplan en onderwijssysteem werd besproken. Hieruit bleek dat de bestuurders goed samenwerken met deze inspraakorganen en dat er actie wordt ondernomen op basis van feedback.

In 2024 werd gestart met het werken met concrete doelstellingen voor de bestuurders om hun functioneren beter te kunnen sturen en evalueren. Deze doelstellingen zijn opgesteld aan de hand van de professionaliseringsthema's voor bestuurders van de VO-raad. Evaluatiegesprekken werden gevoerd op basis van deze thema's en 360 graden-feedback die eind 2023 werd afgenomen. De conclusie was dat de bestuurders goed hebben gefunctioneerd en goed hebben samengewerkt, waarbij zij gebruikmaken van elkaars kwaliteiten.

De kwaliteitscommissie kwam twee keer bijeen en heeft sinds de instelling een professionaliseringsslag gemaakt. De commissie bestaat nu uit de bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, de kwaliteitsmedewerker, de coördinator onderwijs en de HR-medewerker. Er werd gekeken naar tevredenheidsonderzoeken en manieren om succes te meten. De kwaliteit van de docent is cruciaal, en HR speelt een belangrijke rol in het vormgeven en opvolgen van de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker om verschillende ontwikkelmogelijkheden aan te bieden. De onderzoeken en beschikbare

informatie laten goede resultaten zien, met kansen voor verbetering van het lesgeven in blokken van 70 minuten. Hierop is actie ondernomen om dit te verbeteren en docenten te ondersteunen.

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht blijft ruim onder de toepasselijke WNT-norm. Het aantal complexiteitspunten volgens deze norm is vastgesteld op 9, met een bezoldigingsmaximum van €181.000 (Klasse D). In 2024 ontving geen enkele bestuurder een totale beloning hoger dan dit maximumbedrag, waarmee aan de WNT-norm is voldaan.

De auditcommissie kwam tweemaal bijeen met de rector-bestuurder en het hoofd bedrijfsvoering. Naast vaste onderwerpen als begroting, jaarrekening, prognoses en de interim-controle, besprak de commissie toekomstige ontwikkelingen bij De Nassau, de financiële reserves en de besteding van de NPO-gelden. De auditcommissie brengt verslag uit aan de Raad, en deze verslagen vormen de basis voor besluitvorming in de voltallige Raad. De accountant werd eenmaal uitgenodigd om de bevindingen toe te lichten.

De Raad heeft Flynth Audit BV als onafhankelijk accountant opdracht gegeven om de jaarrekening en bekostigingsgegevens voor 2024 te controleren. De uitslag werd weergegeven in de controleverklaring. De Raad heeft de besluiten tot vaststelling van het jaarverslag en de jaarstukken 2024, de begroting 2025 en de meerjarenbegroting goedgekeurd. Op basis van de expertise van de auditcommissie financiën heeft de Raad vastgesteld dat de middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig zijn besteed.



JAARREKENING

balans per 31 december 2024 na resultaatbestemming

1	activa	31-12-2024	31-12-2023
		€	€
1.1	vaste activa		
1.1.2	materiële vaste activa		
1.1.2.1	gebouwen en terreinen	1.211.475	1.031.278
1.1.2.3	inventaris en apparatuur	1.490.687	1.596.150
1.1.2.4	overige materiële vaste activa	21.027	34.610
		2.723.189	2.662.038
1.1.3	financiële vaste activa		
1.1.3.7	effecten	626.766	570.777
		626.766	570.777
	totaal vaste activa	3.349.955	3.232.815
1.2	vlottende activa		
1.2.2	vorderingen en overlopende activa		
1.2.2.7	vorderingen op (ouders van) Iln	2.108	3.394
1.2.2.10	overige vorderingen	1.150.781	1.183.385
1.2.2.12	voorstelbetaalde kosten	337.504	375.714
1.2.2.13	verstrekke voorschotten	1.080	309
1.2.2.14	te ontvangen interest	42.285	53.091
		1.533.758	1.615.893
1.2.4	liquide middelen	4.895.182	5.020.958
	totaal vlottende activa	6.428.940	6.636.851
	totaal activa	9.778.895	9.869.666

2.	passiva	<u>31-12-2024</u>		<u>31-12-2023</u>	
		€		€	
2.1	eigen vermogen				
2.1.1.1	algemene reserve	3.894.757		3.768.192	
2.1.1.5	bestemmingsreserve NPO gelden	745.209		1.567.286	
2.1.1.3	bestemmingsfonds (privaat)	<u>716.790</u>		<u>682.634</u>	
		5.356.756		6.018.112	
2.2	voorzieningen				
2.2.1	personeelsvoorzieningen	<u>898.961</u>		<u>633.550</u>	
		898.961		633.550	
2.4	kortlopende schulden en overlopende passiva				
2.4.8	crediteuren	95.454		131.812	
2.4.9	belastingen en premies	728.849		704.677	
2.4.10	pensioenen	197.059		187.597	
2.4.12	overige kortlopende schulden	276.252		64.296	
2.4.13	voortuitontvangen ouderbijdragen	207.970		144.551	
2.4.14	voortuitontvangen subsidies OCW	1.199.630		1.189.819	
2.4.16	voortuitontvangen bedragen	14.458		5.398	
2.4.17	vakantiegeld en vakantiedagen	748.594		735.326	
2.4.19	overige overlopende passiva	<u>54.912</u>		<u>54.528</u>	
		3.523.178		3.218.004	
	totaal passiva	<u>9.778.895</u>		<u>9.869.666</u>	

staat van baten en lasten 2024

		begroting		
		<u>2024</u>	<u>2024</u>	<u>2023</u>
		€	€	€
3	baten			
3.1	rijksbijdragen	17.693.473	17.961.475	17.550.837
3.5	overige baten	<u>575.933</u>	<u>406.000</u>	<u>1.173.626</u>
	totaal baten	18.269.406	18.367.475	18.724.463
4	lasten			
4.1	personeelslasten	15.478.094	15.268.606	14.048.567
4.2	afschrijvingen	658.616	627.383	619.179
4.3	huisvestingslasten	708.991	784.200	735.538
4.4	overige lasten	<u>2.328.496</u>	<u>1.872.108</u>	<u>2.169.954</u>
	totaal lasten	<u>19.174.197</u>	<u>18.552.297</u>	<u>17.573.238</u>
	saldo baten en lasten	-904.791	-184.822	1.151.225
5	financiële baten en lasten	<u>243.435</u>	<u>50.000</u>	<u>190.285</u>
	totaal resultaat	<u><u>-661.356</u></u>	<u><u>-134.822</u></u>	<u><u>1.341.510</u></u>

kasstroomoverzicht over 2024

	2024	2023
	€	€
kasstroom uit operationele activiteiten		
saldo van baten en lasten	-904.791	1.151.225
aanpassingen voor afschrijvingen	658.334	619.179
toename (afname) van de voorzieningen	265.411	117.861
totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat	923.745	737.040
afname (toename) van vorderingen	82.135	-1.230.647
toename (afname) van schulden	305.174	2.123.695
totaal van veranderingen in werkkapitaal	387.309	893.048
totaal van kasstroom uit bedrijfsoperaties	406.263	2.781.313
ontvangen interest	187.022	166.972
betalde interest	-6.559	-7.466
ontvangen dividenden	11.639	37.781
mutaties overige financiële vaste activa	51.333	-7.002
ontvangen interest/financiële baten	243.435	190.285
totaal kasstroom uit operationele activiteiten	649.698	2.971.598
verwerving van materiële vaste activa	-720.476	-784.726
ontvangsten uit hoofde van vervreemding van materiële vaste activa	991	3.770
toename (afname) overige financiële vaste activa	-55.989	-570.777
totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-775.474	-1.351.733
mutatie liquide middelen	-125.776	1.619.865
beginstand liquide middelen	5.020.958	3.401.093
mutatie liquide middelen	-125.776	1.619.865
eindstand liquide middelen	4.895.182	5.020.958

Waarderingsgrondslagen

Algemene grondslagen

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de ministeriële Richtlijn Jaarverslag Onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

De Nassau (Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs West-Brabant) in Breda staat bekend onder bestuursnummer 33372. Bij de Kamer van Koophandel staat De Nassau ingeschreven onder nummer 40281156.

Vergelijking met voorgaand boekjaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening over 2024 is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling en conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector onderwijs presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en passiva en van baten en lasten.

Schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen (o.a. economische levensduur en eventuele restwaarden);
- de bepaling van personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Consolidatie

Tot en met 2022 was er sprake van een geconsolideerde jaarrekening voor De Nassau (Stichting voor christelijk Voortgezet Onderwijs West-Brabant) en de verbonden partij Stichting VFN (Stichting Voorzieningsfonds Nassau). In 2023 is de stichting VFN geliquideerd en is haar vermogen (geheel privaat), op het liquidatiemoment € 655.521, als overige baten toegevoegd aan het resultaat van De Nassau over 2023.

Alle bedragen zijn opgenomen in euro's.

Vergelijking met voorgaande jaren

De grondslagen voor de waardering van activa, passiva en voor de resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Grondslagen voor waardering van de activa en passiva

materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

schoolgebouwen en terreinen

De gemeente Breda heeft in 2008 in overleg met het Bredase onderwijsveld onderwijshuisvesting "doorgedecentraliseerd". De Bredase schoolbesturen (V.O.) hebben een coöperatie opgericht onder de naam Building Breda en aan deze coöperatie zijn de gebouwen overgedragen. Daarbij is er van uit gegaan, dat de bestaande situatie m.b.t. de economische eigendom gehandhaafd blijft. Dat wil zeggen, dat die delen van de gebouwen die door het bevoegd gezag zelf bekostigd zijn en op de balans staan in de nieuwe situatie ook bij het bevoegd gezag op de balans blijven staan. Voor SCVOWB betekent dit, dat zowel voor de mediatheek aan de Paul Krugerlaan als de vernieuwbouw aan de De la Reijweg het economisch claimrecht bij het bevoegd gezag blijft. De gebouwen worden gewaardeerd tegen aanschafwaarde -/- afschrijvingen. De afschrijvingsperiode is 20 jaar, het gehanteerde afschrijvingspercentage is derhalve 5. Voor op de terreinen gerealiseerde voorzieningen worden percentages van 10 en 25 gehanteerd.

De kosten van onderhoud en herstel van de gebouwen komen voor wat betreft het groot onderhoud voor rekening van Building Breda en voor wat betreft de kosten van klein onderhoud voor rekening van de SCVOWB, ten laste van de exploitatie. Om deze reden heeft de SCVOB geen voorziening voor groot onderhoud gevormd in de jaarrekening.

inventaris

De post 'inventaris en apparatuur' bestaat voornamelijk uit computerapparatuur en meubilair, maar ook leermiddelen zoals microscopen en meetinstrumenten zijn hierin opgenomen.

Aanschaffingen worden geactiveerd indien de aanschafprijs een bedrag ad € 2.500 overschrijdt. Indien het een aanvulling betreft op een bestaand project, waarop reeds wordt afgeschreven, dan wordt ongeacht het bedrag van de aanvulling hierop eveneens afgeschreven. Op leer- en hulpmiddelen wordt afgeschreven bij aanschaffingen vanaf € 500.

De afschrijving is gebaseerd op de te verwachten gebruiksduur. De afschrijvingspercentages zijn:

- 10 en 20 % voor kantoor- en schoolmeubilair
- 10 % studienissen
- 20 % voor overige inventaris
- 25 % voor computers, laptops leerlingen/docenten
- 25 % voor software
- 10 en 25 % voor leermiddelen

andere vaste bedrijfsmiddelen

De post 'andere vaste bedrijfsmiddelen' bestaat uit investeringen in infrastructuur t.b.v. automatisering, de afschrijvingstermijn is 25% voor randapparatuur en 10 % voor de bekabeling.

investeringssubsidies

Eventuele van derden ontvangen subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden (direct) in mindering gebracht op de materiële vaste activa (waardering volgens "netto methode"). Over het saldo wordt vervolgens afgeschreven.

bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

financiële vaste activa

financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waar (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien de instrumenten bij de vervolgwaardering niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeverminderingen in de winst en verliesrekening, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

effecten

De ter beurse genoteerde aandelen en obligaties worden gewaardeerd op de beurswaarde per balansdatum, waarbij zowel ongerealiseerde als gerealiseerde waardeveranderingen direct in de staat van baten en lasten worden verantwoord. De effecten staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon.

omrekening vreemde valuta's

De effecten in vreemde valuta's worden omgerekend tegen de koers per balansdatum. Transacties in vreemde valuta's gedurende de verslagperiode worden in de jaarrekening verwerkt tegen de koers die geldt op de datum van de transactie. De uit de omrekening per balansdatum voortvloeiende koersverschillen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

handels- en overige vorderingen

Handels- en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

afgeleide financiële instrumenten

Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs West-Brabant maakt geen gebruik van financiële derivaten en beperkt de risico's (renterisico, kasstroomrisico en kredietrisico) door gebruik te maken van een rekening-courant bij de ABN-AMRO die gekoppeld is aan een rekening bij het Ministerie van Financiën, het zogenaamde "schatkistbankieren". Hierdoor wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Regeling beleggen en belenen tot 1 juli 2016 en regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 na 1 juli 2016 (gewijzigd d.d. OCW 1 augustus 2022).

bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met waarde wijzigingen in de staat van baten en lasten of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan.

Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien er objectieve aanwijzingen zijn dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft gehad op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt. Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten het niet nakomen van betalingsverplichtingen en achterstallige betaling door een debiteur, herstructurering van een aan de organisatie toekomend bedrag onder voorwaarden die de organisatie anders niet zou hebben overwogen of aanwijzingen dat een debiteur failliet zal gaan. Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de stichting worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken.

Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt de stichting historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen, het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt en de hoogte van gemaakte verliezen. De uitkomsten worden bijgesteld als de stichting van oordeel is dat de huidige, economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren. Een bijzonder waardeverminderingverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

Als in een latere periode de waarde van het actief, onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstel objectief in verband kan worden gebracht met een gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderingverlies, wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

Vorderingen

studenten/deelnemers/cursisten

De vordering op de ouders per 31-12-2024 is gewaardeerd tegen de nominale waarde.

overige vorderingen-overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bevoegd gezag en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve en de eventuele bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen gepresenteerd, waarbij een onderscheid is gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve bestaat uit de reserve die ter vrije beschikking staat van het bestuur. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds. De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van De Nassau. Deze wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke lasten (in geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht).

Het private vermogen is afkomstig van de in eind 2023 opgeheven Stichting Voorzieningenfonds De Nassau. Deze stichting is in het verleden opgericht om jaarlijks gelden ten behoeve van de leerlingen van De Nassau in Breda te laten komen. Alle gelden kwamen voort uit particuliere schenkingen dat door ouders was opgezet. Het vermogen zal in de toekomst worden gebruikt voor specifieke projecten en reizen voor leerlingen die in lijn zijn met de oorspronkelijke doelstellingen van de stichting.

voorzieningen

De personele voorzieningen worden in eerste aanleg gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen, tenzij onderstaand anders is aangegeven bij de individuele personele voorzieningen.

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en waarvan
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

voorziening verlofsparen en sabbatical leave

De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde op basis van het geldende uurtarief. Bij de opname van het verlof, zal de betaling van de opname van dit verlof plaatsvinden ten laste van deze voorziening.

voorziening jubileumgratificaties

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, de gemiddelde salarisstijging en de discontovoet (2%). De werkelijke uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

voorziening werkloosheidsbijdragen

Deze voorziening is gevormd om de last van toekomstige verrekening van uitkeringskosten in het jaar van ontstaan te laten vallen, de last betreft het eigen risicodeel van de werkgever ad. 25%. De werkelijke uitkeringskosten worden daartoe gemonitord. Tevens wordt op basis van de gegevens als opgenomen bij UWV en WW-Plus een inschatting gemaakt van de duur van de uitkering. De maandelijkse lasten en de geschatte duur vormen de basis voor de voorziening. Net als bij de voorziening jubilea, zal er een maal per jaar een berekening gemaakt worden om te bepalen hoeveel er vrijvalt uit de voorziening (in het betreffende verslagjaar verrekend = ingehouden door het ministerie) en hoeveel er aan de voorziening gedoteerd moet worden (in de komende jaren nog te verwachten uitkeringskosten). De waardering van deze voorziening is tegen de nominale waarde van de toekomstige WW en bovenwettelijke WW uitkeringsverplichtingen omdat, vanwege de omvang van de voorziening, de looptijd en de disconteringsvoet, het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel.

voorziening langdurig zieken

De Nassau is eigenrisicodragers voor de Ziektewet, wat betekent dat de kosten van ziektevervangende in de eerste twee jaar van ziekte voor rekening van de organisatie komen. Op balansdatum 31 december 2024 is er een voorziening gevormd voor langdurig zieke en/of arbeidsongeschikte werknemers van wie, naar beste inschatting, wordt verwacht dat zij niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces of zullen instromen in de WIA/WGA.

De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van een inschatting van de toekomstige kosten, rekening houdend met de resterende loondoorbetalingsverplichting, eventuele re-integratiekosten en andere relevante factoren. De voorziening wordt periodiek geëvalueerd en, indien nodig, aangepast op basis van actuele ontwikkelingen en inzichten.

pensioenen

De Nassau heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De Nassau heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De Nassau heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord. De dekkingsgraad van het ABP is per 31-12-2024 111,9%.

kortlopende schulden

Dit betreft schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde die gelijk is aan de nominale waarde.

overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. De posten worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: lasten (en baten) zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de CAO-VO uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. De niet bestede niet-geoormerkte OCW-subsidies worden op uitzondering verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) indien er een afgebakend bestedingsplan is opgesteld waarmee expliciet kan worden aangetoond dat de middelen in de toekomst worden aangewend.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door OCW).

De doorbetaalde rijksbijdragen vanuit samenwerkingsverband worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar van toewijzing, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt (in plaats van per kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van financial leasing zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatieverschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is. De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

toelichting behorende tot de balans

1 ACTIVA

1.1 vaste activa

	aanschafprijs	afschrijvingen cumulatief	boekwaarde	investeringen	desinvesteringen
	1-1-2024	1-1-2024	1-1-2024	2024	2024
	€	€	€	€	
1.1.2 materiële vaste activa					
1.1.2.1 gebouwen	2.198.865	1.350.448	848.417	117.115	
1.1.2.2 terreinen	276.643	93.782	182.861	223.786	
1.1.2.3 inventaris en apparatuur	4.185.140	2.588.990	1.596.150	379.575	136.907
1.1.2.4 overige materiële vaste activa	75.964	41.354	34.610		
totaal	6.736.612	4.074.574	2.662.038	720.476	136.907

	afschrijvingen	afschrijvingen	aanschafprijs	afschrijvingen	boekwaarde
	2024	desinvesteringen 2024	31-12-2024	cumulatief 2024	31-12-2024
	€		€	€	€
1.1.2 materiële vaste activa					
1.1.2.1 gebouwen	144.384		2.315.980	1.494.832	821.148
1.1.2.2 terreinen	16.320		500.429	110.102	390.327
1.1.2.3 inventaris en apparatuur	484.047	135.916	4.427.808	2.937.121	1.490.687
1.1.2.4 overige materiële vaste activa	13.583		75.964	54.937	21.027
totaal	658.334	135.916	7.320.181	4.596.992	2.723.189

Voor een nadere toelichting over de waardering, onderhoud en eigendom zie B.4 grondslagen onder "waardering van de activa en passiva".

De investering bij de post 'terreinen' is voornamelijk de aanleg van een parkeerterrein voor personeel gebouw PK. Daarnaast is de vervanging van sleutel voor een sleutelplan voor beide gebouwen de grootste post bij gebouwen.

Het bedrag aan investeringen bij inventaris en apparatuur betreft voornamelijk computers voor leerlingen, en airco's voor de personeelskamers.

Het bedrag aan desinvesteringen betreft voornamelijk tablets die de leerlingen na 4 jaar gebruik mogen behouden, deze zijn dan geheel afgeschreven.

1.1.3 financiële vaste activa

	boekwaarde	investerings en verstekte leningen 2024	waarde- verandering 2024	des- investerings en aflossingen 2024	boekwaarde 31-12-2024
	1-1-2024				31-12-2024
	€	€	€	€	€
1.1.3.7 effecten					
1.1.3.7.1 aandelen	441.404	97.239	24.019	104.310	458.219
1.1.3.7.3 overige obligaties	129.373	108.230	14.484	83.540	168.547
totaal financieel vaste activa	570.777	205.469	38.503	187.850	626.766

Het koersverschil ad € 38.503 als gevolg van de gehanteerde waarderingsgrondslag is ten gunste van het beleggingsresultaat gebracht.

1.2 vlottende activa

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
1.2.2 vorderingen		
1.2.2.7 ouders van leerlingen	2.108	3.394
1.2.2.10 overige vorderingen	1.150.781	1.183.385
1.2.2.12 vooruitbetaalde kosten	337.504	375.714
1.2.2.13 verstrekte voorschotten	1.080	309
1.2.2.14 te ontvangen interest	42.285	53.091
	<u>1.533.758</u>	<u>1.615.893</u>

De post overige vorderingen bestaat grotendeels uit doorgestorte subsidie aan Building Breda t.b.v. een ventilatiesysteem.

1.2.4 liquide middelen

1.2.4.1 kasmiddelen	357	1.263
1.2.4.2 tegoeden op bankrekeningen:		
SCVOWB-De Nassau:		
ABN-AMRO dep-arr	91.650	113.657
schatkistbankieren	4.801.951	4.906.038
Credit Card	1.224	0
	<u>4.895.182</u>	<u>5.020.958</u>

Het saldo van de deposito-arrangementen rekening is vrij opneembaar op ieder tijdstip, het rentepercentage wordt niet beïnvloed door tussentijdse opname, er geldt geen vooraf vastgestelde looptijd en het rentepercentage is afhankelijk van het percentage op de kapitaal- en geldmarkt.

2. passiva

	mutaties			stand 31-12-2024
	stand	resultaat	overige	
	1-1-2024	2024	mutaties 2024	
	€	€	€	€
2.1 eigen vermogen				
2.1.1.1 algemene reserve (publiek)*	3.768.192	126.565	0	3.894.757
2.1.1.5 bestemmingsreserve NPO **	1.567.286	-822.077	0	745.209
bestemmingsreserve privaat ***	682.634	34.156	0	716.790
totaal	6.018.112	-661.356	0	5.356.756

Het bestuur heeft in de vergadering van 4 juni 2025 besloten bovenstaande invulling aan de resultaatbestemming te geven. De Raad van Toezicht heeft hiermee ingestemd. Er zijn geen statutaire bepalingen inzake de bestemming van het resultaat.

* de algemene reserve is bedoeld om eventuele toekomstige financiële risico's te kunnen bekostigen, de belangrijkste risico's zijn vermeld in het bestuursverslag.

** de bestemmingsreserve publiek is gevormd voor de nog niet bestede middelen NPO op balansdatum. Bestedingen ten behoeve van NPO die in de toekomst nog worden gedaan worden via de resultaatverdeling ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht. Op deze manier blijft inzichtelijk welk deel van de gelden nog besteed kunnen worden.

***het private vermogen komt voort vanuit een schenking van de opgeheven Stichting Voorzieningsfonds Nassau. De st. Voorzieningsfonds is in 2023 opgeheven.

	stand	dotaties	onttrekkingen	vrijval	rentemutatie (bij C.W.)	stand
	1-1-2024	2024	2024	2024	2024	31-12-2024
	€	€	€	€	€	€
2.2 voorzieningen						
2.2.1 personele voorzieningen						
2.2.1.2 verlofsparen en sabbatical leave	374.821	75.000	21.242	0	0	428.579
2.2.1.4 jubileumgratificaties	198.579	39.026	11.752	0	0	225.853
2.2.1.5 werkloosheidsbijdragen	60.150	0	31.778	10.320	0	18.052
2.2.1.6 voorziening langdurig zieken	0	226.477	0	0	0	226.477
totaal	633.550	340.503	64.772	10.320	0	898.961

We zijn verplicht om het loon van langdurig zieke werknemers door te betalen gedurende de eerste twee ziektejaren.

Het 1e jaar van ziekte zijn we verplicht tot een loondoorbetaling van 100% en in het 2e jaar 70%.

De voorziening is bepaald op basis van een reële indicatie van het risico van loondoorbetaling en hebben we dit jaar voor het eerst opgenomen.

	kortlopend deel	langlopend deel
	< 1 jaar	> 1 jaar
	€	€
2.2.1 personele voorzieningen		
2.2.1.2 verlofsparen en sabbatical leave	107.145	321.434
2.2.1.4 jubileumgratificaties	14.293	211.560
2.2.1.5 werkloosheidsbijdragen	10.831	7.221
2.2.1.6 voorziening langdurig zieken	95.318	131.159
totaal	227.587	671.374

Voor een nadere toelichting zie "Waarderingsgrondslagen B.4" onder de desbetreffende reserve/voorziening.

toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

		begroting		
		2024	2024	2023
		€	€	€
3	baten			
3.1	rijksbijdragen			
3.1.1.1	rijksbijdragen OCW	16.448.558	16.903.734	15.447.753
3.1.2	overige subsidies OCW			
3.1.2.1	geoomerkt OCW	153.179		66.686
3.1.2.2	niet-geoomerkt OCW	<u>856.323</u>	<u>907.741</u>	<u>1.723.759</u>
		<u>1.009.502</u>	<u>907.741</u>	<u>1.790.445</u>
		17.458.060	17.811.475	17.238.198
3.1.3	inkomensoverdracht Rijksbijdragen			
	ontvangen doorbetalingen			
	Rijksbijdrage			
3.1.3.3	Samenwerkingsverbanden	<u>235.413</u>	<u>150.000</u>	<u>312.639</u>
		17.693.473	17.961.475	17.550.837
3.1.2	overige subsidies OCW			
3.1.2.1	geoomerkte subsidies			
	basisvaardigheden	74.035		
	verlofsubsidie	<u>79.144</u>		<u>66.686</u>
		<u>153.179</u>	<u>0</u>	<u>66.686</u>
3.1.2.2	niet geoomerkte subsidies			
	prestatiesubsidie Convenant (VSV)			17.475
	strategisch pers.beleid/begeleiding			
	verzuim/NPO	243.678		1.104.598
	werkdrukverlichting	608.741		581.432
	onderwijskansen VO	7.084		
	nieuwkomers	<u>-3.180</u>		<u>20.254</u>
		<u>856.323</u>	<u>0</u>	<u>1.723.759</u>

		begroting		
		2024	2024	2023
		€	€	€
3.5	overige baten			
3.5.1	verhuur	792		504
3.5.2	detachering personeel	55.574	15.000	36.043
3.5.5	ouderbijdragen	490.910	390.000	470.454
3.5.6	overige			
	additionele ink. personeel	21.158		2.945
	additionele ink. materieel	7.499	1.000	8.159
	inkomsten vermogensstichting*	0		655.521
		<u>575.933</u>	<u>406.000</u>	<u>1.173.626</u>
	totaal baten	<u>18.269.406</u>	<u>18.367.475</u>	<u>18.724.463</u>

* Dit betreft de baten i.v.m. de liquidatie van de St. Voorzieningenfonds Nassau.

detachering personeel

Er zijn 2 docenten gedetacheerd bij Cito, een docent heeft werkzaamheden voor SLO verricht en er zijn verschillende detacheringen bij Curio.

ouderbijdragen

Met ingang van het schooljaar 2024-2025 wordt er geen factuur meer gestuurd maar een betaalverzoek. De factuur wordt aangemaakt als de ouder akkoord geeft op de toegestuurde betaallink. De Algemene Bijdrage van €30 is m.i.v. schooljaar 24-25 afgeschaft.

	2024	2023
	€	€
additionele inkomsten personeel:		
inc. tegemoetkomingen	<u>21.158</u>	<u>2.945</u>
 additionele inkomsten materieel:		
incidentele baten	6.086	5.154
diversen	<u>1.413</u>	<u>3.005</u>
	<u>7.499</u>	<u>8.159</u>

		begroting			
		2024	2024	2023	
		€	€	€	
4	lasten				
4.1	personeelslasten				
4.1.1	lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten				
4.1.1.1	Lonen en salarissen	11.880.744	12.043.981	10.754.451	
4.1.1.2	Sociale lasten	1.618.996	1.305.086	1.446.402	
4.1.1.5	Pensioenlasten	<u>1.716.071</u>	<u>1.704.539</u>	<u>1.521.952</u>	
		15.215.811	15.053.606	13.722.805	
4.1.2	overige personele lasten				
4.1.2.1	dotaties personele voorzieningen	340.502	50.000	211.464	
4.1.2.2	personeel niet in loondienst:	136.079	265.000	212.611	
	vrijval personele voorzieningen	17.501			
	incidentele lasten	<u>17.866</u>			
		<u>476.946</u>	<u>315.000</u>	<u>424.075</u>	
		15.692.757	15.368.606	14.146.880	
4.1.3	ontvangen vergoedingen				
	overige uitkeringen die de				
4.1.3.3	personeelslasten verminderen	<u>214.663</u>	<u>100.000</u>	<u>98.313</u>	
		15.478.094	15.268.606	14.048.567	
	personeel niet in loondienst:				
	onderwijzend	38.901	150.000	110.583	
	onderwijsondersteunend	77.256	85.000	86.552	
	schoonmaakpersoneel	<u>19.922</u>	<u>30.000</u>	<u>15.476</u>	
		<u>136.079</u>	<u>265.000</u>	<u>212.611</u>	
	personeelsleden	2024		2023	
		aantal	fte	aantal	fte
	dir	5	5	5	5
	op	146	117	147	117
	oop	44	40	45	39
		195	162	197	161

Algemeen:

Op 18 december 2024 was er een nieuw onderhandelaarsakkoord waarbij de lonen, met terugwerkende kracht m.i.v. 1 oktober van 2024, o.a. structureel stegen met 4,9%.

brutolonen en salarissen

Dit betreft alle brutoloonbestanddelen zoals de reguliere salarissen, vakantiegeld en eindejaarsuitkeringen, maar ook overuren en eenmalige uitkeringen.

sociale lasten

Dit zijn de premies voor de sociale verzekeringen voorzover deze ten laste komen van de werkgever (WIA basis, ZVW en UFO). Ook de premie van de private verzekering voor de kosten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, Loyalis, valt hieronder. Daarnaast worden de lasten gecorrigeerd voor uitbetalingen t.l.v.

pensioenpremies

Dit betreft het aandeel van de werkgever in de premies voor pensioen en nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en het zogenaamde voorwaardelijk pensioen.

		begroting		
		2024	2024	2023
		€	€	€
4.2	afschrijvingen			
4.2.2	afschrijvingen materiële vaste activa			
	gebouwen en terreinen	160.704	144.141	
	inventaris en apparatuur & andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>497.912</u>	<u>475.038</u>	
		658.616	627.383	619.179
4.3	huisvestingslasten			
4.3.1	huurkosten externe locaties	12.224	15.000	11.379
4.3.3	onderhoud	261.173	216.700	204.829
4.3.4	energie en water	229.588	302.000	308.452
4.3.5	schoonmaakkosten	61.997	62.000	63.672
4.3.8	overige	<u>144.009</u>	<u>188.500</u>	<u>147.206</u>
		708.991	784.200	735.538
4.4	overige lasten			
4.4.1	administratie- en beheerlasten	946.228	941.778	859.096
4.4.2/3	inventaris en apparatuur/leer- en hulpmiddelen	803.424	728.800	729.528
4.4.5	overige	<u>578.844</u>	<u>201.530</u>	<u>581.330</u>
		<u>2.328.496</u>	<u>1.872.108</u>	<u>2.169.954</u>
	totaal lasten	<u>19.174.197</u>	<u>18.552.297</u>	<u>17.573.238</u>
4.4.1.1	specificatie honorarium (accountant) controle jaarrekening Flynth	51.873	35.000	38.720
		<u>51.873</u>	<u>35.000</u>	<u>38.720</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor controle zijn inclusief de bekostigingscontrole en omzetbelasting. Van de lasten in 2024 heeft een bedrag van € 6.195 betrekking op de jaarrekeningcontrole 2023.

De verzekeringen voor inboedel en opstal komen voor rekening van Building Breda.

onderhoud

In deze post worden alle klein onderhoudskosten verzameld die niet door de Coöperatie Building Breda betaald worden.

energie en water

De kosten voor verwarming zijn € 58.000 lager en voor elektriciteit € 21.000 lager.

schoonmaakkosten

De schoonmaakkosten bestaan uit schoonmaakmaterialen € 26.600, vuilafvoer € 34.100 en kosten van de wasserij.

overige huisvestingslasten

Deze post bestaat in 2024 uit Building Breda € 138.390 (dotatie en bijdrage zonnepanelen) daarnaast ook de post beveiliging € 5.600.

administratie- en beheerlasten

Hieronder vallen bijvoorbeeld accountantskosten, externe deskundigen, bedrijfsgezondheidszorg, papier, portokosten, telefoonkosten, uitbesteed drukwerk, scholing, hard- en software, verzekeringen, reis- en verblijfkosten, werkkosten, contributies, abonnementen en consumptiegoederen.

overige

De kosten gemoeid met reizen, excursies, andere leerlingenactiviteiten, detacheringen en overstappers zijn hier opgenomen.

6	financiële baten en lasten	2024		2024		2023
		€		€		€
6.1	financiële baten					
6.1.1	rentebaten en soortgelijke opbrengste	187.022		50.000		166.972
6.1.2.	ontvangen dividenden	11.639				37.781
6.1.3	waardeveranderingen van financiële					
	vaste activa en effecten	67.055				10.864
6.1.4.	opbrengst van vorderingen ter zake van					
	vaste activa en effecten	<u>7.038</u>				<u>7.669</u>
			272.754		50.000	
						223.286
6.2	financiële lasten					
6.2.1	rentelasten en soortgelijke lasten	6.559				7.466
6.2.2	waardeverminderingen van financiële					
	vaste activa en van effecten	<u>22.760</u>				<u>25.535</u>
			29.319		0	
			<u>243.435</u>		<u>50.000</u>	<u>33.001</u>
	financiële baten en lasten		<u>243.435</u>		<u>50.000</u>	<u>190.285</u>

overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act.	Eigen Vermogen 31-12-2024	Resultaat 2024	Totale baten 2024	Art 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie ja/nee
Coöperatie onderwijshuisvesting Building Breda Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o.	Coöperatie	Breda	3	-	-	-	nee	0%	nee
	Stichting	Breda	4	-	-	-	nee	0%	nee

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige

WNT-verantwoording 2024 Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs voor West-Brabant

De WNT is van toepassing op de Stichting voor Christelijk Voorgezet Onderwijs West-Brabant. Het voor SCVOWB toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 181.000, het maximum voor onderwijsinstellingen met 9 complexiteitspunten.

De Raad van Toezicht heeft het overzicht berekening complexiteitspunten voor 2024 vastgesteld en ondertekend op 6 februari 2024.

Het bezoldigingsmaximum voor de leden en de voorzitter van de raad van toezicht bedraagt 10% respectievelijk 15% van het voor de VO-sector geldende bezoldigingsmaximum.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking of leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking of leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2024		
bedragen x €1	R.Speetjens	J.C.M. Teunissen
Functiegegevens	bestuurder/rector	bestuurder/(plv) rector
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 / 31-12	1-1 / 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 119.303	€ 102.062
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.878	€ 18.065
subtotaal	€ 140.181	€ 120.127
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	181.000	181.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 140.181	€ 120.127
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

2023		
bedragen x €1	R.Speetjens	J.C.M. Teunissen
Functiegegevens	bestuurder/rector	bestuurder/(plv) rector
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1 / 31-12	1-1 / 05-07
		6-12/31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 113.656	€ 62.403
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.613	€ 9.668
subtotaal	€ 133.269	€ 72.071
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 173.000	€ 100.482
Bezoldiging	€ 133.269	€ 72.071

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Dit onderdeel is in 2024 niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Gegevens 2024					
Functieervulling in 2024					
Aanhef Voorletters Tussenvoegsel Achternaam	De heer L. Verheijen	Mevrouw A. Buizer	Mevrouw S. de Boeij	Mevrouw A.J.M. Wassing	De heer C.A.G. Bioch
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

Bezoldiging in 2024					
Totale bezoldiging	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600

Het bedrag van de
overschrijding en de
reden waarom de
overschrijding al dan
niet is toegestaan

n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t.

Toelichting op de
vordering wegens
onverschuldigde
betaling

n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t.

Gegevens 2023						
Aanhef Voorletters Tussenvoegsel Achternaam	De heer L. Verheljen	De heer P.P.M.H. van Hooff	Mevrouw A. Buizer	Mevrouw S. de Boeij	Mevrouw A.J.M. Wassing	De heer C.A.G. Bioch

Functieervulling in 2023						
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-apr	1-jan	1-jan	1-jan
Afloop functie	31-dec	31-jul	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

Bezoldiging in 2023						
Totale bezoldiging	3.600	2.100	2.700	3.600	3.600	3.600
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.950	10.048	13.034	17.300	17.300	17.300
Bezoldiging	3.600	2.100	2.700	3.600	3.600	3.600

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder
zie 1c

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100
Dit onderdeel is in 2024 niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is
Dit onderdeel is in 2024 niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is
Dit onderdeel is in 2024 niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen
Dit onderdeel is in 2024 niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Het individueel toepasselijke drempelbedrag bezoldiging is gelijk aan het algemeen bezoldigingsmaximum naar rato van de omvang van het dienstverband, ofwel € 181.000 vermenigvuldigd met de deeltijdfactor (maximaal 1,0 fte).

gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen belangrijke gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de feitelijke situatie per balansdatum en/of het balans totaal per 31-12-2024 en het resultaat 2024.

bestemming resultaat boekjaar 2024

		€
Resultaat		-661.356
bestemming:		
toevoeging aan de algemene reserve van De Nassau	126.565	
onttrekking aan de bestemmingsreserve NPO-gelden	-822.077	
resultaat toe te rekenen aan het bestemmingsreserve privaat	34.156	
		-661.356
		<u>0</u>

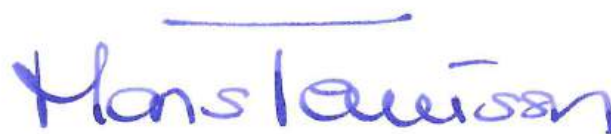
Er zijn geen statutaire bepalingen inzake de bestemming van het resultaat.

Ondertekening door Bestuur en Raad van Toezicht

4 juni 2025

Bestuur

De heer R. Speetjens



De heer J.C.M. Teunissen

Raad van Toezicht

De heer L. Verheijen, voorzitter



Mevrouw S. de Boeij



Mevrouw A. Buizer



De heer G.A.G. Bioch



Mevrouw A.J.M. Wassing

