



Remuneratierapport Coöperatie VGZ 2025

Inhoudsopgave

- Inleiding
- Governance van beloningsbeleid
- Beloningsbeleid
- Overzicht uitbetalingen 2025

Inleiding

Remuneratie betekent beloning, vergoeding en honorering. Het remuneratierapport kijkt terug op de beloning (beleid) van afgelopen jaar. Het beloningsbeleid van Coöperatie VGZ en het VGZ Zorgkantoor, verder te noemen “VGZ”, is opgesteld conform de volgende wetten:

- De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) en de Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen (Wnbfo), zoals opgenomen in Hoofdstuk 1.7 van de Wet op het financieel toezicht (Wft);
- De Wet normering topinkomens (WNT) en bijbehorende wet- en regelgeving zoals de Beleidsregels WNT 2025 en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars (Sectorcode). Deze wetgeving richt zich op het beloningsniveau van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector, waaronder de zorgverzekeraars. Voor VGZ betreft dit:
 - leden van het Executive Committee (het Executive Committee), die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur (de Raad van Bestuur);

- de overige leden van het Executive Committee; en
 - de leden van de Raad van Commissarissen.
- Het kader van de Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 (Solvency II) is van toepassing voor VGZ als verzekeraar, hiervoor gelden de regels met betrekking tot het beloningsbeleid zoals opgenomen in artikel 275 van de Solvency II verordening en zoals aangevuld door de Guidelines en Opinions van de European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA).

Het Beheerst Beloningsbeleid Coöperatie VGZ maakt een vertaling van de voor VGZ geldende (wettelijke) kaders naar beloningsbeleid. Het Beheerst Beloningsbeleid is geactualiseerd en wordt vastgesteld op 19 maart 2026 door de Raad van Commissarissen op advies van de P&S-commissie.

Het VGZ remuneratierapport is een integraal onderdeel van het jaarverslag van VGZ. Dit wordt gepubliceerd op de corporate website.

Governance van beloningsbeleid

1. Algemeen

De P&S-commissie van de Raad van Commissarissen houdt toezicht op de ontwikkeling van het Beheerst Beloningsbeleid en toetsing van de uitvoering. De P&S-commissie vormt een onafhankelijke remuneratiecommissie in de zin van artikel 275, lid 1 onder f, Solvency II.

De People-functie voert regie bij het actueel houden van het beloningsbeleid, daarbij expliciet rekening houdend met de toekomstige wijzigingen in wet- en regelgeving. Zij informeert het Executive Committee

en de Raad van Commissarissen in geval van door te voeren wijzigingen. Het Beheerst Beloningsbeleid wordt jaarlijks formeel vastgesteld in de vergadering van de Raad van Commissarissen op basis van advies van de P&S-commissie.

Het beloningsbeleid maakt deel uit van het People-beleid en ondersteunt de VGZ bedrijfswaarden. De wettelijke, jaarlijkse rapportageverplichting in het kader van de WNT maakt vast onderdeel uit van het binnen VGZ vastgestelde en geldende rapportagebeleid.

Internal Audit voert periodiek audits uit op het Beheerst Beloningsbeleid. De People-functie (zowel qua uitvoering als tweejaarlijkse controle) en de Risk en Compliance-functie werken nauw samen aan het reduceren van eventuele beloningsrisico's en dragen zorg voor een correcte uitvoering en rapportage.

Voor de vaststelling en het actualiseren van het Beheerst Beloningsbeleid heeft VGZ in 2026 gebruik gemaakt van de externe expertise van Taylor Wessing.

2. Scope

Het beloningsbeleid is van toepassing op de gehele Coöperatie VGZ U.A. en de onderliggende juridische entiteiten en de daarbinnen ressorterende groep medewerkers en, waar van toepassing, de leden van de Raad van Commissarissen.

De groep medewerkers is als volgt onder te verdelen:

- Leden van het Executive Committee die tevens lid zijn van de Raad van bestuur, dit gaat om de Chief Executive Officer (CEO) / Voorzitter Raad van



Bestuur en de Chief Financial Officer (CFO) / lid Raad van Bestuur;

- De overige (niet-statutaire) leden van het Executive Committee;
- Directeuren, eindverantwoordelijk managers en sleutelfunctionarissen met NCD-contracten;
- De Raad van Commissarissen van Cooperatie VGZ;
- Cao-medewerkers van Cooperatie VGZ

Op de medewerkers met NCD-contracten (inclusief gehele Executive Committee) is een remuneratiekader van toepassing, waarin de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een functiegebouw met daarbij behorende salarisschalen voor NCD-functies zijn beschreven. Het remuneratiekader is door de Raad van Commissarissen vastgesteld. Voor cao-medewerkers geldt een bedrijfs-cao: de cao-VGZ.

Beloningsbeleid

1. Doel van beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van VGZ is in het specifiek gericht op:

- het vergroten van de aantrekkingskracht als werkgever en stimuleren van het behoud van goede, gekwalificeerde medewerkers;
- het hebben van een gezonde en stimulerende werking (optimaliseren van prestaties);
- het voorkomen dat medewerkers (inclusief bestuurders en management) door de beloning worden geprikkeld worden tot het nemen van buitensporige risico's, onzorgvuldig behandelen van de leden en niet nakomen van onze zorgplicht;
- het proportioneel belonen, dat in verhouding staat tot de prestaties en marktpraktijken; en
- het genderneutraal en gelijk belonen van o.a. mannen en vrouwen.

Daarnaast sluit het beleid aan bij onze missie, visie, waarden, lange termijnstrategie en risicomanagementstrategie en is het beleid opgesteld in lijn met geldende wet- en regelgeving en de belangen van onze stakeholders.

2. Beloningsbeleid per categorie

Vanaf paragraaf 2.1 wordt per geïdentificeerde groep medewerkers uiteengezet hoe het beleid voor die groep eruit ziet. VGZ hanteert daarnaast een aantal algemene regels die passen bij onze maatschappelijke opdracht., We zijn ons er sterk van bewust dat we die opdracht alleen kunnen uitvoeren als onze leden en partners vertrouwen in ons hebben. Vertrouwen dat wij elke dag opnieuw moeten verdienen, door integer en zorgvuldig te handelen. Dit komt tot uiting in een aantal uitgangspunten voor ons beloningsbeleid:

- a) het arbeidsvoorwaardenbeleid is transparant vastgelegd in een remuneratiekader voor NCD-functies en een collectieve arbeidsovereenkomst voor de cao-functies;
- b) de systematiek en toepassing van functiebeschrijvingen en functiewaardering is genderneutraal;
- c) de P&S-commissie van de Raad van Commissarissen doet een jaarlijkse evaluatie op het vigerende Beheerst Beloningsbeleid;
- d) om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en om niet aan te moedigen tot het nemen van meer risico's dan voor VGZ aanvaardbaar is, is het een bewuste keuze van VGZ om geen variabele beloning toe te kennen aan de Raad van Commissarissen, ingehuurde en overige externe arbeidskrachten, Raad van Bestuur, Executive Committee, overige medewerkers met NCD-contracten en sleutelfunctionarissen;

- e) voor cao-personeel geldt dat bijzondere prestaties achteraf kunnen worden beloond met een incentive. Dit is bedoeld voor situaties waarin medewerkers een uitzonderlijke en onderscheidende prestatie hebben geleverd, buiten de normale functie-inhoud. Een incentive kan bestaan uit een extra ontwikkelbudget, ontwikkelactiviteit of een eenmalig brutobedrag. Dit wordt bepaald door het Divisie Management Team onder verantwoordelijkheid van een ExCo-lid. Voor de Staven bepaalt de Chief People & Sustainability Officer. Deze vorm van variabele beloning is te allen tijde in lijn met artikel 1:121 van de Wft; en
- f) uitzonderingen op het Beheerst Beloningsbeleid zijn alleen mogelijk na toestemming van de Bijzondere Beloningscommissie. Voor cao-functies bestaat deze uit de Chief People & Sustainability Officer en twee lijndirecteuren. Voor NCD-functies bestaat deze uit de Chief Executive Officer, de Chief Financial Officer en de Chief People & Sustainability Officer.

2.1 Beloningsbeleid leden van het Executive Committee die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur

2.1.1 Proces en randvoorwaarden

De beloning van de leden van het Executive Committee die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur, verder te noemen "Raad van Bestuur", wordt jaarlijks in het eerste kwartaal vastgesteld door de Raad van Commissarissen op advies van de P&S-commissie.

De hoogte van de beloning is gebaseerd op het jaarlijks door de Raad van Commissarissen te voeren beoordelingsgesprek met de voorzitter en het lid van de Raad van Bestuur, waarbij de behaalde resultaten



in het voorgaande boekjaar een belangrijk element vormen. Dit gesprek vindt eveneens plaats in het eerste kwartaal.

Ten aanzien van het beloningsniveau van de leden van de Raad van Bestuur gelden de bepalingen van de WNT en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars (Sectorcode). In samenhang met de bepalingen van de WNT wordt bij de bepaling van de beloning tevens rekening gehouden met overige uitgangspunten in relevante wet- en regelgeving, benchmarkonderzoeken en de gehanteerde Hay-methodiek (toepassing van de marktmediaan).

2.1.2 Doel

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur staat in het teken van een beloningsstructuur die, binnen de kaders van de WNT, de onderneming in staat stelt om een gekwalificeerde en deskundige voorzitter en lid van de Raad van Bestuur aan te trekken en te behouden en deze bestuurders een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden.

2.1.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De Raad van Commissarissen heeft bepaald dat met de leden van de Raad van Bestuur een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is c.q. wordt aangegaan.

2.1.4 Jaarlijkse beoordeling

Het functioneren van de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks beoordeeld door de Raad van Commissarissen, waarbij de behaalde resultaten in het voorgaande boekjaar een belangrijk element vormen. Deze beoordeling betreft onder meer de mate waarin de leden van de Raad van Bestuur in staat zijn geweest

te voldoen aan de individuele en collectieve prestatie-indicatoren die ten grondslag liggen aan de algemene beoordeling van het functioneren. Hierbij spelen zowel korte- als lange termijn-doelen.

Doelstellingen zijn vastgesteld zijn in collegiaal verband en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid aan het in samenhang van de portefeuilles realiseren van de doelstellingen op het gebied van onder andere:

- medewerkersbetrokkenheid;
- leden- en zorgaanbiederstevredenheid;
- interne beheersing; én (financiële) bedrijfsvoering.

Daarnaast zijn, in het bijzonder, de resultaten rondom de vernieuwde strategische doelen (vanaf 1-12-2025) van VGZ onderdeel van de beoordeling:

- het snelst toegang tot passende zorg voor leden;
- jaarlijks een scherpe premie aanbieden;
- het benutten van de voordelen van een coöperatie met hoge ledenbetrokkenheid;
- VGZ medewerkers zijn werkgelukkig in een toekomstbestendige organisatie;
- een betrouwbare en efficiënte organisatie zijn en blijven;
- een schaalbaar en wendbaar data & IT-landschap bouwen, en
- zorgen voor excellente leden- en zorgaanbiedersbediening.

Het maken van specifieke afspraken over de bijdrage aan de VGZ-doelstellingen en ontwikkeldoelstellingen, maakt voor de leden van de Raad van Bestuur onderdeel uit van de People cyclus “Mijn Koers”, zoals deze ook geldt voor alle overige VGZ medewerkers. De afspraken worden jaarlijks vastgelegd zodat deze daarmee toetsbaar en aantoonbaar zijn.

2.1.5 Remuneratie voor leden van de Raad van Bestuur

- De bezoldigingsnorm voor de sector van zorgverzekeraars is voor 2025 vastgesteld op € 342.000 bruto, inclusief belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen, vermeerderd met:
 - (a) de verplichte sociale verzekeringspremies en
 - (b) de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, bestaande uit ten hoogste het voor de betreffende topfunctionaris vastgestelde bedrag aan werkgeversbijdrage in de premie voor het reguliere pensioenpakket van het betrokken pensioenfonds.Voor topfunctionarissen, waaronder de leden van de Raad van Bestuur, geldt derhalve een maximale bezoldiging van € 342.000 bruto per jaar (exclusief de hiervoor onder (a) en (b) genoemde componenten).
- De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor een jaarlijkse indexatie van het salaris en van de salarisschaal (per 1 januari), gebaseerd op de jaarlijkse WNT-indexatie. De Raad van Commissarissen stelt de indexatie definitief vast op advies van de P&S-commissie.
- Individuele salarisverhogingen zijn afhankelijk van de beoordeling en de ruimte binnen de salarisschaal. Individuele verhogingen worden toegepast via vaste stappen van 3% van het salarismaximum voor individuele salarisverhogingen waarbij op basis van de beoordeling positief danwel negatief kan worden afgeweken van dit percentage. De ingangsdatum van een eventuele individuele verhoging is 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft. De voorzitter van de Raad van Commissarissen stelt de verhoging



definitief vast na consultatie van de voorzitter van de P&S-commissie.

- Buiten het beloningsmaximum worden geen belaste kostenvergoedingen betaald.
- De sociale verzekeringspremies maken geen deel uit van de bezoldigingsnorm WNT. Onder sociale verzekeringspremies wordt verstaan het werkgeversdeel van de sociale verzekeringspremies, dat wil zeggen de door de werkgever wettelijk of krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigde, niet op de beloning ingehouden sociale verzekeringspremies.
- Voor de normering van de pensioenregeling van de leden van de Raad van Bestuur geldt dat de regeling conform de binnen de organisatie gebruikelijke regeling is, namelijk de SBZ-regeling. Er gelden geen in positieve zin (begunstigende) afwijkende bepalingen voor deelname aan de pensioenregeling, zoals een premievrije deelname, een hoger opbouwpercentage of een gegarandeerde indexatie. De werknemerspremie voor het pensioen telt niet mee voor de berekening van de maximale bezoldiging. Zolang de werkgeversbijdrage in de premie voor de pensioenregeling ten behoeve van een lid van de Raad van Bestuur niet afwijkt van het reguliere pensioenpakket van het pensioenfonds, geldt dat het volledige vastgestelde bedrag aan werkgeversbijdrage in de pensioenpremie mag worden opgeteld bij het bedrag van € 342.000 bruto aan beloning, inclusief belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen, vermeerderd met de sociale verzekeringspremies, in het kader van de vaststelling van de maximale bezoldiging voor het betreffende lid van de Raad van Bestuur. Vorenstaande geldt ook voor de premie ten

behoefte van de reguliere sectorale aanvullende pensioenregeling voor salarissen boven € 137.800 bruto.

- De maximale ontslagvergoeding bedraagt € 75.000 bruto (bij een fulltime dienstverband). Ontslagvergoedingen hangen samen met de tijdens de gehele periode van actieve dienst gerealiseerde prestaties. Een ontslagvergoeding dient te allen tijde in lijn te zijn met het bepaalde in artikel 1:121 en 1:125 Wft en de Beleidsregels WNT 2025. Dit houdt in dat:
 - o voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van het betreffende RvB-lid niet mag leiden tot een vertrekvergoeding, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - o ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door het betreffende RvB-lid niet mag leiden tot het uitkeren van een vertrekvergoeding;
 - o falen van de onderneming niet mag leiden tot een vertrekvergoeding, aangezien een RvB-lid het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt;
 - o VGZ aan een RvB-lid (die het dagelijks beleid van de onderneming bepalen) geen vertrekvergoeding uitkeert die meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis.
 - o De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is uitgezonderd van de maximering op grond van de

WNT en wordt in mindering gebracht op de ontslagvergoeding c.q. hiermee verrekend.

De individuele beloningsbedragen voor RvB-leden en overige Executive Committee-leden zijn opgenomen in de jaarrekening van VGZ Zorgverzekeraar N.V.

2.2. Overige leden van het Executive Committee

2.2.1 Remuneratie

De beloning en contractuele arbeidsvoorwaarden van de niet statutaire-leden van het Executive Committee worden vastgesteld door de Raad van Bestuur. Wijzigingen gebeuren op voorstel van de voorzitter en het lid van de Raad van Bestuur, na consultatie van de Raad van Commissarissen, binnen het kader van het Beheerst Beloningsbeleid.

Ten aanzien van de bezoldiging van de niet-statutaire leden van het Executive Committee gelden de bepalingen van de WNT en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars (Sectorcode). Artikel 2.1.5 is als gevolg hiervan ook voor hen van toepassing.

2.2.2. Beoordeling

De voorzitter en het lid van de Raad van Bestuur dragen zorg voor het beoordelen van de niet-statutaire leden van het Executive Committee en betrekken daarbij ook de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen geeft input bij de beoordeling door de Raad van Bestuur van het functioneren van de niet-statutaire leden van het Executive Committee.

Het maken van specifieke afspraken over de bijdrage aan de VGZ-doelstellingen, individuele doelstellingen



en eigen ontwikkeldoelstellingen, maakt voor de overige leden van het Executive Committee onderdeel uit van de People cyclus “Mijn Koers”, zoals deze ook geldt voor alle overige VGZ medewerkers. De afspraken en performance op die afspraken worden jaarlijks vastgelegd zodat deze daarmee toetsbaar en aantoonbaar zijn.

2.3 Beloningsbeleid overige NCD-functies

Op de NCD-functies onder het Executive Committee is een remuneratiekader van toepassing, waarin de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een functiegebouw met daarbij behorende salarisschalen voor NCD-functies zijn beschreven.

Het maken van afspraken over de bijdrage aan de VGZ-doelstellingen en ontwikkeldoelstellingen, maakt ook voor deze categorie medewerkers onderdeel uit van de People cyclus “Mijn Koers”, zoals deze ook geldt en wordt toegepast voor de medewerkers vallend onder de cao. De afspraken worden jaarlijks vastgelegd zodat deze daarmee toetsbaar en aantoonbaar zijn. De gesprekken voor “Mijn Koers” met de directeuren, eindverantwoordelijk managers en sleutelfunctionarissen worden gevoerd door het leidinggevende Executive Committee-lid.

Salarisverhogingen vinden plaats voorzover er ruimte is binnen de salarisschaal en de WNT. De totale bezoldiging is altijd gemaximeerd op het geldende WNT-maximum. De verhogingen worden toegepast conform de methodiek die ook voor cao medewerkers van toepassing is, dat wil zeggen via vaste stappen van 3% van het salarismaximum voor individuele salarisverhogingen en een eventuele collectieve verhoging als gevolg van het indexeren van het

schaalmaximum, waarbij de cao-indexatie wordt gevolgd.

De leidinggevende heeft - gelijk aan de cao-afspraken - een mogelijkheid om bij wijze van uitzondering een hogere salarisverhoging toe te passen binnen de salarisschaal. M&O adviseert altijd in dergelijke uitzonderingsituaties.

De ingangsdatum van een eventuele individuele salarisverhoging is 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

De maximale ontslagvergoeding bedraagt € 75.000 bruto (bij een fulltime dienstverband).

Ontslagvergoedingen hangen samen met de tijdens de gehele periode van actieve dienst gerealiseerde prestaties. Een ontslagvergoeding dient te allen tijde in lijn te zijn met het bepaalde in artikel 1:121 en 1:125 Wft en de Beleidsregels WNT 2025. Dit houdt in dat:

- voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van het betreffende medewerker die een NCD-functie vervult niet mag leiden tot een vertrekvergoeding, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; en
- ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de betreffende medewerker met NCD-functie niet mag leiden tot het uitkeren van een vertrekvergoeding.

2.4 Bezoldiging Raad van Commissarissen

2.4.1 Bezoldiging Raad van Commissarissen en de WNT

De bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen valt eveneens onder de werkingssfeer van de WNT. Hierbij is voor deze categorie van toezichthouders de bezoldiging bepaald op maximaal

10% (voor leden) en 15% (voor de voorzitter) van de maximale bezoldigingsnorm die voor de instelling geldt i.c. € 342.000 (te vermeerderen met de in paragraaf 2.1.5 onder (a) en (b) genoemde componenten). Voor 2025 is de bezoldiging voor de Raad van Commissarissen vastgesteld op € 37.000 voor een lid en € 55.500 voor de voorzitter.

Het bruto totaalbedrag omvat alle bezoldigingsvormen zoals commissievergoedingen, belaste onkostenvergoedingen, etc. en reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. VGZ rekent, conform de Sectorcode, btw niet mee bij de vaststelling van de totale bezoldiging.

2.5 Beloning cao-medewerkers

Voor medewerkers die vallen onder de reikwijdte van cao-VGZ gelden onverkort de afspraken uit deze cao.

Overzicht uitbetalingen 2025

1. Beloningsverhoudingen binnen de vennootschap

De VGZ interne beloningsverhouding in 2025 is 4,8, gebaseerd op de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur. Dit impliceert dat de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur (salaris en pensioenlasten) 4,8 maal de gemiddelde beloning binnen VGZ bedraagt. De beloningsverhoudingen in de afgelopen vijf jaren waren:

2025	4,8
2024	4,8
2023	4,7
2022	4,7
2021	4,8

2. Uitgekeerde incentives Bijzondere Prestaties cao-medewerkers



Vanuit de beschreven uitgangspunten uit de inleiding van hoofdstuk 2 zijn in 2025 de volgende bedragen achteraf toegekend aan cao-medewerkers vanwege een bijzondere prestatie:

VGZ ligt in lijn met de verantwoordings van de WNT in eerdere jaren, waarbij dus nog steeds sprake is van knelpunten in de verantwoording en controle van de WNT-gegevens bij intra-groep-detacheringen.

Divisie	Aantal mdw's	Totaalbedrag (x1000)
Staven I	7*	10
Staven III	10	12
Data Care	1	0,5
Zorg	8	7,25
LMP	9	11

*In 2025 heeft één medewerker met een NCD-functie een beperkte incentive vanwege een bijzondere prestatie ontvangen. Achteraf is vastgesteld dat deze uitkering niet in lijn was met het geldende beloningsbeleid, waarin is bepaald dat deze regeling uitsluitend van toepassing is op medewerkers die onder de cao vallen.

Dit betreft een onjuiste toepassing van het beleid. Het proces rondom de toekenning van de incentive wordt aangescherpt om herhaling in de toekomst te voorkomen.

3. Toelichting op grond van de WNT

In de jaarrekening is een toelichting opgenomen van de bezoldiging van topfunctionarissen in de zin van de WNT en overige functionarissen voor wie de WNT een rapportageverplichting geeft.

Eind 2022 werd duidelijk dat de (strikte) uitvoering van de WNT-regels bij intra-groep detacheringen tot verantwoordings- en controleproblemen leidt. De WNT regelgeving is in 2025 op dit onderdeel niet gewijzigd. De verantwoording van de WNT 2025 door