


Bezoldigings- en vergoedingenreglement Statutaire Organen

**Algemene Spaar en Kredietcoöperatie**





## Inhoud

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Bezoldiging en vergoedingen Directie</b> .....	<b>3</b>
2.1 Uitgangspunten .....	4
2.2 Overige aspecten .....	4
2.3 Aandachtspunten bij werkrelatie .....	4
2.4 Elementen bezoldiging en vergoeding directie .....	5
2.5 Reis- en representatievergoeding .....	6
<b>3. Vergoeding Raad van Supervisie</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Vergoeding kandidaatsstellingscommissie</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Vergoeding overige commissies</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Overige aspecten vergoedingen</b> .....	<b>7</b>



# 1. Inleiding

In dit reglement zijn de bezoldiging- en vergoedingen voor de Statutaire Directie (de Directie), de Raad van Supervisie (de Raad), Kandidaatstellingscommissie en overige commissies van de Algemene Spaar- en Kredietcoöperatie (ACU) beschreven.

Het bezoldigings- en vergoedingenreglement vloeit voort uit de statuten en overige reglementen en is aansluitend op de aard van de Coöperatie en de marktontwikkelingen met een focus op de korte en lange termijn belangen van de onderneming en de leden.

Op dit reglement is het recht van Curaçao van toepassing.

## 2. Bezoldiging en vergoedingen Directie

De Raad stelt de bezoldiging van de leden van de Directie vast, zulks in overeenstemming met het door de Algemene Ledenvergadering goedgekeurde bezoldigings- en vergoedingenreglement van ACU en sluit aan op de statuten, geldende wet- en regelgeving en codes.

1. Het bezoldigings- en vergoedingenreglement bevordert de integriteit en soliditeit van de leden van de Directie met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming en de leden.
2. Het bezoldigings- en vergoedingenreglement bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de leden van de Directie van de Coöperatie om zich in te zetten voor de belangen van de leden en andere stakeholders, of andere op de Coöperatie rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

Het gevoerde bezoldigings- en vergoedingenreglement is van invloed op het gedrag van de leden van de Directie. Daarmee beïnvloedt het bezoldigings- en vergoedingenreglement ook de mate waarin de leden van de Directie en de medewerkers gedrag laten zien dat in het belang is van het lid en de klant en van de coöperatie. Daarnaast is het doel van een afgewogen reglement om prikkels te voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) leden van de Directie van de Coöperatie of tot het veronachtzamen van het belang van leden. Een afgewogen bezoldigings- en vergoedingenreglement rekening houdend met de principes en grondslagen van ACU waarborgt mede dat medewerkers en in dit geval de leden van de Directie geen prikkels ervaren die een zorgvuldige behandeling van leden en organisatiebelang in de weg staan.

Het reglement is gebaseerd op geldende beloningsuitgangspunten en de markt. Additionele aspecten zijn belonen op basis van prestatie en een plafond voor variabele beloningen. Financiële en niet-financiële risico's die gepaard gaan met het gevoerde bezoldigings- en vergoedingenreglement dienen te worden geïnventariseerd en beheerst.

### 2.1. Uitgangspunten

Het doel van het bezoldigings- en vergoedingsreglement is om op een eenduidige en transparante wijze de bezoldigingen, vergoedingen en overige voorwaarden voor de leden van de Directie van ACU vast te leggen.

- Het bezoldigings- en vergoedingsreglement bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de leden van de Directie om zich in te zetten voor de belangen van de leden en op de geldende rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.
- Het bezoldigings- en vergoedingsreglement bevordert marktconform (financiële instellingen) belonen, tevredenheid en behoud van goed functionerende leden van de Directie, rekening houdend met de te realiseren organisatie-doelstellingen.
- De variabele bezoldiging (bonus) is maximaal 10% van de vaste bezoldiging.

### 2.2. Overige aspecten

De uitdaging is om een bezoldiging vast te stellen die aansluit bij de markt, rekening houdt met de aard van de organisatie en de coöperatieve beginselen én de medewerkers boeit en bindt. Bij schaarste en onvoldoende bezoldiging kan het zijn dat leden van de Directie, regelmatig door andere potentiële werkgevers of headhunters worden benaderd. Het is de zaak om te beseffen dat bezoldiging meer inhoudt dan de geldelijke vergoeding en overige voorwaarden.

Naast vergoedingen zal ook aandacht moeten worden besteed aan andere aspecten om voldoende arbeidssatisfactie te ervaren. Gedacht kan worden aan aspecten zoals autonomie, het van betekenis kunnen zijn voor de maatschappij, het zich erkend en gehoord voelen, waardering voor expertise en inbreng, etc.

Het is raadzaam om bij het aansturen rekening te houden met een beleid van belonen en waarderen dat verantwoorde prikkels geeft, dat rekening houdt met de doelstellingen, aard en gewenste cultuur van de coöperatie. Binnen de risico-inventarisatie van het bezoldigingsreglement voor de leden van de Directie is rekening gehouden met belonings- en waarderingsprikkels waarbij een zorgvuldige behandeling van klanten voorop staat. Het aanbieden van beloningen die ongewenst gedrag stimuleren wordt afgeraden.

### 2.3. Aandachtspunten bij werkrelatie

Ingevolge artikel 2:8 lid 5 van het burgerlijk wetboek wordt de rechtsverhouding tussen een statutaire bestuurder en de rechtspersoon niet aangemerkt of mede aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.

De fiscale beleidswijziging op Curaçao per 1 september 2019 houdt in dat de gezagsverhouding van bestuurders en statutaire directeuren van entiteiten met die entiteit ontbreekt. De statutaire directeuren kwalificeren niet meer als 'werknemer' en zijn derhalve geen verzekerde op grond van de Landsverordening Ziekteverzekering, de Landsverordening Ongevallenverzekering en de Cessantia-landsverordening.

Een lid van de Directie van ACU is vanwege genoemde wettelijke kader geen personeelslid van de organisatie in de traditionele vorm en sluit een andersoortige overeenkomst af waarbij onder anderen de te realiseren doelstellingen, voorwaarden en daarbij horende bezoldiging

en vergoedingen is vastgelegd. Daarnaast heeft een lid van de Directie de keuze om zelf voor de afdracht van belastingen, premies en het afsluiten van verzekeringen te zorgen of deze door ACU in te laten houden en af te dragen.

#### 2.4. Elementen bezoldiging en vergoeding Directie

De belangrijkste elementen van het bezoldigings- en vergoedingensysteem voor de Directie van ACU zijn:

- Bezoldiging gerelateerd aan werkweken van gemiddeld 40 uur;
- Bonusregeling gebaseerd op realisatie van geaccordeerde doelstellingen;
- Telefoon van de Coöperatie volgens interne richtlijnen.


De basisafspraken voor bezoldiging en vergoedingen zijn:

- De bezoldigingskosten van de Directieleden zijn gebaseerd op hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Deze kosten voor een lid van de Directie, met uitzondering van de algemeen directeur, liggen tussen NAF 28.500,- en NAF 35.750,-.
- De in het vorige aandachtspunt genoemde bedragen worden ten aanzien van de algemeen directeur verhoogd met 10%.
- De Coöperatie kan een lid van de Directie additionele vergoedingen verstrekken welke onderbouwd dienen te worden, en welke vergoedingen niet mogen uitstijgen boven de standaarden die gelden binnen de Coöperatie.
- De Coöperatie sluit een aansprakelijkheidsverzekering af voor de leden van de Directie voor de duur van de (her)benoeming.
- Bij aantoonbare overschrijding van de reis- en representatievergoeding als vastgelegd in het vigerende vergoedingsbeleid van ACU kunnen eventuele gemaakte extra onkosten, op basis van bewijzen zoals noodzaak voor overschrijding en bonnen en/of facturen, worden vergoed na accordering door de financieel directeur volgens vigerend financieel beleid van ACU (Reis- en Representatievergoeding). Ten aanzien van een dergelijke overschrijding door de financieel directeur zelf zal de algemeen directeur moeten accorderen.
- Afhankelijk van de prestatie van het betreffende lid van de Directie en van de organisatie is het mogelijk om een bonus uit te keren variërend van 0 tot 1 maand van de basisvergoeding. Op basis van de realisatie van de individuele doelstellingen na beoordeling door de Raad van Supervisie is jaarlijks de volgende bonusregeling mogelijk.

Tabel 1: Beoordeling bonus

Beoordeling	Omvang
Zeer goed: 90 – 100% van doelstellingen behaald inclusief ontwikkeldoelstellingen en naleving van gedragscode	1 maand
Goed: 75 – 90% van de doelstellingen behaald inclusief ontwikkeldoelstellingen en naleving van gedragscode	¾ maand
Voldoende: 60 – 75% van de doelstellingen behaald inclusief ontwikkeldoelstellingen en naleving van gedragscode	½ maand





Naast het reguliere beoordelingsbonus komt een Directielid ook in aanmerking voor een bijzondere prestatiebonus van halve (½) maand, indien het directielid buiten de vastgestelde doelstellingen, producten/diensten of relaties die ten goede komt aan de algemene doelstellingen van ACU wist te realiseren.

Samengevat betekent dit dat een lid van de Directie de volgende vergoeding kan ontvangen:

- Vaste bezoldiging per maand op basis van overeenkomst van opdracht van tussen NAF 28.500,- en NAF 35.750,- per lid van de Directie;
- Variabele bezoldiging: per jaar eventueel bonus afhankelijk van individuele prestatie.

Het vastgestelde bezoldigings- en vergoedingenreglement zal om de 3 jaar door de Raad worden geëvalueerd rekening houdend met de relevante ontwikkelingen voor de coöperatie. Aspecten die bij de evaluatie meegenomen kunnen worden zijn: uitgangspunten van het reglement, ontwikkelingen van vaste en variabele beloningscomponenten in de afgelopen verslagperioden en de prestatiecriteria.

#### 2.5 Reis- en representatievergoeding

Voor de vergoedingen voor reis en representatiekosten wordt het vigerende reisbeleid van ACU gevolgd.

Ter aanvulling op genoemd reisbeleid wordt bij:

- Vliegticket: een vliegticket economy class bedoeld;
- Verblijf: formeel verblijfplaatsen tot US \$200 per nacht bedoeld voor Caribisch gebied, Azië en VS. Voor Europa is dit bedrag Euro 200 per nacht bedoeld.
- Daggeldvergoeding van maximaal US\$ 150 voor Caribisch gebied, Azië en VS en voor Europa is dit bedrag Euro 150.

### 3. Vergoeding Raad van Supervisie


De leden van de Raad krijgen ieder per maand een vergoeding. Rekening houdend met de aard van de onderneming, de complexiteit en de markt is de vergoeding per maand:

- Voor de voorzitter: NAF 1.250
- Voor een raadslid: NAF 1.000

Hierbij is rekening gehouden met de vergoedingen voor vergelijkbare organisaties. Banken die een grotere product- en dienstenaanbod hebben geven doorgaans een vergoeding van NAF 2.000 per maand en een overheidsnv's zoals Selikor keert NAF 1.000 vergoeding per maand uit.

### 4. Vergoeding kandidaatsstellingscommissie

De Kandidaatstellingscommissie heeft als taak de selectie en voordracht aan de Algemene Ledenvergadering van door de Algemene Ledenvergadering te benoemen leden van de Raad.



De selectie wordt gedaan na toetsing van de leden die zich kandidaat hebben gesteld aan de hand van de kwaliteitseisen en de profielschets zoals vastgesteld in het reglement van supervisie en nadat een assessment van deze kandidaten is uitgevoerd door een daartoe bevoegd onafhankelijk bureau.

De commissieleden krijgen wanneer kandidaatstelling van toepassing is een vergoeding van NAF 400,- per voorgedragen functie. Dit bedrag wordt tevens geacht eventuele onkosten van commissieleden te dekken. Leden van de Raad die deelnemen in de Kandidaatstellingscommissie komen niet in aanmerking voor genoemde vergoeding.

## 5. Vergoeding overige commissies

De eventuele vergoeding, indien nodig blijkt, voor de tijdelijke commissies die de Raad en Directie in specifieke gevallen met raad en daad bijstaan, worden door de Raad vastgesteld. Het bedrag voor deze vergoeding zal NAF 350,- per maand per persoon niet overschrijden. Leden van de Raad, de Directie en/of personeelsleden van ACU komen niet in aanmerking voor genoemde vergoeding. Dit bedrag wordt tevens geacht eventuele onkosten van commissieleden te dekken.

## 6. Overige aspecten vergoedingen

Vergoedingen zoals lunchbonnen, benzine en telefoon worden niet verstrekt aan leden van Statutaire Organen. Voor de Directie geldt dat zij een telefoon krijgen van de Coöperatie volgens interne richtlijnen.

Tijdens vergaderingen gedurende lunch en avondeten kan ACU zorgdragen voor kleine versnaperingen.

Aldus goedgekeurd bij besluit genomen op **20 juli 2022** door de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten (de “CBCS”) en heeft rechtskracht verkregen bij Beschikking van het Gerecht in Eerste Aanleg van Curaçao de dato éénentwintig juli tweeduizend tweeëntwintig. De CBCS heeft gebruik gemaakt van haar bevoegdheid onder artikel 30 van de Landsverordening Toezicht Bank- en Kredietwezen 1994 (P.B. 1994 no. 4 “LTBK”) om het reglement van Supervisie van de **Algemene Spaar- en Kredietcoöperatie ACU** goed te keuren