

STATEN VAN CURAÇAO

ZITTINGSJAAR 2020 - 2021 - 187

LANDSVERORDENING van de houdende vaststelling van regels over
overheidsgelieerde entiteiten (Landsverordening eerste tranche optimalisering
overheidsgelieerde entiteiten)

No. 5 MEMORIE VAN ANTWOORD

Met belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de verschillende fracties van de Staten inzake de ontwerp-Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten. De regering dankt de leden voor hun inbreng en spreekt de hoop uit dat deze ontwerp-landsverordening met beantwoording van de gestelde vragen op korte termijn kan worden geagendeerd voor de openbare behandeling. De regering gaat hieronder in op de vragen en opmerkingen van de leden van de verschillende fracties en onafhankelijk Statenlid, overwegend in dezelfde volgorde als de door de leden gestelde vragen.

De fractie van "Partido Alternativa Real" (PAR-fractie) heeft de volgende op- en aanmerkingen. De fractie ontvangt graag de onderbouwing van de 31% van de werkgeverslasten in het tweede lid van artikel 3 van het ontwerp, op grond van de geldende percentages van de Algemene Ouderdomsverzekering (AOV), de Algemene Weduwen- en wezenverzekering (AWW), de Algemene verzekering bijzondere ziektekosten (AVBZ), de Basisverzekering Ziektekosten (BVZ) en de pensioenpremie. Hoe is de Regering gekomen tot het standaard maximum van 31%. De fractie vraagt aandacht voor het feit dat er werkgevers zijn die 9.5% premie betalen aan AOV/AWW, 9.3% aan BVZ, 0.5% aan AVBZ en 12% aan pensioenpremie plus een aantal percentages aan aanvullende verzekeringen. Voornoemde percentages komen samen uit op 31.4%. Indien de werkgever ook de werknemers AOV/AWW deel moet betalen zal zijn bijdrage zeker boven 31% uitkomen. Is het niet beter om het maximum aan werkgeverslasten van 31% niet te definiëren?

Het werkgeversdeel sociale- en pensioenpremies is als volgt opgebouwd:

AOV	9.00%
AWW	0.50%
BVZ	9.3%
AVBZ	0.50%
Pensioenpremie	12%
Totaal	31.3%

Het totale percentage van 31.3 % is naar beneden afgerond naar 31%. Er is bewust gekozen voor een maximale percentage van werkgeverslasten, teneinde te kunnen voldoen aan de Minister-Presidentnorm van 130%. Zonder deze maximale percentage aan werkgeverslasten, kunnen allerlei andere premies worden opgegeven die onderdeel kunnen uitmaken van het (fictieve) werkgeversdeel aan premies. Het Statenlid noemt bijvoorbeeld een aantal percentages van aanvullende verzekeringen die bij de 31% moeten worden opgeteld. Welke aanvullende verzekeringen zijn dat en hoe groot moet het percentage zijn? Een landsverordening mag geen vage normen bevatten die overigens niet overeenstemt met de bedoeling van de wetgever, dat is om juist een maximale norm in te voeren en geen onbegrensde normen te hanteren.

Waarom is de werkgeverspensioenpremie niet gedefinieerd in artikel 3, lid 2?

Artikel 3, tweede lid, luidt:

“De werkgeverslasten, bedoeld in het eerste lid, zijn de sociale en aanvullende verzekeringen waaraan verplicht moet worden deelgenomen op grond van een wet of een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een vergelijkbare ziektekosten- en ongevallen verzekering. Onder sociale en aanvullende verzekeringen wordt minimaal verstaan het werkgeversdeel van de premies voor Algemene Ouderdomsverzekering, de Algemene Weduwen- en wezenverzekering, de Algemene verzekering bijzondere ziektekosten, de Basisverzekering ziektekosten en de pensioenverzekering. Deze bedragen ten hoogste 31% van het bedrag, bedoeld in artikel 4, eerste lid.”

In dit artikel is uitgegaan van een pensioenverzekering en niet een werkgeverspensioenpremie, omdat de rechtsverhouding tussen een bestuurder (directeur) en de rechtspersoon niet wordt aangemerkt of mede aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Als gevolg hiervan komt het werkgeversdeel van de sociale- en pensioenpremies voor rekening van de bestuurder en worden deze lasten dus niet door de betreffende rechtspersoon (als werkgever) gedragen.

Met betrekking tot het bedrag van NAf 260.000,- in artikel 4 van het ontwerp heeft de fractie de volgende opmerkingen. Volgens de fractie dient het bedrag van NAf 259.896,39 niet naar boven te worden afgerond, maar tot opcenten te worden afgerond. Indien dit bedrag naar boven wordt afgerond dan komt de norm boven 130% te liggen.

De regering heeft ervoor gekozen om het bedrag naar boven af te ronden. De keuze voor afronden naar boven, of afronden tot opcenten, zijn keuzes die gemaakt moeten worden. De keuze is niet slecht of fout. De keuze van de regering is wel een logische keuze en het bedrag is hiermee een mooi afgerond bedrag. Het onafgerond bedrag is NAf 259.868,39; afgerond naar boven wordt het bedrag NAf 260.000,- . Dat houdt in een voordeel van NAf 131,61.

Indien de berekening per 1 januari 2020 is gedaan dan zal het bruto bezoldigingsmaximum NAf. 346.391,21 moeten zijn in plaats van NAf 260.000,-. Hiermee wordt aangegeven dat het bruto bezoldigingsmaximum een constante moet zijn ongeacht het inkortingspercentage. Het inkortingspercentage van 12.5% dient pas daarna op het bruto bezoldigingsmaximum te worden berekend, aldus de fractie. Indien de Regering steeds het inkortingspercentage wil aanpassen, zal steeds een wetswijziging noodzakelijk zijn. Daarom moet volgens de fractie het bruto bezoldigingsmaximum in het inkortingsbedrag "separate items" zijn. Deze twee aspecten dienen apart behandeld te worden.

Ook hier geldt weer, de keuze is gemaakt om schaal 18 als uitgangspunt te nemen, inclusief de inkorting van 25% die op de bezoldiging van ministers wordt toegepast.

Ten aanzien van de toelichting op artikel 4 van dit ontwerp heeft de fractie de volgende opmerkingen. De fractie is van mening dat de stijging van schaal 17, trede 9 naar 18, trede 9 een "major issue" dient te zijn op grond van de volgende aspecten:

- *schaal 18 trede 9 is nooit geïmplementeerd als salaris voor de ministers;*
- *de huidige situatie van Curaçao, waarbij duizenden mensen een deel of hun gehele salaris zijn kwijtgeraakt of geen salaris verhoging zullen krijgen;*
- *ook ambtenaren zullen geen loonsverhoging ontvangen en ook mensen werkzaam bij overheidsgeleerde entiteiten, overheidsnv's en stichtingen ondervinden hetzelfde lot. Het bovenstaande brengt met zich mee dat moreel gezien het component van 12.5% gebaseerd moet worden op schaal 17, trede 9. Met andere woorden dient de berekening van het bruto bezoldigingsmaximum gebaseerd te zijn op schaal 17, trede 9 plus 25% toeslag, plus toeslag representatiekosten. De fractie geeft een aantal redenen ter onderbouwing van het bovenstaande.*

De fractie geeft voorts aan dat het doorvoeren van de inkorting van 25% zoals aangegeven in de toelichting 0% dient te zijn. De fractie stelt dat indien sprake zou zijn van een inkorting van 25% op het salaris van de ministers of sprake zou zijn van verval van 25%, de bruto bezoldigingsnorm NAf 308.272,38 zou zijn en niet NAf

260.000,-. De fractie stelt voor om de bruto bezoldiging aan te passen in dit ontwerp. Deze moet NAf 308.272,38 worden. Deze wijziging is gebaseerd op schaal 17, trede 9 plus toeslag representatie en 6% vakantietoelage.

De regering heeft ervoor gekozen om schaal 18 als norm te gebruiken. De regering heeft een ontwerp tot wijziging van het Bezoldigingslandsbesluit 1998 in behandeling. Zodra dit wetsontwerp vastgesteld is, dan is schaal 18 als hoogste bezoldigingsschaal geformaliseerd, maar dat betekent nog niet dat de politieke gezagdragers met de formalisering recht krijgen op schaal 18. Het uitgangspunt is wel dat het salaris van de ministers gekoppeld dient te zijn aan de hoogste bezoldigingsschaal, voor zover hiervoor de financiële middelen bestaan.

Hoe is de Regering gekomen aan de cataloguswaarde van NAf 75.000,-? Hoe is de Regering gekomen aan het maandelijks leasebedrag van NAf 2.250-?

Op 17 augustus 2016 is de ontwerp-Landsverordening optimalisering overheidsgeleerde entiteiten (Statenstuk 2015-2016-075) door de Staten goedgekeurd. Dit ontwerp heeft ondanks de goedkeuring door de Staten geen kracht van wet gekregen na de landelijke staking van de vakbonden op 15 september 2016, die niet eens waren met de inhoud van het genoemde ontwerp. In reactie op de stakingen is de toenmalige regering een dialoog aangegaan met de actievoerende vakbonden, de Vereniging Bedrijfsleven Curaçao en de Kamer van Koophandel. De bij de genoemde dialoog betrokken partijen zijn met elkaar op 1 december 2016 een convenant overeengekomen. Zowel in de ontwerp-Landsverordening optimalisering overheidsgeleerde entiteiten als in het convenant wordt een cataloguswaarde van NAf 75.000 gehanteerd voor een bedrijfsvoertuig van bestuurders van overheidsgeleerde entiteiten. In de memorie van toelichting van de ontwerp-Landsverordening optimalisering overheidsgeleerde entiteiten staat dat de ministers voor dit bedrag hun dienstwagen hebben aangeschaft, reden waarom dit bedrag ook voor de bestuurders van overheidsgeleerde entiteiten wordt gehanteerd. Hetzelfde geldt voor het maandelijks leasebedrag; voor een auto met een cataloguswaarde van NAf 75.000 wordt omgerekend per maand een leasebedrag van NAf 2.250 betaald.

In het tweede lid van artikel 8 wordt een termijn van 6 maanden aangehouden. Waarom 6 maanden? Waarom geen kortere termijn?

De regering acht 6 maanden een redelijke termijn om alle informatie van de verschillende overheidsgeleerde entiteiten te verzamelen, te verwerken en te publiceren in de Landscourant.

Bij de aanhef van artikel 9 van dit ontwerp wordt "tijdelijke stopzetten jaarlijkse trede of verhoging bezoldiging" gebruikt, terwijl in de bepaling aangegeven wordt vanaf het kalenderjaar 2021. Is de definitie vanaf kalenderjaar 2021 correct? Wat zal de

maximale duur zijn van de tijdelijke stopzetting? Waarom is een tijdelijke stopzetting van de jaarlijkse loontrede of verhoging van de bezoldiging noodzakelijk?

Het kalenderjaar 2021 is correct, omdat vanaf dat kalenderjaar de jaarlijkse trede of verhoging stopgezet moet worden. De in het jaar 2020 door de overheidsgelieerde entiteiten reeds uitgekeerde trede of verhoging kan niet meer worden teruggedraaid. De maximale duur van de tijdelijke stopzetting is nog niet bekend, maar het is gerelateerd aan de overheidsfinanciën. De stopzetting van de jaarlijkse loontrede of verhoging van de bezoldiging is ook één van de afspraken die met Nederland is gemaakt in ruil voor liquiditeitssteun.

De fractie ontvangt graag de bedragen van de dwangsommen opgenomen in dit ontwerp in guldens (artikel 13).

Een dwangsom is een herstelsanctie. Het opleggen van een last onder dwangsom kan in verschillende wettelijk voorgeschreven vormen, de zogenaamde modaliteiten. De modaliteiten zijn:

Het bestuursorgaan stelt de dwangsom vast hetzij bij:

1. Een bedrag ineens;
2. Een bedrag per tijdseenheid dat de last niet is uitgevoerd;
3. Een bedrag per overtreding;

Voor wat betreft de vaststelling van het (maximum) bedrag van de dwangsom¹ kan het volgende worden opgemerkt.

Wanneer een dwangsom per tijdseenheid of per overtreding wordt opgelegd, is het bestuursorgaan, gelet op de rechtszekerheid richting de overtreder, verplicht een maximum bedrag vast te leggen waarboven geen dwangsom meer wordt verbeurd.

De (maximale) hoogte van een dwangsom wordt vastgesteld aan de hand van bijvoorbeeld de redelijkheid. Behoorlijk bestuur brengt met zich mee dat de bedragen in redelijke verhouding tot de zwaarte van het geschonden belang en tot de beoogde werking van de dwangsom moeten staan. Er is geen wettelijk maximaal te verbeuren bedrag noch zijn er concrete regels voor het bepalen van de hoogte van een dwangsom. Bestuursorganen hebben dus een redelijke marge bij het bepalen van de hoogte van de dwangsom.

De hoogte van een dwangsom wordt slechts door de rechter terughoudend getoetst en dan vaak alleen als de hoogte van de dwangsom aanhangig gemaakt wordt in het kader van bezwaar of beroep. De rechter kijkt alleen of er sprake is van een evenredige dwangsom.

Voor wat betreft de handhaving van het onderhavige ontwerp, zal de hoogte van de dwangsom gelijk zijn aan het bedrag dat boven de maximale bezoldiging ligt. Hiermee kan dus niet een bedrag worden genoemd in de

¹ Richtlijn dwangsommen, te vinden op:

<https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Actueel/Moerdijk/CVDR107644.html>. Zie ook de memorie van toelichting bij de Vierde tranche Algemene wet Bestuursrecht.

landsverordening. Het is afhankelijk van elke situatie en elke overtreding hoe hoog het bedrag is.

In het tweede lid van artikel 14 wordt uitgegaan van een periode van "toegestaan ten hoogste twaalf maanden na 1 juli 2020", terwijl wij nu in maart 2021 leven. Moet deze bepaling niet aangepast worden in "toegestaan voor ten hoogste twaalf maanden"? Graag nadere uitleg zowel indien bevestigend dan wel ontkennend.

Dit ontwerp treedt in werking met terugwerkende kracht tot 1 juli 2020. De directeuren van overheidsgeleerde entiteiten kunnen krachtens onderhavig ontwerp één jaar hun bezoldiging die hoger is dan de maximale bezoldigingsnorm tot 1 juli 2021 behouden. Na 1 juli 2021 dient de bezoldiging, indien deze meer is als de maximale bezoldigingsnorm in een periode van 4 jaar teruggebracht te worden tot het niveau van de maximale bezoldiging. Daarom is de omschrijving "twaalf maanden na 1 juli 2020" correct.

Hoe zeker is de Regering van het feit dat de entiteiten opgenomen in bijlage 1, 2, 3 met ingang van 1 juni 2020 de maximale bezoldigingsnorm hebben doorgevoerd?

Zeker kan de regering niet zijn, omdat de regering de bezoldiging van de directeuren van de overheidsgeleerde entiteiten niet uitbetaalt en daar dus geen invloed op heeft. Vandaar dat er toezicht en handhabingsbepalingen zijn opgenomen in het ontwerp, opdat controle en dwang toegepast kan worden, indien de overheidsgeleerde entiteiten de maximale bezoldigingsnorm niet doorvoeren.

Waarom is in het derde lid van artikel 4 van dit ontwerp gekozen voor een periode van vier jaar? Graag een duidelijke uitleg.

Een overgangsregeling van een jaar kan als onredelijk worden beschouwd en dus in strijd met het fair balance beginsel als bedoeld in het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Om die reden is een overgangsbepaling van 4 jaar voorgesteld.

Hoe is in de praktijk de volledigheid van bijlage 1 gecontroleerd. Is bijlage 1 volledig? Deze vraag is van belang om zeker van te zijn dat elke overheidsgeleerde entiteit die op deze bijlage behoort te staan, ook daadwerkelijk daarop staat.

De regering gaat ervan uit dat de bijlage volledig is. Indien achteraf blijkt dat er een overheidsgeleerde entiteit ten onrechte niet op de bijlage staat, kan de bijlage aangevuld worden. Zie artikel 1, tweede lid, dat luidt:

"De bijlagen, genoemd in het eerste lid, onderdeel a, kunnen bij ministeriële regeling met algemene werking worden aangepast, indien een overheidsgeleerde entiteit niet op de lijst voorkomt, of na de datum van totstandkoming van deze landsverordening wordt opgericht of ingesteld. In

die regeling wordt de datum van inwerkingtreding van de normen, zoals vastgelegd in deze landsverordening bepaald."

Met betrekking tot stichtingen en verenigingen heeft de fractie de volgende vragen. De fractie wil weten of de Regering de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (STBNO), de adviseur op het gebied van corporate governance, heeft geraadpleegd. Ja of Nee? Is bijlage 2 volledig volgens STBNO? Ja of nee?

De regering heeft de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten geraadpleegd omtrent de inhoud van het ontwerp, alsmede omtrent de in de bijlage genoemde overheidsvennootschappen.

Op grond van welke criteria zijn Stichting Cultureel Centrum, Stichting Elektra Blou, Stichting Rooms Katholiek Schoolbestuur, Stichting Onderwijs der Zevendaagse Adventisten, Stichting Christelijk Onderwijs New Song, Stichting Christelijk Onderwijs Evangelisch Broederschap en Vereniging Protestants Christelijk Onderwijs opgenomen in bijlage 2? Graag nadere toelichting aangezien voornoemde stichtingen (en verenigingen) geen overheidsstichtingen zijn.

Alle stichtingen, hierboven genoemd, worden voor meer dan 50% gefinancierd door de overheid, reden waarom zij ook zijn opgenomen in bijlage 2 van het onderhavige ontwerp.

Conform P.B. 2020, no. 94 ontvangt de fractie het advies van het College financieel toezicht Curaçao en Sint Maarten (Cft) van 11 augustus 2020 met kenmerk CFT 20200010 en van 27 april 2020, no. 27042020.01.

Het P.B. 2020, no. 94 betreft het Landsbesluit van de 29ste juli 2020, no. 20/956, houdende vaststelling van de geconsolideerde tekst van de Eilandsbesluit Brandveilig gebruik Curaçao. De brieven waar het Statenlid naar vraagt, zijn gericht aan de Rijksministerraad. De stukken van Rijksministerraad zijn geheim. Alle openbare stukken van het Cft zijn te vinden op de website: www.cft.cw.

Wat zullen de financiële gevolgen van dit ontwerp zijn voor de inkomsten ten aanzien van de loonbelasting, de AOV/AWW-premie, de AVBZ-premie en BVZ-premie? Graag dit in guldens aangeven.

Deze gegevens zijn opgevraagd bij de verschillende overheidsgelieerde entiteiten en zullen op een later tijdstip aan de Staten worden aangeboden.

Op pagina 11 van de Memorie van Toelichting (MvT) geeft de Regering aan: "niet in machte te zijn om deze onderbouwing te geven". Hoe is de Regering van plan cijfermatige onderbouwing te gaan geen tijdens de uitvoering van dit ontwerp?

Voor het antwoord op deze vraag wordt verwezen naar artikel 8, tweede lid, van het onderhavig ontwerp luidende:

“Deze inkorting wordt door de bij de betreffende overheidsgeleerde entiteit betrokken minister, de hoogste leidinggevende, de directeur dan wel het bestuur van de overheidsgeleerde entiteit gehoord, binnen 6 maanden na bekendmaking van deze landsverordening, in de Landscourant bekendgemaakt.”

Aan de overheidsgeleerde entiteit is de plicht opgelegd om de inkorting te verantwoorden. Ook zijn alle overheidsgeleerde entiteiten aangeschreven om de opgevraagde informatie aan te leveren.

Op pagina 16 van de MvT wordt aangegeven: “de Nederlandse Wet normering topinkomens als inspiratie (pagina 13). De Regering neemt deze adviespunten in beraad”. Welke zin de concrete adviespunten die de Regering in overweging zal nemen en waarom? Waarom kunnen deze adviespunten niet meteen worden meegenomen in dit ontwerp?

De Raad van Advies heeft de volgende adviespunten gegeven:

a. Inleiding

De Raad is echter van oordeel dat de Nederlandse Wet Normering Topinkomens (hierna: NWnt) meer bepalingen bevat waarmee het ontwerp aangevuld zou kunnen worden. Een aantal voorbeelden zullen hierna besproken worden.

b. Het vervullen van een functie anders dan op grond van een dienstbetrekking (artikel 2.1)

In het vierde lid van artikel 2.1. van de NWnt wordt het maximuminkomen geregeld van een topfunctionaris die voor een zekere periode een functie vervult anders dan op grond van een dienstbetrekking. De Raad is van oordeel dat uit het ontwerp en de memorie van toelichting niet blijkt hoe hoog het maximumbedrag is dat aan een medewerker die anders dan op grond van een dienstbetrekking of – verband een zekere functie vervult in een overheidsgeleerde entiteit als bezoldiging of inkomen mag ontvangen. Daarbij moet tevens worden geregeld hoe hoog dit maximumbedrag mag zijn indien een persoon meerdere functies vervult bij een of meerdere overheidsgeleerde entiteiten. De Raad adviseert de regering om van het bovenstaande het ontwerp aan te vullen.

Reactie regering: de regering meent dat door de uitgebreide definitiebepaling van het begrip “dienstverband” in artikel 1 van het onderhavige ontwerp, het geval dat de Raad hier beschrijft zich niet zal voordoen. Immers het begrip dienstverband is omschreven als een aanstelling, arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht of andere titel op grond waarvan de directeur tegen betaling zijn opgedragen taken vervult.

Ook zijn geen regels voorgesteld voor het geval een directeur meerdere functies vervult bij een of meerdere overheidsgeleerde entiteiten. Het kan bij wijze van uitzondering inderdaad voorkomen dat een directeur als commissaris optreedt bij een overheidsgeleerde entiteit, maar het komt niet

voor dat een directeur twee bestuursfuncties vervult; vandaar dat hier geen regels zijn voorgeschreven.

c. Het bekleden van meerdere functies binnen een of meer overheidsgelieerde entiteiten (artikel 2.1.)

In de tweede volzin van het vijfde lid van artikel 2.1. van de NWnt wordt voorzover relevant, de situatie geregeld waarin een topfunctionaris die bij dezelfde rechtspersoon een ander dienstverband heeft of die zekere werkzaamheden verricht, geen bezoldiging mag overeenkomen die hoger is dan het bij wet bepaalde maximumbedrag. De Raad is van oordeel dat uit het ontwerp moet blijken op welke wijze met deze mogelijke situatie omgegaan zal worden. Daarnaast dient ook bepaald te worden hoe hoog het maximumbedrag aan bezoldiging mag zijn in het geval dat een topfunctionaris of medewerker in dienstverband of –betrekking is bij meer dan een overheidsgelieerde entiteit.

De Raad geeft de regering in overweging om met inachtneming van het bovenstaande het ontwerp aan te vullen.

Reactie regering: Ook de situatie die de Raad hier beschrijft, doet zich naar alle waarschijnlijkheid weinig of niet voor. Reden waarom de regering ervoor heeft gekozen om dit advies niet over te nemen in het ontwerp.

d. De ontslagvergoeding en de gouden handdruk (artikel 2.10)

Artikel 2.10 van de NWnt gaat over het overeenkomen van uitkeringen wegens de beëindiging van het dienstverband. De Raad geeft in overweging om in het ontwerp een bepaling op te nemen waarin wordt bepaald dat geen ontslagvergoeding boven het maximumbedrag genoemd in het eerste lid van artikel 4 van het ontwerp afgesproken mag worden. In het verlengde daarvan zou ook overwogen kunnen worden om ook ten aanzien van de gouden handdruk een maximum of een verbod te stellen.

Reactie regering: Dit is een adviespunt van de Raad dat de regering in beraad heeft.

e. Evaluatie (artikel 7.2)

In artikel 7.2 van de NWnt wordt bepaald dat de Minister van Financiën om de vijf jaar aan de Staten-Generaal een verslag zal toezenden over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. De Raad is van oordeel dat in het licht van aanwijzing 123 van de Aanwijzingen voor de regelgeving, telkens om de zoveel jaren een evaluatie van de Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten gehouden dient te worden die vervolgens aan de Staten aangeboden zal worden.

De Raad geeft de regering in overweging om met inachtneming van het bovenstaande het ontwerp aan te vullen.

Reactie regering:

In het Landspakket Curaçao, Uitvoeringsagenda 1 februari – 1 april 2021 onder thema B, getiteld "Kosten en effectiviteit publieke sector wordt het volgende bepaald. Het doel van deze thema is:

. de doelmatigheid van de publieke sector te verhogen door een verlaging van de public wage bill (in lijn met het Caribisch gemiddelde van 10 procent van het BBP) en het terugdringen van de kosten van de publieke sector in algemene zin;

. het verhogen van de kwaliteit en de effectiviteit (inclusief uitvoeringskracht) van de publieke sector.

Onder Aanduiding B.2 staat dat op basis van een integrale doorlichting van de (semi) overheidsbedrijven en overheidsentiteiten naar legitimiteit van publiek aandeelhouderschap (dienen ze publieke belangen/doelen?), effectiviteit (bereiken ze de doelstellingen?) en doelmatigheid zullen voorstellen worden ontwikkeld en geïmplementeerd. De evaluatie is dus een proces dat nu in volle gang is.

Waarom is er geen evaluatiebepaling opgenomen in dit ontwerp, waarbij de Minister van Financiën een verslag doet aan de Staten ten aanzien van de doeltreffendheid en effecten van deze wetgeving? Is het de bedoeling om toch een evaluatiebepaling op te nemen? Graag nadere uitleg zowel indien bevestigend dan wel ontkennend. De fractie stelt voor om alsnog een evaluatiebepaling op te nemen in dit ontwerp.

Zie de beantwoording hierboven.

Voldoet de maximale bezoldigingsnorm, zoals die nu is opgenomen in dit ontwerp, aan artikel 1 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM)?

De enige die kan beoordelen of de maximale bezoldigingsnorm niet in strijd is met het EVRM is de rechter. De regering heeft de nodige voorzieningen getroffen in het ontwerp opdat het ontwerp niet in strijd is met het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Omdat toekomstige salarissen aangemerkt kunnen worden als toekomstige eigendomsrechten, biedt voornoemde Eerste Protocol bescherming aan de burger. Op Curaçao heeft eenieder bescherming van zijn eigendomsrecht tegen overheidsingrijpen krachtens het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. De rechter toetst of er sprake is met onrechtmatig inbreuk op in iemands eigendomsrecht aan drie cumulatieve voorwaarden. De eerste voorwaarde ziet op de vraag of de eigendomsbeperkende maatregel bij wet is voorzien. De wet dient precies, voorzienbaar en toegankelijk te zijn. Bij de toets aan de tweede voorwaarde kijkt de rechter of de eigendomsbeperkende maatregel in het algemeen belang is. Bij de derde en laatste voorwaarde toetst de rechter of er een fair balance aanwezig is tussen het algemeen belang en het individuele belang. In de kern

gaat het bij de fair balance-toets om de vraag naar de proportionaliteit en subsidiariteit van de eigendomsbeperkende maatregel.

Gezien de crisissituatie waarin Curaçao zich bevindt, alsmede gelet op de noemenswaardige financiële tekorten op de overheidsbegroting, kan worden geconcludeerd dat de voorstellen zoals verwerkt in het ontwerp niet in strijd zijn met de fair balance, zeker gelet op het feit dat de politieke gezagdragers en ambtenaren ook ingekort zijn. Waarom zouden de overheidsgelieerde entiteiten, een andere behandeling krijgen dan de ambtenaren en gezagdragers, werken we allemaal immers niet voor hetzelfde doel, dat is het algemeen belang. Een fair balance houdt in dat er een afdoende belang wordt gevonden tussen het belang van de overheid bij het beheersen van de publieke fondsen en het individueel belang van de directeurs of werknemers. Ook toetst de rechter of er sprake is van een redelijke overgangsbepaling. Een overgangsbepaling van vier jaar zal de toets der redelijkheid naar alle waarschijnlijkheid ook doorstaan.

Ook de MAN-fractie heeft de volgende op- en aanmerkingen. De fractie wil weten welke van de in de bijlagen opgenomen entiteiten reeds de 12.5% verlaging van het arbeidsvoorwaardenpakket hebben doorgevoerd en welke nog niet.

De informatie is opgevraagd bij de overheidsgelieerde entiteiten die op de bijlage voorkomen. Zodra de regering de informatie heeft ontvangen, zal deze aan de Staten worden aangeboden.

De fractie geeft aan dat in 1986 ten tijde van de introductie van de Balkenende-norm in Nederland sprake was van vele rechtszaken tegen de overheid. Ook hier zou er sprake kunnen zijn van rechtszaken tegen de overheid op grond van de verlaging van het arbeidsvoorwaardenpakket. Is de Regering hierop voorbereid?

De Regering heeft in alle redelijkheid voorzieningen getroffen om rechtszaken te voorkomen. Zo is een overgangsbepaling van in totaal 5 jaar opgenomen in het ontwerp.

Waarom is Curaçao Medical Center (CMC) niet opgenomen in één van de bijlagen? Vormt de CMC geen onderdeel van de collectieve sector? Zijn de statuten van de CMC inmiddels aangepast?

CMC Statuten zouden aangepast worden, vandaar dat er twijfel heerste of CMC een overheidsgelieerde entiteit is. CMC is op de bijlage geplaatst middels de nota van wijziging.

Ook de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten (CBCS) is niet opgenomen in de bijlage. Waarom niet? Waarom is de CBCS uitgesloten van de maatregelen in dit ontwerp? De Regering geeft op pagina 13 van de MvT aan dat het arbeidsvoorwaardenpakket slechts van toepassing kan zijn op CBCS in overleg met Sint Maarten. De fractie wil weten of het overleg met Sint Maarten heeft

plaatsgevonden. Indien ontkennend, wil de fractie weten of de Regering van plan is om dit te gaan doen.

De CBCS is middels de nota van wijziging op de bijlage geplaatst.

De fractie geeft aan dat de Regering in relatief korte tijd het bezoldigingsmaximum heeft aangepast. In het ene voorstel werd een bedrag van NAf 260.000,- opgenomen en in het andere een bedrag van NAf 380.000,-. De fractie wil weten waarom de Regering in zo'n korte tijd het bezoldigingsmaximum heeft gewijzigd.

De regering heeft het bezoldigingsmaximum nooit vastgesteld op NAf 380.000,-. De raad van ministers is akkoord gegaan met een bezoldigingsmaximum van NAf 260.000,-. Per abuis is een verkeerde versie van een ontwerp bij de Staten ingediend waarin het niet geaccordeerde bedrag van NAf 380.000,- was opgenomen. Bij dat ontwerp waarin uitgegaan is van het bedrag van NAf 380.000,- is ook een memorie van toelichting ingediend. In die memorie van toelichting wordt uitleg gegeven over alle componenten van de maximale bezoldigingsnorm. Elk Statenlid dat of elke burger die die memorie van toelichting opzoekt zal zien dat de componenten van het bedrag van NAf 260.000,- zijn omschreven. De regering heeft nooit een bedrag van NAf 380.000,- goedgekeurd en kent daar de componenten ook niet van. Geconcludeerd kan dus worden dat het bedrag van NAf 380.000,- niet correct is. Zodra de fout geconstateerd was, is meteen het juiste ontwerp bij de Staten ingediend en is het ontwerp met het bedrag van NAf 260.000 voor een ieder beschikbaar gesteld via de website van de Staten. Er is dus geen sprake van wijziging van het bedrag door de regering. Degene die het ontwerp bevattende een maximale bezoldigingsnorm van NAf 380.000,- tot hun beschikking hebben, kunnen het ontwerp vernietigen. Het ontwerp met een bedrag van NAf 380.000 is ook niet meer te downloaden van de website van de Staten. De onderbouwing van het bedrag van NAf 260.000, - is op pagina 18 van de memorie van toelichting gegeven.

Heeft de Regering een marktonderzoek gedaan om te weten of dit bedrag genoeg zal zijn om goede professionals aan te trekken? Heeft de Regering interne- en externe vergelijkingsonderzoeken gedaan om te weten wat deze werknemers in de praktijk zouden moeten verdienen?

Heeft de Regering rekening gehouden met het feit dat deze professionals naar het buitenland zouden kunnen vertrekken om te gaan werken door de introductie van dit ontwerp? De fractie is bang dat er sprake zou kunnen zijn van braindrain, bijvoorbeeld experts in de IT-sector.

De Regering heeft geen marktonderzoek gedaan. De maximale bezoldiging is onderdeel van de afspraken die met Nederland zijn gemaakt en zijn in de lijn met de afspraken neergelegd in de Akuerdo Kòrsou ta Avansa. In de Akuerdo Kòrsou ta Avansa is het volgende overeengekomen.

Bij een overheidsgelieerde bedraagt het hoogste inkomen niet meer dan NAF 290.000,- bruto. Tot het inkomen worden gerekend:

- a. de bezoldiging,
- b. de vakantie-uitkering,
- c. kerstuitkeringen,
- d. prestatiebonussen,
- e. werkgeverslasten in verband met sociale zekerheden,
- f. toelagen en toeslagen, en
- g. elk andere beloning, in geld en natura, onder welke benaming dan ook.

De werkgeverslasten maken in het onderhavige ontwerp geen deel uit van de maximale bezoldigingsnorm van NAF 260.000, maar mogen maximaal 31% boven dit bedrag uitkomen. 31% van NAF 260.000 is NAF 80.600,- waardoor de maximale bezoldigingsnorm feitelijk neerkomt op een bedrag van NAF 340.600,-.

Daarnaast gaat de regering ervan uit dat een bezoldigingsnorm van 130% van de bezoldiging van de Minister-President van Curaçao, gezien de zwaarte van de taken en grote verantwoordelijkheid die de Minister-President draagt, absoluut niet een onredelijke uitgangspunt is. Is het regeren van een land/eiland als minder verantwoordelijk te achten als het besturen van een overheidsgelieerde entiteit? Deze vraag dient naar dezerzijdse mening ontkennend te worden geantwoord.

Ten aanzien van het tweede lid van artikel 3 wil de fractie weten waarom de Regering voor 31% heeft gekozen. Graag nadere uitleg. Heeft de Regering rekening gehouden met de verschillende soorten ziektekostenverzekeringen in de private sector. De verzekeringspremie is een nominaal bedrag. Hoe is dit gerelateerd aan de 31%? Als alle premies bij elkaar worden opgeteld, komt de fractie op een bedrag van 31,8%.

Het werkgeversdeel sociale- en pensioenpremies is als volgt opgebouwd:

AOV	9.00%
AWW	0.50%
BVZ	9.3%
AVBZ	0.50%
Pensioenpremie	12%
Totaal	31.3%

31.3 % is afgerond naar 31%. Er is bewust gekozen voor een maximale percentage van werkgeverslasten, teneinde te kunnen voldoen aan de Minister-Presidentnorm van 130%. Indien geen percentage kan worden opgenomen, kunnen allerlei andere premies worden opgegeven die als onderdeel gaan uitmaken van het werkgeversdeel aan premies. Een landsverordening mag geen vage normen bevatten die overigens niet

overeenstemt met de bedoeling van dit ontwerp om juist de bezoldiging te maximaliseren.

Zal de werknemer een deel van zijn primaire inkomen moeten gaan inleveren, indien de 31% overschreden wordt? Om welk bedrag gaat het in casu?

Het percentage van 31% geldt alleen voor die directeuren die aan het bezoldigingsmaximum dienen te voldoen. 31% van Naf 260.000 is Naf 80.600,-.

De fractie ontvangt graag uitgebreid antwoord op de vraag hoe dit ontwerp in verband staat met artikel 1 EVRM. De fractie wenst ook uitleg van de Regering ten aanzien van de contractvrijheid en het recht van collectief onderhandelen opgenomen in de convention 87 en 98 van de International Labour Organization (ILO) en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest (ESH) in verband met dit ontwerp.

Bedoeld wordt het Eerste protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Zoals hiervoor, op pagina 10 uitgelegd, toetst de rechter of er sprake is van onrechtmatig inbreuk op iemands eigendomsrecht aan drie cumulatieve voorwaarden. De eerste voorwaarde ziet op de vraag of de eigendomsbeperkende maatregel bij wet is voorzien. De wet dient precies, voorzienbaar en toegankelijk te zijn. Bij de toets aan de tweede voorwaarde kijkt de rechter of de eigendomsbeperkende maatregel in het algemeen belang is. Bij de derde en laatste voorwaarde toetst de rechter of er een fair balance aanwezig is tussen het algemeen belang en het individuele belang. In de kern gaat het bij de fair balance-toets om de vraag naar de proportionaliteit en subsidiariteit van de eigendomsbeperkende maatregel. Gezien de crisissituatie waarin Curaçao zich bevindt, alsmede gelet op de noemenswaardige financiële tekorten op de overheidsbegroting, kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een fair balance, zeker gelet op het feit dat de politieke gezagdragers en ambtenaren ook ingekort zijn. Een fair balance houdt in dat er een afdoende belang wordt gevonden tussen het belang van de overheid bij het beheersen van de publieke fondsen en het individueel belang van de directeuren of werknemers. Ook toetst de rechter of er sprake is van een redelijke overgangsbepaling. Een overgangsbepaling van vier jaar zal de toets der redelijkheid naar alle waarschijnlijkheid ook doorstaan.

Ook het recht van collectief onderhandelen opgenomen in de convention 87 en 98 van de International Labour Organization (ILO) en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest (ESH) wordt in het kader van het onderhavige ontwerp gerespecteerd, daar partijen hun onderhandelingsvrijheid niet wordt ontnomen, slechts begrensd in het algemeen belang.

De fractie geeft voorts aan dat op grond van een algemeen aanvaardbaar rechtsbeginsel er geen terugwerkende kracht kan worden verleend aan belastende wetgeving. Heeft de Regering rekening gehouden met dit rechtsbeginsel?

Natuurlijk heeft de Regering rekening gehouden met dit rechtsbeginsel. De Minister van Financiën heeft al op 13 mei 2020 een ministeriële beschikking, te weten de ministeriële beschikking ter vaststelling van een kader om de personeelslasten van overheidsgeleerde entiteiten te optimaliseren (P.B. 2020, no. 51), vastgesteld. Die beschikking strekt ter uitvoering van de voorwaarden die de Nederlandse regering aan Curaçao heeft opgelegd om de zogenoemde coronasteun te ontvangen. In die beschikking is het hoogste inkomen bij een overheidsgeleerde entiteit bepaald op een bedrag van NAf 290.000,-. Op 4 september 2020 heeft de Minister van Financiën de ministeriële beschikking van de 13de mei 2020 ter vaststelling van een kader om de personeelslasten van overheid geleerde entiteiten te optimaliseren, bij ministeriële beschikking (P.B. 2020, no. 93) gewijzigd. In de ministeriële beschikking van 4 september 2020 is het maximum voor het inkomen bij een overheidsgeleerde entiteit verlaagd van NAf 290.000,- naar NAf 256.000,-. Dus geconcludeerd kan worden dat in ieder geval vanaf 13 mei 2020 bekend was dat er een maximum wordt gehanteerd en dat dit bedrag vanaf 4 september 2020 op een bedrag van NAf 256.000,- is bepaald.

Verwacht de Regering dat de Staten akkoord zullen gaan met een ontwerp dat in strijd is met fundamentele rechtsbeginselen opgenomen in de verdragen zoals EVRM en ILO?

Dit ontwerp is niet in strijd met fundamentele rechtsbeginselen of met het verdragenrecht. Ook kan worden verwezen naar het convenant tussen de overheid, de actievoerende vakbonden, de Vereniging Bedrijfsleven Curaçao en de Kamer van Koophandel, die op 1 december 2016 tot stand is gekomen. In het convenant van 1 december 2016 getiteld: Akuerdo Kòrsou ta Avansá, zijn afspraken gemaakt over de door te voeren wijzigingen van het op 17 augustus 2016 door de Staten van Curaçao goedgekeurde ontwerp-Landsverordening optimalisering overheidsgeleerde entiteiten. Ook een bezoldigingsmaximum was toentertijd onderdeel van de afspraken.

In het eerste lid van artikel 14 werkt de overgangsbepaling tot 1 juli 2020. De fractie ontvangt graag de reden hiervan. Hoe is dit aspect gerelateerd aan artikel 1 van het EVRM?

Het ontwerp werkt inderdaad terug tot en met 1 juli 2020. Echter de directeurs wisten dat de Minister-Presidentnorm ingevoerd zou worden. Het is geen onbekend feit, zelfs een ministeriële beschikking is hiervoor opgesteld en gepubliceerd in het Publicatieblad. Ook zijn de overheidsgeleerde entiteiten hieromtrent aangeschreven.

Waarom heeft de Regering de eerbiedigende werking van vier jaar voor de actuele contracten niet overgenomen van de NWnt?

De regering heeft gekozen voor een eerbiedigende werking van 1 jaar en een afbouwregeling/overgangsbepaling van 4 jaar. De corona-crisis, de overheidsfinanciën, het feit dat de regering al jaren probeert een bezoldigingsmaximum in te voeren en hiervoor reeds in mei 2020 een ministeriële regeling met algemene werking heeft opgesteld, zijn allemaal factoren die een rol hebben gespeeld bij het concipiëren van dit ontwerp. De Curaçaose situatie is totaal niet gelijk aan de Nederlandse situatie van zoveel jaren terug, toen de NWnt werd ingevoerd.

De fractie vraagt ook aandacht voor het discriminatoire aspect van de overgangsregeling. De huidige betrokkenen komen in aanmerking voor een overgangsperiode van een jaar, terwijl diegenen die nu beginnen minder dan een jaar krijgen. Ook de Raad van Advies (RvA) waarschuwt in hu advies voor willekeur.

Er is sprake van discriminatie wanneer twee gelijke gevallen ongelijk worden behandeld. Een betrokkene die al langer werkt, is niet gelijk aan een persoon die nu begint te werken. Degene die nu wordt benoemd tot directeur zal niet een bezoldiging genieten die hoger ligt als de norm, omdat dat nu wettelijk is vastgelegd.

Ook wijst de RvA de Regering erop dat het ontbreken van inzicht in het totale pakket van arbeidsvoorwaarden, en thans ook in de (verwachte) besparingen bij de overheidsgelieerde entiteiten en op de overheidsbegroting, in de weg staat van het met het oog op het algemeen beginsel van het verbod van willekeur maken van een gedegen belangenafweging (pagina 2, onder 2b). De RvA adviseert de Regering om een cijfermatige onderbouwing te geven van de voorgestelde maatregelen. De Regering geeft als antwoord hierop niet bij machte te zijn om deze cijfermatige onderbouwing te geven. De fractie is van mening dat de Regering in casu meer inspanning moet doen om de nodige informatie te krijgen, zodat zij een gedegen belangenafweging kan maken. Ook de Sociaal Economische Raad (SER) plaatst veel kanttekeningen bij dit ontwerp en geeft de Regering in overweging om dit ontwerp te reviseren alvorens het wetgevingsproces voort te zetten. Heeft de Regering de aanbevelingen van de RvA en de SER overgenomen? Zo niet, gaat de Regering dit ontwerp herzien?

Met zijn allen moeten we beslissen hoe wij de overheidsgelieerde entiteiten willen behandelen. Willen we een plicht opleggen aan de accountant die de jaarrekening van de overheidsgelieerde entiteit controleert om te melden dat de maximale bezoldigingsnorm is overtreden? Willen we deze bedragen in de jaarrekening verwerkt zien? Willen we sancties opleggen als niet wordt voldaan aan het bezoldigingsmaximum? Tot nu toe zijn de overheidsgelieerde entiteiten op dit gebied weinig transparant en bestaat ook niet de plicht om deze gegevens openbaar te maken. Het is dan ook om deze reden dat de overheid niet over de nodige informatie beschikt om de cijfermatige onderbouwing te geven. Precies is aangegeven in de memorie van toelichting (pagina 7 e.v.) hoe het advies van de SER en de Raad van Advies is verwerkt,

en op welke punten het advies van deze organen aanleiding heeft gegeven om het ontwerp aan te passen.

De Movementu Futuro Korsou-fractie (MFK-fractie) heeft ook kennis genomen van dit ontwerp en heeft de volgende vragen. In het eerste lid van artikel 5 van dit ontwerp wordt de term "cataloguswaarde" gebruikt om de waarde van een bedrijfsvoertuig te bepalen, terwijl in artikel 6 van de Landsverordening Loonbelasting de term "nieuwwaarde" wordt gebruikt. Wat is het verschil tussen cataloguswaarde en nieuwwaarde?

De nieuwwaarde is het daadwerkelijke bedrag dat de eerste eigenaar betaalt bij de aankoop van zijn auto. Deze prijs kan lager liggen dan de cataloguswaarde, wanneer de autohandelaar een korting geeft.

In artikel 6 van dit ontwerp krijgen de overheidsgelieerde entiteiten een jaar de tijd om hun reglementen aan te passen indien hun arbeidsvoorwaarden in reglementen zijn opgenomen. De fractie wil weten waarom deze entiteiten een jaar krijgen, terwijl alle overige werknemers meteen moesten inleveren. Waarom kunnen deze entiteiten niet meteen hun reglementen aanpassen?

Het aanpassen van de reglementen, betekent niet dat de inkorting ook pas na aanpassing van de reglementen plaatsvindt. In het ontwerp is een jaar opgenomen, omdat het kan voorkomen dat om een reglement te wijzigen, een aantal formele procedures doorlopen moeten worden die veel tijd in beslag nemen. Zie bijvoorbeeld artikelen 6 en 8 van de Landsverordening Sociale Verzekeringsbank (P.B. 1960, no. 54, zoals laatstelijk gewijzigd bij P.B. 2013, no. 3). Daarin is opgenomen dat de arbeidsvoorwaarden van de directeur en adjunct-directeuren van de Sociale Verzekeringsbank zijn neergelegd in een reglement dat na goedkeuring door de Gouverneur, wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht en Advies.

De fractie geeft voorts aan dat de Regering dwangsommen kan opleggen aan de entiteiten die niet voldoen aan de verplichting van verlaging van de arbeidsvoorwaarden met 12.5%. Alleen wil de fractie weten waarom het bedrag van de dwangsommen niet in het ontwerp zijn opgenomen. Is dit een omissie?

Dwangsom is een herstelsanctie. Krachtens dit ontwerp kan geen dwangsom worden opgelegd voor het niet inkorten van de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de overheidsgelieerde entiteit. Het overtreden van de artikelen 7 en 8 van het onderhavige ontwerp levert geen sanctie op. Het niet voldoen aan de bezoldigingsmaximum kan wel leiden tot een dwangsom. Het is geen omissie dat het bedrag van de dwangsom niet is opgenomen in het ontwerp. De regering kan een dwangsom opleggen dat even groot is als het verschil tussen de bezoldigingsmaximum en het bezoldigingsbedrag van de directeur van een overheidsgelieerde entiteit.

Waarom laat de Regering toe, dat directeuren van overheidsgeleerde entiteiten hun salarissen verhogen voordat dit ontwerp in rekening treedt ingaande 1 juli 2021?

Het ontwerp treedt met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 juli 2020, zie artikel 16 van het ontwerp. Dat betekent dat er geen sprake meer kan zijn van een verhoging van hun salarissen.

Bij de inwerkingtreding van dit ontwerp, zullen zij 12.5% inleveren, maar in feite hebben zij niets ingeleverd van hun arbeidsvoorwaarden, aldus de fractie. Graag wenst de fractie duidelijkheid ten aanzien van het bovenstaande.

De regering concludeert dat alle directeuren net als het personeel van de overheidsgeleerde entiteit ook 12.5% dienen in te leveren vanaf 1 juli 2020.

Waarom geeft de Regering directeuren 12 maanden de tijd om uitvoering te geven aan dit ontwerp? Waarom moeten zij niet meteen de inkortingen doorvoeren?

De inkorting dient ook voor de directeuren met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020 plaats te vinden. Wel krijgen de directeuren 12 maanden respijt om hun salaris aan te passen aan de Minister-President norm; dit laatste in verband met de bescherming geboden door het Eerste Protocol van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Tot slot wil de fractie weten hoeveel de medewerkers bij de overheidsno's verdienen.

Elk overheidsgeleerde entiteit heeft zijn eigen salarisstructuur. Er bestaat geen plicht voor overheidsgeleerde entiteiten om het salaris van het personeel openbaar te maken.

Willemstad,

MAY 04 2021

De Minister van Algemene Zaken,

De Minister van Financiën,

STATEN VAN CURAÇAO

ZITTINGSJAAR 2020 - 2021 - 187

LANDSVERORDENING van de houdende
vaststelling van regels voor overheidsgelieerde entiteiten
(Landsverordening eerste tranche optimalisering overheid
gelieerde entiteiten)

No. 6 NOTA VAN WIJZIGING

Het ontwerp wordt gewijzigd als volgt:

A.

Artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 4º, komt te luiden:

4º. dan wel een vennootschap of stichting als bedoeld in de Landsverordening corporate governance en voorkomende op bijlage 2 of 3 van deze landsverordening;

B.

In artikel 3, tweede lid, wordt "31%" vervangen door: 31.3%.

C.

De artikelen 15, 16 en 17 worden vernummerd tot 17, 18 en 19 en er worden twee nieuwe artikelen ingevoegd, luidende:

Wijziging van de Landsverordening corporate governance¹
Artikel 15

De Landsverordening corporate governance wordt als volgt gewijzigd:

I.

Artikel 1, onderdelen g en h, komt te luiden:

g. rechtspersoon: een bij of krachtens landsverordening ingestelde rechtspersoon;

h. zelfstandig bestuursorgaan: een zelfstandig bestuursorgaan als bedoeld in artikel 111 van de Staatsregeling van Curaçao.

II.

Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

¹ P.B. 2014, no. 3 (G.T).

1. In het eerste lid wordt “vennootschappen en stichtingen” vervangen door: vennootschappen, rechtspersonen, stichtingen en zelfstandige bestuursorganen.
2. In het derde lid wordt de vennootschap of stichting vervangen door: de vennootschap, rechtspersoon, stichting of het zelfstandig bestuursorgaan.

III.

In artikel 8, eerste lid, wordt “de vennootschap of stichting” vervangen door: de vennootschap, rechtspersoon, stichting of het zelfstandig bestuursorgaan.

IV.

Aan artikel 9 wordt een zesde lid toegevoegd, luidende:

6. Het eerste tot en met vijfde lid is van overeenkomstige toepassing op de rechtspersoon of het zelfstandig bestuursorgaan.

V.

Aan artikel 10 wordt een vierde lid toegevoegd, luidende:

4. Het eerste tot en met derde lid is van overeenkomstige toepassing op de rechtspersoon of het zelfstandig bestuursorgaan.

Wijziging van het Landsbesluit van de 12de mei 2020, no. 20/474, tot wijziging van het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao²

Artikel 16

I.

In Hoofdstuk 1, eerste alinea, vervalt de volzin “De Minister van Financiën kan bepalen dat de Code van overeenkomstige toepassing is op zelfstandige bestuursorganen dan wel op bij wet ingestelde rechtspersonen.”

II.

Onderdeel 3.8 komt te luiden:

3.8 Sociaal- en personeelsbeleid

Tot de nadere invulling van het sociale en personeelsbeleid door het bestuur van de vennootschap behoort onder meer:

- het zorgdragen voor de uitvoering van het sociale- en personeelsbeleid in overeenstemming met het business plan, het jaarplan en de jaarlijkse begrotingen;
- het opstellen en vaststellen van een organisatiestructuur met het daarbij behorende personeelsformatieplan met in achtneming van taak- en doelstelling van de entiteit en de voor de entiteit beschikbare middelen en het door de raad van commissarissen vastgesteld kader;

² P.B. 2020, no. 50.

- het om de vijf jaar evalueren en zo nodig aanpassen van het personeelsformatieplan;
- het leidinggeven aan en delegeren van bevoegdheden aan de leden van het management team;
- indien van toepassing het voeren van onderhandelingen met vakorganisaties inzake bovenstaande onderwerpen en alle mogelijke overige zaken en het bereiken van overeenstemming over CAO's;
- het vaststellen en uitvoeren van een opleidingsplan;
- het zorgdragen voor de ontwikkeling van onder andere competenties en management potentieel binnen de vennootschap ter bevordering van de doorstromingen van binnenuit bij de vervulling van (kader)functies;
- het vrijgeven en zorgdragen voor tijdige vervulling van vacatures binnen de personeelsformatie. De werving en selectie dient op een transparante wijze en in principe middels een open sollicitatieprocedure te geschieden;
- alle vacatures dienen gepubliceerd te worden op een daartoe door de overheid aangewezen website;
- het zorgdragen voor adequate arbeidsomstandigheden en een veilige bedrijfsvoering;
- het vrijgeven en zorgdragen voor tijdige vervulling van vacatures;
- het nemen van disciplinaire maatregelen tegen medewerkers.
- het opstellen en vaststellen van een organisatiestructuur met het daarbij behorende personeelsformatieplan met in achtneming van taak- en doelstelling van de entiteit en de voor de entiteit beschikbare middelen en het door de raad van commissarissen vastgesteld kader;
- het om de vijf jaar evalueren en zo nodig aanpassen van het personeelsformatieplan;

III.

Onderdeel 3.11 wordt als volgt gewijzigd:

1. In de eerste zin van de eerste alinea wordt "aandeelhouders dan wel de Minister van Financiën, " vervangen door: aandeelhouders vastgestelde kaders en wettelijke kaders.
2. De vierde alinea, luidende "Het ter beschikking stellen van een bedrijfsvoertuig ten behoeve van de bestuurder geschiedt overeenkomstig de door de Minister van Financiën ter zake vastgestelde kaders" vervalt.

D.

Bijlage 2 wordt als volgt gewijzigd:

De eerste volzin luidende "Caribbean Research & Management of Biodiversity Foundation (Carmabi)" vervalt.

Toelichting

Onderdeel A

De formulering van artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 4º, is gewijzigd; het betreft geen inhoudelijke wijziging. Om duidelijk te maken dat de bijlage bij artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 4º, van de ontwerp-Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten hoort en niet bij de Landsverordening corporate governance, is de formulering aangepast. Deze wijziging is geen inhoudelijke wijziging van het onderhavige ontwerp.

Onderdeel B

Krachtens artikel 3, tweede lid, van de ontwerp-Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten is een maximale percentage van 31% aan werkgeverslasten boven het maximaal vastgestelde bezoldigingsbedrag toegestaan. De percentageopbouw is als volgt:

AOV	9.00%
AWW	0.50%
BVZ	9.3%
AVBZ	0.50%
Pensioenpremie	12%
Totaal	31.3%

Het percentage van 31.3% is afgerond naar 31%. Ook de maximale bezoldigingsnorm die NAf 259.868,39 bedraagt, is afgerond naar boven tot een bedrag van NAf 260.000,-. Dit is een voordeel van NAf 131, 61.

Het afronden van het percentage van 31.3% naar 31% levert een nadeel op van: NAf 780,-. Immers $31.3\% \text{ van } 260.000 = 81.380$ en $31\% \text{ van } 260.000 = 80.600$.

$81.380 - 80.600 = 780$. Gezien het vorenstaande wordt voorgesteld om het percentage van 31.3% niet af te ronden, opdat het reële percentage wordt gehanteerd.

Onderdeel C

Op 10 maart 2021 heeft de Raad van Advies een ongevraagd advies uitgebracht inzake de ontwerp-Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten (RvA no. RA/11-21-DIV). In dat advies stelt de Raad het volgende ten aanzien van de wijzigingen die de regering op 12 mei 2020 heeft doorgevoerd in het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao.

De regering heeft in het Landsbesluit van de 12de mei 2020 tot wijziging van het Landsbesluit Code Corporate Governance aan de Minister van Financiën een aantal bevoegdheden toegekend, dat naar het oordeel van de Raad buiten het bereik, de aard en de strekking van de Landsverordening corporate governance valt. Het stellen van kaders ten behoeve van de corporate governance is volgens de Raad echter een taak die volgens wetgeving op het gebied van de corporate governance exclusief aan de organen van de desbetreffende vennootschappen en stichtingen toekomen. De Landsverordening corporate governance (en het daarop berustende

Landsbesluit Code Corporate Governance) legt het land Curaçao als stakeholder in een overheidsgeleide entiteit een inspanningsverplichting op om de code Corporate Governance in deze entiteiten in te voeren door middel van het wijzigen van de Staten. Het van overeenkomstige toepassing verklaren van het Landsbesluit Code Corporate Governance op zelfstandige bestuursorganen en bij wet ingestelde rechtspersonen door middel van een (wijziging van een) landsbesluit staat naar het oordeel van de Raad op gespannen voet met het doel en de strekking van de Landsverordening corporate governance. Bovendien kan dit landsbesluit, dat van lagere hiërarchische orde is dan bijvoorbeeld de landsverordeningen tot het instellen van entiteiten, zoals de Sociale Verzekeringsbank en het Algemeen Pensioenfonds Curaçao en de onderlinge regeling tot het instellen van de CBCS, uit juridisch oogpunt niet de in die entiteiten beoogde wijziging teweegbrengen. De Raad heeft de regering daarom geadviseerd om in het licht van het voorgaande het reeds tot stand gebrachte Landsbesluit van de 12de mei 2020 tot wijziging van het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao formeel in te trekken. Voorts is de Raad van oordeel dat indien de regering zelf van mening is dat bij wet ingestelde rechtspersonen en zelfstandige bestuursorganen onder de werking van de Landsverordening corporate governance moeten vallen, deze landsverordening hiermee aangevuld moet worden door middel van een wijziging ervan (en niet door middel van een landsbesluit, houdende algemene maatregelen, dat van een lagere orde is). Een manier op dit te bewerkstelligen is om in het onderhavige ontwerp de Landsverordening corporate governance te wijzigen. De Raad adviseert de regering om alsnog (bijvoorbeeld bij nota van wijziging) in het ontwerp de Landsverordening corporate governance zodanig aan te passen waardoor het toepassingsbereik van die landsverordening uitgebreid wordt met de bij wet ingestelde rechtspersonen en zelfstandige bestuursorganen. Daarnaast dient het Landsbesluit van de 12de mei 2020 tot wijziging van het Landsbesluit Code Corporate Governance bij het ontwerp formeel ingetrokken te worden.

De reactie van de regering op het bovengenoemde advies is als volgt.

Opdat wettelijk vaststaat dat de Landsverordening corporate governance van toepassing is op de bij wet ingestelde rechtspersonen en zelfstandige bestuursorganen, wordt in deze nota van wijziging (artikel 15), voorgesteld om de Landsverordening corporate governance in diër voege aan te passen dat die landsverordening van toepassing wordt op de bij wet ingestelde rechtspersonen en zelfstandige bestuursorganen.

Ter voldoening aan het advies van de Raad van Advies stelt de regering in dit onderdeel een aantal wijzigingen van het Landsbesluit van de 12de mei 2020 tot wijziging van het Landsbesluit Code Corporate Governance, voor. Hoewel de Raad van Advies stelt dat het Landsbesluit van 12 mei 2020 ingetrokken dient te worden, meent de regering dat het intrekken van het Landsbesluit niet wenselijk is, omdat daarmee tevens alle bepalingen komen te vervallen. Niet alle regels zoals vastgesteld in het Landsbesluit van 12 mei 2020 dienen te vervallen. Met de wijzigingen zoals voorgesteld in artikel 16, worden slechts die bepalingen in het landsbesluit, die niet voldoen aan het principe dat een landsverordening niet bij wege van een landsbesluit, houdende algemene maatregelen, kan worden gewijzigd, geschrapt, alsmede die bepalingen waarin bepaalde bevoegdheden aan de Minister van Financiën worden toegekend. Het betreft de wijzigingen, zoals voorgesteld in artikel 16, onderdelen I en III.

Met de wijziging zoals verwerkt in onderdeel II wordt het onderdeel in het Landsbesluit Code Corporate Governance, waarin is bepaald dat de kaders voor de reis- en verblijfskosten door de Minister van Financiën worden vastgesteld, geschrapt. Voorts is het betreffende onderdeel van het Landsbesluit Code Corporate Governance, te weten onderdeel 3.8, door de vele wijzigingen duidelijkheidshalve in zijn geheel opgenomen in deze nota van wijziging, zonder dat in het betreffende onderdeel inhoudelijke wijzigingen worden beoogd.

Ten slotte wordt hier opgemerkt dat voor wat betreft het advies van de Raad van Advies (advies d.d. 10 maart 2021 met nummer RvA no. RA/11-21-DIV) ten aanzien van de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten (hierna: CBCS), de regering haar standpunt behoudt dat voor wat betreft de CBCS een aparte procedure moet worden gevolgd, omdat, de naam zegt het al, de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten geen landsorgaan is, maar een orgaan van de landen Curaçao en Sint Maarten.

Onderdeel D

In Bijlage 2 behorende bij het onderhavige ontwerp wordt "Caribbean Research & Management of Biodiversity Foundation (Carmabi)" geschrapt, omdat Carmabi voor maar 15% gesubsidieerd wordt door de overhead.

De Minister van Algemene Zaken,



De Minister van Financiën,

