

Aan De Raad van Ministers
dtkv De Minister van Financiën
Ch. Cooper
Pietermaai 4-4a
Alhier

Uw nummers 2025/049149 Uw brieven van 25 februari 2026 Ons nummer: 11032026.01 Willemstad, 11 maart 2026
(letters):
Onderwerp: Bezoldigingsbeleid GI-RO settlement Holding
(art. 9 PB 2014, no. 3 (GT))
Bijlage(n):

1 Inleiding

Bij besluit van de Raad van Ministers van 25 februari 2026 is het bezoldigingsbeleid voor de bestuurders van Giro Settlement Holding N.V. (hierna: GSH) ter advisering aan de adviseur voorgelegd. Het voornemen tot vaststelling van dit beleid is echter zonder nadere motivering aan de adviseur voorgelegd.

Dit verzoek was reeds eerder, bij besluit van de Raad van Ministers van 12 november 2025, ter advisering voorgelegd aan de Directie Wetgeving en Juridische Zaken (hierna: WJZ). In haar schrijven van 10 februari 2026 heeft WJZ geen inhoudelijk advies uitgebracht, maar geadviseerd om de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (SBTNO) om advies te benaderen. In dat schrijven is onder meer het volgende vermeld:

“(…)

Onlangs heeft de regering bij Landsbesluit van 26 januari 2026, no. 26/209 de SBTNO voor een periode van drie (3) maanden aangewezen als de entiteit op grond van onderdeel 4.3 van de Code. Dit landsbesluit is bij P.B. 2026, no. 20 bekendgemaakt. Alhoewel de toetsing door WJZ zich thans in een gevorderd stadium bevindt, is het raadzaam om, overeenkomstig de werkwijze op grond van de Landsverordening corporate governance, allereerst de SBTNO in haar bovengenoemde rol voor advies te benaderen over het bezoldigingsbeleid van GSH.

(…)”

De adviseur merkt in dit verband op dat het verzoek om advies reeds op 12 november 2025 bij WJZ was ingediend, derhalve ruim twee maanden vóórdat SBTNO bij landsbesluit werd aangewezen als entiteit in de zin van onderdeel 4.3 van de Code. Gelet hierop had het in de rede gelegen dat WJZ haar advisering had afgerond alvorens het dossier aan SBTNO door te geleiden.

2 Ontvangen en geraadpleegde relevante documenten

- Besluit van de Raad van Ministers d.d. 12 november 2025 met zaaknummer 2025/049149;
- Besluit van de Raad van Ministers d.d. 25 februari 2026 met zaaknummer 2025/049149;

- Brief d.d. 10 februari 2026 met zaaknummer 2025/049149 van WJZ aan de Minister van Financien (hierna: de Minister) met als onderwerp “ Advies inzake bezoldigingsbeleid GSH”;
- Bezoldigingsbeleid 2025 Bestuur GI-RO Settlement Holding N.V.;
- E-mail d.d.7 augustus 2025 van de heer T. Domhoff aan de Minister van Financien met als onderwerp “Goedkeuring bezoldigingsbeleid GSH – In de lijn brengen met LNT – aansluiting met herbenoeming tweede termijn bestuurders GSH”;
- E-mail d.d. 10 september 2025 van mevrouw S. Steward aan mevrouw T. de Palm met als onderwerp “Goedkeuring bezoldigingsbeleid GSH – In de lijn brengen met LNT – aansluiting met herbenoeming tweede termijn bestuurders GSH”;
- Statuten van GSH d.d. 28 december 2020; en
- Online uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel van Curaçao van GSH van 6 maart 2026.

3 Melding voornemen tot herbenoeming bestuurder GSH

Bij Landsbesluit van 26 januari 2026, no. 26/209 is de SBTNO voor een periode van drie (3) maanden aangewezen als de entiteit op grond van onderdeel 4.3 van de Code.

Artikel 4.3. van de Code stelt het volgende:

Bij landsbesluit wordt een entiteit opgericht, welk belast is met advisering van de overheid inzake de remuneratie van commissarissen en bestuurders van de vennootschap. Deze entiteit heeft in ieder geval de volgende taken;

- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders betreffende het te volgen bezoldigingsbeleid;
- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders inzake de bezoldiging van individuele bestuurders ter vaststelling door de raad van commissarissen, in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen: (i) de bezoldigungsstructuur en (ii) de hoogte van de vaste en variabele bezoldigungscomponenten, (iii) pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen (iv) de prestatiecriteria en de toepassing hiervan.

Artikel 4 lid 4 van de Landsverordening Normering Topinkomens stelt het volgende:

De minister indien het hemzelf aangaat, dan wel door de minister die het aangaat gezamenlijk met de minister kunnen in overeenstemming met het gevoelen van de raad van ministers, besluiten dat voor een topfunctionaris, waarvan de functie bij het landsbesluit, houdende algemene maatregelen, bedoeld in het derde lid, is aangewezen, een bij dat besluit vast te stellen bezoldiging mogen overeenkomen die hoger is dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4, eerste lid, doch niet hoger dan 130 procent van de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4, eerste lid. Alvorens te besluiten over de hoogte van de bezoldiging, bedoeld in de eerste volzin, wordt de instelling, bedoeld in artikel 4.3 van het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao, gehoord.

De Minister heeft het voornemen tot de vaststelling van het bezoldigingsbeleid bestuurder GSH zonder enige motivering aan de adviseur voorgelegd.

In de stukken is een e-mail van d.d. 10 september 2025 aan mevrouw T. de Palm gevoegd waarin het volgende wordt gesteld:

“(…)

Op jouw verzoek heb ik beoordeeld of het door Gi-Ro Settlement Holding (hierna: GSH) opgestelde bezoldigingsbeleid voldoet aan de vereisten zoals opgenomen in de Landsverordening normering topinkomens Curaçao (hierna: LNT) (P.B. 2022, no, 133), inclusief de nadere vaststellingen van de

bezoldigingsnorm bij de Ministeriële Regeling nieuwe bedragen normering topinkomens (P.B. 2023, no, 55).

Het beleid gaat uit van de kwalificatie van GSH als "grote vennootschap" in de zin van de LNT. Volgens artikel I, eerste lid, onderdeel q, van de LNT wordt een entiteit als grote vennootschap aangemerkt indien zij gedurende twee opeenvolgende boekjaren voldoet aan ten minste twee van de drie criteria genoemd in artikel 119 lid 2 van Boek 2 van het BW. Deze criteria luiden:

1. Rond de balansdatum zijn in Curaçao ten minste 20 werknemers werkzaam krachtens arbeidsovereenkomst (bij de vennootschap, een groepsmaatschappij of via uitzendbureau e.d.);
2. De waarde van de activa bedraagt meer dan Cg 5 miljoen;
3. De netto-omzet in het afgelopen boekjaar bedraagt meer dan Cg 10 miljoen.

Ik beschik niet over de financiële en personele gegevens van GSH en kan daarom niet beoordelen of aan deze voorwaarden daadwerkelijk wordt voldaan. Maar gezien de goedkeuring van CBCS ga ik ervan uit dat hieraan is voldaan, doch dit voorbehoud dient nadrukkelijk te worden meegenomen.

- Maximale bezoldiging: Het beleid hanteert de volgende maxima Cg 375.000 (bestuurders) — Cg 386.000 (voorzitter van het bestuur) die liggen dan wel is gelijk aan de actuele wettelijke maxima van Cg 386.000.
- Ontslagvergoeding: Het beleid bepaalt dat de beëindigingsvergoeding maximaal 1/3 van de overeengekomen bezoldiging bedraagt. Dit is in lijn met artikel 5 van de LNT, waarin voor grote vennootschappen een absolute bovengrens van Cg 129.000 geldt.
- Overige bepalingen: Het beleid bepaalt dat de vergoedingen voor auto, pensioen, en andere componenten binnen de LNT definities vallen en dat de totale bezoldiging onder de LNT maxima blijven.

Het bezoldigingsbeleid van GSH voldoet materieel aan de Landsverordening normering topinkomens Curaçao en de actuele ministeriële regeling, aangezien de daarin genoemde maxima niet worden overschreden en de systematiek van de LNT wordt gevolgd.

Voorbehoud: Dit oordeel geldt onder de nadrukkelijke voorwaarde dat GSH daadwerkelijk kwalificeert als "grote vennootschap" volgens de hierboven genoemde criteria uit artikel 119 Boek 2 van het BW. Indien GSH niet als grote vennootschap zou kwalificeren, geldt een lager maximum van Cg 297.000 en is de conform het beleid vastgestelde bezoldiging te hoog zijn en niet in overeenstemming met de LNT.

(...)"

In een schrijven van 27 oktober 2025 van de HR- manager van GSH wordt gesteld dat per 30 september 2025 26 werknemers werkzaam zijn bij GSH.

In het bezoldigingsbeleid van GSH is kort samengevat onder andere het volgende gesteld:

Het bezoldigingsbeleid van GI-RO Settlement Holding (GSH) is vastgesteld op grond van artikel 12 lid 8 van de statuten en heeft als doel het aantrekken, belonen en behouden van gekwalificeerd bestuurderschap om de strategische doelstellingen van de vennootschap te realiseren. De hoogte en samenstelling van het voorwaardenpakket zijn bepaald op basis van de Curaçaose arbeidsmarkt en de toepasselijke regelgeving, in het bijzonder de Landsverordening normering topinkomens Curaçao. GSH wordt in dit kader aangemerkt als een grote vennootschap.

Bestuurders kunnen op twee manieren contractueel aan GSH verbonden zijn: via een overeenkomst van opdracht als natuurlijk persoon of via een persoonlijke vennootschap. Alternatieve contractvormen zijn mogelijk, mits deze budgetneutraal zijn voor GSH, voldoen aan

de geldende wet- en regelgeving en door de Raad van Commissarissen (RvC) worden goedgekeurd.

Het bezoldigingsbeleid stelt maxima vast voor de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van bestuurders. Bij een overeenkomst met de bestuurder als natuurlijk persoon bestaat de bezoldiging uit een basisbeloning (maximaal XCG 290.572,89 per jaar, tot deze basisbeloning worden gerekend de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de prestatiebeloning, indien en voor zover van toepassing. De bestuurder is vrij om de samenstelling van de basisbeloning te bepalen. Tot het bezoldigingsbeleid hoort ook een autokostenvergoeding (maximaal XCG 24.408 per jaar) en een pensioenbijdrage van maximaal 12% van de bezoldiging. De voorzitter van het bestuur ontvangt daarnaast een jaarlijkse toeslag van maximaal XCG 10.000. Bestuurders hebben recht op maximaal 24 vakantiedagen per jaar en bij arbeidsongeschiktheid wordt de bezoldiging maximaal 24 maanden doorbetaald.

Wanneer een bestuurder via een persoonlijke vennootschap wordt gecontracteerd, bedraagt de maximale totale bezoldiging XCG 374.750 per jaar. In dit bedrag zijn alle beloningscomponenten inbegrepen, zoals vergoedingen, pensioen en sociale lasten. De voorzitter kan in dat geval een toeslag ontvangen van maximaal XCG 11.250 per jaar.

Het beleid bevat daarnaast regels voor buitenlandse dienstreizen, waarbij uitsluitend noodzakelijke kosten worden vergoed binnen vastgestelde maxima. Bestuurders kunnen aanspraak maken op een beperkte beëindigingsvergoeding indien een ontslagbesluit onrechtmatig wordt bevonden door het gerecht, met een maximum van een derde van de bezoldiging. Verder verstrekt GSH geen leningen of garanties aan bestuurders, commissarissen of medewerkers.

De RvC stelt de concrete bezoldiging en contractvoorwaarden van bestuurders vast binnen de kaders van dit beleid.

4 Toetsing bezoldigingsbeleid bestuurder GSH

Artikel 3.11 van de Code stelt onder andere het volgende met betrekking tot de bezoldiging van een bestuurder:

De bezoldigingsstructuur, met inbegrip van ontslagvergoeding is zodanig dat zij de belangen van de vennootschap op middellange en lange termijn bevordert, niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachtzaming van het belang van de vennootschap en waarbij falende bestuurders bij ontslag niet worden 'beloond'.

Bij de vaststelling van de hoogte en structuur van de bestuursbezoldiging wordt onder meer rekening gehouden met de resultatenontwikkeling alsmede andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen;

Onderdeel van de bestuursbezoldiging is bij voorkeur een prestatie-afhankelijke beloning, welk gekoppeld is aan vooraf bepaalde, meetbare en beïnvloedbare doelen, die deels op korte termijn en deels op lange termijn moeten worden gerealiseerd. Deze prestatie-afhankelijke beloning moet de binding van de bestuurders aan de vennootschap en haar doelstellingen versterken. Hierbij geldt dat de prestatie-afhankelijke beloning gekoppeld wordt aan het benoemingscontract van de bestuurder waarbij dit contract een bepaalde tijdsduur behelst die kan worden verlengd.

De raad van commissarissen voert jaarlijks een functionerings- en beoordelingsgesprek met het bestuur waarin onder meer aan de orde komt de gang van zaken in het afgelopen jaar en het functioneren van het bestuur intern en naar buiten toe en aan de hand waarvan de vaststelling van bovengenoemde prestatie-afhankelijke beloning, indien van toepassing, geschiedt.

Conform artikel 4.3. van de Code dient het bezoldigingsbeleid de volgende componenten te bevatten”

- (i) de bezoldigingsstructuur en
- (ii) de hoogte van de vaste en variabele bezoldigingscomponenten,
- (iii) pensioenrechten,
- (iv) afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen
- (v) (iv) de prestatiecriteria en de toepassing hiervan.

In het bezoldigingsbeleid wordt gesteld dat bij een overeenkomst met de bestuurder als natuurlijk persoon de bezoldiging bestaat uit een basisbeloning van maximaal XCG 290.572,89 per jaar. In het beleid is echter niet gemotiveerd, noch onderbouwd, hoe men tot dit specifieke bedrag is gekomen. Geadviseerd wordt om GSH te verzoeken de opbouw dan wel de samenstelling van dit bedrag te specificeren.

In het bezoldigingsbeleid wordt voorts gesteld dat de hoogte en samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket zijn bepaald op basis van de Curaçaose arbeidsmarkt. Ook hier ontbreekt een nadere onderbouwing; het had op de weg van GSH gelegen om benchmarkgegevens te overleggen waaruit blijkt dat de voorgestelde bezoldiging marktconform dan wel passend is voor deze bestuursfunctie.

Verder vermeldt het bezoldigingsbeleid dat de bestuurder vrij is om de samenstelling van de basisbeloning te bepalen. Dit kan met zich meebrengen dat de bestuurder ervoor kiest om het volledige beloningsbedrag in de vorm van vast loon te ontvangen, zonder dat een deel daarvan uit een prestatieafhankelijke beloning bestaat. Geadviseerd wordt om een deel (bijvoorbeeld ter grootte van één maandsalaris) te bestemmen als prestatiebonus.

Wel kan worden gesteld dat de maximale basisbeloning in overeenstemming is met, dan wel valt binnen de kaders van, de maximale bezoldiging conform de LNT.

5 Aanpassing bedragen topinkomen

In artikel 4 zesde lid van de Landsverordening normering topinkomens Curaçao (P.B. 2022 no. 133) is het volgende gesteld:

Bij een wijziging van de geldelijke voorzieningen van de ministers als gevolg van de totstandkoming van een landsbesluit als bedoeld in artikel 55, eerste lid, van de Landsverordening geldelijke voorzieningen ministers (P.B. 2021, no. 77), dan wel als gevolg van een bij of krachtens landsverordening wijziging van de bezoldiging van ambtenaren, wordt het bedrag, genoemd in het eerste lid, alsmede het bedrag, genoemd in de artikelen 1, onderdeel i, en 5, eerste lid, bij ministeriële regeling met algemene werking opnieuw vastgesteld.

Dit artikel schrijft voor dat bij elke wijziging van de geldelijke voorzieningen van ministers, of van de bezoldiging van ambtenaren, de normbedragen voor topinkomens opnieuw moeten worden vastgesteld bij ministeriële regeling met algemene werking.

De adviseur heeft vernomen dat de bezoldigingen van ambtenaren recentelijk met terugwerkende kracht zijn geïndexeerd. Tevens is met terugwerkende kracht de vakantie-uitkering van ambtenaren verhoogd van 6% naar 8%. Gezien deze ontwikkelingen is de minister gehouden om het bedrag als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Landsverordening normering topinkomens (LNT), conform artikel 4, zesde lid, onverwijld opnieuw vast te stellen. Voor zover de adviseur heeft kunnen nagaan, is dit nog niet gebeurd; de meest recente regeling die bij de adviseur bekend is, betreft P.B. 2023, no. 55 van 30 juni 2023.

Het salaris waarop de maximale bezoldiging van de topfunctionaris is gebaseerd, is het salaris conform schaal 18, trede 9, zijnde XCG 14.563,-. Dit bedrag komt thans overeen met het niveau van het jaar 2013. Dit bedrag is in de jaren 2019 en 2022 verhoogd en bedroeg voor de periode 2020 t/m 2023 XCG 15.021,-. Per 1 januari 2024 is dit verhoogd naar XCG 15.382,- en in 2025

naar XCG 15.677,-. Het is de adviseur niet bekend of dit bedrag met ingang van 1 januari 2026 wederom is verhoogd.

Het voorgaande brengt met zich mee dat in ieder geval voor de jaren 2023 t/m 2025 de maximale bezoldiging dient te worden aangepast. Indien de bezoldiging voor ambtenaren met ingang van 1 januari 2026 is gewijzigd, dient de normering voor het jaar 2026 eveneens op grond hiervan te worden herzien. Voorts dient er een aanpassing te geschieden voor de jaren 2025 en 2026 in verband met de verhoging van het vakantiegeld voor ambtenaren.

6 Conclusie en Advies

- De adviseur stelt vast dat het bezoldigingsbeleid van GSH in beginsel binnen de kaders van de Landsverordening normering topinkomens Curaçao lijkt te vallen. Niettemin vertoont het beleid enkele tekortkomingen.
- Met name ontbreekt een deugdelijke onderbouwing van de hoogte van de voorgestelde bezoldiging en zijn geen benchmarkgegevens overgelegd waaruit blijkt dat deze marktconform is. Tevens verdient het aanbeveling om een deel van de bezoldiging expliciet te koppelen aan prestatiecriteria, overeenkomstig de uitgangspunten van de Code Corporate Governance Curaçao.
- Voorts wijst de adviseur erop dat, indien de bezoldiging van ambtenaren en de geldelijke voorzieningen van ministers recentelijk zijn aangepast, de normbedragen van de LNT overeenkomstig artikel 4, zesde lid, opnieuw dienen te worden vastgesteld.
- Gelet op het voorgaande adviseert de adviseur de Minister om GSH te verzoeken het bezoldigingsbeleid nader te onderbouwen en – waar nodig – aan te passen alvorens tot definitieve vaststelling daarvan over te gaan.

SBTNO

De adviseur corporate governance

cc: Minister-President