



Beloningsbeleid voor bestuurders en RvT van de Stichting Massaschade & Consument (“Stichting”)

- A. De Stichting stelt zich ten doel zonder winstoogmerk als onafhankelijke organisatie, zonder binding met enige politieke of levensbeschouwelijke stroming of organisatie, de belangen van gedupeerden, in het bijzonder natuurlijke personen en rechtspersonen, die consument zijn of qua positie vergelijkbaar zijn met consumenten in Nederland – en voor zover mogelijk en zo nodig daarbuiten – te behartigen.
- B. Teneinde op te komen voor de belangen van deze groep, kan de Stichting onder meer – maar niet uitsluitend – overgaan tot het instellen van (rechts)vorderingen, al dan niet in de vorm van een collectieve actie.
- C. Als organisatie onderscheidt de Stichting zich ons van bestaande initiatieven doordat zij niet incidenteel maar structureel opkomt voor gedupeerden. De Stichting beoogt nadrukkelijk doorlopend op te kunnen treden als belangenbehartiger, gespreks/onderhandelingspartner en /of aangewezen klassevertegenwoordiger in het kader van het collectieve actierecht.
- D. Het succesvol optreden als belangenvertegenwoordiger (zeker middels het voeren van collectieve acties) vraagt om een professionele aanpak. Om die reden bestaat Stichting Massaschade & Consument uit een bestuur en raad van toezicht met leden met kennis en ervaring op het gebied van consumentenbescherming, de juridische wetenschap en het financiële en publieke domein. Hiervoor dient deze deskundigheid en ervaring binnen het bestuur en raad van toezicht van de Stichting op lange termijn geborgd te worden.
- E. Continuïteit van deskundige, ervaren en integere leden van het bestuur en raad van toezicht wordt mede bevorderd door een marktconform belonings / vergoedingsbeleid dat de Stichting in staat stelt goede mensen aan te trekken en behouden.
- F. Uitgangspunt is daarnaast om de beloning zo eenvoudig en duurzaam mogelijk te maken en daar transparant over te zijn en te rapporteren.
- G. De Stichting heeft daarom een aantal uitgangspunten geformuleerd aan de hand waarvan een beheerst beloningsbeleid kan worden vastgesteld en geëvalueerd.

Uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid zou primair het aantrekken en het aan zich binden van goede medewerkers / bestuurder / toezichthouders moeten bevorderen, maar uiteraard zodanig dat de integriteit en soliditeit van de Stichting niet in gevaar komen.
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verantwoordelijkheid van de Stichting om zich in te zetten voor de belangen van de gedupeerden en andere stakeholders, of andere op de Stichting rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

- De beloning moet maatschappelijk uitlegbaar zijn, zowel qua opbouw als hoogte. Daaronder valt ook gelijke beloning en een redelijke verhouding van de vergoeding van bestuur en raad van toezicht tot de beloning van soortgelijke werkzaamheden in Nederland.
- Het karakter van de werkzaamheden van de Stichting brengt met zich mee dat de zwaarte en benodigde tijdsbesteding van bestuurs- en toezichttaken meebeweegt met het aantal zaken / dossiers waarvoor de Stichting zich inzet als belangenvertegenwoordiger en de fase waarin desbetreffende zaken zich bevinden. Hiermee zal rekening moeten worden gehouden bij de vaststelling van het beloningsbeleid. Dit geldt in het bijzonder voor de beloning van bestuursleden voor wie een grotere tijdsinvestering noodzakelijk is ten tijde van het opstarten van een nieuwe zaak / dossier.
- De raad van toezicht draagt zorg voor een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor het bestuur en beslist over de redelijke aanwezigheidsvergoeding en beloning van elke bestuurder. Elke variabele beloningsstructuur voor een bestuurder waarbinnen beloningen boven een vastgesteld niveau mogelijk zijn, wordt vooraf goedgekeurd door de raad van toezicht.
- De gecombineerde vergadering van het bestuur en de raad van toezicht stelt de redelijke onkosten- en aanwezigheidsvergoeding en beloning voor ieder van de leden van de Raad van Toezicht vast.
- De Stichting is op inzichtelijke wijze transparant over haar beloningsbeleid naar relevante stakeholders.

Vaststelling Beloningsbeleid

Op basis van deze uitgangspunten is het huidige beloningsbeleid voor bestuurders en raad van toezicht als volgt vastgesteld:

1. De leden van het bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een jaarlijkse basismanagementvergoeding van EUR 12,500 exclusief BTW (EUR 15,000 voor de voorzitter van het bestuur). Wanneer het aantal lopende dossiers / zaken meer dan 1 bedraagt, ontvangen alle bestuurders een additionele managementvergoeding van EUR 5,000 exclusief BTW per additioneel dossier / zaak.
2. Binnen de cyclus van een zaak (bijvoorbeeld bij het opstarten of schikkingsonderhandelingen), kan van het bestuur een buitengewone aanvullende tijdsbesteding worden gevergd. Gelet hierop kan de raad van toezicht aan de bestuurders een aanvullende vergoeding toekennen van EUR 250 (excl. BTW) per uur voor tijdsbesteding gerelateerd aan dergelijke aanvullende werkzaamheden. De raad van toezicht acht dit uurtarief redelijk en marktconform, gelet op de kennis en ervaring van de leden van het bestuur.
3. Het bestuur publiceert jaarlijks in zijn jaarverslag de daadwerkelijk aan de leden van het bestuur uitbetaalde bezoldiging. Het jaarverslag zal worden gepubliceerd op de website van de Stichting na vaststelling van de jaarrekening van het betreffende jaar.
4. De leden van de raad van toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een jaarlijkse vergoeding van EUR 10,000 exclusief BTW (EUR 12,500 voor de voorzitter van de raad van toezicht). Wanneer het aantal lopende dossiers / zaken meer dan 1 bedraagt, ontvangen alle leden van de raad van toezicht een additionele vergoeding van EUR 4,000 exclusief BTW per additioneel dossier / zaak.