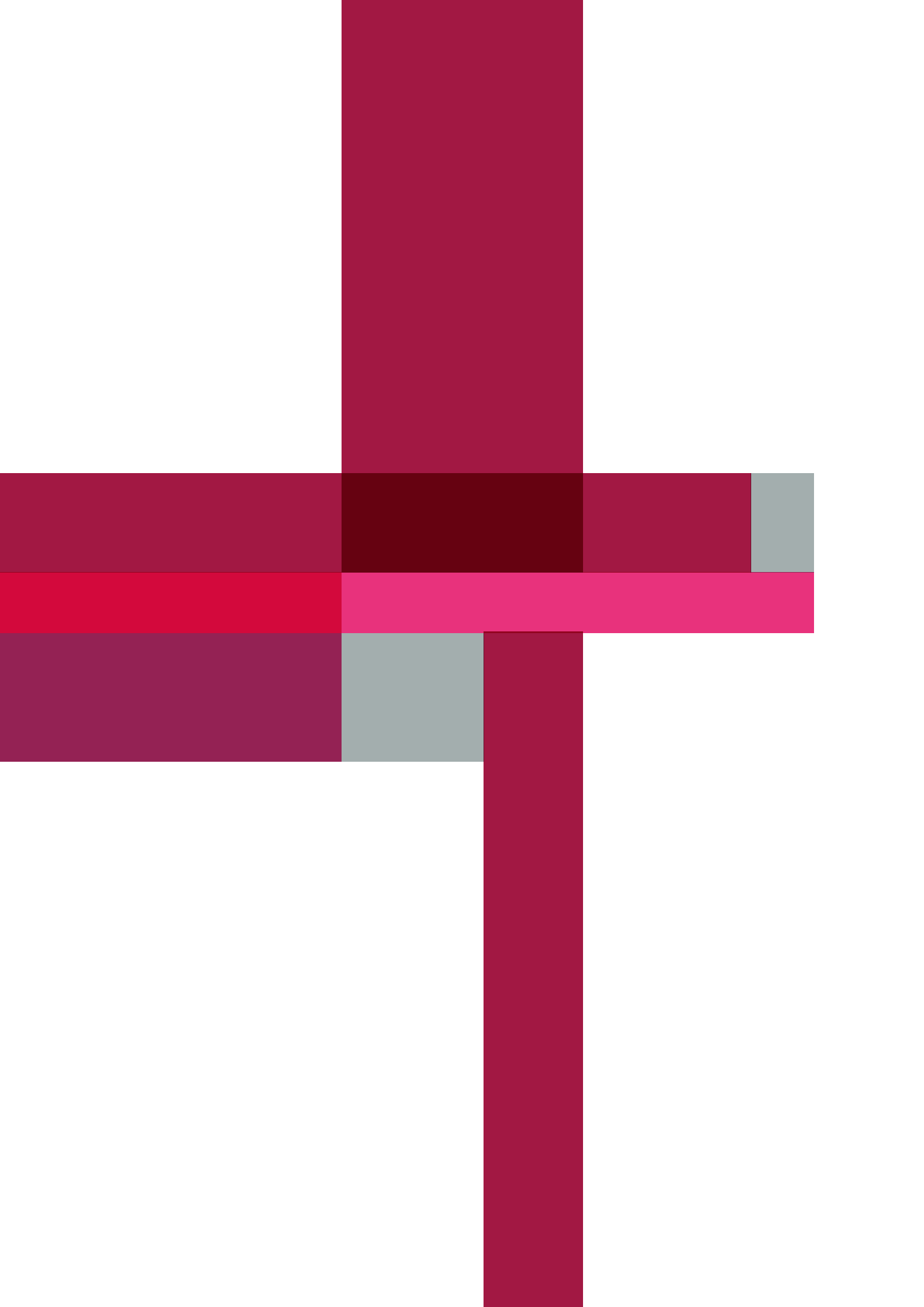




Sociale zekerheid voor iedereen

Jaarverslag 2018





Inhoudsopgave

Voorwoord	4
SVb Aruba: 2018 in vogelvlucht	5
1 De SVb	6
1.1 Algemeen	6
1.2 Wettelijke kaders	6
1.3 Doel: Sociale zekerheid voor iedereen	7
2 De fondsen	8
2.1 Werknemersverzekeringen ZV & OV	8
2.1.1 Het Ziektfonds	8
Exploitatieresultaat Ziektfonds 2018	9
2.1.2 Het Ongevallenfonds	10
Exploitatieresultaat Ongevallenfonds 2018	11
2.2 Het Cessantiafonds	12
Exploitatieresultaat Cessantiafonds 2018	13
2.3 De volksverzekeringen AOV & AWW	13
2.3.1 Het Ouderdomsfonds	13
Exploitatieresultaat Ouderdomsfonds 2018	13
2.3.2 Projectie uitkeringskosten AOV op lange termijn en reserves	15
2.3.3 Het Weduwen- en Wezenfonds	16
Exploitatieresultaat Weduwen- en Wezenfonds 2018	17
3 De Organisatie	18
3.1 Organogram	18
3.2 Personeelsformatie	19
3.3 Visie van de SVb: Visie 2020	19
3.4 Opleidingen en cursussen	19
3.5 Huisvesting	21
3.6 Vitaliteitsmanagement	21
3.7 Exploitatieresultaat Administratiefonds SVb	21
4 Diensten Aan Derden	22
4.1 Medische controle overheid en overige diensten	22
4.2 Exploitatieresultaat DAD	23
5 De Organisatie in ontwikkeling: belangrijkste projecten van 2018	24
5.1 Digitale dienstverlening "Mi SVb"	24
5.2 Digitalisering interne processen	25
5.3 Op weg naar een risicobeheersingsplan	26
6 Governance: verslag Raad van Toezicht en Advies	27
Inleiding	27
6.1 Taken en verantwoordelijkheden Raad van Toezicht en Advies	27
6.2 Samenstelling Raad van Toezicht en Advies	28
6.3 Behandelde zaken gedurende 2018	29
6.4 Vooruitzichten	30
Tenslotte	30

Voorwoord

De Sociale Verzekeringsbank is aan het veranderen. Enerzijds streeft de bank ernaar, daar waar het om moderne dienstverlening middels toepassing van technologie gaat, aan de verwachtingen betreffende efficiëntie en transparantie van de samenleving te voldoen. Anderzijds heeft de bank naar iedereen toe de plicht om de aan haar toevertrouwde fondsen goed te beheren en financieel duurzaam te houden.

In de tweede helft van de vorige eeuw hebben de fondsen onder beheer van de bank een belangrijke bijdrage geleverd aan de toename van de welvaart en het welzijn van de Arubaanse bevolking door financiële zekerheid in tijden van ouderdom, ziektes, bedrijfsongevallen, overlijden van partner en/of ouder(s) en baanverlies te verschaffen. De SVb heeft hierdoor onder onze bevolking een goede naam verworven.

Sinds de Status Aparte zet de bank zich in voor het efficiënt beheren van de fondsen door middel van een strikte nakoming van de regelgeving. Begin deze eeuw werd steeds duidelijker dat de bank naast efficiënt beheer van de fondsen ook dient te kunnen anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. De mogelijke gevolgen daarvan, aangaande financiële duurzaamheid in kaart dienen te brengen en daar toezicht op te houden. De bank heeft dan ook in het licht van het bovenstaande een dynamischere en proactievere houding aangenomen.

Reeds geruime tijd rapporteert en verantwoordt de bank zich middels kwartaalberichten en jaarrekeningen aan haar toezichthouders en aan de politiek verantwoordelijke bewindspersoon. De jaarrekeningen zijn sinds enkele jaren openbaar en recentelijk is ook overgegaan tot het openbaar maken van de kwartaalberichten. De bank streeft naar volledige openheid ten einde zich adequaat te kunnen verantwoorden.

De grote uitdagingen waarvoor de demografische en epidemiologische transitie ons sociale zekerheidsstelsel stellen vergen aanpassingen. En de bank is ervan overtuigd dat de openheid zal bijdragen aan een deugdelijk besluitvormingsproces waarbij alle relevante maatschappelijke belanghebbenden betrokken zijn.

Dit eerste directieverslag is dan ook het begin van het transparanter worden naar de samenleving toe daar waar het op het verantwoordingsproces aankomt.

De digitaliseringsprojecten, die thans in uitvoering zijn, zullen de bank naar haar klanten toe ook meer transparantie geven, alsmede onze dienstverlening vergemakkelijken.

Op deze wijze meent de bank zich goed te kunnen voorbereiden op de reeds aan de horizon glorende uitdagingen van het derde decennium van deze eeuw.



Ir. Edwin Jacobs
Directeur

SVb Aruba: 2018 in vogelvlucht

18 januari – Inauguratie opleiding tot Arts voor Arbeid & Gezondheid Aruba (AAGA): de opleiding AAGA ging op 18 januari, in aanwezigheid van de deelnemers en hun collega's, officieel van start. De inauguratie vond plaats in de aula van de Universiteit van Aruba. De opleiding is mogelijk gemaakt door de samenwerking met *the Netherlands School for Public and Occupational Health (NSPOH)*.

1 februari – Bezoek van de Minister van Toerisme, Volksgezondheid & Sport bij de SVb: op 1 februari kwam de Minister van Volksgezondheid dhr. D. Oduber met zijn team voor het eerst bij ons op bezoek. Minister Oduber bezocht de SVb filialen te Eagle en Vondellaan alwaar hij kennis maakte met de collega's en geïnformeerd werd over de werkzaamheden op de afdelingen.

14 maart – Digitale Inschrijving SVb: sinds 14 maart is het voor nieuwe werkgevers mogelijk om zich digitaal in te schrijven op onze website. Bij de digitale inschrijving krijgt de werkgever ook direct toegang tot zijn/haar MiSVb account waar hij/zij in kan loggen om onder andere zelf werknemers in te schrijven.

3 april – Verhuizing filiaal Van Leeuwenhoekstraat: na de sluiting van onze vestiging aan de Van Leeuwenhoekstraat werden onze collega's tijdelijk ondergebracht bij de andere filialen. De afdeling medische controle van ambtenaren werd verhuisd naar ons filiaal te Eagle.

4 juli – Diploma-uitreiking Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) Opleiding: op 4 juli kregen 19 collega's hun BOA-diploma van het Korps Politie Aruba (KPA). Hierdoor verworven deze collega's de benodigde kennis betreffende het proces van het opleggen van bestuurlijke boetes in het kader van de Landsverordeningen Ziekte- en Ongevallenverzekering.

23 november – Eerste Kennisgeving bestuurlijke boetes: op 23 november werden de eerste bestuurlijke boetes per e-mail naar een groep werkgevers verzonden. Het betrof een groep werkgevers die de plichten van de LV Ziekteverzekering verzuimd hadden; het te laat, niet correct of helemaal niet laten inschrijven van hun werknemers bij de SVb.

29 november – Nieuw filiaal Sun Plaza: na een zoektocht van enkele maanden is er voor de collega's van de oude vestiging te Van Leeuwenhoekstraat ruimte gevonden bij het Sun Plaza Business Center. Deze ruimte is eveneens bestemd voor het onderbrengen van de collega's die bij het filiaal te Eagle in tijdelijke trailers waren ondergebracht.

1 december – o-AO-bonussen 2017-2018: De nul-AO-peildatum is elk jaar op 1 december. Collega's die zich tot deze datum niet ziek hebben gemeld komen in aanmerking voor een nul-AO-bonus. Dit jaar had de SVb een totaal van 84 collega's met nul-AO, opnieuw een recordhoogte.

7 december – Cursus Papiamento Consciente Basico: Op donderdag 7 december hebben in totaal 50 collega's een diploma voor de cursus Papiamento Consciente ontvangen. 49 hebben een MBO-diploma ontvangen en 1 op HBO-niveau.

1 De SVb

1.1 Algemeen

De Sociale Verzekeringsbank (SVb) is een bij Landsverordening ingesteld publiekrechtelijk rechtspersoon. Het verslag van de Directie van de Sociale Verzekeringsbank (SVb) wordt uitgebracht ter voldoening aan datgene wat in artikel 16 van de Landsverordening Sociale Verzekeringsbank bepaald is.

1.2 Wettelijke kaders

De SVb is de uitvoerder van een vijftal landsverordeningen die sociale verzekeringen regelen. De landsverordeningen zijn:

1. De Landsverordening ziekteverzekering (ZV);
2. De Landsverordening ongevallenverzekering (OV);
3. De Landsverordening algemene ouderdomsverzekering (AOV);
4. De Landsverordening algemene Weduwen- en Wezenverzekering (AWW);
5. De Cessantiaverordening (aparte rechtspersoon).

In deze landsverordeningen is in kaart gebracht wie de verzekerden zijn, tegen welke risico's de genoemde verzekeringen dekking verlenen en de totstandkoming van de premie. Hieronder worden de landsverordeningen kort omschreven.

Ziekteverzekering

De ziekteverzekering beoogt de verzekerde werknemer te voorzien van een tegemoetkoming (ziekengeld) betreffende de geldelijke gevolgen (loonderving) als gevolg van arbeidsongeschiktheid van beperkte duur wegens ziekte en gebreken. De werkgever betaalt de jaarlijkse premie. De werknemer heeft recht op het ziekengeld met ingang van de vierde dag van ziekmelding. Het recht op ziekengeld ter zake van eenzelfde ziekte oorzaak vervalt na 2 jaren.

Ongevallenverzekering

De ongevallenverzekering beoogt de werknemer te verzekeren tegen de geldelijke gevolgen van een bedrijfsongeval. De werkgever betaalt de jaarlijkse premie. De werknemer heeft, vanaf de eerste dag van ziekmelding en zolang de gevolgen van het ongeval deze uitkering noodzakelijk maken, recht op ongevallengeld.

Algemene Ouderdomsverzekering

De algemene ouderdomsverzekering is een verplichte pensioenverzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom voor de gehele bevolking. De ingezetene is tussen zijn vijftiende levensjaar en de pensioengerechtigde leeftijd verzekerd. Voor elk niet verzekerd jaar wordt op de uitkering een korting toegepast. De financiering van deze verzekering vindt plaats door middel van het afdragen van premies. Iedere verzekerde die een inkomen geniet is verplicht premies af te dragen aan het Ouderdomsfonds. Indien de verzekerde in loondienst is wordt de premie deels door de werkgever en deels door de werknemer betaald. De heffing van de premies geschiedt door de Inspecteur der Belastingen.

Algemene Weduwen- en Wezenverzekering

De AWW is een voor de gehele bevolking verplichte verzekering tegen de geldelijke gevolgen van het overlijden van een echtgenoot/echtgenote, respectievelijk de vader, de moeder of beide. Iedere inwoner is vanaf zijn/haar vijftiende levensjaar verzekerd. De financiering van deze verzekering vindt plaats door middel van het afdragen van premies. Iedere verzekerde met een inkomen is verplicht een premie af te dragen aan het Weduwen- en Wezenfonds. Indien de verzekerde in loondienst is wordt de premie deels door de werkgever en deels door de werknemer betaald. De heffing van de premies geschiedt door de Inspecteur der Belastingen.

Cessantieverordening

Aan de werknemer wiens dienstbetrekking anders dan door zijn schuld of ten gevolge van aan hem toe te rekenen omstandigheden eindigt, wordt door de werkgever een eenmalige uitkering toegekend. Indien een werkgever failliet is verklaard, opgehouden is te betalen, of in staat van surseance van betaling verkeert, betaalt de SVb de cessantia-uitkering aan de werknemer. De werkgever betaalt per verzekerde die bij hem in dienstbetrekking is een jaarlijkse premie. De SVb voert de taken van de cessantieverordening uit middels haar fonds genaamd Cessantiafonds. Het Cessantiafonds bezit de hoedanigheid van rechtspersoon.

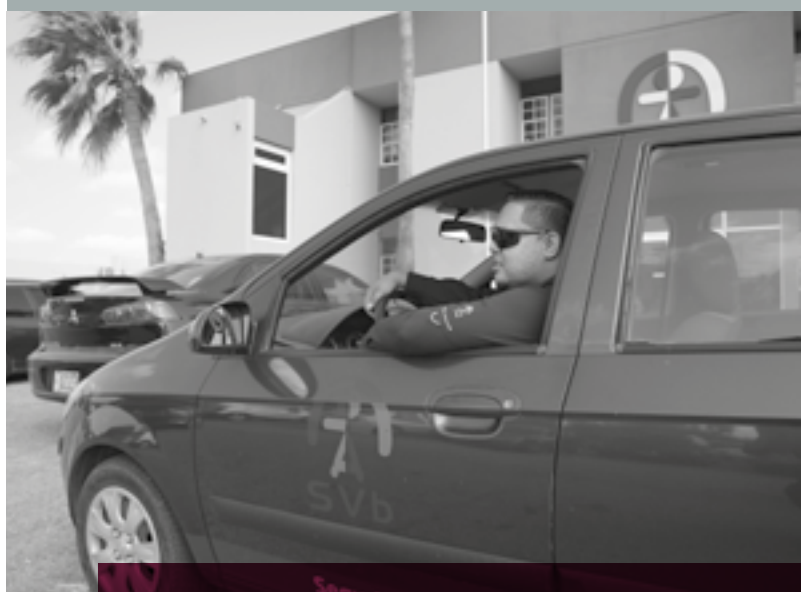
1.3 Doel: Sociale zekerheid voor iedereen

Sociale bescherming is een mensenrecht en is als zodanig vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (1966) en in andere belangrijke mensenrechteninstrumenten van de Verenigde Naties (UN).

Het hier aangenomen begrip sociale zekerheid omvat alle maatregelen die, het zij in geld of in natura, voordelen bieden ter bescherming tegen onder meer een gebrek aan werkgerelateerde inkomsten (of onvoldoende inkomsten) als gevolg van ziekte, arbeidsletsel, werkloosheid, ouderdom of overlijden van een familielid.

Sociale bescherming is dus een fundamenteel mensenrecht en sociale uitkeringen zijn belangrijke instrumenten ter bestrijding van armoede en ongelijkheid en om in sociale en economische ontwikkelingen te investeren.

“(1) Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control”.



(1) The Universal Declaration of Human Rights, article 25, 10 December 1948

2 De fondsen

2.1 Werknemersverzekeringen ZV & OV

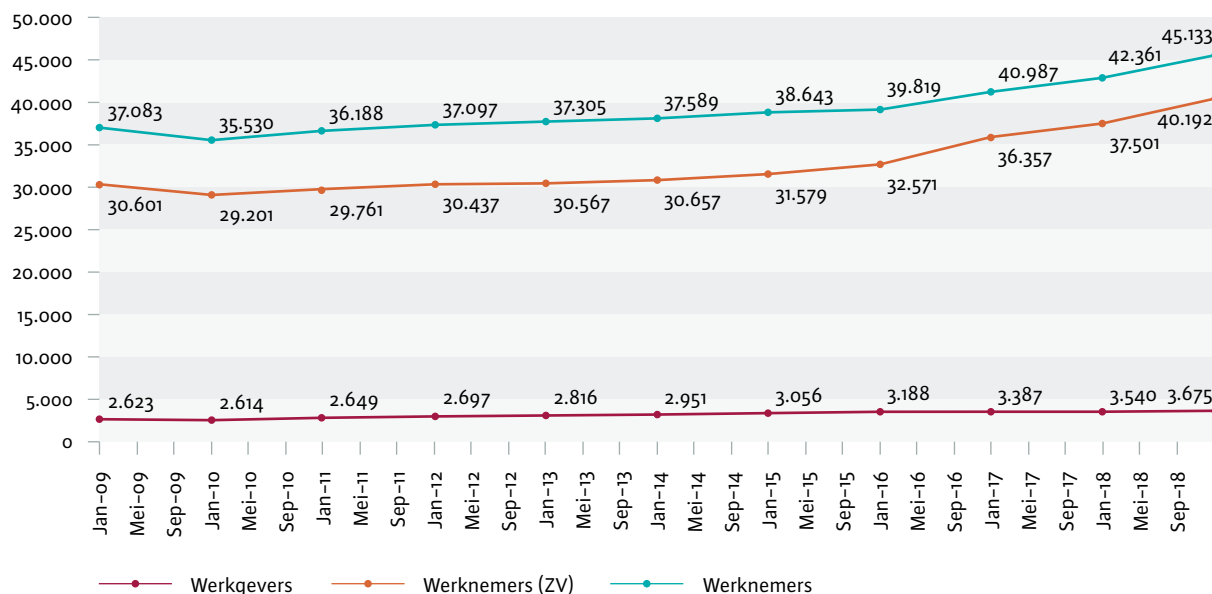
2.1.1 Het Ziektefonds

Uit het Ziektefonds (ZV) wordt ingevolge de Landsverordening ziekteverzekering aan de werknemers beneden de loongrens een tegemoetkoming (ziekengeld) uitgekeerd ter dekking van de geldelijke gevolgen vanwege hem/haar overkomen ziekte (loonderving). Het ziekengeld bedraagt per dag 80% van het dagloon en voor de vrouwelijke arbeider die zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet 100% van het dagloon. Het premiepercentage is 2,65% van het verzekerde loon van de werknemer en wordt betaald door de werkgever. De premieloongrens is Afl. 70.200 per jaar (per juli 2016).

Ontwikkeling van het aantal verzekerden

In 2018 kende het aantal ingeschreven werkgevers een toename van 3,8% (het totale aantal is 3.675). Het totale aantal werknemers steeg met 2.772 (6,5%) waardoor eind december 45.133 werknemers bij de bank als verzekerd tegen bedrijfsongevallen ingeschreven stonden. Van het laatstgenoemde aantal waren 40.192 werknemers tevens verzekerd tegen loonderving als gevolg van ziekte. De groep ZV-verzekerden is in 2018 met 7,2% toegenomen.

Aantal werkgevers en werknemers 2009–2018



Medische controle

In het kader van het uitvoeren van de ziekte- en ongevallenverzekering voert de afdeling Arbeid en Gezondheid (A&G) een medische controle van de private sector op Aruba uit. In 2018 werden er in totaal 55.310 ziekmeldingen van verzekerden van de private sector geregistreerd. Daarvan zijn 21.978 van de verzekerden op de derde dag op controle geweest bij een controlearts van de SVb. Dat is een opkomst van 39,7%.

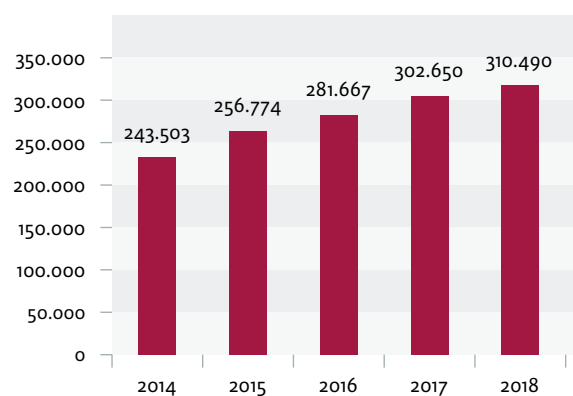
Overzicht medische controle private sector

	Aantal 2018	Aantal 2017
Ziekmeldingen	55.310	53.425
Eerste controle	21.978	23.176
Vervolg controle	13.578	13.850
Totaal controle	35.556	37.026
Opkomst eerste controle	39,7%	43,4%

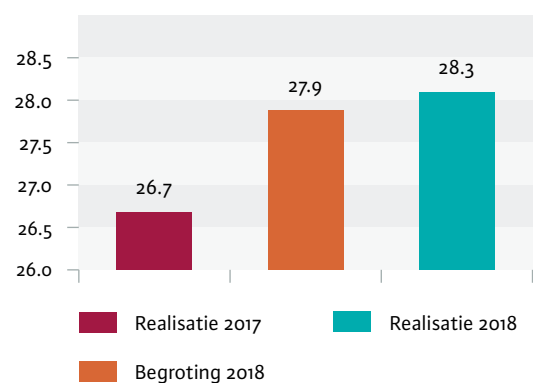
Uitkeringskosten

In 2018 is het totale aantal AO-dagen van werknemers dat gecompenseerd werd uit het Ziektefonds 310.490 dagen. Dit betekent, vergeleken met het aantal dagen van 2017 (302.650), een toename van 2,6%. Het totaal aan uitgekeerde ziekingelden is in het jaar 2018 met Afl. 1,6 miljoen toegenomen (6,0%).

Aantal ao-dagen ZV



Ziekingelden (in MLN Afl.)



Exploitatieresultaat Ziektefonds 2018

In Arubaanse florins	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Premieobbrengsten		
Premieopbrengsten	30.341.652	34.008.474
Ziekteuitkeringen	(28.256.882)	(24.564.259)
	2.084.770	9.444.215
Kosten		
Algemene beheerskosten	10.701.705	9.209.356
	10.701.705	9.209.356
Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten		
Interestbaten	(75.062)	(96.617)
Interestlasten	24.523	218.928
	(50.539)	122.311
Exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering		
Ten laste van het Schommelfonds ZV/OV	5.707.769	4.609.103
Ten gunste van het eigen vermogen	2.858.627	(4.721.651)
	8.566.396	(112.548)
Exploitatieresultaat na doorbelasting	-	-



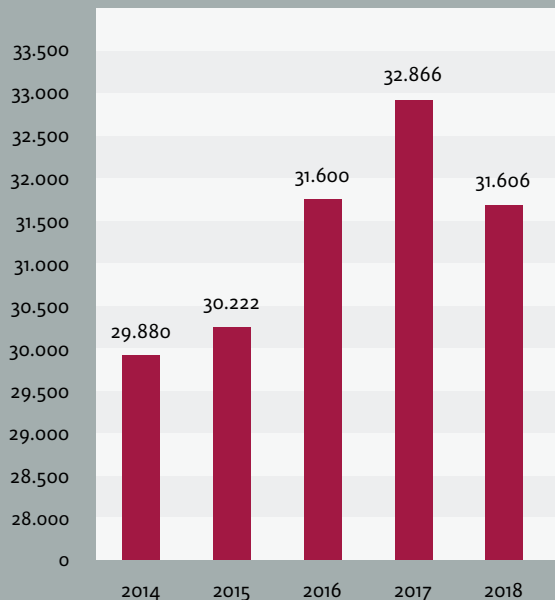
2.1.2 Het Ongevallenfonds

Uit het Ongevallenfonds (OV) wordt ingevolge de Landsverordening Ongevallenverzekering aan de werknemer een tegemoetkoming uitgekeerd ter dekking van de geldelijke gevolgen wegens een hem/haar overkomen bedrijfsongeval. Het ongevallengeld bedraagt gedurende de eerste 52 weken 100% van het dagloon en voor de verdere duur 80%. Het premiepercentage is afhankelijk van de gevarenklasse waarin de werkgever ingedeeld is (dit ligt tussen 0,25% - 2,50%). De premie wordt betaald door de werkgever.

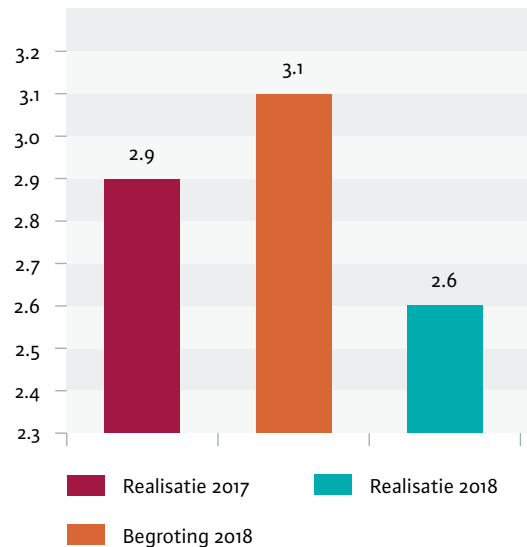
Uitkeringskosten

In 2018 zijn in totaal 364 verzoeken bedrijfsongeval uitgekeerd en zijn er 21 verzoeken afgewezen (2017: 394 en 21 verzoeken respectievelijk). Het totale aantal uitgekeerde AO-dagen in 2018 als gevolg van een bedrijfsongeval is 31.606 dagen. Het totaalbedrag aan ongevallengelden is, ten opzichte van 2017, met Afl. 0,3 miljoen (12,0%) gedaald.

Aantal ao-dagen OV



Ongevallengelden (in MLN Afl.)



Exploitatieresultaat Ongevallenfonds 2018

<i>In Arubaanse florins</i>	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Premieobbrengsten		
Premieopbrengsten	9.260.876	9.299.858
Ongevallenuitkeringen	<u>(2.621.337)</u>	<u>(2.905.093)</u>
	6.639.539	6.394.765
Kosten		
Algemene beheerskosten	<u>2.495.201</u>	<u>2.189.550</u>
	2.495.201	2.189.550
<i>Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten</i>	(4.144.338)	4.205.215
Interestbaten	(4.361)	(570)
Interestlasten	<u>-</u>	<u>37.612</u>
	(4.361)	37.042
<i>Exploitatieresultaat</i>	4.148.699	4.168.173
Afdracht aan het Schommelfonds ZV/OV	<u>4.148.699</u>	<u>4.168.173</u>
	4.148.699	4.168.173
Exploitatieresultaat na doorbelasting	-	-



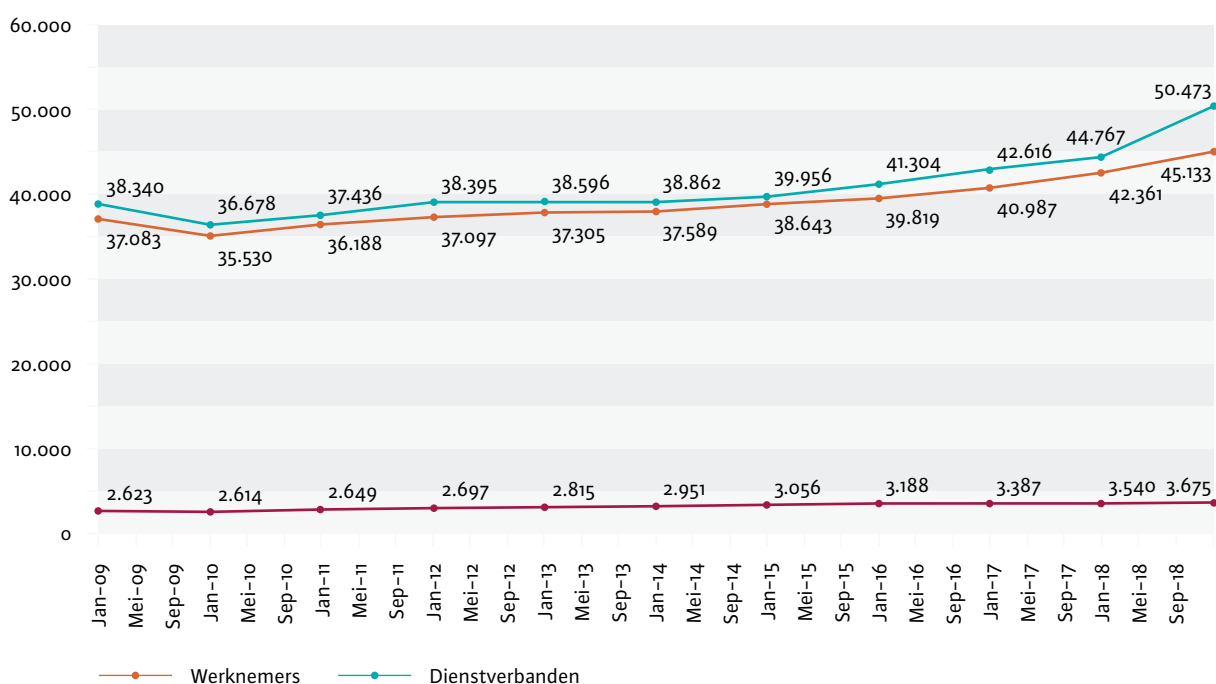
2.2 Het Cessantiafonds

De SVb voert middels het Cessantiafonds de taken die gepaard gaan met de cessantieverordening uit. Indien een werkgever failliet is verklaard, opgehouden is te betalen, of in staat van surseance van betaling verkeert, keer de SVb de cessantia-uitkering direct aan de werknemer uit. De jaarlijkse premie van Afl. 40,- per werknemer wordt door de werkgever betaald.

Ontwikkeling van het aantal dienstverbanden

In 2018 kende het aantal dienstverbanden waarin de verzekerden werkzaam zijn een groei van 12,7% (aantal: 50.473).

Aantal werknemers en dienstverbanden 2009-2018



Uitkeringskosten

Het aantal verzoeken tot uitkering van cessantia in 2018 bedroeg 34. Hiervan werden 22 aanvragen toegekend. Het betrof 4 bedrijven die reeds failliet zijn verklaard. De overige verzoeken van 2018 zijn nog in behandeling. Het totaal aan cessantia-uitkeringen van 2018 bedraagt Afl. 0,3 miljoen (2017: Afl. 0,8 miljoen).

Exploitatieresultaat Cessantiefonds 2018

In Arubaanse florins	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Cessantiabijdragen/uitkeringen		
Cessantiabijdragen	1.568.061	1.687.849
Cessantiauitkeringen	(273.852)	(752.321)
	1.294.209	935.528
Kosten		
Algemene beheerskosten	654.352	379.385
Bijzondere baten en lasten	1.000.000	1.000.000
	1.294.209	1.379.385
Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten		
	(360.143)	(443.857)
Dividend aandelen	(4.100)	(3.280)
Interestbaten en soortgelijke opbrengsten	(1.147.376)	(1.410.900)
Interestlasten en soortgelijke kosten	89.575	89.575
	(1.061.901)	(1.324.605)
Exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering		
	701.758	880.748
Afdracht aan het Schommelfonds ZV/OV	-	-
Ten gunste van eigen vermogen	-	-
	-	-
Exploitatieresultaat na doorbelasting	701.758	880.748

2.3 De Volksverzekeringen AOV & AWW

2.3.1 Het Ouderdomsfonds

Uit het Ouderdomsfonds (AOV) wordt overeenkomstig de bepalingen van de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering aan de verzekerde die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt een pensioen uitgekeerd. Teneinde het fonds te saneren en de continuïteit in de toekomst te kunnen waarborgen werd de AOV-regeling met ingang van 1 januari 2015 aangepast.

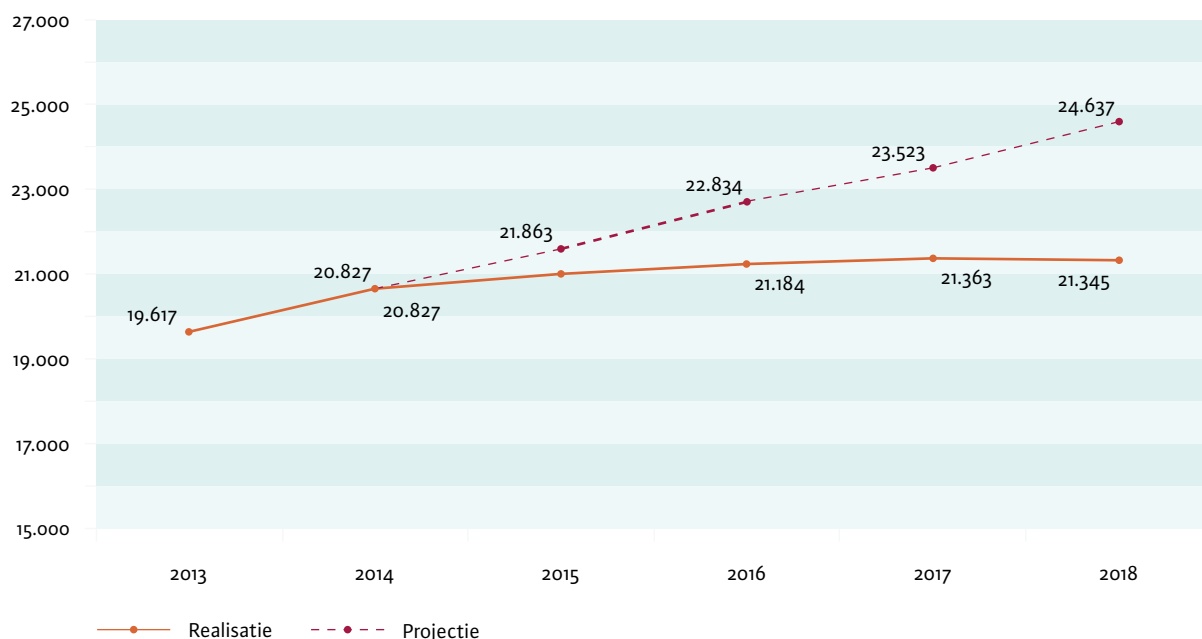
De wijzigingen zijn:

- Geleidelijk aan de pensioengerechtigde leeftijd elk jaar met ½ jaar te verhogen teneinde in 2024 bij 65 jaar uit te komen.
- Een premieverhoging van 1% (totaal 14,5%; 10,0% werkgever, 4,5% werknemer). De premiehoogte is Afl. 85.000,- per jaar (vanaf 2014). In 2018 was de pensioengerechtigde leeftijd 62 jaar.

Ontwikkeling van het aantal AOV-gerechtigden

In de maand december 2018 werden in totaal 21.169 ouderdomspensioenen uitgekeerd aan 21.345 gerechtigden. Hiervan is iets meer dan 90% uitbetaald aan op Aruba woonachtige gerechtigden, terwijl Nederland met 6% van de gerechtigden boven aan de lijst van landen waar de meeste buitenlandse uitkeringen worden uitbetaald staat. Zou de pensioengerechtigde leeftijd niet vanaf januari 2015 elk jaar met ½ jaar verhoogd zijn, had het aantal gerechtigden aan het eind van 2018 24.637 kunnen zijn.

Realisatie vs Projectie aantal AOV-gerechtigden

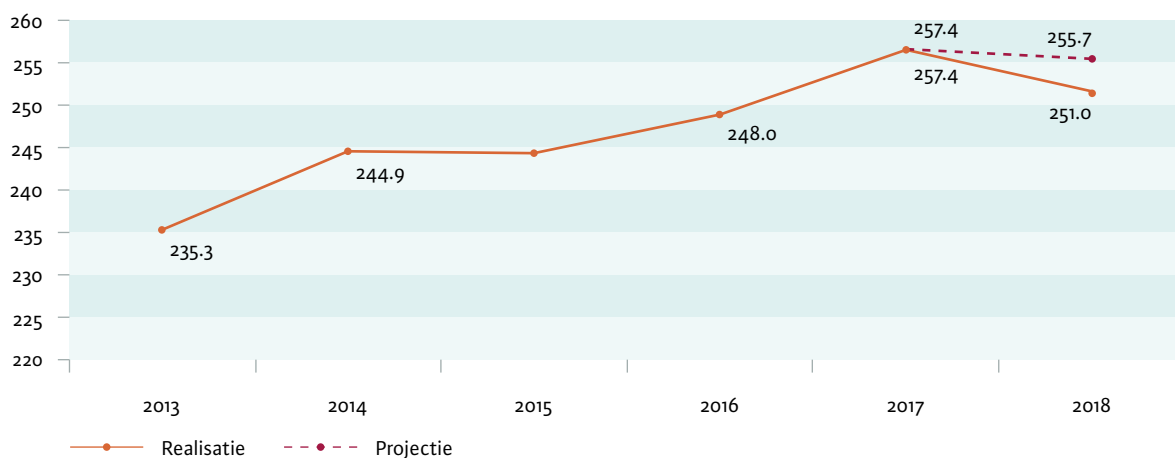


Uitkeringskosten

In 2018 waren de pensioenbedragen Afl. 1.107,- voor ongehuwden, Afl. 1.864,- voor gehuwden en Afl. 932,- voor duurzaam gescheiden levende gehuwden of duurzaam samenwonende ongehuwden. De totale uitkeringskosten AOV in 2018 bedroegen Afl. 251,0 miljoen. Deze kosten betreffen de pensioenuitkeringen, begrafenisuitkeringen en de AZV-toeslag van alle pensioengerechtigden.

Per 1 juli 2018 werd de AZV-premie van een maximumbedrag van Afl. 30.000,- voor pensioengerechtigden van 10,5% naar 6,5% verlaagd. De financiële effecten hiervan zijn het dalen van de AZV-kosten van het Ouderdomsfonds met Afl. 3,1 miljoen voor het jaar 2018 en met ruim Afl. 6,5 miljoen per jaar op middellange termijn (2019 - 2023) en een positief exploitatieresultaat voor het verslagjaar.

Realisatie vs Projectie Uitkeringskosten AOV (in MLN Afl.)



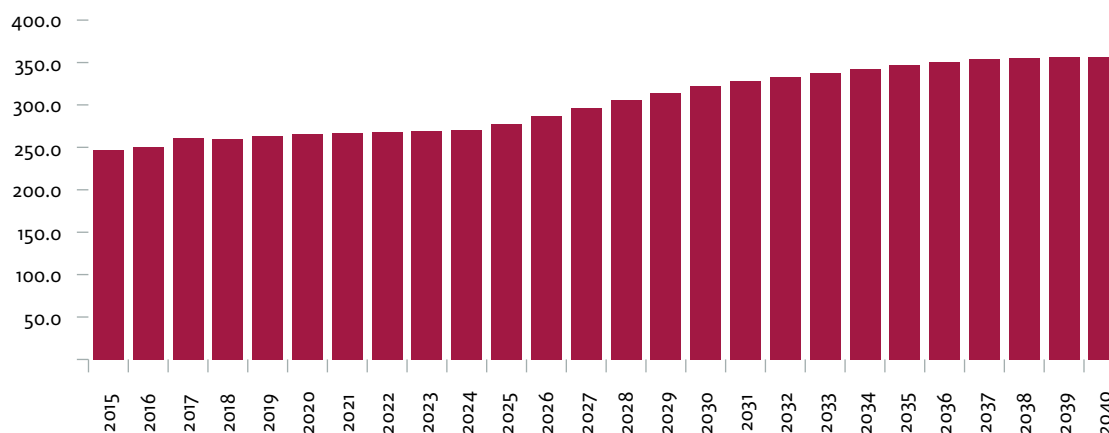
Exploitatieresultaat Ouderdomsfonds 2018

In Arubaanse florins	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Premieopbrengsten		
Premieopbrengsten AOV	270.960.350	264.564.930
Opbrengst reparatietoelag	25.819.150	22.930.000
	296.779.500	287.494.930
Uitkeringen		
AOV uitkeringen	251.008.928	257.411.995
Uitkeringen reparatietoelag AOV	25.805.674	22.932.534
	276.814.602	280.344.529
Kosten		
Algemene beheerkosten	3.075.782	2.708.386
	3.075.782	2.708.383
Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten		
Interestbaten en soortgelijke opbrengsten	(218.852)	(141.822)
	(218.852)	(141.822)
Exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering		
Afdracht aan / Aanvulling Schommelfonds ZV/OV	17.107.968	4.583.840
	17.107.968	4.583.840
Exploitatieresultaat na doorbelasting	-	-

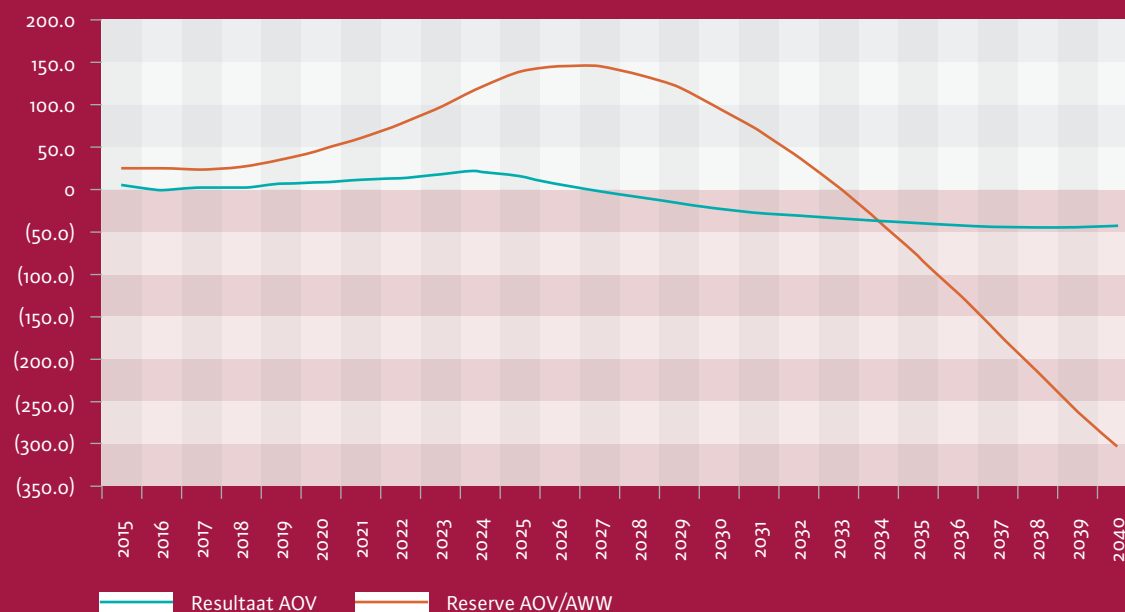
2.3.2 Projectie uitkeringskosten AOV op lange termijn en reserves

De SVb volgt zowel economische als demografische ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de financierbaarheid van de fondsen. De verzamelde data wordt gebruikt om de lange-termijn projectie van de fondsen aan te passen. De meerjarenraming AOV-uitkeringskosten voor de periode 2019 – 2040 wordt in onderstaande grafiek gepresenteerd. Dit tezamen met een beschouwing van het verwachte resultaat en de reserve van de fondsen AOV/AWW voor genoemde periode.

Projectie AOV-kosten in reële termen 2019–2040 (in MLN Afl.)



Projectie resultaten reserve AOV/AWW 2019-2040 in reële termen



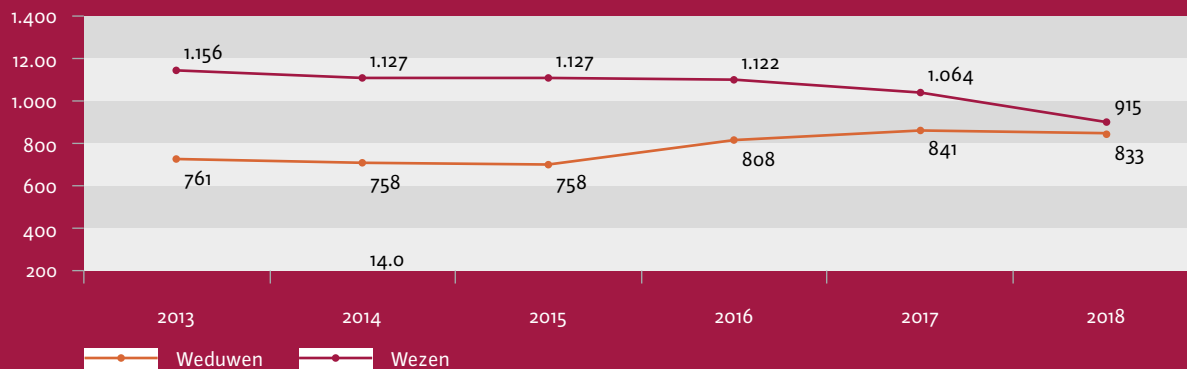
2.3.3 Het Weduwen- en Wezenfonds

Uit het Weduwen- en Wezenfonds (AWW) wordt overeenkomstig de bepalingen van de Landsverordening Algemene Weduwen- en Wezenverzekering aan de weduwe/weduwenaar tot het bereiken van de AOV-pensioengerechtigde leeftijd een pensioen uitgekeerd en aan de nagelaten kinderen van de overleden verzekerde tot aan de leeftijd van 15 jaar of tot aan de leeftijd van 25 jaar. Het laatste indien er sprake is van studerende en/of lichamelijk c.q. geestelijk gebrekkige kinderen. Het premiepercentage voor de AWW is 1% waarvan 0,5% ten laste van de werkgever en 0,5% ten laste van de werknemer komen.

Ontwikkeling van het aantal AWW-gerechtigden

In december 2018 keerde het fonds een totaal van 1.748 AWW-uitkeringen uit. Het betreft hier, om precies te zijn, 915 wezen en 833 weduwen.

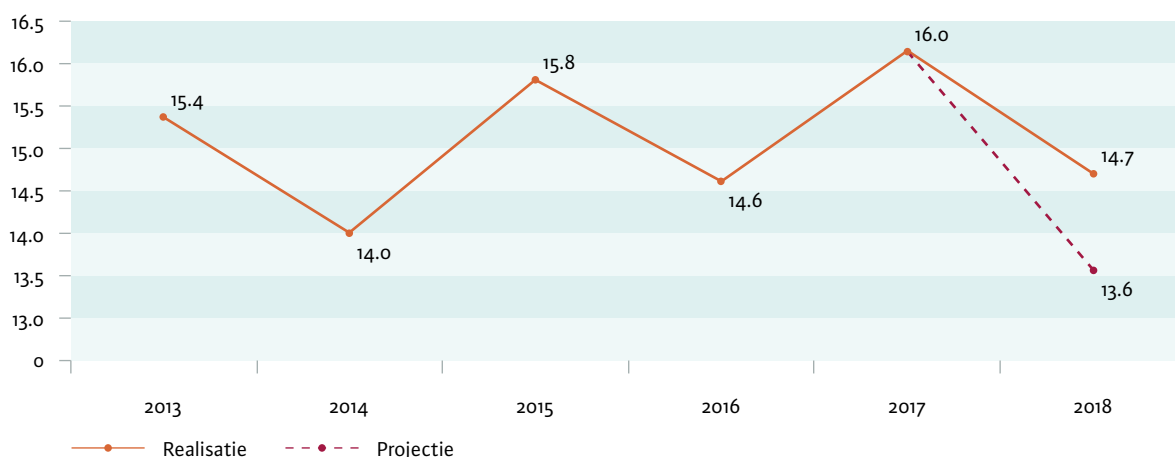
Aantal WW-ers 2013 – 2018



Uitkeringskosten AWW

In 2018 waren de gemiddelde AWW-pensioenbedragen Afl. 927,- voor weduwen en Afl. 421,- voor wezen. De totale uitkeringskosten bedroegen Afl. 13,7 miljoen. Dit betreft de pensioenuitkeringen en de AZV-toeslag van alle gerechtigden.

Realisatie vs Projectie AWW-Uitkeringskosten



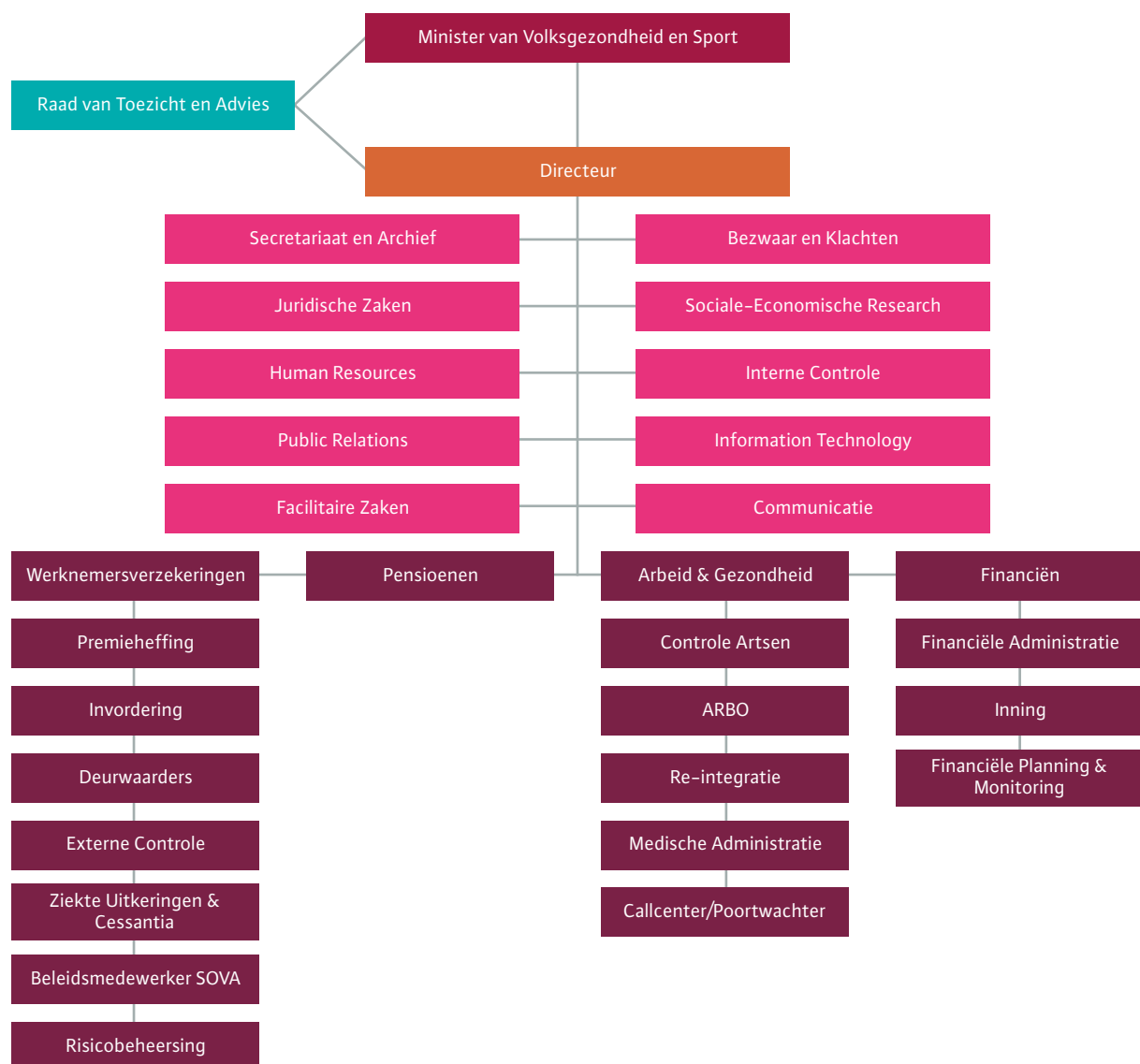
Exploitatieresultaat Weduwen- en Wezenfonds 2018

In Arubaanse florins	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Premieopbrengsten		
Premieopbrengsten AWW	18.682.447	18.236.429
Opbrengst reparatietoeslag	1.884.175	1.677.000
	20.566.622	19.913.429
Uitkeringen		
AWW uitkeringen	13.770.294	16.040.882
Uitkeringen reparatietoeslag AWW	1.873.075	1.677.600
	15.643.369	17.718.482
Kosten		
Algemene beheerkosten	332.353	285.934
	10.826	285.934
Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten		
Interestbaten en soortgelijke opbrengsten	(78.029)	(79.374)
	(78.029)	(79.374)
Exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering		
Ten laste van het Schommelfonds ZV/OV	4.990.456	1.988.387
	4.990.456	1.988.387
Exploitatieresultaat na doorbelasting		
	-	-

3 De organisatie

3.1 Organogram

De organisatie is de afgelopen jaren flexibeler geworden. Flexibiliteit is van belang om op nieuwe taken en ontwikkelingen in te spelen en om optimale diensten te verlenen. Waar mogelijk voegen wij nieuwe uitvoeringstaken bij de bestaande organisatie in. Zo hebben er gedurende de afgelopen jaren veel veranderingen plaatsgevonden binnen het personeel van de bank. Er zijn nieuwe functies ontstaan en andere functies zijn opgehouden te bestaan. In het volgende schema wordt de meest recente organogram van de bank weergegeven.



3.2 Personeelsformatie

Er werkten in 2018 in totaal 114 mensen bij de SVb. De gemiddelde leeftijd van de SVb'er is 46 jaar. Meer dan de helft van de medewerkers is boven 48 jaar, een kwart van de medewerkers is boven 58 jaar en zal binnen de komende 7 jaren met pensioen gaan. Veel medewerkers hebben bovendien een langdurig dienstverband.

3.3 Visie van de SVb: Visie 2020

Technologisch gezien verandert de wereld snel. De SVb moet daarom proactief zijn en deze technologische veranderingen gebruiken ter omvorming van de organisatie. Deze technologische veranderingen bieden de SVb de kans om de digitale dienstverlening te optimaliseren en zo haar voornaamste taak uit te kunnen voeren: sociale zekerheid voor iedereen. Voor de klant betekent dit een optimalisatie van de dienstverlening waarin transparantie centraal staat. Door haar klanten transparantie van informatie en diensten te bieden creëert de organisatie de capaciteit om betere controles uit te voeren ter garantie van de sociale zekerheid van de maatschappij. Voor de medewerkers zullen de interne processen een transformatie doormaken met de focus op het verrijken en het zoveel mogelijk automatiseren van het werk.

De focus van de Visie 2020 is de digitalisering van de volgende interne processen en dienstverleningen:

Volksverzekeringen AOV en AWW

- Online pensioenaanvraag
- “Mi pensioen”online: waar klanten zelf wijzigingen kunnen invoeren en hun gegevens online kunnen bekijken

Werknemersverzekeringen ZV & OV en Cessantia

- “Mi SVb”: toegang tot alle informatie van de werkgever
- Online toegang tot voorlopige aanslagen
- Online ziekengeld aanvragen
- Online inschrijving van werkgevers en werknemers
- Aanbieden van een SVb controlekaart
- Online AO-meldingen registreren
- Online aanmeldingen voor medische controle
- Medisch controleproces vanaf aanmelding van de patiënt tot afhandeling van de arts en het informeren van de werkgever betreffende de AO-periode van de werknemer
- Geautomatiseerd incasso- en betalingsproces



3.4 Opleidingen en cursussen

In de komende 7 jaren zal ¼ van het personeel met pensioen gaan. Deze afvloeiing van medewerkers plaatst de organisatie voor een uitdaging aangaande behoud van kennis binnen het personeel. Daarnaast vergt de Visie 2020 extra inzet van het personeel. Om deze reden blijft de SVb investeren in scholing van haar personeel. In het verslagjaar heeft het personeel aan verschillende cursussen deelgenomen.

Arts voor Arbeid & Gezondheid Aruba (AAGA)

Begin 2018 werd gestart met een 2-jarige interne opleiding voor een aantal artsen van de SVb zonder BIG-registratie. Dit in samenwerking met de NSPOH, een in Nederland gevestigd opleidingsinstituut waar Nederlandse BIG-geregistreerde artsen de vervolgopleiding kunnen doen tot geregistreerd medisch specialist (bedrijfsarts of verzekeringsarts). Deze opleiding heeft als doel de niet geregistreerde artsen van de SVb op het niveau van hun Nederlandse collega's te brengen. Enerzijds ter verbetering van de vakinhoudelijke kwaliteit van hun werk, anderzijds in de hoop na deze opleiding in aanmerking te kunnen komen voor registratie in het toekomstige ARUBIG-register. In totaal doen er 7 artsen van de SVb mee aan deze opleiding. De opleiding wordt eind 2019 afgerond. Daarnaast zorgen onze BIG-geregistreerde artsen voor voldoende nascholing om hun Nederlandse registratie geldig te houden. De nascholing wordt in Nederland gevolgd. In het jaar 2018 zijn er vier artsen voor nascholing naar Nederland gegaan.

Deurwaardersopleiding

In juli 2016 is er begonnen met de Landsverordening sanering Ziektefonds waarbij de SVb o.a. de bevoegdheid heeft gekregen om in geval van niet nakoming van de Landsverordeningen ziekte- en ongevallenverzekering bestuurlijke boetes op te leggen. Hierdoor is de behoefte ontstaan om de deurwaarders (en de Afdeling Externe Controle) een sterkere positie op dit terrein te geven. In mei 2017 begonnen drie medewerkers met de opleiding tot deurwaarder. Deze werd in samenwerking met de Belastingdienst georganiseerd. De medewerkers hebben het theoretische gedeelte en hun eerste stageperiode in 2018 afgerond. De tweede stageperiode vindt plaats in 2019. De opleiding wordt in 2019 afgerond.

Opleiding tot Buitengewone Opsporingsambtenaar (BOA)

In Oktober 2017 begon in samenwerking met het Korps Politie Aruba (KPA) de opleiding tot Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA). BOA's hebben officiële opsporingsbevoegdheden die samenhangen met hun functie, welke beperkt zijn tot één bepaald werkgebied. In het geval van

de SVb is het werktein beperkt tot de Landsverordeningen ZV & OV. In juli 2018 haalden 21 medewerkers hun BOA-diploma. De afgestudeerden hebben volgens de wetgeving de rol van toezichthouder binnen het kader van de sociale verzekeringen. Met de BOA-afgestudeerden worden dus de externe controles van de SVb op naleving van de verzekeringswetten versterkt.

Cursus Papiamento Consciente Basico

Op 21 mei 2003 accepteerde de regering van Aruba de Landsverordening officiële talen om het Papiamento samen met het Nederlands als officiële talen van Aruba te erkennen. 15 jaren later werd het jaar 2018 door de regering van Aruba tot Jaar van het Papiamento uitgeroepen. In het kader hiervan vierden we het Jaar van het Papiamento door middel van een cursus Papiamento op MBO en HBO niveau. De cursus werd in samenwerking met de Stichting Scol di Idioma georganiseerd en er namen in totaal 50 medewerkers deel. De SVb heeft het voornemen om in het jaar 2019 weer een cursus Papiamento op HBO niveau voor de medewerkers te organiseren.

Internationale cursussen

De SVb is lid van verschillende internationale sociale instanties, namelijk het "Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social" (CIESS), de "International Labour Organization" (ILO) en "de International Social Security Association" (ISSA). Als lid van deze instanties wordt de SVb uitgenodigd om in het buitenland verschillende cursussen en workshops bij te wonen. In het verslagjaar hebben medewerkers verschillende cursussen kunnen bijwonen, o.a. Good Governance en Service Quality bij de International Training Center van de ILO (ITCILO) in Turijn en Risk Management bij de CIESS in Mexico. Het volgen van cursussen en seminars in het buitenland bevordert de kennis van het personeel op het gebied van sociale zekerheid en van ontwikkelingen die de bedrijfsvoering en dienstverlening kunnen beïnvloeden.

3.5 Huisvesting

De SVb heeft per 1 december 2018 4 locaties: Het hoofdkantoor te Eagle, het filiaal aan de Vondellaan, het filiaal in San Nicolas en het nieuwste filiaal in de Sun Plaza. Gezien het over de afgelopen jaren toegenomen aantal verzekerden groeit de behoefte om de huisvesting bij het filiaal bij Caya Punta Brabo (Eagle) uit te breiden. Momenteel bestaat er een plan om op een belendend perceel achter het SVb Hoofdkantoor te Eagle te bouwen. De SVb is sinds 2017 de koopovereenkomst van het erfpacht domein aan het afronden.

3.6 Vitaliteitsmanagement

Bij de SVb wordt veel aandacht besteed aan het bevorderen van een gezonde levensstijl onder de medewerkers. Sinds 2011 organiseren wij verschillende activiteiten en cursussen met betrekking tot

vitaliteit. Vitaliteitsmanagement op het werk gaat verder dan gezondheid van het personeel. Het houdt o.a. het creëren van een goede werksfeer in, het motiveren van het personeel door middel van incentives, en het bevorderen van een gezonde levensstijl door middel van sportprogramma's en workshops.

In het jaar 2018 werd binnen de SVb veel aandacht besteed aan vitaliteitsmanagement. De SVb heeft geïnvesteerd in de bevordering van de gezondheid van het personeel door middel van sportprogramma's, workshops, incentives en het introduceren van een arbeidpsycholoog. Eén van de resultaten van de bijdrage van deze investeringen is de vermindering van het aantal ziekmeldingen van het personeel. Tijdens de periode van december 2017 tot en met eind november 2018 hebben 84 medewerkers zich niet ziek gemeld (nul-AO).

3.7 Exploitatieresultaat Administratiefonds SVb

Exploitatieresultaat Administratiefonds SVb

<i>In Arubaanse florins</i>	1 januari - 31 december 2018	1 januari - 31 december 2017
Kosten		
Personeelskosten	13.065.998	11.714.192
Afschrijvingskosten	851.898	959.953
Overige beheerskosten	2.972.071	2.237.666
Bijzondere baten en lasten	(2.500)	(1.550)
<i>Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten</i>	16.887.467	14.910.261
Interestbaten	(134.787)	(229.410)
Interestlasten	372.391	208.670
	237.604	(20.740)
<i>Exploitatieresultaat uit gewone bedrijfsvoering</i>	17.125.071	14.889.521
Doorberekend aan fondsen	(17.125.071)	14.889.521
	(17.125.071)	(14.889.521)
Exploitatieresultaat na doorbelasting	-	-

4 Diensten Aan Derden

Naast het beheren van de fondsen biedt de SVb ook bedrijfsgezondheidszorg aan derden. De SVb heeft in 2007 de bedrijfsgezondheidszorg voor de diensten en directies van Land Aruba en stichtingen in het onderwijs overgenomen. Wat de bank deze bedrijven aan bedrijfsgezondheidszorg biedt bestaat uit een basisgedeelte: gebruik van het webportaal voor hun verzuimmanagement, verzuimcontrole en sociaal medisch overleg. Daarnaast kunnen de bedrijven andere diensten inkopen zoals werkplekonderzoeken, aanstellingskeuringen en risico- en inventarisatie-onderzoeken. De SVb heeft in 2018 haar diensten aan het Land, aan onderwijsstichtingen en aan 16 bedrijven verleend.



De kosten verbonden aan het uitvoeren van de medische controle voor de overheidsdiensten, gesubsidieerde instellingen binnen het land en een aantal overheidsbedrijven worden gescheiden geadmistreerd onder de naam Diensten Aan Derden (DAD). Zij worden behandeld als zijnde een apart fonds.

Het overgrote deel van de werkzaamheden wordt door de afdeling Arbeid en Gezondheid uitgevoerd. Een aantal personeelsleden van die afdeling is uitsluitend belast met het uitvoeren van werkzaamheden voor deze groep en de hieraan verbonden kosten worden direct toebedeeld aan het fonds. De kosten die uit de inspanningen van de overige collega's voortvloeien worden doorberekend aan het fonds.

4.1 Medische controle overheid en overige diensten

In 2018 werden er in totaal 33.333 ziekmeldingen uit de publieke sector geregistreerd. Daarvan kwam 24,6% bij de SVb voor een eerste controle. De ziekmeldingen uit de publieke sector zijn grotendeels via het webportaal bij de afdeling A&G binnengekomen. Daarnaast werden er ook 37 werkplekonderzoeken verricht.

Overzicht medische controle overheid en andere diensten

	Aantal 2018	Aantal 2017
Ziekmeldingen	33.333	32.165
Eerste controle	8.208	8.704
Vervolg controle	3.824	4.427
Totaal controle	12.032	13.131
Werkplekonderzoeken	37	45
Opkomst eerste controle	24,6%	27,1

4.2 Exploitatieresultaat Diensten aan Derden

Exploitatieresultaat Diensten aan Derden

<i>In Arubaanse florins</i>	1 januari – 31 december 2018	1 januari – 31 december 2017
Opbrengsten		
Opbrengsten	1.118.137	1.118.137
	1.118.137	937.315
Kosten		
Personeelskosten	837.588	739.009
Afschrijvingskosten	20.602	15.584
Algemene kosten	129.221	62.954
Algemene beheerskosten	40.074	119.162
	1.027.485	936.709
Exploitatieresultaat voor interestbaten en -lasten	(90.652)	(606)
Interestbaten	(278)	(1.077)
Interestlasten	90.930	1.683
	90.652	606
Exploitatieresultaat	-	-



5 De Organisatie in ontwikkeling: belangrijkste projecten van 2018

Het jaar 2018 wordt gekenmerkt als het jaar van de grote vooruitgangen binnen de automatisering van interne processen en dienstverlening. Gedurende het verslagjaar hebben we de nodige voorbereidingen getroffen om de interne processen zoveel mogelijk te automatiseren. In het kader van de digitale dienstverlening hebben we vooruitgang geboekt en kunnen deze voor de klanten zoveel mogelijk uitbreiden. Hier volgen de belangrijkste projecten van 2018 die op weg naar Visie 2020 gepland staan.

5.1 Digitale dienstverlening “Mi SVb”

Conform Visie 2020 streeft de organisatie ernaar om aan het eind van het jaar 2020 voor zover mogelijk gedigitaliseerd te zijn. Om dit doel te kunnen bereiken hebben we in 2018 aan het verder digitaliseren van onze dienstverleningen gewerkt. De SVb heeft in het verslagjaar aan nieuwe bedrijven de mogelijkheid gegeven om hun inschrijving bij de SVb digital (online) te doen. Op de pagina van de SVb kunnen nieuwe werkgevers zich aanmelden voor gebruikerstoegang tot “Mi SVb”. Wij hebben in 2018 een totaal van 1.560 werkgevers kunnen bereiken om ze toegang te geven tot “Mi SVb”.

In het verslagjaar hebben in totaal 62 nieuwe bedrijven gebruik gemaakt van hun Mi SVb om online inschrijvingen bij de SVb te doen. Dit is 41% van de totale nieuwe werkgevers die gedurende 2018 zijn ingeschreven bij de SVb. Van de totale nieuwe werknemersinschrijvingen gedurende 2018 is 39% direct online door de werkgever geregistreerd (dus niet bij de balie van de SVb).

Op “Mi SVb” kunnen werkgevers onder andere:

- Nieuwe werknemers inschrijven
- Wijzigingen van informatie of beëindiging van dienstverband invoeren
- SVb verklaring registratie werkgever aanvragen
- Verklaring betalingsgedrag aanvragen
- Betaling van ziekengelden verzoeken
- Debiteuren- en crediteurenkaarten verzoeken
- AO-meldingen doorgeven (voor werknemers)

Online AO-meldingen

De online AO-melding is gedurende de laatste 2 jaren populairder geworden onder de werknemers die zich AO hebben gemeld. Gedurende het verslagjaar werden er per dag minimaal 50 online AO-meldingen geregistreerd. Op een drukke dag (zoals op een maandag) steeg dit aantal weleens tot 150. Het blijkt voor verzekerden dus een goede optie te zijn om zich in plaats van telefonisch online te melden. Dit heeft duidelijk te maken met het feit dat alles digitaal wordt en dat iedereen een smartphone bezit.

5.2 Digitalisering interne processen

De interne processen werden in 2018 zoveel mogelijk geautomatiseerd zodat de organisatie van een administrerende naar een controlerende organisatie omgevormd werd. In 2018 hebben we gewerkt aan het automatiseren van de volgende interne processen.

Introductie HR Portaal

We hebben een human resource portaal beschikbaar gemaakt waar medewerkers hun loonopgave en loonstroken kunnen downloaden. Terwijl dit verslag geschreven wordt, zijn de IT-medewerkers bezig met het uitbreiden van dit portaal met online aanvragen, het administreren van vakantiedagen en de overige digitalisering van interacties tussen medewerkers en de Human Resources Afdeling van de SVb. Ook werd het, door een Citrix remote connection te implementeren, mogelijk gemaakt om vanuit een privécomputer toegang te krijgen tot het portaal. Met deze remote access wordt het ook mogelijk om in de toekomst vanuit huis te werken.

Opleggen bestuurlijke boetes

De SVb kreeg per 1 juni 2016, door middel van wijzigingen in de LV ziekte- en ongevallenverzekeringen artikel 15, de bevoegdheid om in de volgende gevallen bestuurlijke boetes aan werkgevers op te leggen:

- A. Bij het niet of niet tijdig nakomen van de in artikel 15b, tweede lid, gestelde verplichtingen
- B. Indien uit gegevens van de bank geconstateerd wordt dat een gewezen arbeider niet ingeschreven is geweest

In het jaar 2017 hebben wij hard gewerkt aan het opstellen van het beleidsdocument dat de te volgen procedures alsmede de hoogte van de bestuurlijke boetes per overtreding beschrijft. Gedurende het verslagjaar werd gewerkt aan de automatisering van het proces ter oplegging van de bestuurlijke boete. Door middel van een document management system, genaamd M-Files, wordt zowel het gehele verwerkingsproces als het opleggen van bestuurlijke boetes geautomatiseerd. In november 2018 heeft een groep van 24 werkgevers een automatische kennisgeving van de SVb ontvangen. Het betreft een groep werkgevers die hun werknemers niet of niet tijdig heeft laten inschrijven.

Nieuw SOVA-programma

De grootste geplande investering om onze Visie 2020 te kunnen realiseren is een gemoderniseerde upgrade van het huidige SOVA-systeem. Het huidige programma, daterend uit de jaren 90, wordt ter administratie van de ZV/OV en Cessantia fondsen gebruikt. Het programma bestaat uit 14 applicaties in een omgeving die niet meer aansluit bij de hedendaagse technologische vereisten, waardoor het ook niet meer ondersteund wordt. De nieuwe versie van het programma is van essentieel belang om in de toekomst alle werkprocessen op efficiënte en effectieve wijze uit te kunnen voeren. De upgrade-opdracht van het huidige SOVA-systeem wordt uitgevoerd door ITP Caribbean.



ITP was gedurende het verslagjaar bezig met de eerste fase (het basissysteem) van de nieuwe versie. Fase 1 bevat alle essentiële onderdelen die de afdeling Premieheffing nodig heeft om goed te kunnen functioneren: het beheren van werkgevers, werknemers, dienstverbanden en het opleggen van aanslagen. In deze fase wordt dus het fundament van de upgrade gelegd en wordt het gedeelte ZV/OV heffing en aanslagen geüpgraded. In het verslagjaar is het gelukt om het nieuwe portaal te ontwikkelen en te testen. Volgens de planning van ITP wordt de backoffice van de eerste fase in het eerste kwartaal van 2019 afgerond. De hele programma wordt opgebouwd in 6 langlopende fasen.

Langlopende fasen upgrade SOVA 2.0	
Fase	Oplevering
Fase 1	Basissysteem
Fase 1a	Extra functionaliteit
Fase 2	Invordering
Fase 3	Medisch
Fase 4	ZV/OV en Cessantia uitkeringen
Fase 5	Divers
Fase 6	Uitbreidingen

Bron: Planning ITP Caribbean

5.3 Op weg naar een Risicobeheersingsplan

Als uitvoerder van de sociale verzekeringswetten komt de SVb verschillende ontwikkelingen en risico's tegen die de bedrijfsvoering kunnen beïnvloeden. Het doel van een risicobeheersingsplan is om risico's te identificeren en actie te ondernemen om de risico's te beheersen.

In 2018 zijn de eerste stappen genomen om voor de SVb een risicobeheersingsplan op te zetten. Internationale organisaties zoals de CIESS organiseren verschillende cursussen en seminars over dit thema. In het verslagjaar heeft onze risico-medewerker de kans gekregen om in Mexico bij de CIESS het seminar "Risk Management Oriented to Social Insurance" bij te wonen. In dit seminar is duidelijk naar voren gekomen dat dit thema niet alleen voor onze organisatie nieuw is, maar ook voor verschillende organisaties in de Caribische gebieden en Latijns-Amerika. Gedurende het verslagjaar is het wel gelukt om de eerste stappen te nemen om tot een risicobeheersingsplan te komen. Onze risico-medewerker heeft zich beziggehouden met het inwinnen van alle informatie betreffende dit thema en heeft binnen de organisatie ook risicoanalyses gedaan ter identificatie van alle risico's. Deze zijn namelijk risico's die in het algemeen financiële gevolgen kunnen hebben voor de fondsen. De SVb heeft het voornemen om in 2019 een risicobeheersingsplan beschikbaar te hebben voor de belanghebbenden.



6 Governance:

Verslag Raad van Toezicht en Advies

Inleiding

In het jaar 2018 zijn op het gebied van sociale verzekering, pensioengerechtigde leeftijd, houdbaarheid van het fonds, corporate governance, veranderingen onder de accountantskantoren op Aruba, verhoogde migratie en het aantal illegalen op het eiland, de toenemende vergrijzing en de consequenties hiervan op het fonds op lange termijn, etc, diverse belangrijke gebeurtenissen de revue gepasseerd. Dit heeft met zich meegebracht dat de Raad van Toezicht en Advies in 2018 samen met de Directeur van de SVb een aantal belangrijke onderwerpen heeft besproken. In dit hoofdstuk wenst de Raad, in het kader van informatiever-schaffing naar de belanghebbende organen toe, de volgende punten naar voren te brengen.

6.1 Taken en

verantwoordelijkheden

Raad van Toezicht en Advies

De Raad van Toezicht en Advies wordt ingesteld met als verantwoordelijkheden het houden van toezicht op het beheer van de bank en de directeur, het geven van adviezen in zaken die de Bank aangaan alsmede het toezicht houden op de algemene gang van zaken bij de bank (Landsverordening Sociale Verzekeringsbank artikel 4, lid 2, alsook artikel 12, lid 4). De Minister kan de Raad om advies vragen omtrent zaken die de sociale verzekering in het algemeen of de bank in het bijzonder raken.





6.2 Samenstelling Raad van Toezicht en Advies

In artikel 12, lid 1 van de Landsverordening Sociale Verzekeringsbank wordt gesteld dat de Raad uit zeven (7) leden bestaat, die voor een periode van drie (3) jaren bij Landsbesluit worden benoemd. Twee (2) van de leden worden benoemd uit werknemerskring, twee (2) uit werkgeverskring en drie (3), waaronder de voorzitter, uit andere maatschappelijke kringen dan die van werknemers en werkgevers.

In 2018 hebben binnen de samenstelling van de Raad de volgende veranderingen plaatsgevonden;

- Mevrouw mr. Doris M. Canwood, geboren 25 maart 1975, voorzitter, heeft per 9 januari 2018 haar ontslag aangeboden.
- De heer Alfredo A. Nicolaas, geboren 4 januari 1964, is per 9 februari 2018 voorgesteld als lid van de Raad.
- Mevrouw mr. Rita Oosterwijk, geboren 22 oktober 1969, heeft per 1 juli 2018 haar ontslag aangeboden.
- De heer Roland S. Tuit, M.B.A., C.P.A., geboren 20 november 1955, heeft per 1 juli 2018 zijn ontslag aangeboden.
- De heer Nilo Swaen, geboren 22 maart 1962, is per 1 augustus 2018 voorgesteld als lid van de Raad.
- De heer Marc Figaroa, geboren 1 maart 1976, is per 1 augustus 2018 voorgesteld als lid van de Raad.

Per 31 december 2018 bestond de Raad uit de volgende personen;

- De heer Alfredo A. Nicolaas, voorzitter, door de Minister van Toerisme, Volksgezondheid en Sport aangewezen lid
- De heer Ulrich Ponson, vicevoorzitter, vertegenwoordiger van Federacion di Trahadornan di Aruba (FTA)
- Mevrouw Gina C. Maduro, secretaris, lid van de Arubaanse Bond van werknemers in Verplegende Instellingen (ABV)
- De heer Ronald J. van Trigt, Bsc, lid van de Aruba Trade and Industry Association (ATIA)
- De heer Francisco L.M. de Mey, lid van de Kamer van Koophandel en Nijverheid (KvK)
- De heer Nilo Swaen, door de Minister van Financiën, Economische zaken en Cultuur aangewezen lid
- De heer Marc Figaroa, door de Minister van Toerisme, Volksgezondheid en Sport aangewezen lid

6.3 Gedurende 2018 behandelde zaken

In 2018 is besloten om de financiële aangelegenheden niet meer door de auditcommissie uit te laten voeren, maar de voltallige Raad aan deze vergaderingen deel te laten nemen.

Met betrekking tot de financiële aangelegenheden van de SVb werden, naast besprekingen van de kwartaalrapportage, gesprekken gevoerd met de externe accountant. De door de directeur opgestelde jaarverslagen 2017 zijn met de directeur en het Hoofd Financiën in een vergadering besproken waarbij ook de externe accountant aanwezig was. Gezamenlijk met de directeur is met de externe accountant afgesproken om de jaarrekeningen 2017 tijdig (30 mei 2018) op te leveren, hetgeen gelukt is.

In de juli-vergadering heeft de Raad de begroting van 2019 besproken en hierover positief geadviseerd. In de december-vergadering heeft de Raad de aanvullende begroting 2018 besproken en hierover positief geadviseerd.

In 2018 heeft de directeur aan de Raad diverse presentaties gegeven die inzicht en kennis van zaken vergroten. Genoemd kunnen worden de presentaties inzake projecties van het ouderdomsfonds, Vision 2020 welke de visie van de bank uiteenzetten, de verschillende scenario's voor het AOV bij het veranderen van de pensioengerechtigde leeftijd, de algemene bedrijfsinformatie van de bank ter introductie van de nieuwe raadsleden, etc.

In 2018 is geregeld aandacht besteed aan het zoeken van een adequaat gebouw voor een deel van de werknemers die het oude gebouw wegens veiligheidsredenen moesten verlaten. De Raad heeft vervolgens met de directeur in diverse vergaderingen verschillende opties besproken en er is uiteindelijk voor de Sun Plaza gekozen.

De bank is bezig met het afronden van de koopovereenkomst met het Land Aruba met betrekking tot een stukje erfpacht (achter het hoofdkantoor). De bank wenst op dit stuk grond een nieuw pand te bouwen.

In 2017 heeft de bank een belangrijke overeenkomst met ITP getekend ter uitvoering van het "Ontwikkeling SOVA 2.0" project. Dit betreft een volledige upgrade van het bestaande SOVA-systeem alsmede vergaande digitalisering van processen, zowel intern (het personeel) als extern (de klant). In 2018 is dit onderwerp meerdere malen op de agenda geplaatst en heeft de Raad een vergadering bij ITP gehad om de stand van zaken met het team van ITP te bespreken.

Het jaar 2018 kenmerkte zich ook als het jaar waarin op Aruba en binnen de regio diverse mogelijke wijzigingen rondom de externe accountantskantoren plaatsvonden. De externe accountant PriceWaterHouse, onderging een brandwijziging, en gaat verder als Grant Thornton. De Raad heeft inzake mogelijke consequenties hiervan tijdens een hiervoor belegde vergadering uitvoerig met Grant Thornton gesproken en er is door de Raad ook om intern juridisch advies gevraagd. Na de overeenstemming dat de externe controle door Grant Thornton uitgevoerd kan worden, is met de externe accountant het auditplan voor 2018 uitvoerig besproken.

De directeur is door de vereniging van verzekeringen op Aruba benaderd om de SVb de rol van toezicht-houder inzake de nakoming van verplichtingen tot afdracht van pensioenpremies aan de diverse pensioenfondsen op Aruba op zich te laten nemen. De Raad ondersteunt dit initiatief.

In 2018 heeft er een referendum van de STA-vakbond plaatsgevonden waarbij de status van de rechtspositie van de werknemers aan de orde werd gesteld. De directeur heeft hen doorverwezen naar de overheid. Dit onderwerp is door de directeur ook met de Raad besproken.

Tijdens de kwartaalrapportages wordt gewezen op het feit dat volgens de huidige gang van zaken met betrekking tot inning van premies door DIMP, onvoldoende grip aanwezig is op de volledigheid van de afdrachten aan de SVb. Volgens de informatie van de bank, komt het voor dat grote verschillen in maandelijkse afdrachten mogelijk zijn ten opzichte van wat verwacht mag worden als gevolg van de toename van het aantal inschrijvingen en/of ten opzichte van de ontvangen afdrachten Year Over Year (YOY). Dit baart de Raad grote zorgen.

De Raad heeft diverse malen interne zaken behandeld zoals de frequentie van vergaderingen, de mogelijke toepassing van digitaal vergaderen, en het digitaal opslaan van notulen. De onderwerpen bestuurdersaansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van de Raad(sleden) zijn zowel binnen de Raad onderling als met de directeur meermaals besproken. Er is advies opgevraagd bij een extern advocatenkantoor. Echter, tot op heden bestaat binnen de Raad noch een eenduidig beeld noch overeenstemming hieromtrent. De Corporate Governance training van het UDC is door de notulist en enkele leden van de Raad gevolgd. Een aantal (oud)Raadsleden had in het verleden al een soortgelijke training gevolgd. In 2019 zal deze training door een aantal Raadsleden gevolgd/vervolgd worden.

De Raad is van mening dat de berichtgevingen van de Minister-President van Aruba inzake bestuurlijke verantwoordelijkheid, de noodzaak tot het instellen van een Corporate Governance code alsmede de intentie van de Centrale Bank van Aruba om te komen tot een vernieuwde Governance code voor Overheids-NV's, redenen zijn om hier in 2019 aandacht aan te besteden.

6.4 Vooruitzichten

De Raad is aan het begin van 2019 in een aparte vergadering bijeengekomen om het afgelopen kalenderjaar te evalueren. Tijdens deze vergadering is overeengekomen dat, teneinde de taken en verantwoordelijkheden van de Raad nog beter te ondersteunen, in 2019 een aantal kernonderwerpen op de agenda geplaatst zullen worden.

Deze zijn:

- Interne Audit
- IT-gerelateerde onderwerpen
- Financieel
- Organisatie in het algemeen

In bovengenoemde vergadering is gesproken over de mogelijke invloed van een nieuwe corporate Governance code Aruba op de Raad. Vooruitlopend hierop is besloten een eerste aanzet te doen en een reglement van de Raad van Toezicht en Advies op te stellen. Tevens is gesproken over het raamwerk van het bespreken van de eigen reflectie van de Raad.

Tenslotte

Tot slot spreekt de Raad zijn waardering uit voor de in 2018 getoonde inzet van de directeur en het voltallige personeel van de bank.

**19 februari 2019,
Raad van Toezicht en Advies SVB**



