

Ministerie van Financiën
t.a.v. mr. W. Hoekstra

Allen & Overy LLP
Apollolaan 15
1077 AB Amsterdam

Postbus 75440
1070 AK Amsterdam

Tel +31 (0) 20 674 1000
Fax +31 (0) 20 674 1111

Amsterdam, 31 augustus 2018
Onderwerp **Maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector**
Ons kenmerk 0010023-0021831 AMEM:1763262.1

Geachte heer Hoekstra,

Graag maken wij van de mogelijkheid gebruik om een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke consultatie beloningsmaatregelen financiële sector. In het consultatiedocument wordt voorgesteld een drietal maatregelen (de **Maatregelen**) te onderzoeken, dat een aanscherping van het reeds bestaande wettelijk kader ten aanzien van beloningen in de financiële sector vormt. Wij zijn hier geen voorstander van. Voorop staat dat het bestaande wettelijk kader al op vier fundamentele punten strikter is dan de regels zoals die gelden op Europees niveau:

1. De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (**Wbfo**) heeft ten opzichte van de Europese regelgeving een ruimere generieke reikwijdte. De normen zoals neergelegd in de Wbfo, zoals vervat in de Wet op het financieel toezicht (**Wft**), gelden voor alle financiële ondernemingen met zetel in Nederland en financiële ondernemingen die ingevolge het deel Markttoegang financiële ondernemingen vergunningplichtig zijn voor activiteiten van een bijkantoor in Nederland, terwijl op Europees niveau voor een sectorspecifieke benadering wordt gekozen waarbij verschillende normen gelden die aansluiten bij de aard van de gebruikelijke beloningsvormen en risico's binnen een bepaalde sector.
2. De Wbfo kent ook een ruimere benadering, ten opzichte van de Europese regelgeving, voor wat betreft de personele reikwijdte. Europese regelgeving richt zich in hoofdzaak tot personen die een wezenlijke invloed kunnen hebben op het risicoprofiel van een onderneming, terwijl de Wbfo van toepassing is op alle personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een financiële onderneming.
3. Ook geldt op grond van de Wbfo een aanzienlijk strengere bonuscap dan voortvloeit uit Europese regelgeving, gelden er strengere regels ten aanzien van ontslagvergoedingen, de criteria waar variabele beloning op dient te worden gebaseerd en een striktere malus en clawback.

Allen & Overy LLP is een partnership met beperkte aansprakelijkheid, geregistreerd in Engeland en Wales onder nummer OC306763. De partnership is erkend door en valt onder toezicht van de Solicitors Regulation Authority van Engeland en Wales. De term partner wordt gebruikt als verwijzing naar een lid van Allen & Overy LLP dan wel naar een medewerker of consultant met vergelijkbare kwalificaties in een van de aan Allen & Overy gelieerde ondernemingen. Een lijst met de leden van Allen & Overy LLP en van de niet-leden die partner worden genoemd, ligt ter inzage op de hoofdvestiging in Londen, One Bishops Square, Londen E1 6AD en in het Nederlandse kantoor van Allen & Overy LLP.

Allen & Overy LLP of een daaraan gelieerde onderneming heeft kantoren in: Abu Dhabi, Amsterdam, Antwerpen, Bangkok, Barcelona, Beijing, Belfast, Boedapest, Boekarest (geassocieerd kantoor), Bratislava, Brussel, Casablanca, Doha, Dubai, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Ho Chi Minhstad, Hong Kong, Istanbul, Jakarta (geassocieerd kantoor), Johannesburg, Londen, Luxemburg, Madrid, Milaan, Moskou, München, New York, Parijs, Perth, Praag, Rangoon, Riyadh (samenwerkend kantoor), Rome, São Paulo, Seoel, Shanghai, Singapore, Sydney, Tokyo, Warschau en Washington, D.C.

4. Ten slotte geldt dat de extraterritoriale reikwijdte van de Wbfo tot gevolg heeft dat de Wbfo doorwerkt in andere jurisdicties waar (de groep van) een financiële onderneming met zetel in Nederland actief is. Gezien de internationale verwevenheid van het financiële stelsel hebben de voorgestelde Maatregelen – in de huidige vorm – dus ook effect buiten Nederland.

Wij zijn van mening dat onvoldoende blijkt dat de Maatregelen zullen bijdragen aan het voorkomen van perverse prikkels die ertoe zouden kunnen leiden dat de stabiliteit van de onderneming in gevaar komt of het klantbelang wordt veronachtzaamd. Om die reden ontbreekt naar ons oordeel een rechtvaardigingsgrond om afbreuk te doen aan fundamentele rechten, zoals het recht op eigendom. Daarnaast plaatsen de voorgestelde Maatregelen Nederland weer verder af van het Europees speelveld, terwijl het Single Supervisory Mechanism juist tot doel heeft een uniform regulatorisch klimaat binnen Europa te bewerkstelligen. Een verdere verwijdering is niet wenselijk in het licht van het investerings- en vestigingsklimaat, hetgeen in het licht van de naderende Brexit onder een vergrootglas ligt.

Hieronder bespreken wij de voorgestelde Maatregelen in meer detail. Wij zullen daarbij ingaan op de voor- en nadelen van de voorgestelde Maatregelen en op de vraag of de verwachting gerechtvaardigd is dat de voorgestelde Maatregelen (op effectieve en efficiënte wijze) zullen bijdragen aan het behalen van de genoemde doelen. Daarnaast zullen we, voor zover relevant, de specifieke vragen zoals genoemd in de uitnodiging tot consultatie ten aanzien van de voorgestelde Maatregelen behandelen.

1. UITBREIDING CLAWBACK

Voor wat betreft de introductie van de wettelijke verplichting tot terugvordering van een deel van de vaste beloning (boven een bepaald minimum) van bestuurders als er staatssteun aan een bank (of verzekeraar) wordt gegeven, zien wij de volgende bezwaren.

(a) Inbreuk op eigendom

De voorgestelde Maatregel maakt inbreuk op het grondrecht om ongestoord te beschikken over eigendom, zoals opgenomen in art. 1 Eerste Protocol EVRM. Wil een inbreuk op het eigendomsrecht zijn toegestaan, dan moet worden gezien of zij aan een dringende maatschappelijke behoefte beantwoordt, evenredig is aan het nagestreefde, legitieme doel en of de aangevoerde gronden voor de beperking relevant en toereikend zijn. Het EHRM heeft uitgebreide jurisprudentie ontwikkeld over de vraag of inmengingen in het eigendomsrecht al dan niet gerechtvaardigd zijn en daarmee rechtmatig zijn.¹

Naar onze mening is het zeer twijfelachtig of de voorgestelde Maatregel niet verdergaat dan noodzakelijk is in het licht van het nagestreefde doel. De Wbfo biedt een strikt kader voor het terugvorderen c.q. niet uitbetalen van variabele beloning in het geval van een falende bank of verzekeraar in de vorm van de malus- en clawbackbevoegdheid van afdeling 1.7.7 van de Wft. Op grond van deze regels dient de variabele beloning van een persoon die verantwoordelijk is of was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd, te worden verlaagd c.q. te worden teruggevorderd.

De bestaande normen richten zich specifiek op de personen die verantwoordelijk zijn voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd. De voorgestelde Maatregel strekt zich uit tot alle bestuurders van een financiële onderneming en is ongeclausuleerd. Dat is niet gewenst, omdat het verder gaat dan noodzakelijk is nu die veralgamenisering niet noodzakelijkerwijze voortvloeit uit het nagestreefde doel. De reikwijdte zou wat ons betreft in ieder geval in lijn dienen te zijn met de huidige regels met betrekking tot malus- en clawback. Zonder concrete onderbouwing van het positieve effect van deze

¹ Zie onder meer EHRM 11 januari 2001, appl. nr. 38460/97 (Platakou/Griekenland); EHRM 24 oktober 1986, serie A-108 (AGOSI/het VK); EHRM 19 juni 2001, appl. nr. 34049/96 (Zwierzynski/Polen).

verbreding ten opzichte van de bestaande regelgeving, is er zonder meer naar ons oordeel geen rechtvaardiging voor de beoogde situatie waarin bestuurders die niets te verwijten vallen, onder de reikwijdte van de voorgestelde Maatregel vallen.

(b) Strijdigheid met het rechtszekerheidsbeginsel en evenredigheidsbeginsel

De voorgestelde Maatregel geeft niet aan over welke periode het loon van bestuurders kan worden teruggevorderd, noch tot welke hoogte. Wanneer de voorgestelde Maatregel ertoe zou leiden dat loon kan worden teruggevorderd over periodes waarin de financiële onderneming nog geen staatssteun ontving, kan dat ertoe leiden dat het rechtszekerheidsbeginsel in het geding komt. De voorgestelde Maatregel kan geen betrekking hebben op de periode voorafgaand aan het van kracht worden van de steunmaatregel. Voor een meer vergaande benadering zien wij geen rechtvaardigingsgrond.

Daarnaast is het de vraag in hoeverre de voorgestelde Maatregel voldoet aan het evenredigheidsbeginsel. Op grond van artikel 3:4 lid 2 Awb dient de overheid ervoor te zorgen dat de lasten of nadelige gevolgen van een overheidsbesluit voor een burger niet zwaarder zijn dan gerechtvaardigd wordt door het algemeen belang dat met het besluit gediend wordt. Bestuurders worden, kijkend naar het doel en de strekking van de Maatregel disproportioneel geraakt, zeker wanneer hen persoonlijk niets te verwijten valt.

In dit kader is nog relevant te vermelden dat ten aanzien van bestuurders sprake is van collegiaal bestuur zodat iedere bestuurder verantwoordelijk is voor goed en verantwoord bestuur van de vennootschap. Persoonlijke aansprakelijkheid kan evenwel op basis van het vennootschapsrecht alleen aan de orde zijn in geval van ernstige persoonlijke verwijtbaarheid (artikel 2:9 BW). Deze maatstaf – ernstige verwijtbaarheid – komt niet terug in de voorgestelde Maatregel hetgeen zich naar ons oordeel slecht verhoudt met het algemeen vennootschapsrecht. Bovendien zou een aanvullende claw back cumuleren met een mogelijke persoonlijke schadevergoedingsplicht op grond van artikel 2:9 BW. Een rechtvaardiging daarvoor zien wij op dit moment niet.

(c) Geen level playing field

De voorgestelde Maatregel draagt verder bij aan een verstoring van het *level playing field* ten opzichte van andere Lidstaten, juist daar waar in de financiële sector sprake is van sterke verwevenheid van activiteiten op het Europese continent. Op internationaal niveau is een ongelukkig gevolg daarvan dat het vestigingsklimaat van Nederland verslechtert, hetgeen niet wenselijk is, zeker ook niet in het licht van de naderende Brexit.

Een ander onwenselijk gevolg is dat introductie van de voorgestelde Maatregel het in de praktijk moeilijker maakt om geschikte bestuurders te vinden en te binden voor financiële ondernemingen. Als gevolg van de voorgestelde Maatregel kunnen zij immers vergaande persoonlijke gevolgen ondervinden. Met name ook in financieel noodweer, is het voor een financiële onderneming van groot belang de juiste personen te behouden c.q. aan te trekken en zo het tij te kunnen keren en de continuïteit te garanderen. In onze praktijk zien wij voorbeelden van UK based financiële instellingen die in algemene zin zeer positief staan tegenover een verplaatsing naar Nederland, maar toch anders besluiten vanwege de strenge Nederlandse beloningsregels. Door de voorgestelde Maatregelen nemen deze bezwaren nog meer toe.

(d) Strijdigheid met het arbeidsrechtelijk loonbegrip

Op bestuurders werkzaam op grond van een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands recht van toepassing is, is Titel 10, Afdeling 2 van Boek 7 van toepassing, waarin specifieke bepalingen ten aanzien van het loon zijn opgenomen die ter bescherming van de werknemer strekken. Loon is een

vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid.² Loon is een primaire arbeidsvoorwaarde.

In algemene zin kan het terugvorderen van loon, zonder instemming van de werknemer, in strijd zijn met het goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid, zeker in gevallen waar bestuurders niet verantwoordelijk waren voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Artikel 7:632 BW biedt een basis om een aantal limitatief genoemde vorderingen te verrekenen met het toekomstig uit te betalen loon. Het kan dan gaan om een door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding, boetes die op grond van artikel 7:650 BW aan de werkgever verschuldigd zijn, voorschotten op het loon, bedragen die te veel zijn betaald of de huurprijs van een woning. Artikel 7:632 BW biedt slechts basis voor verrekening ten opzichte van toekomstige vorderingen: terugvordering van een deel van het loon dat betrekking heeft op het verleden is in eerdere jurisprudentie niet rechtsgeldig verklaard. In een casus waarin de werkgever stelde dat er sprake was van 'negatief loon', wat het gevolg was van door een effectenhandelaar geleden verliezen, oordeelde de Kantonrechter Amsterdam dat een dergelijke afspraak zo buitenissig is dat dit uitdrukkelijk moet worden afgesproken, daargelaten de rechtsgeldigheid.³

Wij kunnen ons voorstellen dat, wanneer zeer specifieke gevallen en omstandigheden daartoe nopen, het gerechtvaardigd zou *kunnen* zijn om een gedeelte van het vaste salaris terug te vorderen, bijvoorbeeld in ernstig verwijtbare gevallen. Binnen het huidige arbeidsrechtelijke kader zijn ons echter geen gevallen bekend waarin een rechter daartoe heeft besloten, noch biedt het juridisch kader daar aanknopingspunten voor anders dan een vordering uit schadevergoeding of boetebetaling bij schending van contractuele verplichtingen. Naar onze mening bestaat er geen rechtvaardigingsgrond om in een dergelijke punitieve norm te voorzien binnen de kaders van het financieel toezichtrecht, zeker ook gezien het zeer strikte kader dat van toepassing is op loonbetalingen (vast salaris) als primaire arbeidsvoorwaarde.

(e) Afdwingbaarheid in andere jurisdicties

De voorgestelde Maatregel definieert thans niet nader of zij ook extraterritoriaal zal worden toegepast. Wanneer de voorgestelde Maatregel in lijn met de extraterritoriale reikwijdte van de Wbfo zou worden toegepast, is het de vraag of en in hoeverre de voorgestelde Maatregel afdwingbaar is onder (arbeids-)rechtelijke kaders buiten Nederland.

(f) Doel

Het doel van de maatregel - het verantwoordelijk houden van bestuurders - is op grond van het vennootschapsrecht in eerste instantie voorbehouden aan de aandeelhouders en andere belanghebbenden in de zin van het vennootschapsrecht. Wij wijzen in dat kader op de middelen die reeds voorhanden zijn binnen de kaders van het huidige vennootschapsrecht, waaronder het recht van enquête.

Huidige regels zijn er daarnaast voldoende: zoals hierboven uiteengezet zijn malus en clawback van variabele beloning al geregeld bij wet.

Daarnaast biedt afdeling 1.7.8 van de Wft een wettelijk kader in geval van staatssteun. In dat geval geldt een verbod op variabele beloning en verhoging van de vaste beloning. De vaste beloning dient in een dergelijk geval te worden bevroren op het niveau dat onmiddellijk voorafgaand aan het van kracht worden van de steunmaatregel van toepassing was. Deze regels gelden voor dagelijks beleidsbepalers en een selecte groep medewerkers in het echelon daaronder wier werkzaamheden het

² HR 12 oktober 2001, *LJN* ZC3681, *NJ* 2001/635.

³ Kantonrechter Amsterdam, 6 januari 2011, *LJN* BT 7339, *RAR* 2012/4.

risicoprofiel van de financiële onderneming kunnen beïnvloeden. Op deze wijze wordt voldoende gewaarborgd dat personen verantwoordelijk worden gehouden voor het falen van een financiële onderneming. Uit de Maatregelen blijkt niet concreet waarom en op welke punten dit systeem ontoereikend is.

Het doel van de normen zoals verankerd in de Wbfo is om financiële prikkels die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's weg te nemen. De Minister stelde zich daarom destijds op het standpunt dat variabele beloning dient te worden beperkt. Dat is in lijn met de aard van de beloning omdat variabele beloning gekoppeld is aan prestatiecriteria die de bedoelde prikkels kunnen vormen. Dat geldt niet voor vaste beloning. Vaste beloning bestaat uit betalingen of voordelen die een gegarandeerd karakter hebben en waarvan de hoogte niet afhankelijk is van het bereiken van bepaalde doelen of prestaties (en daarmee onvoorwaardelijk zijn).⁴ Hier kunnen geen perverse of andere prikkels uit voort komen. Alle beloning die niet aan deze kenmerken voldoet, kwalificeert als variabele beloning.⁵ Wanneer 'vaste beloning' kan worden teruggevorderd, is de beloning daarmee niet langer gegarandeerd, niet langer onvoorwaardelijk, en bovendien prestatiegerelateerd, want gekoppeld aan het reilen en zeilen van de onderneming. De 'vaste beloning' voldoet daarmee, in dat geval, aan de kenmerken van variabele beloning. Dat is in strijd met het stelsel dat uitgaat van een duidelijk onderscheid tussen vaste en variabele beloning en lijkt voorts niet in lijn te zijn met de gedachte van de Minister om variabele beloning te beperken.

Wij merken op dat Europese regelgeving uitgaat van een evenwichtige balans tussen vaste en variabele beloning waarbij de vaste beloning in verhouding tot de variabele beloning van een zodanig niveau dient te zijn zodat dat klappen ten aanzien van variabele beloning of het terugbrengen naar nihil daarvan kunnen worden opgevangen door het vaste salaris. Een verlaging van het vaste salaris met terugwerkende kracht verhoudt zich slecht tot dit uitgangspunt.

Daarnaast bevat artikel 1:125 Wft beperkingen ten aanzien van de beëindigingsvergoeding die waarborgen dat in geval van falen van de onderneming in het geheel geen beëindigingsvergoeding kan worden uitgekeerd aan een dagelijks beleidsbepaler. Volgens de Minister is van falen van de onderneming in ieder geval sprake wanneer de overheid moet ingrijpen door middel van nationalisatie.⁶

2. LOCK-UP VOOR VASTE BELONING IN AANDELEN

Ten aanzien van de introductie van de wettelijke verplichting dat bestanddelen van een vaste beloning waarvan de waarde afhankelijk is van de marktwaarde van de eigen onderneming, zoals aandelen, bij bestuurders en medewerkers gedurende een nog te specificeren aantal jaren moeten worden aangehouden, merken wij het volgende op.

(a) Huidig normenkader voldoet

De huidige wet- en regelgeving bevat op dit punt reeds een tweetal relevante aanhoudingsplichten:

1. Artikel 14 van de Regeling beheerst beloningsbeleid 2017 (RBB 2017) bepaalt dat het in instrumenten uitbetaalde gedeelte van de variabele beloning van *Identified Staff* van banken en beleggingsondernemingen dient te zijn onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft financiële prikkels af te stemmen op de langetermijnbelangen van de bank of beleggingsonderneming. In gelijke zin bevatten de Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 (Solvency II), Alternative Investment Fund Managers Directive (EU) 1095/2010 (AIFMD)

⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 964, nr. 3, p. 26.

⁵ Daarnaast bevatten de *Guidelines on sound remuneration policies* van de European Banking Authority nadere normen voor banken en beleggingsondernemingen ten aanzien van de kwalificatie van vaste beloning.

⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 964, nr. 3, p. 39.

en de Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive (EU) 2014/91 (UCITS) normen waar een lock-up van instrumenten uit voortvloeit.

2. De Corporate Governance Code bepaalt dat bestuurders van een beursgenoteerde N.V. aandelen die zijn toegekend, zowel in het kader van de vaste als de variabele beloning, voor ten minste vijf jaren gerekend vanaf het moment van toekenning dienen aan te houden.⁷

De achtergrond van de bestaande normen is dat degenen die een wezenlijke invloed kunnen hebben op de waarde van aandelen, dienen te worden gebonden aan een passend retentiebeleid. Reguliere medewerkers hebben deze invloed niet. Bestuurders en *Identified Staff* zijn naar onze mening door de huidige normen voldoende gebonden. Voor overige medewerkers sorteert de voorgestelde Maatregel geen effect.

Wij merken op dat het zowel in als buiten de financiële sector *market practice* is om ook op aandelen die als vaste beloning worden uitgekeerd een lock-up toe te passen, enerzijds om betrokkenheid en retentie te bewerkstelligen, en anderzijds vanwege fiscale redenen. Wij zien in de achtergrond en het doel van de Maatregelen geen rechtvaardiging om een lock-up vanuit het financieel toezichtrecht op te leggen.

De voorgestelde Maatregel zou van toepassing zijn op alle financiële ondernemingen, alle medewerkers en vaste beloning. Dit zou wederom een verreгаande aanscherping van de Europese regels betreffen. Zoals wij hierboven hebben opgemerkt, is dat niet wenselijk in het licht van het Nederlands vestigingsklimaat en de naderende Brexit.

Het is ten slotte niet duidelijk of de voorgestelde Maatregel alleen ziet op aandelen in beursgenoteerde ondernemingen, hetgeen wel het geval zou moeten zijn gezien het veronderstelde doel van de Maatregel.

(b) Doel

Vooropgesteld dient te worden dat een gelijkschakeling van de langetermijnbelangen van degenen die werken onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming en de financiële onderneming zelf, naar onze mening een wenselijk doel is. Wij zijn daarom van mening dat uitbetaling van vaste beloning in instrumenten dient te worden gestimuleerd. Dit vergroot immers de verbondenheid en het bewustzijn bij medewerkers dat zij deel uitmaken van de financiële onderneming. Wij vernemen in de markt dat de voorgestelde Maatregel in de praktijk zal leiden tot een afname van uitbetaling van de vaste beloning in instrumenten en toename van uitbetaling in geld. Dat lijkt ons onwenselijk.

3. PUBLIEKE VERANTWOORDING BELONING

Over de introductie van de wettelijke verplichting dat het beloningsbeleid van financiële ondernemingen voorschrijft op welke wijze de beloningen van bestuurders en medewerkers zich verhouden tot de maatschappelijke functie van de onderneming, waarvan ondernemingen zich in de openbaarheid rekenschap zouden moeten geven, merken wij het volgende op.

Wij merken op dat de Nederlandse Vereniging van Banken eerder in een *position paper* heeft aangekondigd dat banken hun beloningsvoorstellen voortaan vooraf gaan voorleggen aan werknemers, klanten, aandeelhouders en politici. Dit initiatief moedigen wij aan. Enerzijds vergroot het de transparantie. Anderzijds draagt het bij aan maatschappelijk draagvlak voor financiële sector en stimuleert het financiële ondernemingen om zich maatschappelijke bewust op te stellen. Wij zien geen noodzaak om dit voornemen eveneens te verankeren in de wet.

⁷ Best Practice Bepaling 3.1.2 onder vi, Corporate Governance Code.

Wij zien voorts geen noodzaak voor financiële ondernemingen buiten de bankensector om aan eenzelfde norm gebonden te zijn. Andere financiële ondernemingen vervullen immers in mindere mate een publieke functie. Voor de rechtvaardiging voor het gelijkstellen van deze twee groepen bestaat geen duidelijke onderbouwing.

Mocht de wetgever er voor kiezen ook voor andere financiële ondernemingen de voorgestelde Maatregel te implementeren, dan stellen wij voor dat deze proportioneel zal worden toegepast. Voor kleinere financiële ondernemingen die geen publieke functie vervullen zou de voorgestelde Maatregel niet moeten gelden: de voorgestelde Maatregel betekent voor hen immers een toename van een administratieve last zonder dat daar een rechtvaardigingsgrond voor bestaat.

Wij zijn graag beschikbaar voor overleg.

Hoogachtend, namens Allen & Overy LLP,

Prof. mr. V.P.G. (Victor) de Serière, mr. S. (Suzanne) Sikkink, mr. drs. J.S. (Sander) Schouten en
mr. N.J. (Naomi) Reijn