

Bestuurdersbeloningen in de financiële sector op de schop

*Mr. I. Nelissen**

Inleiding

De topbeloningen in de financiële sector staan onder druk. Het is voor velen onaanvaardbaar dat bonussen worden toegekend bij instellingen die op de been worden gehouden met miljarden euro's aan overheidssteun. De vraag is of reeds overeengekomen beloningsregelingen kunnen worden aangepast. Over de mogelijkheden daartoe blijkt onenigheid te bestaan. Ten aanzien van de bonussen die ING onlangs uitkeerde, stelde Lodewijk de Waal, overheidscommissaris bij ING, dat het beter was geweest om in deze tijd geen variabele beloning toe te kennen; gezien de gemaakte afspraken zou dat volgens hem echter geen begaanbare weg zijn.¹ Anderen, onder wie Ferdinand Grapperhaus, zijn van mening dat dit onjuist is en dat het aanpassen van reeds gemaakte afspraken wel degelijk mogelijk is.²

In deze bijdrage staat de vraag naar de mogelijkheid van het wijzigen van overeengekomen beloningsregelingen centraal. Deze problematiek zal ik plaatsen in het perspectief van de huidige crisis in de financiële sector. Hoewel dit onderwerp ook relevant is ten aanzien van bijvoorbeeld het senior management, beperk ik mij tot de statutair bestuurder. Hierna bespreek ik allereerst de maatregelen van de minister van Financiën, Wouter Bos, om instellingen in de financiële sector te stimuleren een duurzaam beloningsbeleid op te stellen. Vervolgens komen de bijzondere verhouding van de statutair bestuurder tot de vennootschap en de gevolgen daarvan voor het wijzigen van zijn beloningsregeling aan bod. Daarna bespreek ik achtereenvolgens de criteria voor het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden en de omstandigheden die daarbij mogelijk van belang zijn.

Duurzaam beloningsbeleid

Minister Bos probeert sinds enige tijd een cultuurverandering teweeg te brengen ten aanzien van het beloningsbeleid in de financiële sector. Zo werden aan het verkrijgen van overheidssteun diverse voorwaarden verbonden: de bestuurders moesten afzien van variabele beloning over 2008, afvloeiingsregelingen moesten worden gemaximeerd op één jaarsalaris en er zou een nieuw beloningsbeleid moeten worden ontworpen dat voldoet aan *new international standards*. Minister Bos heeft zich echter genoodzaakt gezien om aanvullende maatregelen te treffen. In

zijn brief aan de Tweede Kamer van 23 maart 2009 schrijft hij dat bij toekomstige steunoperaties de eerdergenoemde voorwaarden niet meer alleen de beloningen van bestuurders zullen treffen, maar ook – zo veel mogelijk – die van (senior) managers.³ Daarnaast heeft hij aangekondigd om te (laten) onderzoeken in hoeverre de contracten tussen de Staat en de instellingen opgebroken kunnen worden om te bewerkstelligen dat ook in 2009 geen variabele beloningen worden toegekend.

Ondertussen probeert minister Bos draagvlak te creëren voor zijn plannen door middel van het organiseren van 'ronde tafels' met brancheorganisaties en bestuurders uit de financiële sector. In het overleg op 30 maart 2009 is een herenakkoord bereikt over een aantal uitgangspunten ten aanzien van beloning, waaronder de noodzaak om beloningssystemen te ontwikkelen die duurzamer en gematigder zijn dan in het verleden in de financiële sector gebruikelijk was.⁴

Om bedrijven een handreiking te bieden bij het vormgeven van zo'n duurzaam beloningsbeleid is een aantal partijen gevraagd zich hierover uit te spreken. Zowel de commissie-Maas, die binnenkort met hervormingsvoorstellen komt voor banken, als De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM) zullen aanbevelingen en principes voor beloningsbeleid formuleren. Overigens wordt op internationaal niveau ook aan het opstellen van dergelijke normen gewerkt. Te denken valt aan initiatieven van *The High Level Group on European Supervision in the EU*,⁵ het *European Corporate Governance Forum*⁶ en de internationale brancheorganisatie voor financiële instellingen, het *Institute of International Finance*.⁷ Uit deze

* Mr. I. Nelissen is advocaat bij Stibbe.

1. P. Klok & X. van Uffelen, De Waal verdedigt bonussen bij ING, de Volkskrant 12 maart 2009.
2. F.B.J. Grapperhaus, Geen bonussen zonder prestaties, de Volkskrant 18 maart 2009.

3. Zie de brief van de minister van Financiën d.d. 23 maart 2009, Beloningen in de financiële sector; de brief is te vinden op de website van het ministerie van Financiën: <www.minfin.nl/Actueel/Kamerstukken>

4. Zie de brief van de minister van Financiën d.d. 31 maart 2009, Akkoord financiële sector; de brief is te vinden op de website van het ministerie van Financiën: <www.minfin.nl/Actueel/Kamerstukken>

5. Report of The High Level Group on European Supervision in the EU, 25 februari 2009, p. 30-31; het rapport is te vinden op de website van de Europese Commissie: <www.ec.europa.eu>

6. Statement of the European Corporate Governance Forum on Director Remuneration, 23 maart 2009; de verklaring is te vinden op de website van de Europese Commissie: <www.ec.europa.eu>

7. Final report of the IIF Committee on Market Best Practices: Principles of Conduct and Best Practice Recommendations, juli 2008, p. 49-51; het rapport is te vinden op de website van het Institute of International Finance: <www.iif.com>

internationale initiatieven komt ten aanzien van het beloningsbeleid naar voren dat de langetermijnwinstgevendheid van de instellingen de belangen van de aandeelhouders centraal moeten staan. Voorkomen moet worden dat variabele beloningsregelingen aanzetten tot het nemen van onverantwoorde risico's. De prestatiecriteria zouden daarom niet alleen gericht moeten zijn op de prestaties van een bepaald bedrijfs onderdeel, maar ook op de resultaten van de gehele instelling. Verder wordt aanbevolen om de uitbetaling van bonussen op te schorten en afhankelijk te maken van positieve resultaten van de instelling over een periode van zo'n twee tot vier jaar. Ten slotte zouden alleen daadwerkelijk geleverde prestaties grondslag mogen vormen voor het toekennen van een bonus; gegarandeerde bonussen acht men dus ongewenst.

De instellingen in de financiële sector zullen de principes en aanbevelingen voor duurzaam beloningsbeleid moeten concretiseren en implementeren. Bestaande beloningsregelingen zullen in veel gevallen nog niet in overeenstemming zijn met het nieuw gevormde beleid. De vraag of, en zo ja, onder welke omstandigheden de beloningsregeling van bestuurders zonder hun medewerking kan worden aangepast, zal ik hierna behandelen. Voordat ik daaraan toekom, is het zinvol om eerst stil te staan bij de positie van de statutair bestuurder ten opzichte van de vennootschap.

De positie van de statutair bestuurder

De statutair bestuurder staat in een zogenoemde dubbele rechtsbetrekking tot de vennootschap. Enerzijds maakt hij deel uit van de vennootschapsrechtelijke organisatie, anderzijds heeft hij een contractuele relatie met de vennootschap. Deze contractuele relatie vloeit meestal voort uit een arbeidsovereenkomst. De bestuurder is in dat geval dus zowel bestuurder als werknemer. Dit heeft tot gevolg dat op de beloning twee regimes van toepassing zijn: het vennootschapsrechtelijke en het arbeidsrechtelijke regime. Opvallend is dat in de artikelen 2:135/245 BW wordt gesproken over bezoldiging, terwijl men in het kader van de arbeidsovereenkomst spreekt over loon (art. 7:610 BW). Beide begrippen zijn niet wettelijk gedefinieerd. Uit de artikelen 2:383c tot en met 383e BW kan echter worden afgeleid dat onder bezoldiging in ieder geval valt: periodiek betaalde beloningen, afvloeiingsregelingen, winstdelingsregelingen, bonussen en optie- en aandelenregelingen. Loon is door de Hoge Raad gedefinieerd als de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid.⁸ Aangenomen wordt dat beide begrippen inhoudelijk overeenstemmen, met dien verstande dat pensioenrechten en afvloeiingsregelingen wel onder bezoldiging vallen, maar niet tot het loon worden gerekend.⁹

8. HR 18 december 1953, NJ 1954, 242 en meer recent HR 12 oktober 2001, JAR 2001/217.

9. J.M. van Slooten & I. Zaal, Gebrekkelijk loon, Ondernemingsrecht 2008, nr. 8, p. 296-297.

Het vaststellen van de bezoldiging

De bezoldiging van een statutair bestuurder van een besloten vennootschap wordt op grond van artikel 2:245 BW vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA), tenzij de statuten een andersluidende regeling bevatten. Voor de naamloze vennootschap bevat artikel 2:135 BW een vergelijkbare regeling met een aantal aanvullende bepalingen. Zo dient de vennootschap een bezoldigingsbeleid te hebben waarin ten minste wordt ingegaan op de bezoldigingscomponenten die worden genoemd in de artikelen 2:383c tot en met 383e BW. Verder behoeven aandelen- en optieregelingen altijd de goedkeuring van de AVA, ook indien de bevoegdheid tot het vaststellen van de bezoldiging is gedelegeerd aan een ander orgaan. Het ontbreken van de goedkeuring tast echter de vertegenwoordigingsbevoegdheid van het tot vaststelling bevoegd orgaan niet aan (art. 2:135 lid 4 BW).

Voor beursvennootschappen bepaalt de door de commissie-Frijns herziene Nederlandse Corporate Governance Code (hierna: Code) dat de raad van commissarissen (hierna: RvC), op voorstel van de remuneratiecommissie van die raad, de bezoldiging vaststelt. Best practice-bepalingen II.2.10 en II.2.11 bevatten de zogenoemde 'ultimum remedium'-bevoegdheid en de *claw back*-bepaling. Deze bepalingen stellen dat de RvC onder bepaalde omstandigheden bevoegd moet zijn om de variabele bezoldigingscomponenten aan te passen en om ten onrechte uitbetaalde bezoldiging terug te vorderen. De Code gaat uit van een inspanningsverplichting om deze bepalingen in zowel nieuwe als bestaande arbeidsovereenkomsten van bestuurders op te nemen.

De relatie met het arbeidsrecht

Op grond van het vennootschapsrecht zou de beloning van de bestuurder in beginsel kunnen worden gewijzigd door het nemen van een nieuw bezoldigingsbesluit, eventueel voorafgegaan door een wijziging van het beleid. Op de vraag in hoeverre een dergelijk besluit al dan niet vernietigbaar zou kunnen zijn op grond van de redelijkheid en billijkheid die door artikel 2:8 BW worden geëist, wordt in deze bijdrage niet ingegaan. Evenmin wordt de vraag behandeld of een beroep kan worden gedaan op artikel 2:8 lid 2 BW, op grond waarvan een tussen de vennootschap en de bestuurder geldende regel niet van toepassing kan zijn, indien dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

In het arbeidsrecht geldt dat de overeengekomen arbeidsvoorwaarden in beginsel slechts met instemming van de werknemer kunnen worden gewijzigd. In het algemeen wordt aangenomen dat als de bestuurder een arbeidsovereenkomst heeft, de eenzijdige wijziging van de overeengekomen beloning niet kan worden gebaseerd op de artikelen 2:135/245 BW.¹⁰

10. Van Slooten & Zaal 2008, p. 297.

Criteria voor eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden

Zoals gezegd geldt als uitgangspunt dat tussen partijen gemaakte afspraken moeten worden nagekomen. Dit is recent nog eens bevestigd in de zaak die ging om de hoogte van de contractuele ontslagvergoeding van voormalig ABN AMRO-bestuurder Schmittmann.¹¹ De kantonrechter te Amsterdam overwoog bovendien dat het niet de taak van de rechter is om te oordelen over de maatschappelijke aanvaardbaarheid van de hoogte van de genoten beloning. Dat zou voorbehouden zijn aan de partijen bij de overeenkomst.

Slechts onder bepaalde omstandigheden kunnen arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd zonder dat de bestuurder hiermee heeft ingestemd. Een eenzijdige wijziging kan in de eerste plaats worden gebaseerd op een beding in de arbeidsovereenkomst waaruit deze bevoegdheid voortvloeit (art. 7:613 BW). In de tweede plaats kunnen eenzijdige wijzigingen worden gebaseerd op:

- het goed werkgever- en werknemerschap (art. 7:611 BW); of
- de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW) dan wel onvoorziene omstandigheden – *imprévision* – (art. 6:258 BW).

Eenzijdig wijzigingsbeding (art. 7:613 BW)

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een werkgever bedingen dat hij gedurende de looptijd eenzijdig wijzigingen kan doorvoeren. De wetgever vond het onwenselijk dat wijzigingen zouden kunnen plaatsvinden zonder dat individuele werknemers per geval akkoord hoeven te gaan en zonder dat er een vakbond of ondernemingsraad bij betrokken is.¹² In artikel 7:613 BW is daarom opgenomen dat een werkgever slechts een beroep kan doen op een schriftelijk wijzigingsbeding indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Goed werkgever- en werknemerschap (art. 7:611 BW)

De Hoge Raad heeft in het arrest Van der Lely/Taxi Hofman overwogen dat een goed werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan.¹³ Hij mag dergelijke voorstellen alleen afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Een uitwerking van dit criterium is te vinden in het arrest Stoof/Mammoet II.¹⁴ Daaruit blijkt dat in de eerste plaats moet worden onderzocht of de werkgever in de gewijzigde omstandigheden op het werk aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen

van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. Bij die beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder:

- de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het wijzigingsvoorstel hebben geleid;
- de aard en de ingrijpendheid van het gedane voorstel;
- het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming; en
- de positie van de betrokken werknemer en diens belang tot ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.

Pas als geconstateerd is dat de gewijzigde omstandigheden aanleiding geven tot het doen van het wijzigingsvoorstel en dit voorstel bovendien redelijk is, moet worden beoordeeld of aanvaarding door de werknemer van het voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval gevegd kan worden.

Het arrest Stoof/Mammoet II is ook van belang voor de onderlinge verhouding tussen de verschillende criteria.¹⁵ De Hoge Raad maakte in dit arrest een onderscheid tussen enerzijds collectieve wijzigingen die op meerdere werknemers betrekking hebben en anderzijds individuele wijzigingen. Het criterium van artikel 7:613 BW is kennelijk slechts bedoeld voor collectieve wijzigingen, terwijl het criterium van artikel 7:611 BW ziet op individuele gevallen. Opgemerkt moet worden dat het aanpassen van de beloningsregeling van een bestuurder in de praktijk meestal op individuele basis zal gebeuren.

De redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW) en onvoorziene omstandigheden – imprévision – (art. 6:258 BW)

De werkgever kan een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden ook trachten af te dwingen met een beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid. Conform het zware criterium van artikel 6:248 lid 2 BW moet dan worden beoordeeld of de instandhouding van de bestaande arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Ten slotte kan de werkgever zich beroepen op onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW). De rechter concludeert echter veelal dat de aangevoerde onvoorziene omstandigheden voor rekening van de werkgever komen, waarna de vordering tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden wordt afgewezen.¹⁶ In de praktijk speelt dit criterium voor het leerstuk van de eenzijdige wijziging dan ook geen grote rol.¹⁷

11. Rb. Amsterdam 29 december 2008, JAR 2009/26 (ABN AMRO Bank N.V./Schmittmann).

12. Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 22.

13. HR 26 juni 1998, JAR 1998/199 (Van der Lely/Taxi Hofman).

14. HR 11 juli 2008, JAR 2008/204 (Stoof/Mammoet II).

15. Zie hierover J.M. van Slooten, 2008: het derde kroonjaar voor het wijzigingsrecht, ArA 2008, nr. 3, p. 53-66. Zie ook R.M. Beltzer, Wijziging van arbeidsovereenkomsten volgens de Hoge Raad: de kluwen (deels) ontward, TAP 2008, nr. 1, p. 5-7.

16. Bijvoorbeeld Rb. Rotterdam 28 oktober 2004, JAR 2005/73. Zie ook W.C.L. van der Grinten, W.A.H.M. Bouwen & R.A.A. Duk, Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Kluwer 2008, p.56.

17. S.F.H. Jellinghaus & W.A. Zondag, Sdu Commentaar Arbeidsrecht, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, aant. C.5.3.

Relevante omstandigheden

De verschillende criteria voor het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden bevatten weliswaar een andere toets, maar komen alle in de kern neer op een afweging tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer. De vraag is hoe tegen de achtergrond van de huidige economische crisis en in het licht van de hiervoor beschreven criteria een eventuele eenzijdige wijziging in de beloning van bestuurders moet worden beoordeeld. Op enkele factoren die hierbij van belang zijn, zal hierna worden ingegaan.

De financiële situatie van de instelling

Het is duidelijk dat door de kredietcrisis veel financiële instellingen in zwaar weer verkeren. Er is sprake van aanzienlijke verliezen, gekelderde beurskoersen en bij enkele instellingen collectieve ontslagen. Aangenomen wordt dat een dergelijke slechte bedrijfseconomische situatie onder bepaalde omstandigheden een voldoende rechtvaardiging oplevert voor de werkgever om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.¹⁸ Daarbij moet in aanmerking worden genomen dat voor de bestuurders van instellingen die afhankelijk zijn van overheidssteun geldt dat het belang van de bestuurder niet zonder meer onevenredig wordt geschaad door het versoberen van zijn beloningsregeling. Aannemelijk is dat hij zonder ingrijpen door de overheid zijn baan had verloren.

De aard van de arbeidsvoorwaarde

In het algemeen geldt dat naarmate de arbeidsvoorwaarde een groter belang vertegenwoordigt voor de bestuurder, een eenzijdige wijziging daarvan zwaarder zal wegen. Bonusregelingen zijn in de lagere rechtspraak als essentiële primaire arbeidsvoorwaarden aangemerkt, die slechts onder uitzonderlijke omstandigheden mogen worden gewijzigd.¹⁹

Beloningsregeling gebaseerd op duurzaam beleid

De principes en aanbevelingen voor duurzaam beloningsbeleid die worden ontwikkeld door de DNB en de AFM, of die reeds op internationaal niveau zijn geformuleerd, kunnen een rol spelen als toetsingskader bij het beoordelen van de redelijkheid van de voorgestelde wijziging. Deze normen vormen immers de weerslag van breed gedragen opvattingen over adequate beloningsstructuren. Als de voorgestelde wijziging van de beloningsregeling gericht is op het in overeenstemming brengen met deze normen, levert dat naar mijn mening een aanwijzing op voor de redelijkheid daarvan.

De houding van collega-bestuurders

Bij de beoordeling van een voorgestelde eenzijdige wijziging van een beloningsregeling kan betekenis worden toegekend aan de opstelling van collega-bestuurders. Uit de rechtspraak valt af te leiden dat als de meerderheid van de collega's instemt met een

voorgestelde aanpassing, het aannemelijk is dat er sprake is van een zwaarwichtig belang van de werkgever.²⁰ Een zogeheten 'moreel appèl' waaraan door een meerderheid gehoor wordt gegeven, zal dus tegen de onwillige bestuurder gebruikt kunnen worden.

De voorwaarden voor overheidssteun

De instellingen die overheidssteun hebben ontvangen, moeten voldoen aan de voorwaarden die aan deze steun gesteld zijn, waaronder het ontwerpen van een duurzaam beloningsbeleid. Zij hebben dus een zwaarwichtig belang bij het implementeren van dit beleid in de bestaande beloningsregelingen. Dit geldt des te meer indien ze ook voor eventuele toekomstige kapitaalinjecties in aanmerking willen komen.

De maatschappelijke onvrede over excessieve bonussen

De hoge bonussen in de financiële sector veroorzaken maatschappelijke onrust. De vraag is of deze omstandigheid op zichzelf reeds voldoende aanleiding vormt voor de werkgever om de bonusregeling eenzijdig te wijzigen. Uit een uitspraak van de kantonrechter te Den Haag over het ontslag van de directeur van de Nederlandse Hartstichting kan worden afgeleid dat dit niet het geval is.²¹ Het salarisniveau van de directeur had voor grote ophef gezorgd in de media. Dit leverde de Hartstichting – de werkgever – negatieve reacties op van het publiek, haar vrijwilligers en haar donateurs. Desondanks weigerde de directeur om in te stemmen met een lager salaris. Het ontslag dat daarop volgde, hield bij de kantonrechter echter geen stand. De Hartstichting zou onvoldoende blijk hebben gegeven van goed werkgeverschap door de algemene kritiek van derden zonder meer te laten prevaleren boven de eveneens gerechtvaardigde belangen van haar directeur.

Samengevat kan worden opgemerkt dat instellingen die financieel te lijden hebben onder de kredietcrisis en overheidssteun ontvangen zwaarwegende argumenten kunnen aanvoeren voor het eenzijdig wijzigen van beloningsregelingen.

Tot besluit

Het implementeren van een duurzaam beloningsbeleid kan op problemen stuiten bij reeds overeengekomen beloningsregelingen. Het is immers slechts in uitzonderlijke omstandigheden toegestaan dat deze regelingen eenzijdig worden aangepast. Hiervoor is vanuit arbeidsrechtelijke optiek besproken welke criteria daarvoor gelden en welke omstandigheden daarbij een rol kunnen spelen. Ten aanzien van instellingen die in financiële moeilijkheden verkeren, kunnen steekhoudende argumenten worden aangevoerd om een eenzijdige wijziging te bepleiten. Dit geldt, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, in versterkte mate voor instellingen die kapitaalinjecties van de overheid hebben ontvangen. In welke concrete gevallen het belang van de bestuurder van wie de beloning wordt aangepast, zal moeten wijken voor het belang van de in nood zijnde instellingen zal moeten blijken. Bestuurders die onverkort vasthouden aan

18. W.A. Zondag, Wegen en wikken bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De betekenis van gezichtspunten in de (lagere) rechtspraak, ArA 2006, nr. 3, p. 41. Zie ten aanzien van eenzijdig wijzigingsbeding: Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 22-24.

19. Rb. Rotterdam 28 oktober 2004, JAR 2005/73.

20. Bijvoorbeeld Rb. Nijmegen 30 juni 2006, JAR 2006/181.

21. Rb. Den Haag 6 juli 2007, JAR 2004/175.

hun beloningsaanspraken, lopen een reëel risico om voor de rechter te worden gedaagd. Minister Bos heeft onlangs laten weten instellingen aan te sporen om, indien nodig, de weg naar de rechtbank niet te schuwen.²²

22. Zie de brief van de minister van Financiën d.d. 23 maart 2009, Beloningen in de financiële sector; de brief is te vinden op de website van het ministerie van Financiën: <www.minfin.nl/Actueel/Kamerstukken>.