

Aan De Raad van Ministers
De Minister van Verkeer, Vervoer
en Ruimtelijke Planning
Mevrouw Z. Jesus-Leito
Seru Arrarat z/n
Alhier

Uw nummers (letters): 2017/010136 Uw brief van: 9 augustus 2017 Ons nummer: 07092017.01 Willemstad, 7 september 2017

Onderwerp: Voornemen benoeming van een kandidaat als bestuurder (directeur) van C-Post

Bijlage(n):

1 Grondslag

De openbare rechtspersoon Curaçao is met inachtneming van artikel 4 van de Landsverordening corporate governance (P.B. 2014, no. 3 (G.T.)), een schriftelijke overeenkomst aangegaan ingaande 1 mei 2012, met een bij Landsbesluit no. 2012/13836 aangewezen deskundige organisatie zijnde Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (hierna: SBTNO). Uitgaande van het gestelde in artikel 4 derde lid van de Landsverordening corporate governance alsook de bepalingen van de overeenkomst van opdracht, behoren tot de werkzaamheden van de adviseur corporate governance onder meer het ambtshalve of op verzoek van het Land Curaçao adviseren van de aandeelhouder, de Regering, de Raad van Ministers dan wel de Ministers over de toepassing van de in het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao (P.B. 2014, no. 4 (G.T.)) (hierna: de Code) en in de Landsverordening corporate governance opgenomen bepalingen.

Op 26 juli 2016 heeft de adviseur een advies met nummer 26072016.01 uitgebracht met betrekking tot de werving- en selectieprocedure van een bestuurder (directeur) bij C-Post International N.V. (hierna: C-Post). In vervolg op dat advies is middels verzoek van de Minister van Verkeer, Vervoer en Ruimtelijke Planning (hierna: de Minister) van 9 augustus 2017 met zaaknummer 2017/010136, ontvangen op 10 augustus 2017, aan de adviseur verzocht de voorgenomen benoeming van een kandidaat als bestuurder (directeur) van C-Post te toetsen.

Artikel 9 lid 1 van de Landsverordening corporate governance stelt dat indien door of namens een minister wordt meebeslist of beslist over de benoeming of voordracht tot benoeming van een bestuurder dient de verantwoordelijke minister het voornemen tot de benoeming of voordracht schriftelijk en gemotiveerd aan de adviseur corporate governance te melden. In overeenstemming met artikel 9 lid 2 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance te adviseren over de vraag of een dergelijk voornemen voldoet aan de statuten van de stichting of vennootschap en aan de toepasselijke regels, waaronder de procedureregels zoals bedoeld in artikel 8 van de Landsverordening corporate governance en de bepalingen uit de Code. In het advies geeft de adviseur gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

2 Ontvangen en geraadpleegde documenten

- Verzoek van de Minister van 9 augustus 2017 aan de adviseur betreffende het voornemen (zaaknummer: 2017/010136);
- Brief van de Minister d.d. 11 augustus 2017 met als onderwerp: “Adviesrapport inzake C-Post”;
- Brief van de Minister d.d. 5 september 2017, no. 2017/032392 met als onderwerp: “Advies inzake de voordracht ter benoeming van de directeur van C-Post International (art. 8 en 9 AB 2009 no. 92)”;
- Brief C-Post d.d. 9 maart 2017 aan de Minister met als onderwerp: “Adviesrapport”;
- Brief van C-Post d.d. 30 juni 2017 aan de Minister met als onderwerp: Advies RvC inzake benoeming statutair directeur C-Post International N.V.;
- Brief C-Post d.d. 30 augustus 2017 met als onderwerp: “Motivering voorgenomen benoeming directeur C-Post Int.”;
- Brief Deloitte d.d. 6 september 2017 aan de Minister met betrekking tot nadere informatie werving en selectie Directeur C-Post;
- Pre-Employment screening de heer T.R. d.d. 13 juni 2017 SRA-Caribbean N.V.;
- Adviesrapport Werving & Selectie Statutair Directeur C-Post maart 2017;
- CV's van de Kandidaten;
- Functiebeschrijving Directeur C-Post;
- Overzicht kandidaten eerste en tweede ronde;
- Advertentieteksten Statutair Directeur C-Post International;
- Assessment Rapportages kandidaten vacature Directeur C-Post;
- Statuten van C-Post, laatstelijk gewijzigd op 9 december 2013; en
- Online Handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van Curaçao d.d. 4 september 2017 inzake C-Post.

Bij het raadplegen van de informatie en aangeleverde documenten in de omslag met zaaknummer 2017/010136 welke op 9 augustus 2017 aan de adviseur was aangeboden, is gebleken dat bepaalde informatie en documenten ontbraken. Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur middels brief d.d. 18 augustus 2017 (nummer: 18082017.01) de Minister verzocht om nadere informatie. Daarin is het volgende gesteld dan wel verzocht:

“(…)

Op 26 juli 2016 heeft de adviseur advies uitgebracht met betrekking tot de werving- en selectieprocedure C-Post. In voornoemd advies had de adviseur onder ander expliciet het volgende gesteld:

- Uit het adviesrapport de rangorde der geschiktheid van de kandidaten moet blijken.
- De raad van commissarissen gemotiveerd de voorgedragen kandidaat moet melden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- De Minister gemotiveerd de voorgenomen benoeming van de gekozen kandidaat moet melden aan de adviseur. Benadrukt wordt dat de Minister zijn besluit van de voorgenomen benoeming ook separaat dient te motiveren.

Bij het raadplegen van de aangeleverde documenten heeft de adviseur geconstateerd dat de motivering van de Minister en de raad van commissarissen betreffende de voorgenomen benoeming geheel ontbreekt alsmede dat bepaalde documenten ontbreken.

Volledigheidshalve wordt benadrukt dat niet volstaan kan worden met het slechts de minister in overweging geven om de meest geschiktste kandidaat te benoemen zonder te motiveren dan wel objectief te onderbouwen waarom een kandidaat geschikter is dan de andere.

Van de gesprekken is in het ontvangen adviesrapport inzake de werving & selectie statutair Directeur C-Post maart 2017 van Deloitte (hierna: het Adviesrapport) geen overzicht aangetroffen dan wel een scoringsmatrix aangetroffen waaruit de rangorde der geschiktheid van de kandidaten ten opzichte van elkaar blijkt. Ook uit de tabellen met de Score selectiecriteria blijkt met betrekking tot de twee eerste kandidaten niet onomstotelijk de rangorde der geschiktheid.

In Adviesrapport is onder andere een overzicht opgenomen van de belangrijkste sterke punten en aandachtspunten van de kandidaten alsmede een samenvatting van de assessment resultaten van de kandidaten.

In de tabel op pagina 4 van het Adviesrapport wordt in tegenstelling tot de tweede kandidaat bij de eerste kandidaat niet vermeld dat er aandachtspunten zijn terwijl op pagina 6 drie aandachtspunten vermeld staan.

In dit kader wordt opgemerkt dat vanwege het gehanteerde score systeem, dat geen eenduidig puntensysteem omvat, het eindresultaat van de kandidaten moeilijk met elkaar te vergelijken is. Het had daarom op de weg gelegen van in eerste instantie de selectiecommissie dan wel de raad van commissarissen om haar keuze (nader) te onderbouwen. Ook de brief van de Minister met de melding aan de adviseur had anders dan slechts de verwijzing naar het advies van de selectiecommissie een (nadere) motivering voor de keuze van de kandidaat moeten omvatten.

Gelet op het voorgaande wordt conform artikel 9 van de Landsverordening corporate governance verzocht om alsnog de keuze van de eerste kandidaat nader te onderbouwen dan wel te motiveren.

Conform artikel 9 van de Landsverordening corporate governance ontvangt de adviseur gaarne alsnog het volgende:

- Advertentieteksten met datum van publicaties;
- De gevolgde selectieprocedure voor de 2 werving- en selectieprocessen;
- De vastgestelde profielschets van de bestuurder;
- De Cv's van de drie kandidaten;
- De scoringsmatrix van de brievenselectie;
- De scoringsmatrix van de eerste selectiegesprekken;
- De assessment rapporten van de kandidaten;
- De motivering van de raad van commissarissen betreffende de voorgenomen benoeming van de kandidaat als bestuurder bij C-Post;
- De motivering van de Minister betreffende de voorgenomen benoeming van de kandidaat als bestuurder bij C-Post.

Ter wille van een snellere afhandeling kan de verzochte informatie eveneens per e-mail (donalddepalm@sbtno.org) aan de adviseur worden verstuurd. In het kader van de wettelijke termijn waarin de adviseur na ontvangst van een melding een advies moet uitbrengen, ontvangt de adviseur de verzochte informatie zo spoedig mogelijk, doch binnen vijf werkdagen na dagtekening van dit schrijven zijnde uiterlijk op 25 augustus 2017.

(...)"

Naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie heeft de adviseur onder andere middels e-mails d.d. 25 en 30 augustus alsmede 4 en 5 september 2017 namens de Minister nadere informatie en documenten ontvangen. Middels omslag no. 2017/032392 d.d. 5 september 2017 heeft de adviseur ook nog additionele documenten van de Minister ontvangen.

3 Toetsing profielschets en procedureregels bestuurder (directeur)

3.1 Gehanteerde procedureregels

Deloitte heeft ondersteuning geboden bij de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder (directeur) bij C-Post. Ten behoeve van de selectie is er een selectiecommissie ingesteld bestaand uit drie leden van de raad van commissarissen tezamen met een deskundige van Deloitte. In het adviesrapport inzake de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder (directeur) van C-Post van Deloitte van maart 2017 (hierna: het Adviesrapport) is een overzicht opgenomen van de belangrijkste bevindingen en het advies van de selectiecommissie. Het Adviesrapport bevat een beknopte samenvatting van het doorlopen wervingsproces.

In het Adviesrapport is gesteld dat de volgende activiteiten zijn ondernomen:

(...)

Vorbereiding en werving

- Op basis van interviews en bestudering van relevante documentatie is een goed beeld verkregen van de betreffende functie en de uitdagingen die in deze functie het hoofd moeten worden geboden.
- Er is een selectieprofiel en een wervingsadvertentie opgesteld. De wervingsadvertentie is ruim verspreid via lokale dagbladen, mailingen, vacaturesites en sociale media. De kwalitatieve en kwantitatieve respons viel bijzonder tegen. De eerste wervingsronde heeft slechts 2 kandidaten opgeleverd. De reacties vanuit de arbeidsmarkt werkten de indruk dat er geen goed beeld bestaat bij potentiële kandidaten voor wat betreft de organisatie van C-Post. Post is een uitstervende tak van sport, het is een financieel ongezonde overheidsorganisatie zijn voorbeelden van veel gehoorde opmerkingen vanuit de arbeidsmarkt.
- Om redenen zoals in het vorige punt benoemd is besloten een tweede wervingsronde te initiëren. Hierbij is een anonieme advertentie geplaatst. Geïnteresseerden konden wel bellen voor informatie over de organisatie en de functie. Hierdoor was het mogelijk om nadere informatie te verstrekken aan geïnteresseerde kandidaten.
- Vanuit de tweede selectieronde werd een derde kandidaat geïdentificeerd.

Selectie

- De sollicitaties zijn in een overzicht geplaatst. Het overzicht is besproken in de selectiecommissie.
- Een drietal kandidaten zijn uitgenodigd voor een gesprek.
- Er zijn gestructureerde, methodische selectiegesprekken gevoerd.
- De kandidaten die door de eerste selectieronde heen zijn gekomen zijn uitgenodigd voor participatie aan een assessment.
- Het assessment is verricht door de bij het NIP geregistreerde onafhankelijke psychologe. De kandidaten die toestemming hebben gegeven voor inzage in hun rapport, zijn uitgenodigd voor een tweede selectiegesprek.
- Voor de drie kandidaten is een referentieonderzoek verricht.

Rapportage

- De bevindingen en het advies van de selectiecommissie zijn uiteengezet in dit rapport.

(...)

Uit het voorgaande volgt echter dat de doorlopen wervings- en selectieprocedure zoals doorlopen door de selectiecommissie in lijn is met de vastgestelde Terms of Reference Ondersteuning Werving en Selectie Statutair Directeur.

In afwijking van de originele plan van aanpak is de wervingsadvertentie twee keer geplaatst waarbij de tweede advertentie anoniem is geplaatst. Gesteld wordt dat de eerste wervingsronde slechts 2 kandidaten heeft opgeleverd. Uit het adviesrapport blijkt dat na eerste wervingsronde 11 kandidaten hebben gereageerd waarvan er 2 aan de selectiecriteria om uitgenodigd te worden voor een gesprek voldeden. Nadat de eerste briefselectie heeft plaatsgevonden is er een tweede wervingsadvertentie geplaatst waarop 6 kandidaten hebben gereageerd uit deze ronde is 1 kandidaat geschikt bevonden om uitgenodigd te worden voor een gesprek. De kandidaten van de eerste ronde waren op de hoogte gesteld dat er een tweede advertentie zou worden geplaatst.

3.2 Gehanteerde profielschets

Voor de werving en selectie is in de wervingsadvertentie het volgende gesteld voor het profiel van de directeur:

(...)

U heeft een relevante afgeronde WO-opleiding, u heeft minimaal 10 jaar werkervaring waarvan minimaal 5 jaar ervaring in een kaderfunctie en u beschikt over inzicht in het betreffende aandachtsgebied van C-Post International. U bent vaardig in het integraal aansturen van een organisatie, u heeft visie en strategisch inzicht, u bent daadkrachtig en innovatief, u heeft overtuigingskracht en u beschikt over uitstekende management-, leidinggevende-, probleemoplossende-, advies- en onderhandelingsvaardigheden. U bent verder resultaatgericht, onafhankelijk en integer, u heeft inzicht in het relevante (politieke) speelveld en u bent vaardig in het onderhouden van een relevant netwerk.

(...)

Volgens het Adviesrapport zijn de kandidaten getoetst aan de hand van de volgende selectiecriteria:

- Heeft minimaal een WO opleiding afgerond;
- Beschikt minimaal over een WO werk- en denkniveau;
- Heeft minimaal 10 jaar relevante werkervaring waarvan 5 jaar in een kaderfunctie;
- Heeft visie en strategisch inzicht;
- Beschikt over kennis van/heeft inzicht in het aandachtsgebied Post & Logistiek;
- Is vaardig in integraal management. Heeft kennis van/ inzicht in vakgebieden Finance, HRM, ICT en business development;
- Beschikt over managementvaardigheden en is resultaatgericht;
- Is innovatief en 'out of the box', heeft 'commerciële' inzichten;
- Heeft ervaring met leidinggeven en beschikt over goede leidinggevende vaardigheden;
- Qua persoonlijkheid: is positief ingesteld, is zelfkritisch, neemt verantwoordelijkheid op zich en komt afspraken na;
- Is oplossingsgericht en beschikt over analytische- en probleemoplossende vaardigheden;
- Heeft inzicht in het (politieke) speelveld en is vaardig in het onderhouden van een relevant netwerk;
- Beschikt over communicatieve vaardigheden, tact en diplomatie;
- Is daadkrachtig en standvastig en straalt senioriteit uit. Over overtuigingskracht. Beschikt over onderhandelingsvaardigheden;
- Is integer, van onbesproken gedrag en loyaal;
- Is onafhankelijk;
- Beheerst Papiamentu in woord en geschrift;
- Beheerst Nederlands in woord en geschrift;
- Beheerst Engels in woord en geschrift;
- Motivatie en 'organizational fit';
- Voelt zich thuis in een middel grote semi-overheidsorganisatie;
- Logische stap in carrière.

Het voorgaande komt overeen met procedure en profielschets waarover de adviseur op 26 juli 2016 advies met nummer 26072016.01 heeft uitgebracht met betrekking tot de werving- en selectieprocedure van een bestuurder (directeur) bij C-Post. De adviseur heeft derhalve geen zwaarwegende bezwaren tegen de gevolgde werving- en selectieprocedure.

4 Toetsing voornemen tot benoeming bestuurder

In overeenstemming met artikel 12 lid 2 van de statuten van C-Post worden de directeuren (bestuurders) van C-Post door de algemene vergadering van aandeelhouders benoemd.

Reeds eerder in dit advies is een uiteenzetting gegeven van de gevolgde wervingsprocedure. Korthedshalve wordt hier daarnaar verwezen. Uit het Adviesrapport blijkt dat 17 sollicitaties zijn ontvangen. Van die sollicitanten zijn drie (3) uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek. Na dat selectiegesprek hebben alle drie (3) de kandidaten aan een assessmentonderzoek deelgenomen. Vervolgens is ook voor alle drie (3) de kandidaten een referentieonderzoek verricht.

De selectiecommissie heeft in een tabel haar advies weergegeven. De selectiecommissie heeft één (1) kandidaat als meest geschikt aangegeven een tweede kandidaat als geschikt met aandachtspunten waarbij wordt geadviseerd om deze kandidaat als reserve kandidaat aan te houden. Van de derde kandidaat wordt gesteld dat hij in onvoldoende mate aan de gestelde eisen voldoet.

Het Adviesrapport omvat van de drie (3) kandidaten, per kandidaat een overzicht van de belangrijkste sterke punten, de belangrijkste aandachtspunten, het resultaat van het assessmentonderzoek, de bevindingen van het referentieonderzoek, de scores van de selectiecriteria en het advies van de selectiecommissie betreffende die kandidaat.

In het Adviesrapport noch in de in eerste instantie aangeleverde stukken was echter een nadere onderbouwing of een totaal scoringstabel aangetroffen, waaruit de volgorde van geschiktheid van de kandidaten blijkt. Vanwege het gehanteerde scoresysteem in het Adviesrapport, dat geen puntensysteem omvat, was het eindresultaat van de drie eindkandidaten moeilijk met elkaar te vergelijken. De adviseur had in zijn advies van 26 juli 2016 met betrekking tot de werving- en selectieprocedure C-Post reeds gesteld dat uit het adviesrapport de rangorde der geschiktheid van de kandidaten moet blijken. Tevens had de adviseur gesteld dat de raad van commissarissen gemotiveerd de voorgedragen kandidaat moet melden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en de Minister gemotiveerd de voorgenomen benoeming van de gekozen kandidaat moet melden aan de adviseur. Het had daarom op de weg gelegen in eerste instantie van de selectiecommissie om haar keuze (nader) te onderbouwen. In het verlengde daarvan had ook de brief met de melding aan de adviseur van de Minister, anders dan slechts een verwijzing naar het advies van de selectiecommissie, een (nadere) motivering voor de keuze van de kandidaat moeten omvatten.

Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur middels een brief van 18 augustus 2017 met nummer 18082017.01 aan de Minister verzocht om alsnog de keuze van de eerste kandidaat nader te onderbouwen en de adviseur nadere informatie te verstekken.

Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur een brief d.d. 5 september 2017 van de Minister met een nadere toelichting mogen ontvangen. Tevens heeft de adviseur een schrijven van de raad van commissarissen aan de Minister d.d. 30 augustus 2017 mogen ontvangen met een motivering van de voorgenomen benoeming van de directeur van C-post. Eveneens heeft de adviseur op 6 september 2017 een schrijven van Deloitte aan de Minister ontvangen met nadere toelichting op de werving & selectieprocedure.

In het schrijven van Deloitte is een nadere toelichting gegeven op de gevolgde selectieprocedure en de brievenselectie. Tevens is een scoringstabel overlegd van de eerste gespreksronde.

Uit het Adviesrapport, de aanvullende toelichting van de raad van commissarissen en nadere toelichting van Deloitte blijkt dat de voorgedragen kandidaat op de meeste aspecten sterker heeft gescoord dan de andere kandidaten. Ook uit de assessmentresultaten blijkt dat de voorgedragen kandidaat beter heeft gescoord dan de overige kandidaten.

De raad van commissarissen heeft met betrekking tot de voordracht van de kandidaat in hun schrijven van 30 augustus 2017 onder andere gesteld dat bij de selectie van de nieuwe directeur de raad van commissarissen in bijzondere mate geoordeeld heeft op basis van de vraag: welke kandidaat is het best in staat om de commerciële slag daadkrachtig en met succes te maken in een perspectief van een zo min mogelijke kostenvergoeding door de overheid?

De raad van commissarissen geeft aan dat de voorgedragen kandidaat tijdens de twee selectiegesprekken heeft gegeven kennis te bezitten van het internationale en nationale bedrijfsdomein voor wat betreft de commerciële perspectieven en de daaruit voortvloeiende marktactiviteiten zoals "shipping", "warehousing, pakketpost en het innovatief gebruik van email mogelijkheden met inzet van de bestaande infrastructuur van mensen en middelen in het bedrijf. De voorgedragen kandidaat ziet tevens verscheidene mogelijkheden om optimaal en in de onderlinge samenhang van de aandachtsgebieden van het strategisch plan op innovatieve wijze gestalte te geven aan het commerciële beleid van C-post.

Gelet op onder andere het voorgaande oordeelde de raad van commissarissen dat de voorgedragen kandidaat in vergelijking met de andere kandidaat meer kansen zag om te komen tot een daadwerkelijke turnaround naar een meer commercieel gericht bedrijf dat naar analogie met logistieke organisaties in de wereld zich een positie kan verwerven in de zakelijke markt.

Aan de hand van de aangeleverde informatie kan worden betoogd, dat de door raad van commissarissen en Minister voorgedragen kandidaat voor de functie van bestuurder (directeur) van C-Post die functie en de daarbij behorende taken en werkzaamheden conform artikel 3 van de Code naar behoren zou kunnen vervullen en als meest geschikte kandidaat kan worden aangemerkt.

De vastgestelde Terms of Reference Ondersteuning Werving en Selectie Statutair Directeur schrijft voor dat er een veiligheidsonderzoek/integriteitsonderzoek moet plaatsvinden. Volledigheidshalve zij gesteld dat dit niet een veiligheidsonderzoek betreft, zoals vervat in het Landsbesluit aanwijzing vertrouwensfuncties en veiligheidsonderzoeken (P.B. 2014, no. 21). Uit de aangeleverde documenten is gebleken dat voornoemd onderzoek reeds zou zijn verricht door SRA-Caribbean N.V.

Gelet op het voorgaande heeft de adviseur geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming van de heer T.R. als bestuurder (directeur) van C-Post.

Tot slot wordt geadviseerd om met de nodige voortvarendheid de entiteit, zoals genoemd in artikel 4.2 van de Code op te richten voor wat betreft de selectie en benoeming van de bestuurders. Voor wat betreft de remuneratie van de bestuurders wordt geadviseerd om met de nodige voortvarendheid de betreffende entiteit op te richten, die belast zal zijn met de advisering betreffende zowel het te volgen bezoldigingsbeleid als de remuneratie van de individuele bestuurders conform artikel 4.3 van de Code, opdat de voorgeschreven adviezen kunnen worden ingewonnen.

5 Conclusie en Advies

- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij wederom verzocht om conform de bepalingen van de Landsverordening corporate governance om de voordrachten voldoende te motiveren en met alle relevante documenten aan de adviseur aan te bieden.
- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij verzocht om bij het verstrekken van nadere informatie rekening te houden met de gestelde termijn van de adviseur in verband met de wettelijke termijn waarbinnen de adviseur advies dient uit te brengen.
- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij wederom geadviseerd om conform artikel 4.2 van de Code bij landsbesluit, de entiteit op te richten, welke belast zal zijn met de advisering aan de overheid inzake de selectie en benoeming van bestuurders.
- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij geadviseerd om in overeenstemming met artikel 4.3 van de Code bij landsbesluit, de entiteit op te richten, welke belast zal zijn met de advisering aan de overheid inzake zowel het te volgen bezoldigingsbeleid als de bezoldiging van de individuele bestuurders.
- De adviseur heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming van de heer T.R. als bestuurder (directeur) van C-Post.

SBTNO

De adviseur corporate governance

cc. Minister van Financiën
Minister-President