

VOETBALZAKEN

2-maandelijks magazine voor FBO leden

VOETBAL FOCUS

Uitspraak FIFA players' status committee
over recht op doorkoopvergoeding
P 2

INTERVIEW

Frank van Mosselveld alg.
directeur RKC Waalwijk
P 6



FBO VERLENGT PARTNEROVEREENKOMST

met AON & Wannet Sports Insurance

VOETBAL FOCUS



UITSPRAAK FIFA PLAYERS' STATUS COMMITTEE OVER RECHT OP DOORKOOPVERGOEDING

Op 9 maart jl. heeft de FIFA Players' Status Committee ('FIFA PSC') uitspraak gedaan in een geschil tussen een Nederlandse club en een buitenlandse club. Het geschil betrof de vraag of de Nederlandse club recht had op een contractueel overeengekomen doorverkoopvergoeding.

Feiten

In 2016 maakte een speler die onder contract stond bij een Nederlandse club een definitieve transfer naar een buitenlandse club. De speler tekende een vierjarig contract (tot en met 30 juni 2020) bij de buitenlandse club. Naast de betaling van een vaste transfervergoeding, kwamen de clubs enkele conditionele transfervergoedingen overeen in de transferovereenkomst. De verschuldigdheid hiervan was afhankelijk van het aantal officiële wedstrijden dat de betrokken speler zou spelen in het eerste elftal van de buitenlandse club. Ten slotte kwamen de clubs – kort gezegd – overeen dat de Nederlandse club recht had op een vergoeding indien de speler een toekomstige "permanente" transfer zou maken naar een derde club.

In 2019, aldus tijdens het laatste contractjaar van de speler bij de buitenlandse club, werd de speler getransfereerd naar een derde club. De derde club sloot met de speler een arbeidsovereenkomst af voor de duur van drie jaar. De

Nederlandse club was van mening dat de speler een permanente transfer naar de derde club had gemaakt en vorderde de doorverkoopvergoeding van de buitenlandse club. De buitenlandse club gaf echter aan dat de speler was uitgeleend aan de derde club. Volgens hen was de speler verhuurd tot en met 30 juni 2020 en was het in dat kader niet mogelijk dat de speler een contract voor drie jaar zou hebben afgesloten met de derde club. Op grond hiervan was de buitenlandse club van mening dat de doorverkoopvergoeding niet verschuldigd was.

Geschil

De FIFA PSC diende in deze zaak te oordelen over de vraag of sprake was van een permanente transfer dan wel een tijdelijke transfer (op uitleenbasis) van de speler naar de derde club.

Onder verwijzing naar FIFA- en CAS-jurisprudentie, voerde de Nederlandse club aan dat het feit dat de transfer als "tijdelijke transfer" werd aangemerkt in de uitleenovereenkomst, niet zonder meer betekent dat daadwerkelijk sprake is van een tijdelijke transfer. Op grond van enkele in de jurisprudentie genoemde criteria, was volgens de Nederlandse club feitelijk sprake van een permanente transfer, aangezien: a) de speler tot en met de einddatum van zijn contract met de buiten-

landse club was "uitgeleend" aan de derde club; b) de speler een driejarige arbeidsovereenkomst met de derde club had afgesloten; c) de speler niet zou kunnen terugkeren naar de buitenlandse club, gezien het feit dat hij reeds een driejarige arbeidsovereenkomst met de derde club had afgesloten; d) de derde club een aanzienlijke vergoeding aan de buitenlandse club heeft betaald in het kader van de transfer van de speler; en e) de buitenlandse club gedurende de uitleenperiode geen enkele (betalings)verplichtingen tegenover de speler had en in de uitleenovereenkomst geen mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging van de uitleenperiode was opgenomen. Daarnaast gaf de Nederlandse club aan dat, in het algemeen, een uitlenende club baat heeft bij de uitleen van een speler, omdat de uitlenende club profiteert van de ervaring die de speler tijdens de uitleenperiode heeft opgedaan. Nu de speler was uitgeleend tot de einddatum van zijn contract met de buitenlandse club en al een driejarig contract bij de derde club had afgesloten, zou de buitenlandse club niet kunnen profiteren van deze ervaring, hetgeen er volgens de Nederlandse club op zou wijzen dat geen sprake was van een daadwerkelijke tijdelijke transfer. Ten slotte voerde de Nederlandse club aan dat, zelfs indien sprake zou zijn van een tijdelijke transfer, de buitenlandse club te kwader trouw zou hebben gehandeld en de buitenlandse club bijgevolg alsnog de doorverkoopvergoeding diende te betalen.

De buitenlandse club voerde als voornaamste argument aan dat in de transferovereenkomst

tussen de Nederlandse club en de buitenlandse club (enkel) was opgenomen dat de doorverkoopvergoeding van toepassing was ingeval van een transfer op een "permanente basis". De buitenlandse club had echter een uitleenovereenkomst met de derde club afgesloten en volgens hen was derhalve sprake van een transfer op uitleenbasis. Ook gaf de buitenlandse club aan dat het contract van de speler slechts was "opgeschort" tot 30 juni 2020 en de speler in theorie zou kunnen terugkeren naar de buitenlandse club ingeval de uitleenperiode tussentijds zou worden beëindigd. Volgens de buitenlandse club was aldus geen sprake van een definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zou er geen sprake kunnen zijn van een definitieve transfer. Ten aanzien van het feit dat de speler een driejarige arbeidsovereenkomst met de derde club had afgesloten,

gaf de buitenlandse club aan dat zulks niet mogelijk zou zijn, nu het contract van de speler met de buitenlandse club louter zou zijn opgeschort. Tot slot was de buitenlandse club van mening dat, indien de speler reeds een driejarig contract had ondertekend bij de derde club, de buitenlandse club hiervoor niet aansprakelijk kon worden gesteld.

Oordeel FIFA PSC en conclusie

De FIFA PSC heeft de Nederlandse club – die in deze zaak door de FBO werd bijgestaan – in het gelijk gesteld en veroordeelde de buitenlandse club tot de betaling van de doorverkoopvergoeding. De gronden van de beslissing zijn niet opgevraagd door de partijen, als gevolg waarvan de motivering van de FIFA PSC niet bekend is. Niettemin toont deze uitspraak aan dat het enkele feit dat een transfer op papier wordt bestemd

als een "uitleen", zulks niet betekent dat het daadwerkelijk een tijdelijke transfer betreft. Verschillende criteria zijn van belang bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een tijdelijke transfer, waaronder de criteria zoals hierboven genoemd. Ter voorkoming van enige discussie hieromtrent, is het advies van de FBO om, ingeval een doorverkoopvergoeding wordt overeengekomen, op te nemen dat deze ook verschuldigd is indien sprake is van een tijdelijke transfer. Mocht dit niet worden overeengekomen, dan raden wij aan om – in het kader van doorverkoopvergoedingen – goed te monitoren of een toekomstige transfer van een speler al dan niet feitelijk een definitieve transfer is. Mocht hierover twijfel bestaan of mocht er behoefte zijn aan bijstand, dan kan vanzelfsprekend contact worden opgenomen met Laurens Korbee (FBO). ☎



HET FIETSPLAN OOK IN 2021 AANTREKKELIJK

De fietsregeling, waarbij bijvoorbeeld werknemers of werkgevers een fiets aanschaffen onder gunstige fiscale voorwaarden is, net als in 2020, aantrekkelijk om juist nu aan te bieden, gezien de verruiming van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) van 1,7% naar 3%. Dit betekent dat werkgevers hun werknemers netto vergoedingen kunnen geven tot 3% over de eerste € 400.000,- van de totale bruto loonsom. Daarboven geldt het percentage van 1,18%. Is de vrije ruimte volledig ingevuld, dan geldt daarboven het percentage van 80% aan eindheffingsbelasting.

De overheid heeft de verruiming van het percentage aan vrije ruimte in de WKR sinds vorig jaar ingevoerd vanwege de coronacrisis en de problemen van werkgevers die door de coronacrisis ontstaan zijn. Werkgevers mogen zelf bepalen of ze de vrije ruimte willen gebruiken en waar ze die aan willen besteden, zolang de vergoedingen en verstrekkingen maar voldoen aan de gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets bepaalt dat vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers niet meer dan 30% afwijkt van wat in normale omstandigheden gebruikelijk eindheffingsloon is. Een bedrag van € 2400,- aan vergoedingen en verstrekkingen per werknemer per jaar kan in elk geval zonder problemen als eindheffingsloon worden aangewezen.

Werkgever kan kiezen of zij een door werknemer aangeschafte fiets gedeeltelijk gaat vergoeden met fiscaal voordeel, zelf een leasefiets aanschaf of van een zaak leasend deze ter beschikking stelt aan werknemer, of dat ze een persoonlijke lening aanbiedt aan werknemer. De persoonlijke lening is bedoeld om een fiets aan te schaffen. Ook combinaties van bovenstaande regelingen zijn mogelijk.

Kiest werkgever voor een 'fiets van de zaak' ook wel 'leasefiets' genoemd, dan zal werknemer een bijtelling van 7% over de consumentenadviesprijs van de fiets moeten betalen, ongeacht of hij de fiets privé gebruikt. De werkgever kan om een eigen bijdrage vragen dat van de bijtelling af wordt getrokken, net zoals bij een leaseauto het geval is. De werkgever kan er ook voor kiezen de bijtelling voor haar rekening te nemen. Dat bedrag komt dan

ten laste van de vrije ruimte van de WKR. Verstrekt werkgever een persoonlijke lening, dan kan een werknemer dat bijvoorbeeld terugbetalen met de reiskostenvergoeding van €0,19 per kilometer. Indien een werkgever de aanschaf van een fiets vergoedt voor een deel, dan betaalt de werknemer dit terug via het bruto loon. Het voordeel voor werknemer is de bespaarde loonbelasting. Het deel van de waarde van de fiets wordt opgevoerd als vergoeding in de WKR.

Een werkgever mag de 'oude' fiscale regels (van voor de invoering van de WKR) met betrekking tot het bedrag (maximaal € 749 voor de fiets + gehele verzekeringspremie + maximaal € 240 aan Nationale Fietsbonnen voor accessoires en onderhoud), de deelnamefrequentie (eens per 3 kalenderjaren) en het fietsgebruik (gedurende minimaal 3 kalenderjaren op meer dan de helft van het aantal dagen dat er sprake is van woon-werkverkeer, daarvoor de fiets gebruiken) volledig loslaten. Werkgever kan ook een maximum bedrag per jaar aanwijzen voor de besteding van fietsen in de WKR.

Aangezien de vrije ruimte in de WKR snel kan vollopen door de aanschaf van fietsen, is de verruiming van de vrije ruimte in de WKR juist nu een welkome verandering en kan ertoe leiden dat werkgevers besluiten om de regeling in te voeren.

Meer informatie over de fietsregelingen vindt u op: <https://www.kiesdefiets.nl/financiele-regelingen>

Voor vragen en opmerkingen kunt u contact opnemen met Andrea Timmerman (FBO). ☎



FBO VERLENGT PARTNER- OVEREENKOMST MET AON & WANNET SPORTS INSURANCE

Op 15 april jl. is de nieuwe 3-jarige samenwerking met onze verzekeringspartners AON en Wannet Sports Insurance officieel bekrachtigd.

Zoals bij menigeen binnen de voetbalwereld bekend, zijn de bijzondere verzekeringen (o.a. de ongevallen- en overlijdensverzekeringen uit de CAO voor Contractspelers, de transferwaarde- en contractwaardeverzekeringen) recentelijk van het kantoor Wannet Sports Insurance overgegaan naar AON. Teneinde de clubs dezelfde (verzekerings)service te kunnen (blijven) aanbieden, zijn wij een officiële samenwerking aangegaan met zowel AON als Wannet Sports Insurance. Voor de bijzondere verzekeringen zal Bjorn Rijgersberg (directeur sportverzekeringen AON) samen met founder Joseph Wannet het aanspreekpunt voor de clubs blijven. Voor de gewone bedrijfsverzekeringen (bijv. de collectieve ziektekostenverzekering van Menzis voor de FBO leden, de aansprakelijkheidsverzekeringen bedrijven of de stadion-verzekeringen), blijft Henricjan Wind van Wannet Sports Insurance (kantoor te Heerenveen) de contactpersoon voor de clubs.

"Ik ben verheugd dat wij als FBO met AON en Wannet Sports Insurance onze samenwerking en service richting clubs de komende jaren kunnen voortzetten. Bjorn Rijgersberg en Henricjan Wind hebben door hun ervaring en kennis een toegevoegde waarde voor onze leden. Daarnaast blijft Joseph Wannet als consultant beschikbaar voor raad & daad aan de clubs" aldus Serge Rossmel (directeur FBO). ☎

WANNET SPORTS INSURANCE

Contactpersoon: Henricjan Wind
T: +31 513 624195 E: info@wannet.eu

AON RISK SOLUTIONS

Contactpersoon: Bjorn Rijgersberg
T: 0615087157 E: bjorn.rijgersberg@aon.nl

INTERVIEW



**FRANK
VAN
MOSSVELD**

4.06.2021 | 12:30 UUR | SIMONE VAN DEN BOS

Frank van Mosselveld (37), oud-voetballer van onder meer Willem II en RKC Waalwijk werd in 2017 de jongste algemeen directeur in het Nederlands betaald voetbal.

Na jouw voetbalcarrière werd jij al heel snel directeur van RKC Waalwijk (je volgde Remco Oversier op). Was dat altijd al je ambitie geweest?

'Tijdens mijn voetbalcarrière was ik altijd al bewust bezig met mijn toekomst. Zo behaalde ik mijn VWO-diploma en de HBO Sport Management opleiding van de WVCS. Door dit vangnet kon ik zelf bepalen wanneer ik zou stoppen met voetballen. Daarnaast was Marcel Brands altijd al een voorbeeld voor mij. Marcel is toentertijd eveneens na zijn voetbalcarrière bij RKC als directeur bij de club aan de slag gegaan. Hij heeft vanuit die hoedanigheid een geweldige carrière opgebouwd en staat nu zelfs bij Everton aan het roer.'

Toentertijd was jij de jongste algemeen directeur van een Nederlandse BVO. Hoe voelde die beginperiode voor jou. Een club leiden is anders dan op het veld staan?

'De intentie was dat ik anderhalf jaar met Remco Oversier (voormalig directeur RKC) zou meelopen, zodat ik ingewerkt kon worden en ik de functie van Remco na die periode kon overnemen. Dit is uiteindelijk maar een half jaar geworden. Toentertijd dacht ik dat ik al veel wist, maar als het 30% was van wat ik nu weet, is dat al veel. Maar al doende leert men. Gelukkig kon ik in de eerste twee jaar altijd een beroep op Remco doen zodat hij me kon helpen bij bijvoorbeeld zaken uit het verleden. Ook vanuit de RvC van RKC ontving ik veel steun. Wel is het van belang dat je je kwetsbaar durft op te stellen en dat je hulp vraagt indien nodig.'

Ik las uit een eerder inter-

view dat het kantoorpersoneel van RKC achter jouw komst als directeur stond. Dat moet een goed gevoel hebben gegeven?

'Sterker nog, Remco ging weg en ik dacht mijn wereld stort in. Ik had 1,5 jaar inwerktijd ingecaluleerd en er was geen haar op mijn hoofd die eraan dacht dat ik zijn rol op dat moment zou overnemen. Het personeel heeft mij toen tijdens een gesprek laten weten dat zij achter mij stonden en mij wilde voordragen. Toen pas ging ik er serieus over nadenken, want er is natuurlijk niks mooiers dan dat je vanuit de organisatie zelf wordt aangedragen!'

Je bent oud-voetballer met o.a. een HBO diploma Sportmanagement op zak en hebt een scriptie geschreven over "Scoren Met Sociale Media". Had een functie als technisch of commercieel directeur niet beter bij je gepast?

'Toen ik de functie van Remco overnam, kwamen we als club zijnde uit een moeilijke situatie en waren we een kleine organisatie. Toen was er alleen een algemeen directeur die ook de technische, commerciële en algemene portefeuille onder zich had. Het was vrij lastig om al die ballen hoog te houden. Vandaar dat we toen eerst Willem van der Linden als commercieel directeur hebben aangetrokken en vorig jaar zomer Mo Allach hebben teruggevraagd om het technisch gedeelte op zich te nemen. We hebben een hele prettige samenwerking met z'n drieën. Als je me drie jaar geleden had gevraagd naar mijn ambitie, dan zou ik zeggen dat ik een functie als technisch directeur ambieerde. Nu ben ik van mening dat een algemeen directeur met een technische achtergrond een plus is. Ik zit enorm op mijn plek hier en ben nog steeds aan het leren en ontwikkelen!'

Is Social Media nog steeds iets waar je veel belang aan hecht, aangezien dit jouw afstudeeronderwerp betrof?

'Wij hebben als club op communicatiegebied en social media enorme stappen gezet. Ik vind het belangrijk dat wij ons profileren en op alle mogelijke kanalen communiceren. Ik ben er zelf niet direct mee bezig, dat doen mijn collega's.'

Jij bent nauw betrokken bij de training voor directeuren die door KNVB Expertise is geïnitiveerd. Kun je daar meer over vertellen?

'We draaien 'as we speak' een ontwikkelprogramma vanuit de KNVB voor AD's en TD's, Eric Gudde (directeur KNVB) is daar vooral de kartrekker in geweest. Hij had zo'n twee jaar geleden alle jonge directeuren, (technisch en algemeen) uitgenodigd om te praten over onze generatie directieleden en de omloopsnelheid van directieleden (AD's en TD's) in het betaald voetbal.'

Ik ben van mening dat je bepaalde kennis en achtergrond dient te hebben, alvorens je een functie als AD of TD kunt bekleden. Men dient bijvoorbeeld als hoofdtrainer over allerlei diploma's en licenties te beschikken terwijl dit voor een directeur niet vereist is. Er is nu dus een ontwikkelprogramma voor professionals in het betaald voetbal waarin we met zestien personen kennis en expertise delen en tegelijkertijd onszelf op verschillende gebieden verder ontwikkelen. In eerste instantie is het programma opgezet als een pilot, maar mogelijk dat het in de toekomst ook verplicht of semi-verplicht wordt voor directieleden in het betaald voetbal. We hopen hiermee voetbal breed iets meer continuïteit te kunnen creëren. Maar zolang een club een eigenaar of structuur heeft waarin makkelijk keuzes gemaakt worden en iedereen die stoel kan bekleden, zal er niet veel veranderen denk ik.'

Hoe heeft RKC de coronaperiode tot dus ver doorstaan. Zie je het positief in voor de club?

'Ja zeer zeker. Ik denk dat we als club de juiste keuzes hebben gemaakt in het beleid rondom corona. We zijn heel voorzichtig geweest in het begroten van publiek en inkomsten en hebben daar onze uitgaven op aangepast. Wat ik nu zeg is voor ieder normaal denkend mens volstrekt logisch, behalve in de voetballerij soms. We hebben het geluk dat we een kleinere capaciteit stadion en lage salarissen. Met andere woorden, de NOW was voor ons toereikend en we hebben er veel steun aan gehad.'

Tot nu toe zijn we de crisis dus goed doorgekomen en het helpt dat we ons in de Eredivisie hebben weten staande te houden. Ik kijk heel positief naar het komend seizoen en ik ga er vanuit dat we bij de start van het nieuwe seizoen

het stadion kunnen vullen op een manier zoals we met z'n allen willen!'

Hoe staan de spelers ervoor, heeft corona veel effect op hen gehad?

'Zeker, de een kan er beter mee omgaan dan de ander. Als ik naar mezelf kijk, ik kreeg juist energie van veel mensen. Een lege tribune is dan wel somber. Anderzijds, als die spelers tussen de lijnen staan en het fluitje gaat, dan gaat het gewoon om die wedstrijd en vergeet je alles om je heen. Dus directe invloed op de prestaties heeft het denk ik niet gehad, maar tegelijkertijd hunkeren we allemaal wel naar een normale situatie. Al is het alleen al om de omgang hier ten aanzien van wat wel en niet kan; een heel jaar niet douchen, in zes kleedkamers omkleeden etc. Uiteraard zijn we echter wel dankbaar dat we als een van de weinige branches gewoon door konden draaien, dat moeten we ook niet vergeten.'

Tot slot, terug naar de FBO. Wanneer leerde je ons kennen?

'Ik wist van het bestaan van de FBO af dankzij Remco. Wij werken heel veel samen met jullie en maken optimaal gebruik van jullie dienstverlening. Zo worden alle contracten door jullie gecontroleerd en hebben jullie ons al bij heel wat tucht- en arbitragezaken bijgestaan!'

Ben je tevreden over dienstverlening?

'We hebben zelf geen jurist in dienst, uiteindelijk zijn jullie onze juristen en daar zijn we heel blij mee. Voor mij persoonlijk is de FBO niet meer weg te denken in de manier van hoe ik werk. Ik verwonder me soms nog wel eens dat sommige RvC-leden van clubs niet van het bestaan van de FBO af weten terwijl uiteindelijk alle clubs lid zijn van de FBO! 📍

**VOOR MIJ
PERSOONLIJK IS DE
FBO NIET
MEER
WEG TE
DENKEN
IN DE
MANIER
VAN HOE IK
WERK**

WIJ FELICITEREN

FC Groningen 50-jarig
bestaan (16 juni 1971)

AGENDA

11 juni – 11 juli
EK voetbal

18 juni
AVBV KNVB

24 juni
Bondsvergadering KNVB

24 juni
Ledenvergadering FBO
(digitaal)

COLOFON

VoetbalZaken is een uitgave van de FBO voor de bedrijfstak betaald voetbal.

Bezoekadres

Woudenbergseweg 21
3707 HW Zeist

Telefoon: 0343 - 438 430

E-mail: voetbalzaken@fbo.nl

Internet: www.fbo.nl

Twitter: @FBONL

LinkedIn: LinkedIn.com/company/
federatie-van-betaald-voetbal-organisaties

Vormgeving en realisatie
Fier.media

PARTNERS FBO

AON

WANNET
Sports Insurance

RSM

MARXMAN
advocaten



NIEUW: THUISWERKREGELING

Nu veel werknemers, zo ook werknemers van betaald voetbalorganisaties, door de gevolgen van Covid-19 thuis zijn gaan werken, leeft bij organisaties de behoefte aan een thuiswerkregeling.

Een aantal bedrijven met CAO's is een thuiswerkregeling gaan invoeren en een aantal organisaties zonder CAO heeft eveneens voor een thuiswerkregeling gezorgd. Een thuiswerkregeling zorgt ervoor dat er unanieme afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemers. Er worden afspraken vastgelegd over de functies die zich lenen tot het werken vanuit huis, het aantal uren dat men thuis kan werken, de werkplek thuis, eventuele financiële gevolgen van het thuiswerken, de IT-voorzieningen, etc. De afspraken die in de regeling zijn op-

genomen gelden voor al het personeel dat in de werkingssfeer valt.

Gedetailleerde afspraken tussen werkgever en de individuele werknemer worden vastgelegd in een zogenaamde 'thuiswerkbrief'. Hierin legt men de afspraken vast over bijvoorbeeld de contactmomenten, het werkrooster en andere individuele overeengekomen afspraken.

Een standaard model thuiswerkbrief en een model thuiswerkregeling zijn te downloaden via onze website (fbo.nl/downloads/category/informatie-corona/). Beide documenten zijn reeds per e-mail verzonden aan onze leden.

Voor vragen en opmerkingen kunt u contact opnemen met Andrea Timmerman (FBO). ☎

INKOMENSCRITERIUM BEKEND

Zoals bekend moet er bij de aanvraag van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) voor een speler afkomstig uit een land niet behorende tot de Europese Economische Ruimte (EER) aan enkele criteria worden voldaan. Met name het inkomens- en kwaliteitscriterium zijn daarbij van belang.

Ieder jaar wordt aan de hand van het door de KNVB vastgestelde gemiddelde inkomen in de Eredivisie door het UWV het nieuwe inkomenscriterium vastgesteld. Het voor het seizoen 2021/2022 te hanteren inkomensgemiddelde bedraagt € 308.634,- bruto.

Dit inkomensgemiddelde betekent dat het salariscriterium voor het seizoen 2021/2022 als volgt zal zijn:

- Voor spelers van 18 en 19 jaar:
€ 231.476,-
- Voor spelers van 20 jaar en ouder:
€ 462.952,-

Voor meer informatie met betrekking tot de verkrijging van een GVVA en de criteria die daarvoor gelden kunt u contact met ons opnemen. Uiteraard staan wij ook tot uw beschikking voor de begeleiding en afhandeling van de procedures. ☎