

# Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

---

## DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK  
**M-2022-06** van:

**A**,  
wonende te U,  
verder te noemen: klager,

tegen:

**B**,  
(voorheen) kantoorhoudende te V,  
verder te noemen: de mediator.

---

### **1. De procedure**

- 1.1. Met een e-mail van 8 april 2022 met bijlagen heeft klager bij de Tuchtcommissie een klacht ingediend over het handelen van de mediator.
- 1.2. De mediator heeft op 12 mei 2022 een verweerschrift (met bijlagen) ingediend.
- 1.3. De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 16 september 2022 te Den Haag. Hierbij was klager aanwezig. De mediator heeft vooraf aan de Tuchtcommissie bericht dat zij vanwege persoonlijke omstandigheden niet aanwezig zou zijn bij de mondelinge behandeling. Zij heeft niet verzocht om een andere datum.

### **2. Enkele vaststaande feiten**

- 2.1. De mediator heeft klager en zijn werkgever, C (hierna: de werkgever), bijgestaan in een conflict over de arbeidsrelatie. Tijdens de eerste bijeenkomst op 22 juli 2021 hebben partijen (enerzijds klager en anderzijds de heer D. namens de werkgever) en de mediator een mediationovereenkomst gesloten.
- 2.2. Op 23 juli 2021 heeft de mediator aan partijen een concept beëindigingsovereenkomst toegestuurd. Partijen hebben vervolgens via e-mail, en door tussenkomst van de mediator, onderhandeld over het concept en wijzigingsvoorstellen gedaan. Voor klager was (onder meer) van belang dat zijn loon pas weer zou worden doorbetaald op het moment dat hij zich had beter gemeld. De mediator heeft het concept een aantal malen aangepast. Op 27 september 2021 heeft de mediator in haar begeleidende e-mail aan partijen bericht dat zij na ontvangst van de ontbrekende gegevens, het akkoord van partijen en de herstelmelding van klager de definitieve versie van de beëindigingsovereenkomst zou toesturen. Op 30 september 2021 heeft klager de mediator laten weten dat hij na overleg met zijn advocaat akkoord is met het laatste concept van de beëindigingsovereenkomst.
- 2.3. Bij e-mail van 30 november 2021 heeft de mediator bij partijen geïnformeerd of de beëindigingsovereenkomst binnen afzienbare tijd zou kunnen worden ondertekend. In

antwoord hierop heeft klager de mediator op 2 december 2021 medegedeeld dat betermelding voorlopig niet mogelijk is en dat de werkgever hiervan op de hoogte is.

- 2.4. Op 7 december 2021 heeft de werkgever de mediator per e-mail laten weten dat klager voor de mediation relevante medische informatie heeft achtergehouden, dat betermelding van klager ver in de toekomst ligt en dat hij overweegt om de kwestie door een advocaat te laten oplossen.
- 2.5. Op 9 december 2021 heeft de mediator aan de werkgever kenbaar gemaakt dat zij de mediation zal beëindigen. In haar e-mail schrijft de mediator:

*“Als dit de antwoorden op de vragen zijn en met de ervaringen van hetgeen zich tijdens de mediation heeft afgespeeld lijkt de bereidheid om tot overeenstemming te komen achteraf bezien vanaf het begin te hebben ontbroken. Mocht er inderdaad sprake zijn geweest van een dubbele agenda dan sta je als mediator en als andere partij machteloos. Kortom alle inspanningen ten spijt heeft de mediation niet tot overeenstemming kunnen leiden”.*
- 2.6. Diezelfde dag heeft de mediator partijen per e-mail bericht dat zij besloten heeft om de mediation te beëindigen, omdat zij voor zichzelf geen rol meer ziet weggelegd nu de mediation ondanks de nodige inspanningen vanaf juni 2021 niet tot een oplossing heeft geleid en dat *“gezien de ontwikkelingen (...) er binnen afzienbare tijd ook geen overeenstemming”* zal komen.
- 2.7. In reactie hierop heeft de klager de mediator op 10 december 2021 verzocht om een toelichting op haar besluit, omdat hij het gelet op de tussen partijen reeds bereikte overeenstemming over de beëindigingsovereenkomst niet begrijpt.
- 2.8. De mediator heeft klager vervolgens bericht dat zij voor haar als mediator geen rol meer ziet weggelegd, dat mediation op basis van vrijwilligheid plaatsvindt en dat zij, zonder verder op de inhoud in te gaan, heeft gemeend de mediation te moeten beëindigen.
- 2.9. Op 16 december 2021 heeft klager de mediator laten weten dat voor hem nog steeds onduidelijk is waarom zij de mediation heeft beëindigd:

*“U heeft al bemiddeld en er ligt een VSO, na veel overleg akkoord bij werkgever en mijzelf, dus de bemiddeling zover geslaagd. Waarom is uw mening nu dat u niet meer kunt bijdragen aan bemiddeling, terwijl dit al gebeurt is. Er is geen reden tot nieuwe bemiddeling naar mijn weten. Aldus dus graag een toelichting en uitleg consequenties, aangezien deze beslissing buiten mij om en zonder enig overleg of informatie wordt genomen”.*
- 2.10. De mediator heeft klager vervolgens medegedeeld dat er geen reden voor een nieuwe bemiddeling is en dat haar taak erop zit:

*“Met deze toelichting van mijn kant zult u het moeten doen. Voor juridisch advies verwijs ik u naar uw eigen raadsman”.*
- 2.11. Klager heeft de mediator daarop bericht het jammer te vinden dat zij geen duidelijker antwoord op zijn vragen geeft en dat hem niet bekend is of de beëindigingsovereenkomst nog geldt of dat deze door het einde van de mediation van tafel is.
- 2.12. Op 11 januari 2022 heeft klager een klacht ingediend tegen de mediator bij de Mediatorsfederatie Nederland (het MfN-register).
- 2.13. De mediator heeft verweer tegen de klacht gevoerd. Daarnaast heeft zij op verzoek van de klachtbehandelaar een bericht voor partijen opgesteld, waarin zij duidelijkheid geeft over de status van de vaststellingsovereenkomst. De klachtbehandelaar heeft dit bericht met een enkele wijziging verstuurd naar partijen.
- 2.14. Op 29 maart 2022 heeft de klachtbehandelaar de klachtbehandeling zonder resultaat beëindigd.

- 2.15. Met ingang van 30 maart 2022 is de mediator, op haar verzoek, uitgeschreven uit het MfN-register.

### **3. De klacht en het verweer**

#### *De klacht*

- 3.1. In zijn klachtbrief schrijft klager dat hij zich beklagt over “schending geheimhouding, partijdigheid, onvolledige informatie, het niet delen van correspondentie met werkgever etc”. Uit de toelichting van klager ter zitting en de omschrijving van de door bij het MfN-register ingediende klacht, die de mediator bij haar verweerschrift heeft gevoegd, volgt dat de klacht van klager betrekking heeft op het volgende. Bij klager is kort na aanvang van de mediation het gevoel ontstaan dat de mediator de mediation snel wilde afhandelen en dat zij omstreden punten en klagers vragen niet steeds wilde bespreken omdat zij naar eigen zeggen geen doorgeefluik was en de kosten voor haar contact met klager niet kon rechtvaardigen richting de werkgever. De opmerking van de mediator dat de directeur van de werkgever een geweldige man was die nergens moeilijk over deed, bevestigde het gevoel van klager dat de werkgever invloed had op de mediation. Toen klager en de werkgever na afloop van de bijeenkomst op 22 juli 2021 nog een tijdje met elkaar spraken en gelijktijdig de locatie verlieten, ontstond bij klager twijfel over de onpartijdigheid van de mediator. De mediator heeft plotsklaps en zonder duidelijke reden de mediation beëindigd, terwijl de mediation was gelukt en ondertekening van de beëindigingsovereenkomst alleen nog afhing van de betermelding van klager. De mediator had de e-mailwisseling van 7 en 9 december 2021 tussen haar en de werkgever met klager moeten delen. Klager heeft het gevoel dat de mediator haar beslissing om de mediation te beëindigen heeft genomen door toedoen van de werkgever. De mediator heeft voorafgaand aan haar beslissing geen contact gezocht met klager om een en ander te bespreken. Had zij dat wel gedaan, dan had hij kunnen uitleggen dat hij de problemen aan zijn knie pas later, en niet bij aanvang van zijn ziektemelding, heeft ontdekt en dat hij geen informatie heeft achtergehouden voor de werkgever.

#### *Het verweer*

- 3.2. De mediator heeft haar verweerschrift hoofdzakelijk beperkt tot een chronologisch overzicht van het verloop van de mediation, omdat – zo schrijft zij in haar verweerschrift – een onderbouwing van de klacht of mogelijk ondervonden nadelige gevolgen voor klager ontbreken bij de klachtbrief. Wel heeft zij nog een toelichting gegeven op haar e-mail van 9 december 2021 aan de werkgever en het beëindigingsbericht. Om haar moverende reden heeft de mediator de mediation beëindigd. De afspraken die zijn vastgelegd in de beëindigingsovereenkomst blijven ongewijzigd. Ondanks dat de e-mail van de mediator aan de werkgever van 9 december 2021 overwegend hypothetisch is geformuleerd, realiseert de mediator zich dat de e-mail niet verstuurd had moeten worden en biedt zij hiervoor excuses aan. De e-mail is door de werkgever gebruikt tijdens de procedure tegen de klager en op die manier ter kennis gekomen bij klager.
- 3.3. Bij haar verweerschrift heeft de mediator gevoegd het verweer dat zij bij de klachtbehandeling heeft gevoerd. In dat verweer heeft de mediator ten aanzien van de verweten partijdigheid geschreven dat zij na afloop van het mediationgesprek op 22 juli 2021 tijdens het verlaten van de zaal nog enkele minuten met de werkgever over de vakantie heeft gesproken en de werkgever vervolgens, na het plegen van een telefoontje en een bezoek aan de wc, toevalligerwijs weer bij de uitgang trof. De mediator betwist verder dat zij snel van de zaak af wilde en omstreden punten en vragen van klager niet wilde beantwoorden. Volgens de mediator heeft zij op alle vragen antwoord gegeven en was er veel contact via de e-mail en telefoon met klager. In reactie op de klacht van klager dat naar zijn gevoel de beslissing van de mediator om de mediation te beëindigen

is ingegeven door de werkgever, heeft de mediator gesteld dat zij een goede vaststellingsovereenkomst heeft geschreven waarin de belangen van beide partijen goed zijn weergegeven en dat zij juridische onduidelijkheden goed heeft uitgelegd. De mediator heeft meerderde malen contact gehad met de bedrijfsarts van klager en de advocaat van klager.

#### **4. De beoordeling**

- 4.1. De Tuchtcommissie dient te beoordelen of het handelen van de mediator in strijd is met de Gedragsregels voor de MfN-registermediator (hierna: de Gedragsregels). De Tuchtcommissie neemt daarbij de uit het dossier gebleken feiten tot uitgangspunt en bepaalt zo nodig zelf welke Gedragsregel is geschonden.
- 4.2. Hoewel de klachtbrief van klager summier is, is deze naar het oordeel van de Tuchtcommissie mede in het licht van de bij de mediator bekende omschrijving van de door klager bij het MfN-register ingediende klacht niet dusdanig summier dat om die reden aan een beoordeling van de klacht van klager niet kan worden toegekomen. Deze stukken maken voldoende duidelijk welke concrete gedragingen klager de mediator verwijt. Van klagers kan niet in alle gevallen worden verlangd dat zij nauwkeurig de Gedragsregel(s) noemen die in hun geval is (of zijn) geschonden. Voor een goed begrip van een klacht, en voor de mogelijkheid van een mediator om zich daar adequaat tegen te verdedigen, is dat soms ook niet nodig. Dat is ook in deze zaak het geval. De Tuchtcommissie neemt in het vervolg de klachtbrief van 8 april 2021 en de klacht bij het MfN-register tot uitgangspunt en betreft daarbij ook de toelichting van klager ter zitting, voor zover deze geen nieuwe stellingen of feiten bevat, alsmede het verweer dat de mediator zowel in haar verweerschrift als in haar verweer bij de klachtbehandeling heeft gevoerd.
- 4.3. In de kern wordt de mediator een gebrek aan transparantie, onpartijdigheid en regie in het mediationproces verweten. Daarop hebben de Gedragsregels 2, 5 en 8 betrekking.
- 4.4. Transparant handelen is een van de kernwaarden voor een mediator (Gedragsregel 2). Een mediator dient partijen duidelijkheid te geven over het mediationproces, inclusief zijn of haar eigen rol daarin, zijn of haar aanpak en datgene wat partijen van hem of haar mogen verwachten. Ook in zijn of haar contacten per e-mail dient een mediator transparant te zijn door beide partijen gelijktijdig en op gelijke wijze te informeren. Dit is van belang omdat een mediator dient te waken voor zijn of haar neutrale en onpartijdige positie (Gedragsregel 4) en zich bewust moet zijn van het mogelijke gevaar dat zijn of haar handelen bij eenzijdige contacten de schijn van partijdigheid oproept. Het vertrouwen bij partijen dat de mediator neutraal en onpartijdig is, is essentieel voor de kwaliteit van het mediationproces. Van een mediator mag worden verwacht dat hij of zij zichzelf kritisch volgt en zijn neutrale, onpartijdige positie doorlopend bewaakt. Verder geldt op grond van Gedragsregel 8 dat de mediator verantwoordelijk is voor het mediationproces. Hij of zij bewaakt het mediationproces en voert hierover de regie. Ook moet hij of zij zorgen voor een evenwichtige behandeling van de kwestie en bevorderen dat iedere partij op gelijkwaardige wijze aan bod komt.
- 4.5. De onderhavige mediation had betrekking op een arbeidsconflict. Deelnemers aan de mediation waren de werkgever, vertegenwoordigd door de directeur, en klager. In een dergelijke situatie, waarin sprake is van een bepaalde gezagsverhouding tussen deelnemers aan de mediation, is het de taak van de mediator om zoveel mogelijk de machtsbalans te bewaken, en is het nog belangrijker om zijn of haar onpartijdigheid en neutraliteit in acht te nemen en te zorgen voor een zo evenwichtig mogelijke behandeling van de kwestie. Tegen deze achtergrond is het bepaald ongelukkig dat de mediator na afloop van het mediationgesprek op 22 juli 2021 enige tijd alleen met de werkgever heeft gesproken en samen met de werkgever de vergaderlocatie verliet. Ook indien de

mediator, zoals zij stelt, toen slechts over de vakantie zou hebben gesproken en zij de werkgever per toeval bij de uitgang trof, is dat gedrag en de indruk van een bepaalde voorkeur voor de werkgever, die klager daardoor kennelijk heeft gekregen, moeilijk te rijmen met het behouden van neutraliteit en het zoveel mogelijk voorkomen van de (schijn van) partijdigheid.

- 4.6. Uit de stukken en de toelichting van klager ter zitting volgt dat partijen via e-mail hebben onderhandeld over de beëindigingsovereenkomst, en niet aan de mediationtafel. Er heeft geen tweede gezamenlijk gesprek over de onderhandeling van een definitieve overeenkomst plaatsgevonden. Partijen hebben hun reacties op de door de mediator opgestelde en verstuurde concepten steeds alleen gericht tot de mediator zonder de andere partij daarbij te betrekken. Op zichzelf staat het de mediator vrij om zijn eigen werkwijze te bepalen, en hierin keuzes te maken. Wat de Tuchtcommissie in deze kwestie heeft gezien, is dat die keuze (een zgn. pendel-onderhandeling via e-mail) voor beide partijen onvoldoende transparant heeft gemaakt wat er (aan reactie of commentaar) leefde bij de ene en de andere partij, en dat de mediator tot 'boodschapper' werd gemaakt. De mediator stelt dat zij partijen wel heeft verzocht om de andere partij steeds in de cc mee te nemen maar dat partijen, althans klager, dat niet deden. In een dergelijk geval verdient het dan ook de voorkeur (indachtig het gegeven dat de mediator de regie van de mediation in handen heeft en zoveel mogelijk transparantie in acht moet nemen) om klager te vragen om het bericht alsnog in cc aan de werkgever te sturen. Uit de stukken die de mediator bij haar verweerschrift heeft gevoegd, blijkt dat zij via e-mail veel één-op-één contact heeft gehad met partijen en dat zij een reactie of informatie van de ene partij als doorgeefluik heeft doorgestuurd aan de andere partij, zonder die ene partij hierin via cc te betrekken. Deze werkwijze heeft het risico in zich (i) dat partijen niet meer van elkaar weten of (en welke) informatie die individueel aan de mediator is gestuurd, de andere partij ook bereikt heeft en wat die partij daarvan vindt, en (ii) dat de onpartijdigheid van de mediator in het gedrang komt door het optreden als 'boodschapper'. Zo heeft de mediator, toen haar op 27 augustus 2021 door de werkgever werd gevraagd of het van klager ontvangen bericht juist was, uitsluitend richting de werkgever gereageerd per e-mail zonder cc aan klager. En sterker nog, in haar bericht aan klager van 14 september 2021, geeft zij vervolgens te kennen dat "zij" (of bedoelt zij hiermee: de werkgever) niet langer aan zijn wensen met betrekking tot het wijzigen van de beëindigingsovereenkomst tegemoet kan komen en dat partijen opnieuw aan tafel moeten indien hij niet akkoord gaat met het voorliggende concept. Los van het feit dat de mediator die reactie uitsluitend heeft verstuurd aan klager, blijkt hieruit duidelijk de worsteling van de mediator in haar rol als doorgeefluik. De Tuchtcommissie leest echter in de bij het MfN-register op 11 januari 2022 ingediende klacht noch in de klachtbrief van klager van 8 april 2022 dat klager zich heeft beklaagd over deze gang van zaken en het gebrek aan transparantie, terwijl dit evenmin is gebleken uit de toelichting van klager ter zitting. De Tuchtcommissie begrijpt de klacht van klager zo dat het door hem gestelde gebrek aan transparantie zich hoofdzakelijk richt op de gang van zaken rondom de beëindiging van de mediation door de mediator en de nadelige gevolgen voor hem. In het licht van het hiervoor beschreven (en verwezenlijkte) risico van deze werkwijze van de mediator, is de Tuchtcommissie van oordeel dat die klacht slaagt. Dit wordt als volgt toegelicht.
- 4.7. Mediation vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Elk van de partijen en ook de mediator kunnen de mediation op elk gewenst moment beëindigen, zoals ook is bepaald in artikel 5.1 van het MfN-Mediationreglement. De mediator heeft hiervoor geen toestemming van partijen nodig en evenmin hoeft hij of zij zijn of haar voornemen tot beëindiging bij partijen aan te kondigen. Gelet hierop stond het de mediator vrij om de mediation op 9 december 2021 te beëindigen. De Tuchtcommissie is echter van oordeel dat de mediator die beëindiging onvoldoende zorgvuldig bij klager en de werkgever heeft ingeleid en hierover onvoldoende transparant heeft gecommuniceerd. Zo heeft de mediator:

- (i) het bericht van de werkgever van 7 december 2021 (waarin staat dat klager informatie zou hebben achtergehouden en de betermelding ver in de toekomst zou liggen) niet met klager gedeeld,
- (ii) haar reactie van 9 december 2021 op dit bericht niet met klager gedeeld,
- (iii) partijen niet gelijktijdig bericht over haar besluit tot beëindiging van de mediation,
- (iv) op basis van eenzijdige, niet bij klager geverifieerde informatie van de werkgever aangenomen dat klager niet eerlijk was geweest (namelijk: informatie zou hebben achtergehouden) en de mediation niet tot een oplossing zal leiden, zonder hierover met beide partijen in gesprek te gaan en te onderzoeken of een oplossing mogelijk is, en
- (v) geen openheid van zaken gegeven over de reden voor de beëindiging van de mediation, ondanks herhaalde verzoeken van klager daartoe, en
- (vi) geen antwoord gegeven op vragen van klager over wat de gevolgen zijn van de beëindiging van de mediation.

4.8. Dit alles in onderling verband en samenhang bezien, en gelet op de in overweging 4.6 geschetste risico's die inherent zijn aan de gehanteerde werkwijze van de mediator, brengt de Tuchtcommissie ertoe te oordelen dat de mediator in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels 5 (Onpartijdigheid), 2 (Transparantie) en 8 (Werkwijze). Van de mediator mocht worden verwacht dat zij naar aanleiding van het bericht van de werkgever op 7 december 2021 beide partijen bij elkaar zou brengen (in een videobespreking of terug naar de mediatie tafel) om het verdere vervolg van de mediation te bespreken. Zij heeft er echter voor gekozen om de mediation te beëindigen, terwijl partijen al overeenstemming hadden bereikt over de beëindigingsovereenkomst (en de mediation in zoverre geslaagd was), en zonder aan klager duidelijkheid te geven over de reden hiervoor. Het is niet onbegrijpelijk dat bij klager de gedachte is ontstaan dat het besluit van de mediator om de mediation te beëindigen was ingegeven door de werkgever en dat hij het gedrag van de mediator als partijdig heeft ervaren omdat hij het gewoonweg niet begreep (omdat hij informatie miste die de mediator en de werkgever juist wel hadden). Daar wringt hier de schoen. De e-mailwisseling tussen de werkgever en de mediator van 7 en 9 december 2021, die destijds met klager niet is gedeeld en waarvan hij het bestaan pas heeft ontdekt tijdens de procedure die de werkgever tegen hem heeft aangespannen, bevestigt dit gevoel van klager. De bewoordingen van de mediator in haar e-mail van 9 december 2021 geven geen blijk van een neutrale en onpartijdige houding. Zo schrijft de mediator dat klager van meet af aan niet bereid was om tot een oplossing te komen en dat hij er een dubbele agenda op na hield. Weliswaar houdt zij een slag om de arm door woorden als "lijkt" en "mocht" te gebruiken, maar dat doet aan het karakter van haar woordkeuze niet af.

4.9. Ten aanzien van de overige klachten van klager overweegt de Tuchtcommissie dat op basis van de stellingen van klager en de stukken niet kan worden vastgesteld dat de mediator de op haar rustende geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. Vaststaat dat de e-mail van de mediator aan de werkgever van 9 december 2021 door de werkgever openbaar is gemaakt bij de latere gerechtelijke procedure tussen werkgever en werknemer. Voor zover klager meent dat de mediator hiervan een verwijt kan worden gemaakt, heeft klager dit onvoldoende onderbouwd. Hetzelfde geldt voor de klacht van klager dat de informatie van de mediator onvolledig was. Voor zover hij daarmee doelt op andere informatie dan die betrekking heeft op de reden voor de mediator om de mediation te beëindigen, heeft hij niet concreet toegelicht en onderbouwd welke informatie van de mediator onvolledig zou zijn. De Tuchtcommissie heeft evenmin kunnen vaststellen dat de mediator de mediation zag als een haastklus en dat zij vragen van klager niet heeft beantwoord of niet heeft willen beantwoorden. Deze onderdelen van de klacht slagen daarom niet. Voor zover klager meent dat de mediator ook nog anderszins klachtwaardig heeft gehandeld (in zijn klachtbrief schrijft hij "etc.") mocht van hem worden verlangd dat hij voldoende concreet en met stukken onderbouwd zou

toelichten waaruit het klachtwaardig handelen bestaat. Dat heeft hij nagelaten, hoewel hij hiervoor ruimschoots de gelegenheid heeft gehad.

- 4.10. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de mediator door haar handelwijze de Gedragsregels 2, 5 en 8 heeft geschonden. Het gaat hier om ernstige tekortkomingen in de naleving van basale regels voor een mediator. De mediator heeft onvoldoende oog gehad voor de kwetsbare positie van klager en de gezagsverhouding tussen partijen en heeft zich te veel laten leiden door de werkgever. Van haar had meer zorgvuldigheid en regievoering mogen worden verwacht. Deze omstandigheden geven de Tuchtcommissie aanleiding om aan de mediator de maatregel van berisping op te leggen.

## **5. De beslissing**

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klacht gegrond voor zover de mediator Gedragsregels 2, 5 en 8 heeft geschonden;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- legt aan de mediator de maatregel van een berisping op.

Aldus beslist op 21 november **2022** door mr. M.J. van Cleef-Metsaars, voorzitter, J.G. de Roos en mr. M.A. Zon, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.N. Kikkert, (plaatsvervangend) secretaris, en ondertekend door de voorzitter.