



gelukkig  
pensioen

## Whitepaper cao/bpf en uw pensioenregeling

*Heeft uw bedrijf een eigen pensioenregeling of bent u gebonden aan een verplichte cao of bpf? Wat zijn de consequenties van een aansluiting bij een cao of bpf? En hoe communiceert u naar uw medewerkers over uw pensioenregeling? Lees er meer over in deze whitepaper.*

# Inhoudsopgave

1.	<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
2.	<b>Wat is een cao?</b> .....	<b>4</b>
3.	<b>Wat is een bedrijfstakpensioenfonds-regeling?</b> .....	<b>5</b>
4.	<b>Wat als ik me aan moet sluiten bij een cao/bpfs?</b> .....	<b>6</b>
5.	<b>Hoe houd ik mijn pensioenregeling up-to-date?</b> .....	<b>8</b>
6.	<b>Wet pensioencommunicatie</b> .....	<b>9</b>
7.	<b>Wet toekomst pensioenen</b> .....	<b>10</b>
8.	<b>Wat kan Zicht voor mij betekenen?</b> .....	<b>11</b>



# 1. Inleiding

In Nederland bent u als werkgever in beginsel niet verplicht om een pensioenregeling aan te bieden aan uw werknemers en kunt u de arbeidsvoorwaarden en pensioenregeling zelf bepalen. Maar let op! Als u onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of bedrijfstakpensioenfonds (bpf) valt, dan moet u aan een aantal verplichtingen voldoen. Vaak is het aanbieden van een pensioenregeling daar één van.

In deze whitepaper besteden we aandacht aan de consequenties die een cao of bpf kan hebben. Ook staan we stil bij misschien wel een ondergeschoven kindje: pensioencommunicatie. Want het pensioen voor uw werknemers regelen is één, het duidelijk uitleggen is weer een andere uitdaging. Ook daarover gaan we graag met u in gesprek.

## **Secundaire arbeidsvoorwaarde pensioen**

De arbeidsmarkt is op dit moment erg krap en werkzoekenden hebben het voor het kiezen. Een leuke baan en een goed salaris. Maar de secundaire arbeidsvoorwaarden tellen ook steeds meer mee. Wist u dat de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers het pensioen is? Dat is mooi, want een pensioenvoorziening heeft u als werkgever zelf in de hand. En helpt u om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe werknemers, maar zeker ook voor het behouden van bestaande werknemers.

Werknemers geven aan dat dit de vijf belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden zijn:

Pensioenregeling 93%

Reiskostenvergoeding 85%

Scholing- en studiefaciliteiten 83%

Dertiende maand 79%

Doorgroeimogelijkheden 78%

## 2. Wat is een cao?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden staan. Bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. Een cao wordt afgesloten door 1 of meer werkgevers, 1 of meer werkgeversorganisaties en 1 of meer werknemersorganisaties (meestal vakbonden).

### Afspraken in cao en wettelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden

De afspraken in een cao zijn voor medewerkers vaak gunstiger dan afspraken over arbeidsvoorwaarden in de wet. Zo kan het loon in een cao hoger zijn dan het minimumloon. Of krijgen werknemers meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum.

De afspraken in een cao mogen nooit in strijd zijn met de wet. In de cao mag dus geen lager loon staan dan het minimumloon of minder vakantiedagen dan in het Burgerlijk Wetboek (BW). Ook kan een wet, bijvoorbeeld het BW, bepalen dat bij cao van wettelijke regels mag worden afgeweken.

### Soorten cao's

Er bestaan 2 soorten cao's:

- **Bedrijfstak-cao.** Dit is een collectieve afspraak die binnen een sector geldt. Een bedrijfstak-cao wordt afgesloten tussen meerdere werkgevers of werkgeversorganisaties en 1 of meer werknemersorganisaties. De cao geldt alleen voor de bedrijven en werknemers die zijn vertegenwoordigd door de partijen die de cao hebben afgesloten.
- **Ondernemings-cao.** Deze collectieve afspraak geldt binnen een bedrijf. Een ondernemings-cao wordt afgesloten tussen een werkgever en 1 of meer werknemersorganisaties.

### Cao gaat voor op individuele arbeidsovereenkomst

De afspraken die in een cao staan gaan voor op de afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst. Heeft u een individuele arbeidsovereenkomst gesloten met uw werknemer? Dan mogen de bepalingen in het contract van uw werknemer niet nadelig afwijken van de bepalingen uit de cao. Als het voor uw werknemer gunstiger is, dan mag het wel.

#### Voorbeeld in (video)podcast

Bukom is sinds 1980 specialist en partner op het gebied van industriële reiniging, afvalmanagement, transport, recycling en trading van plantaardige oliën en vetten.

In 2021 werd Bukom verplicht om de cao Orsima na te leven. Als alle overeengekomen arbeidsvoorwaarden in lijn gebracht moeten worden met een cao, dan komt daar heel wat bij kijken. Dit leidt vaak tot hogere personeelskosten en kan de winstgevendheid van een bedrijf en continuïteit van een bedrijf aantasten. Bukom heeft dit traject achter de rug en is er goed doorgekomen. Het ging echter niet vanzelf en kostte veel tijd, geld en communicatie met werknemers.



In de (video)podcast Zicht op Zaken gaat Sjoerd Wasserval in gesprek met Jaap Jongbloed en vertelt hij hoe hij dit heeft aangepakt. Bekijk of beluister deze (video)podcast op [www.zichtadviseurs.nl/zichtopzaken](http://www.zichtadviseurs.nl/zichtopzaken) of scan de QR-code.

# 3. Een bedrijfstakpensioenfonds

Als Nederlandse onderneming kan het zijn dat u op basis van de werkzaamheden verplicht moet deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfonds. In dat geval bent u wettelijk verplicht zich te melden bij het betreffende bedrijfstakpensioenfonds (afgekort bpf). In een bpf zitten werkgevers uit één bepaalde bedrijfstak.

Er zijn ruim 50 bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland. De bekendste bedrijfstakpensioenfondsen zijn: ABP (voor overheid en onderwijs), PFZW (zorg en welzijn), BPF Bouw en het Pensioenfonds Metaal en Techniek.

## Periodiek toetsen

Het is erg belangrijk om periodiek te toetsen of uw bedrijf en/of de medewerkers vallen onder de werkingssfeer van een verplichte bpf. Bedrijfstakpensioenfondsen doen vaak zelf actief onderzoek om bedrijven op te sporen die onder de verplichtstelling vallen. Dit komt omdat werknemers pensioenaanspraken op het fonds kunnen verhalen.

Als werkgever bent u primair zelf verantwoordelijk voor de controle. Sommige bedrijven denken dat het hebben van een eigen pensioenregeling ook volstaat als er sprake is van verplichte deelname aan een pensioenfonds, maar dat is niet zo. Uiteraard kunnen verschillende partijen, waaronder Zicht, u hierbij helpen.

## Benadering door bpf zelf

Het kan dus ook zijn dat een bpf u zelf benadert om u te wijzen op de verplichte deelname. Het is dan verstandig om snel in actie te komen! Een verplichte deelname kan namelijk grote financiële gevolgen hebben, zowel voor de toekomst, maar ook met terugwerkende kracht. Als het bpf namelijk van mening is dat u een aantal jaar geleden al onder de verplichtstelling viel, dan kunnen ze de pensioenpremie voor die jaren ook in rekening brengen. Wij raden aan dit altijd eerst door een professionele pensioenadviseur te laten checken.

## Vrijstelling (verplicht) pensioenfonds

Wilt u niet meedoen aan het (verplicht) pensioenfonds? Dan kunt u hiervoor toestemming vragen bij het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds. Als u toestemming krijgt, kiest u zelf een pensioenregeling voor uzelf en uw werknemers.

## 4. Aansluiten bij een cao/bpf

In gesprekken met ondernemers merken wij dat er vaak niet beseft wordt welke financiële risico's en aanpassingen gepaard gaan met het toepassen van een cao/bpf.

### Aanpassingen

Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat de arbeidsvoorwaarden drastisch moeten worden aangepast en de cao-toeslagen moeten worden afgedragen aan de cao-fondsen. Bij een bpf kunnen zoals eerder aangegeven zelfs met terugwerkende kracht de premies verschuldigd zijn. En wist u dat in bepaalde gevallen de bestuurder/eigenaar hoofdelijk aansprakelijk gesteld kan worden als verzuimd is om het bedrijf aan te melden bij een bpf? Ook bij een cao is dat niet uitgesloten als het gaat om misgelopen salaris, vakantie- en ATV-dagen en uitkeringen.

Als u zich aansluit bij een cao of bpf, is het ook belangrijk om de pensioenregeling goed te bestuderen en te begrijpen. Hoe is het pensioen opgebouwd? Wat is de hoogte van de premies en de pensioenleeftijd? En is het mogelijk om vrijwillige extra stortingen te doen in de pensioenregeling? Als u al een bestaande pensioenregeling heeft, dan kan het zijn dat u deze moet overzetten naar de pensioenregeling van de cao/bpf. In sommige gevallen kunt u kiezen om uw eigen pensioenregeling te behouden. Laat u hierover goed informeren door een pensioenspecialist!

### Werkingsfeerbepaling

Een vast onderdeel van iedere cao is de werkingssfeerbepaling. In deze bepaling staat op welke bedrijfsactiviteiten de cao van toepassing is. Het vaststellen of de activiteiten binnen de werkingssfeer van een cao en bpf-regeling vallen is niet altijd even eenvoudig. De werkelijke bedrijfsactiviteiten en werkingssfeer definities kunnen bijvoorbeeld niet precies op elkaar aansluiten. Daarbij kunnen de definities van de werkingssfeer-activiteiten ook aangepast worden door bijvoorbeeld ontwikkelingen in de branche of samenvoegingen van cao's. Het inwinnen van advies kan ook hier een verstandige keuze zijn.

Het toezichthouden op en het naleven van de cao's is de verantwoordelijkheid van alle cao-partijen. Als één van deze partijen vermoedt dat bepalingen uit een algemeen verbindend verklaarde cao niet worden nageleefd, dan kan op grond van artikel 10 Wet AVV een verzoek ingediend worden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie om een onafhankelijk onderzoek in te stellen.

### Wanneer moet u in actie komen?

Bij een aantal situaties moet u extra alert zijn op de mogelijkheid dat uw onderneming onder een cao valt of bij een pensioenfonds zou moeten aansluiten. Bijvoorbeeld:

- Bij wijzigingen in de activiteiten van uw onderneming, fusies en overnames.
- Als de activiteiten van uw onderneming met name gericht zijn op:
  - Detachering
  - Reparaties/onderhoud/bewerking metaal in de breedste zin van het woord
  - Handel in bouwmaterialen
  - Het maken van levensmiddelen
- En uiteraard als een pensioenfonds u al heeft gevonden en bijvoorbeeld een vragenlijst stuurt. Dat kan al op basis van uw SBI-code bij de Kamer van Koophandel.

Vergeet ook niet na grote wijzigingen binnen uw organisatie, bij aanvang van een nieuwe cao, bij een samenvoeging van cao's of grote ontwikkelingen binnen de branche te controleren of er iets in de werkingssfeerbepaling verandert. Ook (of misschien juist) als u nog niet aangesloten bent bij een cao/bpf.

### Onjuiste toepassing cao/bpf

We hebben al eerder aangegeven dat regelmatige check of uw onderneming onder een cao/bpf valt en zo ja welke essentieel is. Wat als blijkt dat de onjuiste cao/bpf toegepast wordt? Dan is het verstandig om zo snel mogelijk maatregelen te nemen om verdere schade te voorkomen. Dat kan bijvoorbeeld door:

- Het inzichtelijk maken van de financiële impact.
- Een werkingssfeeronderzoek aan te vragen bij een cao/bpf.
- Te onderzoeken of eventuele vrijstelling mogelijk is en zo nodig aanvragen. Ook om in bepaalde gevallen dubbele aansluiting te voorkomen.
- Het harmoniseren van de bestaande arbeidsvoorwaarden met de cao om opeenstapeling van voorwaarden en onnodige stijging van loonkosten te voorkomen.
- De in de cao gestelde verzekeringsdekkingen te regelen.
- Te onderzoeken of het opsplitsen van activiteiten en personeel in twee verschillende entiteiten mogelijk is.

# 5. Hoe houd ik mijn pensioenregeling up-to-date?

De werkingssfeer van een cao en/of pensioenfonds of de activiteiten van ondernemingen kunnen tussentijds veranderen. Ook kan wet- en regelgeving over pensioen veranderen. Het is daarom verstandig om de regelingen regelmatig te blijven controleren en u hierover te laten informeren. Sta daarom jaarlijks even stil bij de pensioenregeling voor uw werknemers. Dan weet u zeker dat u voldoet aan de laatste wet- en regelgeving en de cao en/of bpf. En dat de pensioenregeling nog past bij uw wensen, budget en bedrijfssituatie.

## Controlepunten

Belangrijke controlepunten om jaarlijks bij stil te staan:

- Bent u verplicht om het bedrijf aan te sluiten bij een bpf of een cao-regeling? Komen de werkelijke bedrijfsactiviteiten dan nog overeen met de werkingssfeer definities? Aanpassingen kunnen namelijk ook gevolgen hebben voor uw pensioenregeling.
- Wordt uw pensioenregeling juist uitgevoerd?
- Zijn alle werknemers die bij u in dienst zijn ook in de pensioenregeling aangemeld?
- En zijn alle mutaties, zoals salaris, huwelijksgegevens juist verwerkt door de pensioenuitvoerder?

## Fiscale gevolgen

Als de regeling niet juist wordt uitgevoerd, dan kan dat financiële risico's met zich meebrengen. In het uiterste geval betekent dit voor werkgever en werknemer dat betaalde pensioenpremies niet meer fiscaal aftrekbaar zijn. Ook kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken direct fiscaal belast worden tegen het progressieve tarief, maximaal: 49,50% + 20% revisierente (2021).

## Informeer uw medewerkers

Heeft u uw werknemers al geïnformeerd over de wijzigingen op het gebied van pensioen? Zo ja, op welke manier? Voor sommige pensioenwijzigingen heeft u toestemming nodig van uw werknemers en/of de ondernemingsraad om de regeling aan te passen. Het is belangrijk dat u zich op tijd voorbereidt.



# 6. Communiceren over uw pensioenregeling is belangrijk

Een pensioenregeling is een waardevolle arbeidsvoorwaarde. Of deze nou onderdeel van een cao/bpf is of niet. Maar zijn uw werknemers hier eigenlijk wel van op de hoogte? Pensioen is voor veel mensen een lastig onderwerp. Vaak weten ze niet waar ze moeten beginnen en waar ze aan toe zijn. Zo'n 70% van de Nederlanders weet namelijk weinig tot niets van pensioen. Weten uw werknemers bijvoorbeeld welk inkomen zij kunnen verwachten op hun AOW- of pensioenleeftijd? En wat er geregeld is bij overlijden?

## Wet Pensioencommunicatie en uw rol als werkgever

De Wet Pensioencommunicatie had eerder het uitgangspunt dat alles geregeld is als u de wettelijk voorgeschreven pensioeninformatie (zoals het Pensioen 1-2-3) beschikbaar stelt. De overheid wil nu echter dat de werknemer zijn eigen pensioensituatie werkelijk begrijpt en ook snapt wat zijn keuzes zijn. Als werkgever heeft u een signaalfunctie en moet u de werknemer actief informeren over de gevolgen van life-events op zijn pensioen.



## Kansen voor u als werkgever

Het blijkt dat als u regelmatig uitleg geeft over uw pensioenregeling, uw werknemers zich ook meer bewust zijn van wat u voor hen heeft geregeld. Ook zal dit de vragen, die u eventueel van uw werknemers over de pensioenregeling krijgt, vaak beantwoorden. Het belang van de arbeidsvoorwaarde pensioen stijgt voor uw werknemers. Wist u dat de pensioencommunicatie ook een positief effect heeft op de medewerkerstevredenheid?

Het doel van de **Wet Pensioencommunicatie** is dat de pensioendeelnemer weet hoeveel pensioen hij kan verwachten, kan nagaan of dat voldoende is en zich bewust is van de risico's van de pensioenvoorziening. Als werkgever heeft u een signaalfunctie richting uw werknemers. U bent goed op de hoogte van wat er speelt. Daarom wordt er volgens de Wet Pensioencommunicatie van u verwacht dat u werknemers actief informeert over de veranderingen op pensioengebied. In de pensioenregeling, maar juist ook bij life-events. Zo wil de overheid het pensioenbewustzijn stimuleren van alle werknemers!  
Meer weten? Kijk op [www.zichtadviseurs.nl/wet-pensioencommunicatie](http://www.zichtadviseurs.nl/wet-pensioencommunicatie)

# 7. Wet toekomst pensioenen

Een ander belangrijk onderwerp in de pensioenwereld is de Wet toekomst pensioenen. Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer dit pensioenakkoord goed gekeurd. Het belooft een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel. Een pensioen dat meebeweegt met de economie. Een belangrijke stap naar de toekomst, een stap waar de samenleving van nu om vraagt.

Het akkoord heeft grote invloed op de manier van pensioenopbouw. Er zijn belangrijke afspraken gemaakt over de AOW-leeftijd, eerder stoppen met werken en een nieuw pensioencontract. Maar wat betekenen deze afspraken voor u als werkgever?

## Wijzigingen op hoofdlijnen

De Wet toekomst pensioenen is erg complex. Daarom staan hieronder de belangrijkste wijzigingen.

- Er zijn alleen nog beschikbare premiereregelingen toegestaan. De middelloonregeling wordt afgeschaft.
- Het partner- en wezenpensioen wordt gestandaardiseerd en gekoppeld aan het salaris.
- Er komen meer keuzes voor werknemers. Zoals de mogelijkheid om 10% van de waarde van het pensioen in een keer te laten uitbetalen.
- De wettelijke leeftijd om te starten met pensioenopbouw wordt 18 jaar. Dit was 21 jaar.
- De fiscale behandeling van lijfrentepremie wordt gelijkgetrokken met die van het pensioen dat via een werkgever wordt opgebouwd. Dit betekent dat u een groter bedrag fiscaal vriendelijk kunt storten in uw (privé) pensioenpot.
- Uiterste transitiedatum is 1 januari 2028.

Meer informatie over de Wet toekomst pensioenen? Die vindt u op [www.zichtadviseurs.nl/pensioenakkoord](http://www.zichtadviseurs.nl/pensioenakkoord)

## Afstemming van de wijzigingen

U bent wettelijk verplicht de wijzigingen van de bestaande pensioenregeling met de deelnemers af te stemmen. Is er geen Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging? Dan moet elke deelnemer individueel akkoord gaan met de voorgestelde wijzigingen. Op dit moment wordt er veel gesproken over het tijdelijk afschaffen van het individueel instemmingsrecht. Vooral als het gaat om pensioenregelingen in een pensioenfonds.

Wijzigt u de pensioenregeling zonder instemming? Dan loopt u het risico dat deelnemers in de toekomst hun rechten op basis van de oude pensioenregeling kunnen claimen. Wordt een dergelijke claim toegewezen? Dan kan de continuïteit van uw onderneming in gevaar komen.

## Transitieplan

Alle werkgevers worden wettelijk verplicht een transitieplan op te (laten) stellen. Hierin staan alle keuzes, overwegingen en berekeningen die de basis vormen van de gemaakte afspraken. Het wordt meegezonden bij het verzoek om inspraak of overleg voor de wijziging van de pensioenovereenkomst aan de OR, PVT of Personeelsvergadering.

In het transitieplan moet per leeftijdscategorie duidelijk zichtbaar gemaakt worden wat de effecten zijn van de overgang naar een andere pensioentoezegging. Het is mogelijk dat werknemers in bepaalde leeftijdscategorieën gecompenseerd moeten worden voor deze overgang.

## Onze tip: wacht niet af!

Voor regelingen die op 30 juni 2023 bestaan, geldt een overgangsperiode van 4,5 jaar. Maar dat betekent niet dat u 4,5 jaar achterover kunt leunen. Ga met een pensioenadviseur in gesprek en inventariseer welke wijzigingen u moet doorvoeren. Ook als u aangesloten bent bij een cao/bpf.

# 8. Wat kan Zicht voor mij betekenen?

Welk pensioenvraagstuk u ook heeft; de pensioenspecialisten van Zicht helpen u hier graag bij. Ze inventariseren samen met u welke wensen u heeft voor een nieuwe pensioenregeling, het up-to-date houden van een bestaande regeling, maar kan ook onderzoeken aan welke eisen u moet voldoen op grond van een (wijziging in) cao of bpf.

## **Toelichting aan ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging**

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden moet de ondernemingsraad (OR) van uw bedrijf instemming verlenen op een nieuwe of gewijzigde pensioenregeling voor werknemers. Inzicht in de nieuwe of gewijzigde dekking, kan de OR helpen tot een besluit te komen. De pensioenadviseur van Zicht kan aan de OR een toelichting geven op de nieuwe of gewijzigde regeling. De adviseur van Zicht onderhandelt niet met de OR of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) over de nieuwe of gewijzigde regeling, maar geeft alleen een toelichting.

## **Cao/bpf-check**

Als uw bedrijf onder de werkingsfeer van een cao of een bedrijfspensioenfonds (bpf) valt, kan dit gevolgen hebben voor de verplichtingen naar uw medewerkers. We controleren of uw bedrijf onder de bepalingen van een cao valt en/of uw bedrijf verplicht is om zich aan te sluiten bij een bpf. Deze controle doen we in elk geval bij de start en tijdens de driejaarlijkse check. Wilt u een extra check, dan kan dat.

## **Inzet samenwerkende partners van Zicht**

Waar nodig schakelen wij een van onze experts in. Kosten voor het inschakelen van externe partijen zijn voor eigen rekening, maar via de providerboog is er vaak een lager tarief. Dit zijn dienstverleners waar de verzekeringsmaatschappij mee samenwerkt. Denk aan juridische dienstverlening, arbeidsrechtelijke hulp, begeleiding WGA-dossiers en second opinion.

## **Marktonderzoek**

In een marktonderzoek maken de pensioenspecialisten op basis van een inventarisatie van uw wensen en situatie een vergelijking van verschillende passende aanbieders. Het doel hiervan is om te kijken of het op basis van uw wensen en situatie, premies en voorwaarden passend is om over te sluiten.

## **Persoonlijk informatiedocument voor elke werknemer**

Een toelichting op de pensioenregeling voor elke werknemer, in de vorm van een informatiedocument.

## **Presentatie**

Een presentatie aan uw werknemers waarbij de pensioenadviseur van Zicht uw werknemers in begrijpelijke taal informeert over pensioenregeling en de sociale wet- en regelgeving.

## **Spreekuur**

De pensioenadviseurs van Zicht kunnen spreekuren verzorgen waar werknemers in een individueel gesprek verder geïnformeerd worden over de pensioenregeling en waar ze hun persoonlijke vragen kunnen stellen.

## **Pensioen contactmoment**

Als u uw pensioenregeling door Zicht laat beheren, dan belt u pensioenadviseur u ieder jaar om uw pensioenregeling met u door te nemen. Dit noemen wij het jaarlijkse 'pensioen contactmoment'.

**Wilt u weten wat Zicht voor u kan betekenen? Of heeft u vragen?**

Neem dan contact op met onze pensioenadviseurs Frank van Veen, Maurice Vanwersch, Esther Hendrikse, Johan de Leth of Elias van Belzen via [pensioen@zichtadviseurs.nl](mailto:pensioen@zichtadviseurs.nl) of **088-8011480**.

**Meer over pensioenontwikkelingen?**

Meld u aan voor onze gratis e-mailnieuwsbrief op [www.zichtadviseurs.nl/pensioen/aanmelden-nieuwsbrief](http://www.zichtadviseurs.nl/pensioen/aanmelden-nieuwsbrief)



ZWP.pcao.0523