Ad Hoc Commissie Medezeggenschap pensioen
in kleine ondernemingen (MPK)

MPK/0019

ONTWERPBRIEFADVIES

Dit is een ontwerpbriefadvies. De opvattingen in dit advies zijn die van de commissie van voorbereiding. Dit ontwerp ligt voor ter bespreking en vaststelling in de openbare raadsvergadering van 17 februari 2017.

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw drs. J. Klijnsma
Postbus 90801
2509 LK DEN HAAG

BETREFT	Ontwerpbriefadvies medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen		
DEN HAAG	26 januari 2017	**E-MAIL**	s.geelkerken@ser.nl
ONS KENMERK	16.6039/SG	**TOESTELNUMMER**	070 3499 530
BIJLAGE(N)			

Geachte mevrouw Klijnsma,

De SER heeft uw adviesaanvraag van 15 september 2016 inzake medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen ontvangen[1]. Het gaat daarbij om ondernemingen met 10 tot 50 werknemers, die niet verplicht zijn om een ondernemingsraad in te stellen. Concreet heeft u de SER (hierna: raad) de volgende vraagstelling voorgelegd:
"Hoe kan de medezeggenschap dan wel invloed van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen versterkt worden:

- zonder het systeem van de Wet op de ondernemingsraden, dat wil zeggen de medezeggenschap ten aanzien van de andere inhoudelijke terreinen, te verstoren;
- rekening houdend met de complexiteit van het terrein pensioen; en
- rekening houdend met de noodzaak de administratieve lasten voor kleine ondernemingen beperkt te houden?"

Daarbij heeft u aangegeven het op prijs te stellen als de raad zich bij de beantwoording van deze vraagstelling niet beperkt tot het instemmingsrecht maar ook andere vormen van invloed in het advies betrekt.

De door u gestelde vragen zijn onderzocht en hebben geleid tot bijgaand briefadvies dat is voorbereid door de Ad hoc Commissie Medezeggenschap Pensioen in Kleine ondernemingen. In verband met de beperkte reactietermijn is gekozen voor een beknopt advies zonder uitgebreid uitgeschreven analyses of uiteenzettingen van verschillende opties. De raad heeft het advies vastgesteld in zijn openbare vergadering van 17 februari 2017.

---

[1] Zie bijlage 1; Brief Min. SZW 15 september 2016 aan SER betreffende Adviesvraag medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen.

Belangrijkste bevindingen

Vooruitlopend op de inhoudelijke onderbouwing in dit briefadvies, geeft de raad hier een korte samenvatting van zijn belangrijkste bevindingen.
De raad wenst voorop te stellen dat hij met u van oordeel is dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is ongeacht de omvang van de onderneming en dat betrokkenheid van werknemers hierbij wenselijk is.

Naar aanleiding van uw adviesaanvraag heeft de raad mogelijkheden onderzocht om medezeggenschap, dan wel invloed, van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' te versterken. Daarbij heeft de raad zowel gekeken naar het instemmingsrecht als naar andere vormen van invloed.

Naar het oordeel van de raad zijn er verschillende mogelijkheden om de medezeggenschap, dan wel invloed, van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' te versterken. Dit betreft:

- het bevorderen van bekendheid en naleving van de bestaande bevoegdheden en mogelijkheden van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en/of personeelsvergadering (PV) binnen en buiten de Wet op de ondernemingsraden (WOR), waaronder het adviesrecht (zonder beroep op de Ondernemingskamer);
- het versterken van enkele bevoegdheden van de PVT en/of PV binnen de WOR, te weten informatierecht, informatieplicht (die op werkgever rust) en initiatiefrecht ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen;
- het bevorderen van onafhankelijke en betaalbare informatievoorziening inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Naar het oordeel van de raad zou het toekennen aan de PVT en PV van een instemmingsrecht voor de arbeidsvoorwaarde pensioen in kleine ondernemingen het systeem van de WOR verstoren en kunnen leiden tot kosten- en lastendrukverhoging. Dit zou tot ongewenste effecten kunnen leiden.

Leeswijzer

In het hiernavolgende wordt achtereenvolgens ingegaan op de aanleiding van de adviesaanvraag, de reikwijdte van het advies, bestaande bevoegdheden voor PVT en PV binnen de WOR, bestaande verplichtingen en mogelijkheden buiten de WOR en manieren om medezeggenschap of invloed te versterken. Het advies wordt afgesloten met een conclusie en aanbevelingen.

Aanleiding van de adviesaanvraag

De adviesaanvraag vloeit voort uit uw toezegging tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel dat leidde tot de 'Wet van 22 juni 2016 tot wijzing van de Wet op de ondernemingsraden en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen'[2], naar aanleiding van een amendement van de heer Ulenbelt[3].

Met de wijziging van de WOR is per 1 oktober 2016 het reeds bestaande instemmingsrecht van de ondernemingsraad (OR) bij de arbeidsvoorwaarde pensioen

---

[2] Staatsblad (2016) nr. 249 *Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen*. De wet is op 1 oktober 2016 in werking getreden.

[3] Amendement van het lid Ulenbelt, Tweede Kamer (2015-2016), 34 378, nr. 8.

uitgebreid van "een instemmingsrecht bij voorgenomen besluiten ten aanzien van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering" naar "een instemmingsrecht bij voorgenomen besluiten ten aanzien van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst". Zie artikel 27 lid 1 sub a en lid 7 WOR[4]. De OR heeft nu instemmingsrecht over arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de pensioenregeling, niet meer alleen wanneer de pensioenuitvoerder een verzekeraar of premiepensioeninstelling is, maar in beginsel ook als dit een ander soort pensioenuitvoerder is, bijvoorbeeld een Algemeen pensioenfonds (APF)[5]. Verder is artikel 31f WOR toegevoegd. Op grond van dit artikel is de ondernemer verplicht de OR te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Doel hiervan is dat de OR instemmingsrecht kan claimen wanneer een dergelijk voorgenomen besluit de arbeidvoorwaarde pensioen raakt.

Het amendement van de heer Ulenbelt beoogde dit instemmingsrecht te verbreden naar ondernemingen met 10 tot 50 werknemers. Na uw toezegging om hierover advies te vragen aan de SER is het amendement ingetrokken.

Reikwijdte van het advies

De adviesaanvraag ziet op medezeggenschap danwel invloed van werknemers in ondernemingen met 10 tot 50 werknemers. De WOR kent een apart regime voor medezeggenschap in kleine ondernemingen. Dit is vormgegeven door middel van de personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering[6].

Medezeggenschap op grond van de WOR betreft medezeggenschap van werknemers op ondernemingsniveau (micro-niveau). Wanneer een aangelegenheid voor de onderneming reeds volledig inhoudelijk geregeld is in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan, is er geen rol voor medezeggenschap op grond van de WOR[7]. Dit laatste geldt ook bij een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf)[8]. In de praktijk valt een groot deel van de werknemers onder een verplichtgesteld Bpf. De medezeggenschap van deze werknemers is geregeld op het niveau van het overleg tussen sociale partners in de bedrijfstak (meso-niveau).

---

[4] Artikel 27 lid 1 sub a WOR bepaalt dat een OR instemmingsrecht heeft bij elk voorgenomen besluit van de werkgever tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst. Artikel 27 lid 7 WOR expliciteert dat onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, mede verstaan worden regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Achtergrond hiervan is dat de OR instemmingsrecht heeft op de arbeidsvoorwaarde pensioen. De materiële onderdelen van de arbeidsvoorwaarde pensioen zijn in beginsel geregeld in de pensioenovereenkomst, maar het komt in de praktijk voor dat ook in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement bepaalde inhoudelijke aspecten van een pensioenregeling zijn geregeld die van materiële invloed zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Zie hierover uitgebreider: Heeft mijn OR instemmingsrecht over pensioen? *http://www.ser.nl/nl/themas/or-en-medezeggenschap/instemmingsrecht-pensioenen.aspx.* Zie voor basisinformatie over pensioen: Pensioenkijker *http://www.pensioenkijker.nl/home*

[5] Een pensioenuitvoerder kan zijn: een Bedrijfstakpensioenfonds, een Ondernemingspensioenfonds, een Algemeen Pensioenfonds, een Premiepensioeninstelling, een Verzekeraar, een Buitenlandse pensioenuitvoerder.

[6] In kleine ondernemingen mag men ook vrijwillig een OR instellen (art. 5a WOR). Soms is in kleine ondernemingen het instellen van een OR verplicht op grond van een cao.

[7] Zie hierover voor de OR artikel 27 lid 3 WOR, voor de PVT artikel 35c lid 3 jo. 27 lid 3 en jo. 35b lid 5 WOR en voor de PVT artikel 35b lid 5 WOR.

[8] Artikel 27 lid 3 WOR

Wanneer de werkgever zelf zeggenschap heeft over de pensioenregeling en/of de keuze van de pensioenuitvoerder, kan hij een besluit daarover nemen en is er een rol voor medezeggenschap van werknemers op grond van de WOR mogelijk. De werkgever heeft doorgaans zeggenschap bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling of APF, over vrijwillige aansluiting bij een Bpf, het afsluiten van een excedentregeling of in het geval van uitwerking van een raam-cao. Hier kan medezeggenschap aan de orde zijn. Enkele voorbeelden van belangrijke pensioenonderwerpen waarbij het medezeggenschapsorgaan een rol kan spelen zijn: het voorgenomen besluit tot wijzigen van het karakter van de pensioenregeling van een DB-regeling naar een DC-regeling[9] en het voorgenomen besluit tot onderbrengen van een pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder.

De adviesaanvraag ziet dus materieel op de situatie dat een werkgever vrijwillig een collectieve pensioenregeling voor zijn personeel wil invoeren, wijzigen of intrekken.

Het aantal werkgevers in kleine ondernemingen dat zeggenschap heeft over de pensioenregeling – en waar dus een mogelijke rol is weggelegd voor een medezeggenschapsorgaan - is beperkt. Het gaat om circa 20 procent van de kleine ondernemingen, wat neerkomt op ongeveer 10.000 bedrijven. Nederland telt namelijk zo'n 50.000 bedrijven met 10 tot 50 werkzame personen[10]. Er wordt van uitgegaan dat circa 80 procent van deze kleine ondernemingen verplicht aangesloten is bij een Bpf. De meeste overige bedrijven - zij opereren vooral in de sectoren: financiële dienstverlening, chemie, farmacie, ICT - vallen onder een raam-cao of hebben een verzekerde regeling (uitkeringsovereenkomst of premie overeenkomst) afgesloten. Kleine ondernemingen hebben op het moment zelden een pensioenregeling ondergebracht bij een Ondernemingspensioenfonds, Algemeen pensioenfonds of Buitenlands pensioenuitvoerder. Uit het CBS-onderzoek 'Witte vlek op pensioengebied 2013' blijkt dat drie procent van de bedrijven met 10 tot 50 werkzame personen geen pensioenregeling aanbiedt aan de werknemers[11]. Voor het bereik van het advies is deze groep evenwel ook relevant omdat (een deel van) deze ondernemers in de toekomst alsnog kan besluiten een pensioenregeling aan te bieden aan het personeel.

Bestaande bevoegdheden voor PVT en PV binnen de WOR

De WOR kent een verlicht regime voor medezeggenschap in kleine ondernemingen dat wordt vormgegeven door de PVT (artikel 35c WOR) en de PV (artikel 35b WOR). De ondernemer kan in een onderneming met 10 tot 50 werknemers een PVT instellen en is verplicht dit te doen wanneer een meerderheid van zijn werknemers hierom vraagt. De PVT bestaat uit gekozen vertegenwoordigers. Indien in een onderneming geen PVT is ingesteld, dan is de ondernemer verplicht om ten minste tweemaal per jaar een PV te

---

9 Een pensioenovereenkomst houdt in: a. een uitkeringsovereenkomst, b. een kapitaalovereenkomst, c. een premie overeenkomst. Zie artikel 10 Pensioenwet. In de praktijk wordt een uitkeringsovereenkomst aangeduid met defined benefit (DB) en worden een kapitaalovereenkomst en een premie overeenkomst aangeduid met defined contribution (DC).

10 Uit Statline CBS volgt dat er 49.250 bedrijven met 10 tot 50 werkzame personen waren in het 4e kwartaal van 2013 en 50.175 in het 4e kwartaal van 2016.

11 Witte vlek op pensioengebied 2013, CBS mei 2016. Feitelijk ligt het percentage witte werkgevers nog wat lager omdat in het CBS-onderzoek ten gevolge van de gebruikte onderzoeksmethodiek, werknemers voor wie de werkgever geen premie inhoudt maar wel bij een verzekeraar een pensioenvoorziening heeft geregeld, onterecht tot de witte vlek gerekend worden. Overigens wordt in dit onderzoek uitgegaan van 46.000 bedrijven met 10 tot 50 werkzame personen ultimo 2013. Dit aantal ligt wat lager dan de CBS statline cijfers over 4e kwartaal 2013.

laten plaatsvinden[12]. Anders dan de PVT is de PV geen vertegenwoordigend orgaan, maar een overleg tussen ondernemer en alle werknemers.

De rechten en bevoegdheden van de PVT en PV zijn beperkter dan die van de OR. In kleine ondernemingen is bewust gekozen voor een lichter medezeggenschapsregime en beperktere bevoegdheden, zodat ondernemers niet onevenredig worden belast. Rekening dient te worden gehouden met de financiële en organisatorische lasten die medezeggenschap voor kleine ondernemingen meebrengen[13].

De PV heeft op geen enkel onderwerp instemmingsrecht. De PVT heeft een beperkt instemmingsrecht. Dit ziet op voorgenomen besluiten met betrekking tot werktijdenregelingen, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimregeling[14].

Zowel de PV als de PVT hebben naar huidig recht een adviesrecht voor bepaalde onderwerpen[15]. De ondernemer dient de PV dan wel PVT in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over een voorgenomen besluit dat kan leiden tot een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De wetgever heeft in het midden gelaten of hij met voorgenomen besluiten het oog had op economische of sociale besluiten of op beide soorten besluiten[16]. Duidelijk is in elk geval dat er in de huidige wettelijke regeling geen onderwerpen van het adviesrecht zijn uitgezonderd. De raad constateert dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, zodat bij een belangrijke verandering hiervan voor ten minste een kwart van het personeel, adviesrecht geldt voor de PVT en PV.

Op basis van de huidige wettelijke regeling kan de PVT met toestemming van de ondernemer een deskundige raadplegen[17]. Voor de PV bestaat geen wettelijke grondslag om een deskundige te raadplegen.

Voor wat betreft het informatierecht geldt dat de ondernemer gehouden is om desgevraagd tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die de PVT voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft. Dat betekent dus dat de PVT vrij is om informatie op te vragen, ook met betrekking tot de pensioenregeling. Een verschil ten opzichte van een OR is dat bij een PVT de informatie ook mondeling verstrekt mag worden[18].
Het informatierecht van de PV is generiek geformuleerd. De ondernemer is verplicht om minimaal eenmaal per jaar tijdens de personeelsvergadering mondeling of schriftelijk algemene gegevens te verstrekken omtrent de werkzaamheden en de resultaten van het afgelopen jaar, alsmede omtrent zijn verwachtingen dienaangaande in het komende jaar. Ook dient de ondernemer informatie te verstrekken inzake het gevoerde en te

---

[12] Deze verplichting geldt wanneer er geen PVT en ook geen OR is ingesteld. Zie artikel 35b lid 1 WOR. Van de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers heeft 12% een PVT ingesteld en 16% een OR. Dit volgt uit het onderzoek *Naleving van de WOR, stand van zaken 2011*, Regioplan in opdracht van Ministerie SZW, mei 2012.

[13] Kamerstukken II 1979/80, 15 893 nr.3, p.7-9
Kamerstukken II 1995/96, 24 615 nr.3, p.27-30
Kamerstukken II 1996/97, 24 615 nr.9, p.34-37

[14] Artikel 35c lid 4 WOR

[15] Zie voor de PVT artikel 35c lid 3 jo. artikel 35b lid 5 WOR en voor de PV artikel 35b lid 5 WOR.

[16] Rood's Wet op de ondernemingsraden, p. 498, Kluwer 2013.

[17] Artikel 35c lis 5 WOR

[18] Artikel 35c lid 3 jo. artikel 31 lid 1 WOR. Artikel 35c lid 6 WOR.

voeren sociale beleid[19]. Informatie over de pensioenregeling kan hierbij aan de orde komen. Daarnaast kan het onderwerp 'pensioen' worden geagendeerd tijdens een personeelsvergadering[20].

De PVT en de PV hebben geen beroepsrecht bij de Ondernemingskader van het Gerechtshof Amsterdam (OK). Wel kan bij de kantonrechter om naleving worden gevraagd van de rechten uit de WOR[21].

Bestaande verplichtingen en mogelijkheden buiten de WOR

De raad onderscheidt binnen de wet- en regelgeving die bepalingen bevat ter bescherming van werknemersbelangen bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen', regelingen gericht op *collectiviteiten* van werknemers (zoals medezeggenschapsorganen) en regelingen gericht op *individuele* werknemers. Een voorbeeld van een regeling gericht op collectiviteiten is, naast de WOR, de Code rechtstreeks verzekerde regelingen die verplichtingen bevat tot informeren van en advies vragen aan OR, PVT en PV[22]. Deze verplichtingen gelden voor werkgevers en voor pensioenuitvoerders. Een ander voorbeeld is de Leidraad Tweedepijler Pensioenadvies nr. 6 en 8. Daarin wijst de AFM op de verplichting de OR te raadplegen[23].

De Pensioenwet (PW) en het Burgerlijk Wetboek (BW) alsmede daarop gebaseerde regelingen, bevatten bepalingen ter bescherming van de belangen van *individuele* werknemers bij pensioen. De raad besteedt hier in dit advies weinig aandacht aan omdat de adviesaanvraag juist ziet op de rechten en bevoegdheden voor *collectiviteiten* van werknemers. Toch is enige aandacht voor de regelingen met bepalingen gericht op individuele werknemers op zijn plaats omdat in kleine ondernemingen de informatie over pensioen die relevant is voor individuele werknemers, veelal ook relevant is voor de PVT of de PV.

Belangrijke bepalingen voor individuele werknemers zijn de verplichting:

- van de werkgever om binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden de werknemer schriftelijk te informeren of hij een pensioenaanbod doet (artikel 7 PW en artikel 7:655 lid 1 onderdeel j BW);
- van de werkgever om de pensioenuitvoerder te informeren over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst (artikel 21 lid 2 PW) en van de pensioenuitvoerder om - na een wijziging in de pensioenovereenkomst – de werknemer te informeren over die wijziging en de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen;
- van de pensioenuitvoerder om een brief te sturen aan de werknemer met basisinformatie over de nieuwe pensioenregeling inclusief een duidelijke verwijzing naar de website van het pensioenregister (www.mijnpensioenoverzicht.nl) en de website van de pensioenuitvoerder;
- van de werkgever om een pensioenovereenkomst in principe alleen met wederzijds goedvinden te wijzigen (artikelen 3:33, 6:217, 7:611 BW) en alleen onder bijzondere omstandigheden eenzijdig te wijzigen (artikel 19 PW, artikelen 6:258, 7:613 BW).

---

[19] Artikel 35b lid 4 WOR

[20] Artikel 35b lid 2 jo. lid 1 WOR

[21] Voor de PVT is dit geregeld in artikel 35c lid 3 jo. artikel 36 WOR. Voor de PV in artikel 36a WOR.

[22] https://www.verzekeraars.nl/overhetverbond/zelfregulering/Documents/Gedragscodes/Code%20Rechtstreeks%20verzekerde%20regelingen.pdf

[23] https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/adviseurs-bemiddelaars/advies-bemiddeling/leidraden

Inzake pensioencommunicatie zijn modellen en voorlichtingsmateriaal ontwikkeld. Zo hebben de Pensioenfederatie en het Verbond van verzekeraars een website met informatie en modellen inzake pensioencommunicatie ontwikkeld, het Pensioen 1-2-3[24]. Ook is een checklist voor werkgevers gemaakt met daarin de belangrijkste onderwerpen over de arbeidsvoorwaarde pensioen om met de werknemer te bespreken[25]. De Stichting van de Arbeid heeft op 4 juli 2013 de 'Aanbeveling over Pensioencommunicatie' uitgebracht met praktische tips voor werkgevers hoe te communiceren over pensioen[26].

Manieren om medezeggenschap of invloed te versterken

De raad heeft onderzocht hoe de medezeggenschap dan wel invloed van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen versterkt kan worden. In het navolgende wordt achtereenvolgens ingegaan op:

a. Het bevorderen van de bekendheid en naleving van de bestaande bevoegdheden en verplichtingen binnen en buiten de WOR;
b. De mogelijkheden tot versterking van de bevoegdheden binnen de WOR; en
c. Het bevorderen van betaalbare en onafhankelijke informatievoorziening inzake de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'.

Ad a. Bevorderen van de bekendheid en naleving van de bestaande bevoegdheden en verplichtingen

De raad constateert dat verschillende bevoegdheden en rechten in de WOR staan voor de PVT en de PV. Hiertoe behoort het recht dat de PVT en de PV hebben om advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit dat kan leiden tot een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarden – waaronder pensioen - van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen[27].

De raad constateert ook dat verschillende verplichtingen en mogelijkheden inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen voortvloeien uit andere wetten dan de WOR, waaronder de Wet pensioencommunicatie[28].

De raad beveelt aan om ter versterking van de medezeggenschap en invloed van werknemers ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen, zorg te dragen voor meer bekendheid van bestaande rechten en mogelijkheden alsmede naleving daarvan te bevorderen.

---

[24] Zie bijlage 3 bij dit advies.

[25] http://pensioen123.nl/wp-content/praktijkvoorbeeld/checklist_werkgever.pdf

[26] http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjG7sTB2IXRAhWXe1AKHW03CosQFggrMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.stvda.nl%2F~%2Fmedia%2FFiles%2FStvda%2FNota%2F2010_2019%2F2013%2F20130704-pensioencommunicatie.ashx&usg=AFQjCNE2A_uYVbIxNgRcCcFiIWQnxhjDZg

[27] Artikel 35c lid 3 en artikel 35b lid 5 WOR.

[28] Staatsblad (2015) nr. 193 *Wet van 20 mei 2015 tot wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met verbetering van de pensioencommunicatie (Wet pensioencommunicatie)*.

Hierbij denkt de raad aan:

- het beter gebruik maken van de rechten op grond van de WOR, waaronder het adviesrecht, informatierecht, raadplegen van deskundigen en initiatiefrecht om onderwerpen aan de orde te stellen in een vergadering[29];
- het geven van een (grotere) rol aan pensioenuitvoerders en/of –adviseurs bij het vergroten van pensioenkennis van werkgevers en werknemers, zoals via:
  - het informeren en voorlichten van werkgever en werknemers (bijvoorbeeld via het inrichten van een 'pensioen inloopspreekuur', een informatiebijeenkomst voor kleine ondernemingen binnen een branche);
  - ondersteunen van werkgevers in het naleven van verplichtingen (bijvoorbeeld door bij een wijziging in een pensioenregeling de werkgever te wijzen op zijn verplichtingen inzake medezeggenschap en informatieverstrekking jegens werknemers);
- het beter benutten en uitleggen van modellen en voorlichtingsmateriaal zoals ontwikkeld vanuit de pensioen- en verzekeringsbranche, soms samen met het Ministerie van SZW en sociale partners, vanuit de SER en het Ministerie van Financiën. Bijlage 3 bevat een overzicht van een aantal websites met op voorlichting en ondersteuning gerichte initiatieven.

Ad b. Mogelijkheden tot versterking van de bevoegdheden binnen de WOR

Voor het versterken van medezeggenschap dan wel invloed van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' binnen het stramien van de WOR zou gedacht kunnen worden aan het versterken van het informatierecht, de informatieplicht, het initiatiefrecht, het instemmingsrecht, het adviesrecht en/of het recht tot het raadplegen van een deskundige. De raad heeft onderzocht in hoeverre dit mogelijk is zonder het systeem van de WOR te verstoren, rekening houdend met de complexiteit van het terrein pensioen en met de noodzaak administratieve lasten voor kleine ondernemingen beperkt te houden.

Informatierecht, informatieplicht en initiatiefrecht
Zoals hiervoor is aangegeven heeft de PVT, respectievelijk de PV, het recht advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit dat kan leiden tot een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen[30]. Voor de invulling van het adviesrecht is het belangrijk dat PVT en PV over voldoende relevante informatie kunnen beschikken en zelf initiatief kunnen nemen het onderwerp te agenderen.

Volgens de huidige bepalingen in de WOR heeft de PVT recht op alle informatie die zij redelijkerwijze nodig heeft voor het vervullen van haar taak[31]. Deze mag schriftelijk of mondeling verstrekt worden[32]. De PV ontvangt – mondeling of schriftelijk – algemene informatie over de werkzaamheden, resultaten, verwachtingen en het gevoerde sociaal

---

[29] In de huidige bepalingen van de WOR is voor zowel PVT als PV adviesrecht en informatierecht geregeld, is voor de PVT het recht deskundigen te raadplegen geregeld en is voor de PV het initiatiefrecht geregeld.

[30] Zie artikelen 35c lid 3 en 35b lid 5 WOR, waaruit ook volgt dat het adviesrecht niet geldt indien en voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk geregeld is in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

[31] Artikel 35c lid 3 jo. 31 lid 1 WOR

[32] Artikel 35c lid 6 WOR

beleid[33]. De PV heeft een algemeen recht van initiatief om onderwerpen aan de orde te stellen in een vergadering[34]. Voor de PVT is dit niet wettelijk geregeld.

De raad is van oordeel dat de medezeggenschap bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' versterkt kan worden door de informatiepositie van PVT en PV te versterken alsmede de mogelijkheden om het onderwerp 'pensioen' zelf te agenderen (het initiatiefrecht). Naar het oordeel van de raad is dit mogelijk binnen het systeem van de WOR en zonder veel kosten en lasten voor kleine werkgevers. De raad denkt concreet aan het volgende:

- Versterken van het algemene informatierecht van de PVT en de PV ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen', door te bepalen dat informatie over de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' die de PVT respectievelijk de PV redelijkerwijze nodig heeft om haar taak goed te kunnen vervullen, schriftelijk verstrekt moet worden voor zover deze schriftelijk voorhanden is bij werkgever of pensioenuitvoerder. Het zal hierbij gaan om informatie die het collectief van werknemers in de onderneming betreft[35]. Een dergelijke bepaling zou niet alleen de informatievoorziening aan de PVT en PV versterken, maar bovendien expliciteren dat de PVT en PV medezeggenschap hebben over de arbeidvoorwaarde 'pensioen'. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat uit het adviesrecht voortvloeit dat de werkgever een informatieplicht heeft bij een adviesaanvraag over een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst die een kwart of meer van de werknemers raakt;

- Opnemen van een informatieplicht voor werkgevers bij een voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of -reglement. Het gaat hierbij om invoering van een bepaling vergelijkbaar met het sinds 1 oktober 2016 ingevoerde artikel 31f WOR. Maar beperkt in die zin dat de werkgever aan de PVT en de PV ook mondeling informatie mag verstrekken en alleen gehouden is relevante informatie die hij al schriftelijk heeft, schriftelijk te verstrekken; en

- Uitbreiden van artikel 35c WOR met een initiatiefrecht voor de PVT om het onderwerp 'pensioen' te agenderen[36]. Zoals hiervoor aangegeven, heeft de PV dit recht wettelijk reeds.

Instemmingsrecht, adviesrecht en recht op raadplegen van deskundigen
Volgens de huidige bepalingen in de WOR ziet het instemmingsrecht van de PVT uitsluitend op voorgenomen besluiten met betrekking tot werktijdenregelingen, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimregeling. Dit betreffen wettelijke verplichtingen die de werkgever dient na te leven. De PVT heeft geen instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, waar pensioen er een van is. De PV heeft op geen enkel onderwerp instemmingsrecht.
De PVT en PV hebben, zoals hiervoor is aangegeven, een adviesrecht wanneer sprake is van een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' voor ten minste een kwart van het personeel. Dit adviesrecht is zonder mogelijkheid van beroep bij de OK.

---

[33] Artikel 35b lid 4 WOR

[34] Artikel 35b lid 2 WOR

[35] De PVT respectievelijk PV dient zorgvuldig met de verstrekte informatie om te gaan voor zover deze niet reeds kenbaar is uit een openbare bron.

[36] Aangezien de adviesaanvraag ziet op mogelijkheden de medezeggenschap bij de arbeidsvoorwaarde pensioen te versterken, beperkt de raad zich tot voorstellen die hier betrekking op hebben.

De PVT heeft de bevoegdheid met toestemming van de ondernemer deskundigen te raadplegen. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat voor kleine ondernemingen, mede in verband met het kostenaspect, expliciet is gekozen voor een systeem waarin de PVT vooraf toestemming vraagt aan de ondernemer voor het raadplegen van deskundigen.

De raad constateert dat door de wetgever bewust gekozen is voor een verlicht regime in kleine ondernemingen mede gezien de noodzaak de kosten en administratieve lasten voor kleine ondernemingen beperkt te houden. Het invoeren voor de PVT en de PV van een instemmingsrecht bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' zou naar het oordeel van de raad het systeem van de WOR wezenlijk verstoren. Hetzelfde zou gelden bij het verzwaren van het adviesrecht bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' met een beroepsrecht op de OK of bij het uitbreiden van de mogelijkheid een deskundige te raadplegen over de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'.

Bovendien zouden het invoeren van een instemmingsrechttraject, een verzwaard adviesrecht en/of het uitbreiden van de mogelijkheid een deskundige te raadplegen, kosten- en lastendruk verhogend kunnen werken, mede gezien de complexiteit van het terrein van pensioen. De raad verwacht dat dit tot ongewenste effecten zou kunnen leiden. Immers, de werkgevers waar dit briefadvies betrekking op heeft, bieden vrijwillig de werknemers een collectieve pensioenregeling aan. Zij doen dit ter invulling van het goed werkgeverschap. Een mogelijk ongewenst effect van kosten- en lastendrukverhoging, is dat meer kleine werkgevers zouden kiezen geen pensioenregeling meer aan te bieden. In plaats daarvan zouden zij een compenserend hoger bruto loon aan de medewerkers kunnen toekennen of zelfs kunnen gaan afzien van pensioentoekenning. Hierdoor zou de groep werknemers die pensioen opbouwt door middel van een pensioenregeling bij de werkgever, afnemen.

Ad c. Bevorderen van onafhankelijke en betaalbare informatievoorziening

Naar het oordeel van de raad kan de medezeggenschap of invloed van werknemers bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' worden versterkt door het kennisniveau van individuele werkgevers en werknemers te vergroten. De kennis van de individuen die betrokken zijn bij medezeggenschap, vormt immers de basis van de invulling die aan die medezeggenschap gegeven wordt.

De raad constateert een kennisgebrek bij werkgevers en werknemers in kleine ondernemingen inzake de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. De kennis is ook niet eenvoudig via onafhankelijke en betaalbare informatiebronnen te verkrijgen. Daarnaast spelen ook minder grijpbare items, zoals (gebrek aan) vertrouwen in pensioenuitvoerders.

Naar het oordeel van de raad zou de overheid er op toe moeten zien dat werkgevers en werknemers op laagdrempelige wijze onafhankelijke en betaalbare informatie, advies en ondersteuning kunnen krijgen inzake de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. De ondersteuning zou dan kunnen zien op inzicht bieden in de bestaande mogelijkheden (inclusief voor- en nadelen) aan pensioenregelingen en pensioenuitvoerders alsmede inzicht bieden in de gevolgen van bepaalde keuzes, zoals de keuze voor een bepaalde pensioenregeling en/of pensioenuitvoerder, voor een wijziging van een regeling of voor het intrekken ervan.

Conclusie en aanbevelingen

De raad is van oordeel dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is ongeacht de omvang van de onderneming en dat het voor werknemers belangrijk is om daarbij betrokken te kunnen zijn. Naar aanleiding van uw vraagstelling heeft de raad onderzocht hoe de medezeggenschap, dan wel invloed, van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' versterkt kan worden, rekening houdend met de in de adviesaanvraag geschetste randvoorwaarden. Deze betroffen kort samengevat het systeem van de WOR, de complexiteit van het terrein pensioen en de administratieve lasten. Zoals in het bovenstaande aangegeven is medezeggenschap op grond van de WOR alleen aan de orde waar de werkgever zeggenschap heeft over de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. De raad ziet de volgende mogelijkheden.

Naar het oordeel van de raad is het bevorderen van de bekendheid en naleving van de reeds bestaande verplichtingen en mogelijkheden, de eerste stap in het versterken van de medezeggenschap, dan wel invloed, van werknemers inzake de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. Hierbij doelt hij op de hierboven beschreven bevoegdheden, verplichtingen en mogelijkheden binnen én buiten de WOR. De raad beveelt aan: de bevoegdheden die volgen uit de WOR, waaronder het adviesrecht zonder beroepsrecht bij de OK en de bevoegdheid deskundigen te raadplegen, beter te laten gebruiken; reeds bestaande modellen en voorlichtingsmateriaal beter te benutten en uit te leggen; pensioenuitvoerders en/of –adviseurs een (grotere) rol te geven bij het vergroten van pensioenkennis van werkgevers en werknemers.

Verder ziet de raad mogelijkheden de medezeggenschap, dan wel invloed, van werknemers in kleine ondernemingen te versterken door in de WOR enkele bevoegdheden van de PVT en PV te versterken die hen in staat stelt goed invulling te geven aan het adviesrecht. De raad beveelt aan: om het informatierecht van de PVT en de PV ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' te versterken door aan PVT en PV relevante informatie schriftelijk te verstrekken wanneer deze schriftelijk voorhanden is; een informatieplicht voor werkgevers jegens PVT en PV bij een voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of - reglement op te nemen; een initiatiefrecht aan de PVT om het onderwerp 'pensioen' te agenderen, toe te kennen.

Het toekennen aan de PVT en PV van een instemmingsrecht voor de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' in kleine ondernemingen, het verzwaren van het adviesrecht met een beroepsrecht op de OK of het uitbreiden van het recht deskundigen te raadplegen, acht de raad niet opportuun. Ieder van deze maatregelen zou, naar het oordeel van de raad, het systeem van de WOR verstoren. Tevens zou ieder van deze maatregelen kunnen leiden tot kosten- en lastendrukverhoging voor de ondernemer. Dit zou ongewenste gevolgen kunnen hebben. Een mogelijk ongewenst effect is dat meer kleine werkgevers besluiten geen pensioenregeling aan hun werknemers aan te bieden. Daardoor zou de groep werknemers die pensioen opbouwt door middel van een pensioenregeling bij de werkgever, afnemen.

Tot slot beveelt de raad aan zorg te dragen voor onafhankelijke en betaalbare informatievoorziening inzake de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. Dit ter bevordering van het algemene kennisniveau van individuele werkgevers en werknemers en zo ter bevordering van het niveau waarop via een PVT of PV invulling wordt geven aan medezeggenschap op grond van de WOR.

Hoogachtend,

Mariëtte Hamer
voorzitter

Véronique Timmerhuis
algemeen secretaris

Bijlagen:
1. Adviesaanvraag
2. Samenstelling Ad Hoc Commissie Medezeggenschap Pensioen in Kleine Ondernemingen
3. Enkele websites met informatie over pensioen en pensioen en medezeggenschap

Bijlage 1

Adviesaanvraag

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Sociaal-Economische Raad
Drs. M.I. Hamer
Postbus 90405
2509 LK S GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
mw. mr. E.J.H.M. Lousberg
T 070 333 60 98
ELousberg@minszw.nl

Onze referentie
2016-0000194053

Datum 15 SEP. 2016
Betreft Adviesaanvraag medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen

Geachte mevrouw Hamer,

In juni 2014 heeft de Sociaal-Economische Raad op mijn verzoek het advies 'Instemmingsrecht OR over de arbeidsvoorwaarde pensioen' uitgebracht. Dit advies is een belangrijke basis geweest voor de wet van 22 juni 2016 tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen. Deze wet zal op 1 oktober aanstaande in werking treden.

Tijdens de plenaire behandeling van genoemde wet in de Tweede Kamer is er - naar aanleiding van een amendement van de heer Ulenbelt (Kamerstukken II 2015/16, 34378, nr.8) - gedebatteerd over de medezeggenschap van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het amendement beoogde deze werknemers instemmingsrecht te geven inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het gaat daarbij om ondernemingen met 10 tot 50 werknemers, die niet verplicht zijn om een ondernemingsraad in te stellen.

Tijdens de plenaire behandeling heb ik aangegeven sympathie te hebben voor de gedachte achter dit amendement en het van belang te vinden dat onderzocht wordt hoe dit zich verhoudt tot de systematiek van de Wet op de ondernemingsraden. De personeelsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen heeft op dit moment een beperkt aantal instemmingsrechten. Het personeel in de personeelsvergadering heeft alleen een adviesrecht. Onderzocht zou moeten worden wat het effect zou zijn van zo'n forse uitbreiding van het instemmingsrecht. Wat betekent het voor de belasting van kleine werkgevers en welke eisen stelt het aan de deskundigheid van het personeel? Ik heb tijdens de plenaire behandeling daarom aangekondigd over dit onderwerp advies te willen vragen aan de SER. Een van de redenen daarvoor is ook dat dit onderwerp aansluit bij het eerdere advies van de Raad.

Ik verzoek de Raad dan ook om mij vóór 15 januari 2017 te adviseren aan de hand van de volgende vraagstelling:

Hoe kan de medezeggenschap dan wel invloed van werknemers in kleine ondernemingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen versterkt worden

- zonder het systeem van de Wet op de ondernemingsraden, dat wil zeggen de medezeggenschap ten aanzien van de andere inhoudelijke terreinen, te verstoren;
- rekening houdend met de complexiteit van het terrein pensioen; en
- rekening houdend met de noodzaak de administratieve lasten voor kleine ondernemingen beperkt te houden?

Datum
15 SEP. 2016
Onze referentie
2016-0000194053

Ik stel het op prijs als de Raad bij de beantwoording van bovenstaande vraagstelling zich niet beperkt tot het instemmingsrecht maar ook andere vormen van invloed van werknemers in haar advies betrekt.

Met vriendelijke groet,
de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

Bijlage 2

Samenstelling Ad Hoc Commissie Medezeggenschap Pensioen in Kleine Ondernemingen

---

Onafhankelijke leden
prof. mr. E. (Evert) Verhulp (voorzitter)
prof. mr. C.D.J. (Claartje) Bulten
prof. dr. S.G. (Fieke) van der Lecq
prof. dr. L.G.M. (Leo) Stevens

Ondernemersleden
M. (Maurik) de Groot (Verbond van Verzekeraars)
mr. K.C. (Kim) van der Hoeven (Vereniging VNO-NCW)
H. C. (Hedda) Renooij (VNO-NCW/MKB-Nederland)

Werknemersleden
mr. C.C. (Klaartje) de Boer (VCP)
E. (Eline) Lundgren (FNV)
drs. N.J. (Niko) Manshanden (FNV)

Adviserende leden
dr. R.H. (Robbert) van het Kaar (UVA)
drs. N. (Nelly) Riksen- Borsje (VSO)

Waarnemer Stichting van de Arbeid
drs. E.R. (Eddy) Haket

Ministerieel vertegenwoordiger
E.J.H.M. (Lydia) Lousberg (SZW)

Secretariaat
mr. S.W. (Sophia) Geelkerken
mr. K. (Karima) Moaddine

Bijlage 3

Enkele websites met informatie over pensioen en medezeggenschap

---

Stichting pensioenregister: *http://www.pensioenregister.nl/*

- De Stichting Pensioenregister is een initiatief van de gezamenlijke Nederlandse pensioenfondsen, de pensioenverzekeraars en de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Dit samenwerkingsverband stelt sinds 6 januari 2011 de website www.mijnpensioenoverzicht.nl beschikbaar voor het Nederlandse publiek.

Mijnpensioenoverzicht: *https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/pensioenregister/*

- Deze website maakt het voor elke Nederlandse burger mogelijk om een overzicht te krijgen van de door hem/haar opgebouwde en op te bouwen pensioenaanspraken bij pensioenfondsen en pensioenverzekeraars én zijn/haar opgebouwde AOW-rechten.

Pensioenkijker: *http://www.pensioenkijker.nl/home*

- Pensioenkijker.nl wil ervoor zorgen dat Nederlanders gaan nadenken over hun pensioen. Ze streven pensioen begrijpelijker te maken. Daarnaast geven ze objectieve informatie over pensioen.
  De Pensioenkijker is tot stand gekomen in samenwerking met: ABP, Consumentenbond, Delta Lloyd, E-Quality, FNV, FNV Vrouw, VCP, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Nibud, Pensioenfederatie, Sociale Verzekeringsbank, Verbond van Verzekeraars en VNO-NCW – MKB-Nederland.
  De publieksinformatie die wordt verstrekt door Pensioenkijker.nl is sinds 1 mei 2012 in beheer bij de Stichting Pensioenregister. Deze stichting beheert ook de website Mijnpensioenoverzicht.nl.

Pensioen 1-2-3: *http://pensioen123.nl/over-pensioen-1-2-3/*

- Pensioen 1-2-3 is bestemd voor nieuwe en bestaande deelnemers aan een pensioenregeling. Hij geeft de deelnemer informatie over de belangrijkste onderdelen van de pensioenregeling. Het is een initiatief van de Pensioenfederatie en het Verbond van verzekeraars.

Pensioenvergelijker: *http://pensioen123.nl/materiaal/pensioenvergelijker/*

- De Pensioenvergelijker is bedoeld voor nieuwe en bestaande deelnemers aan een pensioenregeling. De Pensioenvergelijker maakt duidelijk dat er verschillen bestaan tussen pensioenregelingen en dat het nuttig is om deze verschillen te bekijken, zeker bij een wisseling van baan. Met behulp van de pensioenvergelijker kan de deelnemer inzicht krijgen in de verschillen tussen twee pensioenregelingen en bedenken wat deze verschillen voor hem persoonlijk betekenen.

Heeft mijn OR instemmingsecht over pensioen?: *http://www.ser.nl/nl/themas/or-en-medezeggenschap/instemmingsrecht-pensioenen.aspx*

- Deze websitepagina's geven voorlichting over instemmingsrecht van de OR bij de arbeidsvoorwaarde pensioen. Hij is opgesteld door de SER.

Checklist voor werkgevers: *http://pensioen123.nl/wp-content/praktijkvoorbeeld/checklist_werkgever.pdf*

- Deze checklist is gericht op werkgevers. Hij bevat de belangrijkste onderwerpen om te bespreken over de arbeidsvoorwaarde pensioen tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek tussen werkgever en werknemer.

Aanbeveling van de Stichting van de Arbeid inzake pensioencommunicatie: *http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjG7sTB2IXRAhWXe1AKHW03CosQFggrMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.stvda.nl%2F~%2Fmedia%2FFiles%2FStvda%2FNota%2F2010_2019%2F2013%2F20130704-pensioencommunicatie.ashx&usg=AFQjCNE2A_uYVbIxNgRcCcFiIWQnxhjDZg*

- Deze aanbeveling inzake pensioencommunicatie is gericht op werkgevers. Door middel van deze aanbeveling willen sociale partners een handreiking doen op welke wijze de voorlichting van de werkgever aan de werknemer het beste kan worden vormgegeven en welke tools en lopende initiatieven daarbij behulpzaam kunnen zijn.

AFM Leidraad Tweedepijler pensioenadvies: *https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/adviseurs-bemiddelaars/advies-bemiddeling/leidraden*

- De AFM heeft diverse leidraden gepubliceerd over financiële dienstverlening, waaronder de Leidraad Tweedepijler pensioenadvies. Deze leidraad is gericht op financiële dienstverleners. Hij heeft tot doel hen te helpen bij de inrichting van een goede pensioenadviespraktijk. De leidraad bestaat uit 10 losse afleveringen. Per aflevering wordt telkens ingegaan op een specifiek onderdeel waarmee de financieel adviseur rekening kan en moet houden bij zijn advisering. In de leidraden 6 en 8 wordt kort ingegaan op de OR.

Wijzer in geldzaken: *https://www.wijzeringeldzaken.nl/regel-je-pensioen/*

- Wijzer in geldzaken is een initiatief van het ministerie van Financiën. Hierin bundelen partners uit de financiële sector, de wetenschap, de overheid, onderwijs-, voorlichtings- en consumentenorganisaties hun krachten om verantwoord financieel gedrag in Nederland te bevorderen. De website bevat onder meer veel informatie over pensioen.