



Gids bij de overstap naar Centraal Beheer APF

Medezeggenschap bij
pensioenregelingen

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	5
2.	Medezeggenschap bij pensioen	6
3.	Bij wie ligt de medezeggenschap?	8
	3.1 Grote ondernemingen: ondernemingsraad	8
	3.2 Kleine ondernemingen: personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering	9
4.	Medezeggenschap via de ondernemingsraad	10
	4.1 Wanneer is instemming nodig?	10
	4.2 Afstemming vooral schriftelijk	12
	4.3 Bij pensioen in cao geen instemming nodig	12
	4.4 Rechter kan toestemming geven	12
	4.5 Beroep op nietigheid	12
	4.6 Snel informeren	13
5.	Medezeggenschap bij kleine ondernemingen	14
	5.1 Wanneer is advies nodig?	14
	5.2 Voldoende tijd	14
	5.3 Bij pensioen in cao geen advies nodig	15
	5.4 Eigen initiatief	15
	5.5 Informatie nodig om te adviseren	15
	5.6 SER: benut adviesrecht beter	15



1. Voorwoord

Heeft u al een pensioenregeling en zoekt u een andere pensioenuitvoerder? Moet uw pensioencontract worden vernieuwd? Gaat u voor het eerst op zoek naar een pensioenregeling voor uw medewerkers? Of bent u voor uw pensioenfonds op zoek naar een toekomstbestendige pensioenoplossing? Het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds biedt interessante, toekomstbestendige oplossingen. Voor als u op zoek bent om de voordelen van schaalvergroting te benutten. Daarbij kunt u medezeggenschap houden bij de uitvoering van de pensioenregeling.

Bij een overstap naar een andere pensioenuitvoerder krijgt u als de werkgever te maken met medezeggenschap. Daarom bieden wij u graag deze brochure aan. Werkgevers en werknemers zijn namelijk samen verantwoordelijk voor besluiten over pensioen. We beschrijven wanneer u de medezeggenschap betreft bij een besluit. En wanneer niet. Auteur is pensioenjurist Leo Blom, specialist op het gebied van governance en medezeggenschap bij pensioen.

Wij hopen dat deze gids voor u een leidraad biedt in de regels rond medezeggenschap bij het overstappen naar het Centraal Beheer APF. Deze gids kan ook voor de OR of betrokken werknemers behulpzaam zijn. U doet er goed aan de medezeggenschap tijdig bij het besluitvormingstraject te betrekken.

Zeist, januari 2020

Angela Peters
Bestuurslid Centraal Beheer APF

2. Medezeggenschap bij pensioen



Met deze brochure ondersteunen wij werkgevers die hun pensioenregeling willen onderbrengen bij het Centraal Beheer APF. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor besluiten over pensioen. We beschrijven wanneer u de medezeggenschap betreft bij een besluit. En wanneer niet. Hoe de procedure is en wat er gebeurt als er geen overeenstemming is.

In deze brochure leest u alles over medezeggenschap. Van de wetgeving over medezeggenschap schetsen we de hoofdlijnen die voor u van belang zijn.

In deze brochure gaat het over medezeggenschap bij besluiten van de werkgever over pensioen. Met name als de werkgever de pensioenregeling wil wijzigen of wil kiezen voor een andere pensioenuitvoerder. Als er een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is, zijn de vakbonden vaak betrokken bij besluiten over pensioen. Als dat niet het geval is, is de medezeggen-

schap verschillend geregeld bij grote en kleine ondernemingen. Bij een grote onderneming ligt de medezeggenschap bij de ondernemingsraad (OR), bij een kleine onderneming bij de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of de personeelsvergadering (PV). Het komt er op neer dat u altijd met medezeggenschap te maken heeft. Dat kost tijd, maar het komt de zorgvuldigheid van de besluitvorming en het draagvlak daarbij ten goede. In deze brochure gaat het niet over medezeggenschap bij besluiten van een pensioenfonds. Zo kan de

keuze voor een andere pensioenuitvoerder gepaard gaan met een collectieve waardeoverdracht van de oude pensioenuitvoerder. Als dat een pensioenfonds is, heeft het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van dat fonds medezeggenschap bij het bestuursbesluit tot overdracht. Bij Centraal Beheer APF is de medezeggenschap ingevuld via belanghebbendenorganen. In de belanghebbendenorganen zijn de bij Centraal Beheer APF aangesloten werkgevers, de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigd.

Zij kunnen het beleid van hun collectiviteitkring mede bepalen. Het belanghebbendenorgaan heeft een goedkeurings- of adviesrecht voor belangrijke besluiten van het bestuur. Het bestuur van Centraal Beheer APF neemt na afweging van alle belangen de besluiten. De belanghebbendenorganen beoordelen achteraf ook het door het bestuur van Centraal Beheer APF uitgevoerde beleid. Over de medezeggenschap als u het pensioen heeft ondergebracht bij Centraal Beheer APF, hebben wij een aparte brochure opgesteld.

3.

Bij wie ligt de medezeggenschap?



De wettelijke regeling van de medezeggenschap richt zich op ondernemingen. De ondernemer zorgt voor de medezeggenschap in de onderneming. In deze brochure spreken wij na paragraaf 2 over de werkgever. De ondernemer besluit immers in zijn rol als werkgever over pensioen.

3.1 Grote ondernemingen: ondernemingsraad

In alle grote ondernemingen is er een ondernemingsraad (OR). Maar er kan ook een OR zijn in een kleine onderneming. De ondernemer is op grond van de wet verplicht een OR in te stellen als er in de regel ten minste 50 werknemers werken. Als er minder dan 50 werknemers werken, kan de ondernemer op grond van een cao verplicht zijn een OR in te stellen. Ook kan de ondernemer vrijwillig een OR instellen. Als het aantal werknemers daalt onder de 50, kan hij de OR vrijwillig in stand houden. De leden van de OR worden door en uit de in de onderneming werkzame werknemers gekozen.

De ondernemer overlegt met de OR in een overlegvergadering. In de overlegvergadering worden de onderwerpen besproken waarover de ondernemer of de OR overleg wenselijk vinden. Of waarvoor dat wettelijk verplicht is.

Een OR kan alleen goed functioneren als de OR over voldoende faciliteiten beschikt.

- De ondernemer staat de OR het gebruik toe van de voorzieningen die de OR voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.
- De ondernemer stelt de OR in staat de in de onderneming werkzame werknemers te raadplegen. En stelt de werknemers in de gelegenheid hieraan mee te werken. Dit voor zover dat redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van de taak van de OR.
- De OR kan een deskundige uitnodigen in een vergadering van de OR om de OR te helpen bij de behandeling van een bepaald onderwerp.
- De OR kan ook een deskundige vragen om een schriftelijk advies.

- De kosten die redelijkerwijs nodig zijn voor de vervulling van de taak van de OR, komen ten laste van de werkgever. Dat geldt voor de kosten voor het raadplegen van een deskundige alleen als de OR de werkgever vooraf op de hoogte heeft gebracht van de te maken kosten.

3.2 Kleine ondernemingen: personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering

Als er in een kleine onderneming geen OR is, kan de ondernemer een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. Dat is het geval als in de onderneming in de regel minder dan 50 werknemers werken. Als er in de regel ten minste 10 maar minder dan 50 werknemers werken, moet de ondernemer een PVT instellen als de meerderheid van de werknemers hem dat vraagt. De leden van de PVT worden door en uit de in de onderneming werkzame werknemers gekozen. In de PVT wordt minimaal eenmaal per jaar de algemene gang

van zaken van de onderneming besproken. De PVT beschikt over dezelfde faciliteiten als een OR. Er is één verschil. De PVT kan alleen een deskundige raadplegen met toestemming van de ondernemer. Anders komen de kosten niet ten laste van de ondernemer.

Als in een onderneming in de regel ten minste 10 maar minder dan 50 werknemers werken en er geen OR of PVT is ingesteld, moet de ondernemer minimaal tweemaal per jaar met de werknemers in een personeelsvergadering (PV) overleggen. In de PV worden de onderwerpen besproken waarover de ondernemer of de werknemers overleg wenselijk vinden. Iedere werknemer mag een onderwerp voorstellen om te bespreken. In de PV wordt minimaal eenmaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De wet regelt niet dat de PV een deskundige kan raadplegen.

Als er in een kleine onderneming geen OR is, kan de ondernemer een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. Dat is het geval als in de onderneming in de regel minder dan 50 werknemers werken. Als er in de regel ten minste 10 maar minder dan 50 werknemers werken, moet de ondernemer een PVT instellen als de meerderheid van de werknemers hem dat vraagt.

4.

Medezeggenschap via de ondernemingsraad

De OR heeft instemmingsrecht bij besluiten van de werkgever over de pensioenregeling. Dit geldt dus ook als de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, zoals Centraal Beheer APF.

4.1 Wanneer is instemming nodig?

De werkgever heeft de instemming van de OR nodig als hij een collectieve pensioenregeling wil invoeren, wijzigen of intrekken. Het moet wel gaan om een regeling voor alle werknemers of een deel van de werknemers. Een individuele pensioenregeling valt dus niet onder het instemmingsrecht.

Pensioenovereenkomst

Het gaat om elk voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van 'regelingen op grond van een pensioenovereenkomst'. Inhoudelijke besluiten van de werkgever over de pensioenregeling vallen onder het instemmingsrecht. Wij leiden uit de wet af dat het in ieder geval gaat over:

- wijziging van het karakter van de pensioenregeling: wordt gekozen voor een uitkeringsovereenkomst, een kapitaalovereenkomst of een premieovereenkomst;

- bij een premieovereenkomst: wordt gekozen voor een variabele of vaste pensioenuitkering;
- een voorbehoud van de werkgever voor het betalen van werkgeverspremie;
- het al dan niet verlenen van compensatie voor prijsstijging (toeslagen) en, zo ja, wat het ambitieniveau is en welke voorwaarden daarbij gelden;
- de uiterlijke leeftijd waarop pensioenaanspraken verworven worden, de start van opbouw. Dat moet in ieder geval vanaf de 21-jarige leeftijd zijn;
- nadere eisen voor ouderdomspensioen, zoals wanneer het niet levenslang is;
- nadere eisen voor partnerpensioen, zoals de voorwaarden die gelden in geval de deelnemer niet gehuwd is en geen geregistreerd partnerschap heeft;
- een andere wijziging van de pensioenovereenkomst; en

- een verzoek van de werkgever tot collectieve waardeoverdracht of tot collectieve herrekening van pensioenaanspraken naar een hogere pensioenleeftijd.

Verschil tussen inhoud en uitvoering

Inhoudelijke besluiten van de werkgever over de pensioenregeling vallen onder het instemmingsrecht van de OR. Besluiten over de uitvoering niet. Maar de grens tussen inhoud en uitvoering is niet altijd duidelijk. De werkgever laat de pensioenregeling uitvoeren door een pensioenuitvoerder (zoals Centraal Beheer APF). Daarvoor sluit hij met de pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst. Als de werkgever niet meer betrokken is, geldt een uitvoeringsreglement. Er zijn regelingen in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. De wet geeft aan dat het in ieder geval gaat over:

- de manier waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld;
- de maatstaven en voorwaarden voor toeslagverlening (dit kan een uitwerking zijn van afspraken in de pensioenovereenkomst); en
- de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder. Voor een besluit om de pensioenregeling te laten uitvoeren door Centraal Beheer APF heeft de werkgever altijd instemming van de OR nodig. Dit is aan de orde na liquidatie van een ondernemingspensioenfonds of na het eindigen van een pensioenregeling die was ondergebracht bij een verzekeraar.

Aanvullende afspraken

Deze opsomming in de wet is niet volledig. Ook andere regelingen in de uitvoeringsovereenkomst kunnen van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Het kan ook gaan om een besluit over:

- een bijstortingsverplichting van de werkgever;
- een regeling voor premierestitutie;
- een indexatiedepot;
- overdracht van de bevoegdheid van de werkgever tot wijziging van de pensioenovereenkomst aan het pensioenfondsbestuur;
- deling in overrendement en technisch resultaat;
- de voorwaarden die gelden voor collectieve waardeoverdracht bij beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst (denk aan de hoogte van een exitvergoeding);
- de uitvoeringskosten die in mindering kunnen worden gebracht op een kringvermogen van een APF;
- de kosten die ten laste kunnen worden gebracht van de premie in een kring van een APF;
- de afspraken die met een APF worden gemaakt over de kwaliteit van de dienstverlening (ervan uitgaande dat deze afspraken invloed hebben op het pensioen); en
- de mate waarin de pensioenuitvoerder beleidsruimte heeft in de keuze van het beleggingsprofiel bij een premieovereenkomst.

Deze regelingen zijn niet altijd van toepassing. De werkgever en de OR kunnen afspreken welke van deze regelingen in de uitvoeringsovereenkomst onder het instemmingsrecht van de OR vallen.

Meer bevoegdheden dan in de wet

De wet biedt de mogelijkheid om de OR meer bevoegdheden te geven dan in de wet genoemd. Zo kan het instemmingsrecht worden uitgebreid tot andere regelingen in de uitvoeringsovereenkomst die hierboven niet genoemd zijn. Er is dan sprake van een bovenwettelijk instemmingsrecht. Die legt de werkgever vast in een zogenaamde ondernemings-overeenkomst met de OR.

4.2 Afstemming vooral schriftelijk

De werkgever legt het voorgenomen besluit schriftelijk aan de OR voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit. En van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de werknemers heeft. De OR overlegt eerst minimaal eenmaal met de werkgever in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk en onderbouwd zijn beslissing aan de werkgever mee. Daarna deelt de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de OR mee welk besluit hij heeft genomen. En met ingang van welke datum hij dat besluit uitvoert.

De wet geeft niet aan wanneer de werkgever het voorgenomen besluit aan de OR moet voorleggen. Het spreekt voor zich dat de OR voldoende tijd moet krijgen om tot een afgewogen oordeel te komen. De werkgever legt het voorgenomen besluit dan ook voor op een zodanig tijdstip dat de OR nog wezenlijke invloed kan hebben. Pensioen is een complexe materie. Daarom moet de werkgever er rekening mee houden dat de OR een externe deskundige raadpleegt. Dat vraagt extra tijd.

4.3 Bij pensioen in cao geen instemming nodig

Afstemming met de vakbonden in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) heeft voorrang boven

afstemming met de OR. De OR heeft geen instemmingsrecht als het onderwerp inhoudelijk is geregeld in een cao. Soms is het pensioen wel geregeld in de cao, maar heeft de OR toch een rol. Dat is het geval als niet alle pensioenaspecten inhoudelijk zijn geregeld in de cao. Als de werkgever een besluit wil nemen over een pensioenaspect dat niet inhoudelijk in de cao is geregeld, heeft hij daarvoor instemming van de OR nodig. Als in de cao niet uitdrukkelijk staat wie de pensioenuitvoerder is, dan heeft de werkgever geen toestemming nodig van de vakbonden voor het overstappen naar een andere pensioenuitvoerder, maar wel instemming van de OR. Als in de cao wordt verwezen naar het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder, staat daarmee nog niet vast dat toestemming van de vakbonden nodig is. Uit de cao moet blijken dat dit de bedoeling van cao-partijen is. Het gaat dan om uitleg van de cao.

4.4 Rechter kan toestemming geven

Als de OR niet instemt met het voorgenomen besluit, dan kan de werkgever de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft alleen toestemming als het besluit van de OR om geen instemming te geven onredelijk is. Of als het voorgenomen besluit van de werkgever nodig is in het belang van het bedrijf door zwaarwegende organisatorische, economische of sociale redenen.

4.5 Beroep op nietigheid

Wat als de werkgever een besluit neemt zonder de vereiste instemming van de OR? Of zonder toestemming van de rechter? Dan doet hij er goed aan de OR zo spoedig mogelijk te informeren over zijn besluit. Als de OR dan niet binnen een maand een beroep doet op de nietigheid, dan is het besluit definitief. Anders is het besluit nietig. De werkgever mag een

nietig besluit niet uitvoeren. Maar het besluit is alleen nietig als de OR bij de werkgever schriftelijk een beroep op de nietigheid doet. De OR kan alleen een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat de werkgever de OR hem zijn besluit schriftelijk heeft meegedeeld. Of als de werkgever dat niet heeft gedaan, binnen een maand nadat de OR is gebleken dat de werkgever uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.

Als de werkgever handelingen verricht ter uitvoering of toepassing van een nietig besluit, kan de OR de kantonrechter verzoeken de werkgever te verplichten zich te onthouden van die handelingen. De werkgever kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de OR ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid.

Als de werkgever een besluit wil nemen over een pensioenaspect dat niet inhoudelijk in de cao is geregeld, heeft hij daarvoor instemming van de OR nodig. Als in de cao niet uitdrukkelijk staat wie de pensioenuitvoerder is, dan heeft de werkgever geen toestemming nodig van de vakbonden voor het overstappen naar een andere pensioenuitvoerder, maar wel instemming van de OR.

4.6 Snel informeren

De werkgever moet op verzoek aan de OR tijdig alle inlichtingen en gegevens verstrekken die de OR voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De OR kan dus informatie opvragen. Ook over de pensioenregeling. De informatie wordt op verzoek schriftelijk verstrekt. De werkgever is verplicht de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement. Daardoor kan de OR tijdig kennis nemen van voorgenomen besluiten over de uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement. En kan de OR nagaan of er mogelijk sprake is van een instemmingsrecht.

5.

Medezeggenschap bij kleine ondernemingen



In grote ondernemingen heeft de OR instemmingsrecht bij besluiten van de werkgever over de pensioenregeling. In kleine ondernemingen geldt er een adviesrecht. Maar dat kan beter worden benut.

5.1 Wanneer is advies nodig?

De personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de werknemers in de personeelsvergadering (PV) hebben een adviesrecht over besluiten van de werkgever over pensioen. De werkgever stelt de PVT of de werknemers in de PV in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit dat kan leiden tot een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame werknemers. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en valt dus onder het adviesrecht. De werkgever vraagt advies als hij een collectieve pensioenregeling wil invoeren, wijzigen of intrekken. Het moet wel gaan om een regeling voor alle werknemers of een deel van de werknemers. Een individuele pensioenregeling valt dus niet onder het adviesrecht. De wet geeft niet aan om welke pensioenaspecten

het gaat. In de praktijk kan worden uitgegaan van de pensioenaspecten genoemd voor de OR in paragraaf 4.1.

5.2 Voldoende tijd

De werkgever vraagt het advies op een zodanig tijdstip dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Hoewel de wet dat niet aangeeft, is het wenselijk dat de werkgever het voorgenomen besluit schriftelijk aan de PVT of de PV voorlegt. En daarbij een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit. En van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de werknemers heeft. Pensioen is complex. Daarom moet de werkgever er rekening mee houden dat de PVT een externe deskundige raadpleegt. Dat kan alleen met toestemming van de werkgever.

5.3 Bij pensioen in cao geen advies nodig

De PVT en de PV hebben geen adviesrecht als het onderwerp reeds inhoudelijk is geregeld in een cao. Soms is het pensioen wel geregeld in de cao, maar heeft de PVT of de PV toch een rol. Dat is het geval als niet alle pensioenaspecten inhoudelijk zijn geregeld in de cao. Als de werkgever een besluit wil nemen over een pensioenaspect dat niet inhoudelijk in de cao is geregeld, moet hij daarover advies aan de PVT of de werknemers in de PV vragen.

5.4 Eigen initiatief

De PVT heeft het recht het onderwerp pensioen te agenderen voor het overleg met de werkgever. Als er een PV wordt gehouden, mag iedere werknemer een onderwerp voorstellen om te bespreken. Dit zogenaamde initiatiefrecht biedt de mogelijkheid om het onderwerp pensioen te bespreken in de PVT of de PV, ook als de werkgever daar niet mee komt.

5.5 Informatie nodig om te adviseren

- De werkgever moet op verzoek aan de PVT tijdig alle inlichtingen en gegevens verstrekken die de PVT voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De PVT kan dus informatie opvragen, ook met betrekking tot de pensioenregeling. De informatie wordt schriftelijk verstrekt als deze schriftelijk beschikbaar is.
- Als er geen PVT is, moet de werkgever op verzoek aan de in de onderneming werkzame personen tijdig dezelfde informatie verstrekken als hiervoor genoemd. Een werknemer kan dat gebruiken om het onderwerp te agenderen voor de PV.
- De werkgever moet de PVT of de in de onderneming werkzame personen zo spoedig mogelijk

informerende over een voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement. De informatie wordt schriftelijk verstrekt als deze schriftelijk beschikbaar is.

- De werkgever moet minimaal eenmaal per jaar voor bespreking in de PVT of de PV mondeling of schriftelijk algemene gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van het afgelopen jaar, over wat hij in het komende jaar verwacht en over het gevoerde en te voeren sociale beleid.

5.6 SER: benut adviesrecht beter

De Sociaal-Economische Raad (SER) is van mening dat het adviesrecht beter moet worden benut. De SER vindt pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Betrokkenheid van werknemers hierbij is wenselijk. De SER constateert dat het adviesrecht van de PVT en de PV nog onvoldoende bekend is. Dus moet bekendheid met het adviesrecht bevorderd worden. De SER kwam met een overzicht van de bevoegdheden van de PVT en PV over pensioen. Dat staat in de Handreiking voor kleine werkgevers, Praten over pensioen, wanneer, hoe en met wie doe je dat? Daarmee kunnen werkgevers en werknemers aan de slag met het adviesrecht. De SER wil dat pensioenuitvoerders de pensioen kennis van werkgevers en werknemers vergroten. Ook om die reden hebben wij deze brochure gemaakt. De SER vindt het niet wenselijk dat de PVT en de PV een instemmingsrecht krijgen. Dat zou het stelsel van medezeggenschap verstoren en leiden tot een ongewenste verhoging van de kosten en administratieve lasten voor kleine ondernemers.

Meer weten?

Wilt u meer weten over Centraal Beheer APF?
Dan kunt u contact opnemen met Jop Versteegt.
Zijn contactgegevens zijn:

Jop Versteegt

M +31 (0)6 12 99 66 84

E jop.versteegt@achmea.nl

Bent u op zoek naar algemene informatie over
Centraal Beheer APF kijk dan op onze website:
www.centraalbeheerapf.nl.

www.centraalbeheerapf.nl