

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. mevrouw C.J. Schouten, demissionair minister voor Armoedebeleid, Participatie en
Pensioenen
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 6 maart 2024
Ons kenmerk :
Betreft : Voortgangsrapportage Aanvalsplan witte vlek

Geachte mevrouw Schouten,

De Stichting van de Arbeid acht het van groot belang dat werknemers pensioen opbouwen vanwege het maatschappelijk, economisch en individueel belang. Het door de Stichting van de Arbeid in 2020 gepresenteerde *Aanvalsplan witte vlek*, waarmee een daling van het aantal werknemers zonder pensioenregeling wordt beoogd, wordt in samenwerking met uw ministerie, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars door een werkgroep van de Stichting geïmplementeerd. In deze brief informeren wij u over de voortgang.

Aanpak witte vlek pensioen

Het Aanvalsplan van de Stichting van de Arbeid is een meerjarenplan dat mede op verzoek van uw ministerie en de Tweede Kamer is opgesteld in 2020. De Stichting van de Arbeid heeft u in oktober 2022 een aangescherpt Aanvalsplan en een voortgangsrapportage gestuurd. In het Aanvalsplan zijn 22 acties opgenomen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers terug te dringen. Deze acties vragen niet alleen de inzet van cao-partijen, maar ook van andere partijen zoals pensioenuitvoerders, de overheid, mijnpensioenoverzicht.nl, de AFM, het CBS, de Kamer van Koophandel, pensioenadviseurs, accountants- en administratiekantoren, ongebonden werkgevers en de SER.

Onderzoek CBS

Op 20 februari 2024 zijn nieuwe cijfers over de omvang van de witte vlek gepubliceerd door het CBS. De Stichting van de Arbeid heeft de ambitie het aantal werknemers zonder pensioenregeling in 2027 met 50% terug te brengen ten opzichte van de cijfers uit 2019. Deze ambitie is ook opgenomen in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De cijfers van het CBS hebben betrekking op de stand van zaken eind 2022 en laten een daling van zo'n 20% het aantal werknemers zonder pensioenregeling sinds 2019 zien.

Tabel 1: Omvang witte vlek

x 1000	2019	2022
Aantal werknemers	6.983	7.248
Aantal werknemers zonder pensioenregeling	936	766
Omvang witte vlek	13,4%	10,6%

Een belangrijk deel van de daling (ongeveer 45%) komt door de pensioenopbouw onder uitzendkrachten. Sociale partners in de uitzendsector hebben vanaf 1 januari 2022 de zogenaamde wachttijd in de pensioenregeling verkort van 26 weken naar 8 weken en hierdoor is het aantal werknemers in deze sector dat een pensioen opbouwt, toegenomen. Het kritisch kijken naar de wachttijd was onder meer een oproep aan cao-partijen vanuit het Aanvalsplan. Een ander deel (ongeveer 10%) kan worden verklaard door de pensioenopbouw bij payrollwerknemers. Sinds 1 januari 2021 is het wettelijk verplicht om voor deze werknemers een adequate pensioenregeling te treffen. Ten tijde van het opstellen van het Aanvalsplan was deze wettelijke maatregel reeds bekend en het effect hiervan werd destijds ook al geraamd op circa 20.000 werknemers. Het overige deel van de daling (ongeveer 45%) zal de komende tijd binnen de Stichting nader worden geanalyseerd mede in het licht van de acties uit het aangescherpte Aanvalsplan. In ieder geval is in 2022 bij de aanscherping van het Aanvalsplan afgesproken om in 2025 te bezien of de reductie van de witte vlek voldoende op schema ligt en of het nodig is om met het kabinet aanvullende maatregelen af te spreken.

In 2020 is het Aanvalsplan opgesteld en is begonnen met de uitvoering van de daarin genoemde acties. Inmiddels zijn alle acties geïnitieerd maar nog niet allemaal afgerond. De uitkomsten van het onderzoek van het CBS laten een daling van het aantal werknemers zonder pensioenregeling zien. Zoals gezegd is een belangrijk deel hiervan te danken aan de verkorting door cao-partijen van de wachttijd. Alleen voor de uitzendsector gold namelijk de wettelijke uitzondering voor de mogelijkheid van een maximale wachttijd van zes maanden. Met ingang van 1 juli 2023 is met de *Wet toekomst pensioenen* de mogelijkheid van een wachttijd helemaal afgeschaft. Met deze wet is ook de minimale toetredingsleeftijd per 1 januari 2024 verlaagd naar 18 jaar, hetgeen ook gevolgen zal hebben voor de witte vlek. Hetzelfde geldt voor de maatregelen ten aanzien van het arbeidsmarktpakket die voortvloeien uit het MLT-advies van de SER. De effecten van deze wettelijke maatregelen op het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt, wordt pas in latere metingen zichtbaar.

De Stichting is positief over de reductie van de witte vlek, maar ziet de noodzaak om zich te blijven inspannen om met de uitwerking van de acties uit het Aanvalsplan het aantal werknemers zonder pensioenopbouw verder te verkleinen. De Stichting benadrukt dat het terugdringen van de witte vlek niet alleen blijvend aandacht behoeft van sociale partners, maar ook van andere partijen. De gezamenlijke inzet van alle betrokken partijen is immers nodig om de doelstelling van een halvering van de witte vlek te realiseren.

Meeste punten uit Aanvalsplan in uitvoering gebracht

De meeste van de 22 benoemde acties zijn inmiddels in uitvoering gebracht. Een aantal van deze acties vloeit daarbij ook voort uit de inwerkingtreding van de Wtp waarin een aantal van de beoogde acties vanuit het Aanvalsplan wettelijk zijn verankerd. Ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage zijn in het afgelopen jaar de volgende stappen gezet die tot doel hebben de witte vlek te verkleinen.

- In februari 2023 is door de Stichting van de Arbeid een cao-aanbeveling uitgebracht en zijn ook sectoren waar wel een pensioenregeling is, opgeroepen om te bezien of het mogelijk is meer mensen pensioen op te laten bouwen. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn met specifieke sectoren in gesprek gegaan over deze cao-aanbeveling.
- Inmiddels is de wettelijke verlaging van de toetredingsleeftijd van 21 naar 18 jaar een feit waardoor jongere werknemers eerder deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever. Hierdoor bouwen meer werknemers pensioen op.

- Nadat de wachttijd eerder was teruggebracht van 26 naar 8 gewerkte weken, is deze sinds 1 juli 2023 afgeschaft. De eerstgenoemde aanpassing heeft er blijkens de meest recente cijfers van het CBS al toe geleid dat beduidend meer werknemers in de uitzendbranche pensioen opbouwen. Door het volledig afschaffen van de wachttijd wordt een verdere verlaging van de witte vlek verwacht.
- Om het voor kleine en startende werkgevers eenvoudiger te maken om tot een pensioenregeling te komen heeft Adfiz (in afstemming met de AFM en op verzoek van de Stichting van de Arbeid) *Dienstverlening op maat* ontwikkeld. Deze handreiking maakt het voor startende en kleine werkgevers laagdrempeliger om te komen tot een pensioenregeling omdat het financieel advies eenvoudiger en daarmee goedkoper is.
- De Stichting wil kleine, startende werkgevers helpen bij het initiëren van een pensioenregeling voor hun werknemers. Deze werkgevers zijn gebaat bij een regeling die eenvoudig af te sluiten is opdat snel tot een pensioenregeling gekomen kan worden. Uit een marktanalyse van de Stichting van de Arbeid blijkt dat op basis van 'execution only' door enkele uitvoerders pensioenregelingen worden aangeboden die eenvoudig te realiseren zijn. Er zal gekeken worden of deze regelingen als 'volwaardig' kunnen worden gezien dan wel dat ze stapsgewijs kunnen uitgroeien tot 'volwaardige' pensioenproducten.
- Door werkgeversorganisaties en de Stichting van de Arbeid is in 2023 een oproep gedaan aan grote vacaturesites om in vacatureteksten expliciet te melden of pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket is opgenomen. In 2024 wordt gemonitord op welke wijze gehoor wordt gegeven aan deze oproep.
- De site geenpensioen.nl, die door de Stichting is opgezet, is inmiddels geanalyseerd en de vervolgstappen die uit de analyse voortvloeien worden opgepakt. Inmiddels is de Engelse vertaling van het door de Stichting opgestelde stappenplan voor werkgevers (een handreiking om te komen tot een pensioenregeling) op deze site opgenomen zodat ook anderstaligen daarvan gebruik kunnen maken. Tevens is van het stappenplan een animatie gemaakt die het bereik en de toegankelijkheid ervan nog groter maakt. De animatie is beschikbaar op geenpensioen.nl en verspreid via diverse kanalen.
- Als iemand inlogt op MijnPensioenoverzicht.nl verschijnt automatisch een melding als degene geen pensioen opbouwt:

 **Pensioenopbouw**

Je bouwt op dit moment geen pensioen op via een werkgever. Werk je in loondienst? En heeft je werkgever geen pensioen geregeld? [Lees hier wat je kunt doen.](#) Ben je ZZP'er? [Lees hier wat je kunt doen.](#) Denk je dat dit overzicht niet compleet is? [Lees hier wat je kunt doen.](#)

- Naar aanleiding van een advies van de Stichting van de Arbeid is in de *Wet toekomst pensioenen* de wettelijke verplichting opgenomen om op de loonstrook te vermelden als de werkgever geen pensioenregeling aanbiedt. Op dit moment vindt overleg plaats tussen overheid en salarisadministratie-softwareontwikkelaars om de melding op de loonstrook uitvoerbaar en effectief te laten zijn. De Stichting van de Arbeid acht het van belang om in overleg met de overheid en de betrokken partijen zo spoedig mogelijk te komen tot een wettelijke invoeringsdatum voor de vermelding van pensioen op de loonstrook. Om werkgevers eenvoudiger op weg te helpen heeft de Pensioenfederatie begin 2023 de tool '*Bij welk pensioenfonds hoor ik*' gelanceerd. Deze tool maakt makkelijk zichtbaar of en zo ja welk bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds een pensioenregeling aanbiedt voor de sector waartoe de werkgever behoort. De tool is gratis te gebruiken op www.bijwelkpensioenfondshoorik.nl en is ook te vinden op de website van de Kamer van Koophandel en de websites van vakbonden en werkgeversorganisaties.

In de bijlage is een actueel en gedetailleerd overzicht van de stand van zaken van de acties uit

het Aanvalsplan opgenomen. In dat overzicht vindt u ook aanvullende acties die inmiddels naar aanleiding van het initiële Aanvalsplan zijn gedefinieerd.

Nadere acties en hulp vereist

Vanuit het (aangescherpte) Aanvalsplan voor het terugbrengen van het aantal werknemers zonder pensioenregeling dient komend jaar nog een aantal acties opgepakt te worden.

Bij deze punten heeft de overheid een belangrijke rol. De Stichting vraagt deze punten spoedig verder uit te werken. Dit betreft de uitwerking van een communicatie-aanpak gericht op werkgevers zonder pensioenregeling (meer specifiek startende en kleine werkgevers) en de uitwerking van het onderzoek omtrent aan- en uitbestedingen door de overheid. De eerste contacten om mee te werken aan deze communicatie-aanpak van SZW richting startende en kleine werkgevers, zijn gelegd. Verwacht wordt dat door gezamenlijke inspanning bij deze werkgevers het bewustzijn van het belang van pensioen kan worden vergroot.

Vervolgplanning

De Stichting van de Arbeid is zich ervan bewust dat het halen van de reductiedoelstelling de nodige actie zal blijven vergen. Een nadere analyse van de recent gepubliceerde (en nog te publiceren) cijfers omtrent de witte vlek door het CBS moet nog plaats vinden, bijvoorbeeld om tot meer sectorgerichte acties te komen. Nu de actiepunten uit het Aanvalsplan in gang zijn gezet, zal de focus zich in de komende periode vervolgens verleggen naar het blijvend onder de aandacht brengen van het thema en het monitoren van ontwikkelingen. Deze acties worden door de Stichting opgepakt, niet alleen door de aangesloten organisaties maar ook in samenwerking met uw ministerie. Een aantal van de acties zal daarbij op lange termijn pas zijn vruchten afwerpen. De Stichting van de Arbeid overlegt ook graag de komende maanden met uw ministerie over de uitwerking en implementatie van de acties uit het Aanvalsplan. Op basis van toekomstige CBS-cijfers kan de Stichting bezien of aanvullende acties nodig zijn om de reductiedoelstelling te behalen.

Tot slot

De door de Stichting van de Arbeid gepresenteerde acties in het Aanvalsplan kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. Ook de in deze brief genoemde acties zijn met die partijen besproken. De Stichting hoopt dat ook uw ministerie de genoemde acties en maatregelen ondersteunt en dat de nodige hulp geboden blijft worden bij het uitvoeren van deze acties. Op die manier kunnen de acties leiden tot een verkleining van de witte vlek onder werknemers waarmee zowel het individuele als het (macro-)economische en maatschappelijke belang gediend is.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID



Bijlage: Overzicht van de acties uit het (aangescherpte) Aanvalsplan witte vlek

Bijlage: Overzicht van de acties uit het (aangescherpte) Aanvalsplan witte vlek

1. Campagne pensioenbewustzijn

Beschrijving actie-punt	<ul style="list-style-type: none"> - Oproep aan overheid om samen met pensioensector campagne te starten om pensioenbewustzijn te vergroten, specifiek ook gericht op jongeren en bij introductie nieuw stelsel. - Verkenning mogelijkheden werknemers automatisch bericht te sturen (na inloggen) wanneer er geen pensioenopbouw is (via Belastingdienst / mijnpensioenoverzicht.nl).
Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - In 2021 is aangesloten bij bestaande initiatieven (o.a. Pensioen3daagse, <i>Nu iets doen aan je pensioen</i>) en eigen communicatie-uitingen. - Automatisch bericht geen actieve pensioenopbouw via MPO na inloggen. - Verkenning gebruik automatisch bericht geen actieve pensioenopbouw via Belastingdienst. Dit blijkt helaas niet mogelijk.
Nog af te ronden	<ul style="list-style-type: none"> - Uitwerking en medewerking aan de communicatie-aanpak van SZW gericht op werkgevers zonder pensioenregeling (met name startende en kleine werkgevers).

2. Voorlichting or/pvt (afgerond)

Beschrijving actie-punt	<ul style="list-style-type: none"> - Informeren van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers over het belang van een pensioenregeling.
Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - De SER is gevraagd in de informatieverstrekking aan ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers ook aandacht te besteden aan het belang om een pensioenregeling te hebben. Tevens is gevraagd aan de SER om daarbij aan te bevelen dat 'het begrijpen van de pensioenregeling' een vast onderdeel uitmaakt van de scholing van or-leden.

3. Communicatie ook in het Engels (afgerond)

Beschrijving actie-punt	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie over pensioen toegankelijk maken voor werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn.
Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - mijnpensioenoverzicht.nl is naast het Nederlands ook in het Engels te raadplegen.

4. Attendering door financieel adviseurs, accountants en administratiekantoren (afgerond)

Beschrijving actie-punt	<ul style="list-style-type: none"> - HR-afdelingen, financieel managers, administratiekantoren en accountants voorlichten over het belang van pensioenopbouw voor werknemers en dat het aanbieden van een pensioenregeling als onderdeel moet worden gezien van een volwaardig arbeidsvoorwaardenpakket.
Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - De Stichting van de Arbeid heeft verschillende malen gesproken met de beroepsvereniging voor accountants (NBA) en de vereniging voor accountants en administratiekantoren SRA om hen te informeren over de belangrijke rol die zij spelen bij het bijstaan van werkgevers door hen te wijzen op de verplichtingen en risico's.

5. *Startende ondernemers voorlichten*

Beschrijving actie-punt	- De Stichting pleit ervoor dat in de voorlichting aan startende werkgevers erop gewezen wordt dat nagegaan moet worden of er een bedrijfstakpensioenregeling van toepassing is. Als er geen bedrijfstakpensioenregeling is, kan de werkgever er vervolgens op worden geattendeerd dat het opbouwen van pensioen in het kader van goed werkgeverschap gewenst is.
Gerealiseerd	- Er is diverse malen contact geweest met de KvK. Doorverwijzing naar digitale informatie van de Stichting van de Arbeid wordt gerealiseerd. - Door de Stichting van de Arbeid zijn de teksten van de KvK op ondernemersplein.nl over pensioenaangelegenheden kritisch bezien en zijn suggesties voor verbeteringen aangereikt. - De Pensioenfederatie heeft de tool 'bij welk pensioenfonds hoor ik' ontwikkeld en gelanceerd. Deze tool, waarmee werkgevers kunnen nagaan of zij onder een verplichtgesteld pensioenfonds vallen, is onder meer via de KvK bereikbaar.
Nog af te ronden	- In samenwerking met de KvK een 'verjaardagskaart' ontwikkelen die na omekomst van twee of drie jaar aan startende ondernemers via digitale weg door de KvK kan worden gestuurd. Hierin zouden naast felicitaties ook de vraag of er inmiddels een pensioenvoorziening is getroffen voor de werknemers en de boodschap dat het aanbieden van de arbeidsvoorwaarde pensioen hoort bij een 'volwassen werkgever' kunnen worden opgenomen.

6. *Buitenlandse ondernemers voorlichten (afgerond)*

Beschrijving actie-punt	- Voor buitenlandse bedrijven die zich in Nederland vestigen kan algemene voorlichting over het Nederlandse pensioenstelsel het bewustzijn vergroten dat de arbeidsvoorwaarde pensioen een gebruikelijk onderdeel is van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.
Gerealiseerd	- Informatie van de KvK over pensioen is in het Engels beschikbaar.

7. *Pensioenadvisering op maat (afgerond)*

Beschrijving actie-punt	- Het door de AFM uitgebrachte visiedocument voor de markt van de financiële dienstverlening <i>Dienstverlening op maat</i> (DOM-methode, 2013) ook toepassen bij pensioenadvisering.
Gerealiseerd	- Adfiz heeft in afstemming met de AFM en de Stichting van de Arbeid een handreiking voor de dienstverlening op maat door pensioenadviseurs opgesteld. Hiermee wordt vooraf meer duiding en duidelijkheid gegeven over hoe breed en diepgaand de dienstverlening aan kleinere werkgevers moet zijn. Adfiz en de Stichting hebben dit actief onder de aandacht gebracht.

8. *Execution only / basispensioenregeling ('instapregeling')*

Beschrijving actie-punt	Om kleine (en startende) werkgevers ten dienste te zijn, stelt de Stichting van de Arbeid voor dat sociale partners samen met de pensioensector en indien gewenst in afstemming met de AFM, een basispensioenregeling voor kleine werkgevers ontwikkelen waarbij ook de zorgplicht binnen de wettelijke mogelijkheden zoveel mogelijk wordt ondervangen. Deze basis-pensioenregeling wordt zo vormgegeven dat sprake is van een ingroeimodel waarbij een laagdrempelige 'instapregeling' binnen enkele jaren stapsgewijs toegroeit naar een 'volwaardig' pensioenproduct.
-------------------------	---

Gerealiseerd	- Onderzoek naar bestaande mogelijkheden en wensen.
Nog af te ronden	- Naar aanleiding van onderzoek bezien of en welke aanvullende maatregelen nodig zijn.

9. *Handreiking voor werkgevers (afgerond)*

Beschrijving actie-punt	- Om de totstandkoming van een pensioenregeling te bevorderen en eenvoudiger te maken voor werkgevers is het gewenst dat het Verbond van Verzekeraars, de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid gezamenlijk een generieke handreiking opstellen, die iedere werkgever in staat stelt de te doorlopen stappen te leren kennen en te begrijpen.
Gerealiseerd	- Deze handreiking is zowel in tekst als in beeld (animatie) gepubliceerd op de site geenpensioen.nl .

10. *Vrijwillige aansluiting bedrijfstakpensioenfondsen (afgerond)*

Beschrijving actie-punt	- Om de witte vlekken in aanpalende sectoren te beperken, roept de Stichting van de Arbeid partijen op om - binnen de kaders van de artikelen 121 en 121a van de Pensioenwet - te bezien of ruimere mogelijkheden voor vrijwillige aansluiting in de statuten opgenomen kunnen worden.
Gerealiseerd	- Oproep is gedaan.

11. *Aanbeveling cao-partijen (afgerond)*

Beschrijving actie-punt	- De Stichting van de Arbeid zal cao-partijen oproepen om: <ul style="list-style-type: none"> ○ indien er geen pensioenregeling is afgesproken, serieus te onderzoeken op welke wijze een pensioenregeling kan worden gerealiseerd (als er helemaal geen arbeidsvoorwaarden-cao van toepassing is, kan overwogen worden om alleen voor de arbeidsvoorwaarde pensioen een cao af te spreken); ○ indien de verantwoordelijkheid voor pensioenopbouw bij de werknemer is neergelegd middels het verstrekken van een compensatiebedrag, af te spreken dat werkgevers de werknemers informeren over mogelijke aanbieders, de werknemer hiervoor bijvoorbeeld een keer in de drie jaar een financieel advies kan inwinnen dan wel om alsnog te overwegen een pensioenregeling in de tweede pijler af te spreken.
Gerealiseerd	- Oproep aan cao-partijen is gedaan, onder de aandacht gebracht bij aangesloten organisaties. Het gesprek over deze cao-aanbeveling behoeft continu aandacht.

12. *Actualisering werkingsfeer*

Beschrijving actie-punt	- Het actueel houden van de werkingsfeeren voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen is voor het tegengaan van de witte vlekken binnen sectoren van groot belang. Sociale partners moeten nieuwe ontwikkelingen binnen de sector goed in beeld krijgen en de activiteiten zoveel mogelijk onder de verplichtstelling van de pensioenregeling brengen voor zover de representativiteit dit toelaat. Het is voor de helderheid van de werkingsfeeren en de reputatie van de pensioensector goed dat cao-partijen en pensioenfondsen in aanpalende bedrijfstakken de werkingsfeeren veelal onderling goed op elkaar afstemmen om te voorkomen dat er een overlap dan wel een grijs gebied ontstaat. In samenhang
-------------------------	--

	<p>met de genoemde punten zouden cao-partijen ook kunnen besluiten om de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds - voor zover mogelijk binnen de bandbreedte van de representativiteit – uit te breiden om een verplichtstelling af te dwingen voor bedrijven die andersoortige activiteiten ontplooiën maar die wel een nauwe samenhang hebben met de sector. Dit kan alleen indien daar draagvlak voor bestaat en past binnen de bandbreedte van de representativiteit. Op deze manier kan een witte vlek worden weggenomen. Het is gewenst dat cao-partijen bij de bepaling van de werkingssfeer zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij de wijze waarop de SBI-indeling wordt bepaald.</p>
Gerealiseerd	<p>- Cao-partijen zijn opgeroepen om de werkingssfeer te actualiseren en deze vervolgens periodiek (ten minste eens per vijf jaar) te herzien en - voor zover dit nog niet gebeurt - af te stemmen met cao-partijen en pensioenfondsen van aanpalende sectoren. Door de verlaging van de minimale toetredingsleeftijden hebben een groot aantal sectoren opnieuw hun verplichtstelling moeten aanvragen. Bij aanvragen voor een verplichtstelling kijkt het ministerie van SZW kritisch naar de werkingssferen en roept zo nodig cao-partijen op overleg te plegen met aanpalende sectoren. Dit onderwerp behoeft blijvend aandacht.</p>
Nog af te ronden	<p>- Onderzoek naar sectoren met een grote witte vlek door gesprekken in de sectoren.</p>

13. Handhaaf sectorcodes (afgerond)

Beschrijving actie-punt	<p>- Zolang er geen goed alternatief is, pleit de Stichting van de Arbeid ervoor om de sectorcodes en de actualisering daarvan in stand te houden.</p>
Gerealiseerd	<p>- Oproep tot handhaving van de sectorcodes en de actualisering daarvan (zolang er nog geen goed alternatief is) is door de Stichting van de Arbeid gedaan.</p>

14. Sluitende SBI-indeling

Beschrijving actie-punt	<p>- De KvK en daardoor ook het CBS beschikken niet altijd over actuele SBI-codes. Voor een goede implementatie en uitvoering van de verplichtstelling zal het effectief zijn als de SBI-codering beter aansluit op de praktijk en checks ook worden uitgevoerd bij kleine bedrijven.</p>
Gerealiseerd	<p>- Actualisering van de SBI-codering wordt mede vanwege Europese regelgeving in 2025 opgepakt.</p>
Nog af te ronden	<p>- Check op de aansluiting van SBI-codering op de praktijk. - Blijvende aandacht is nodig, mede vanwege de Europese actualisering</p>

15. Doorverwijzing naar pensioenfondsen

Beschrijving actie-punt	<p>- Het opzetten van een module waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht krijgen bij welk pensioenfonds ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven.</p>
Gerealiseerd	<p>- Inmiddels is de tool 'Bij welk pensioenfonds hoor ik' gelanceerd door de Pensioenfederatie.</p>
Nog af te ronden	<p>- Onderzoek naar de mogelijkheid bij inschrijving of wijziging van de inschrijving bij de KvK een automatisch bericht te krijgen bij welk pensioenfonds de werkgever hoort.</p>

16. Toets verplichtstelling (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Administratiekantoren en accountants laten wijzen op het belang van een toets of er een verplichtstelling van toepassing is. Zij kennen vaak de sector en de daarin aanwezige bedrijfstakpensioenfondsen.
Gerealiseerd	- De Stichting van de Arbeid heeft verschillende gesprekken gevoerd met de beroepsvereniging accountants (NBA) en SRA om hen te informeren over de belangrijke rol die zij spelen in het bijstaan van werkgevers en hen te vragen werkgevers te wijzen op de verplichtingen en risico's van een verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen. - De Pensioenfederatie heeft de tool 'bij welk pensioenfonds hoor ik', waarmee werkgevers kunnen nagaan of zij onder een verplichtgesteld pensioenfonds vallen, ontwikkeld en gelanceerd.

17. Modernisering en intensivering handhavingsbeleid (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- De Stichting roept pensioenuitvoerders op om gezamenlijk te kijken op welke manier technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld data science / kunstmatige intelligentie) kunnen bijdragen tot een effectievere en efficiëntere handhaving te komen.
Gerealiseerd	- Door de Pensioenfederatie is diverse malen het belang van het handhavingsbeleid (en het gebruik van data science / kunstmatige intelligentie) bij pensioenfondsen onder de aandacht gebracht.

18. Aanbeveling cao-partijen (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Het is van belang te komen tot een heldere afbakening en omschrijving van de werkingssfeer van de verplichtstelling.
Gerealiseerd	- Cao-aanbeveling is door de Stichting van de Arbeid uitgebracht.

19. Meld- en informatiepunt (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- De Stichting van de Arbeid pleit ervoor dat de SER een meld- en informatiepunt inricht. Hier kunnen werkgevers die geen pensioenregeling hebben zich melden en een handreiking zoals bedoeld in actiepunt 12 ontvangen. Werknemers zonder een pensioenregeling kunnen zich melden en gewezen worden op mijnpensioenoverzicht.nl.
Gerealiseerd	- De site geenpensioen.nl is gelanceerd.

20. Pensioen3daagse (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- De Stichting van de Arbeid doet een oproep om de Pensioen3daagse die jaarlijks georganiseerd wordt door Wijzer in geldzaken, in 2021 te wijden aan het tegengaan van de witte vlek.
Gerealiseerd	- In 2021 heeft de Stichting van de Arbeid een bijdrage geleverd aan de Pensioen3Daagse in de vorm van een webinar.

21. *Attendering in vacatures, op loonstrookjes en jaaropgave*

Beschrijving actie-punt	- De werkgever kan de werknemer bewuster maken van het feit of er sprake is van pensioenopbouw door aandacht voor pensioen te besteden in vacatureteksten, op de loonstrook en op de jaaropgave.
Gerealiseerd	- De Stichting heeft er bij de NVP op aangedrongen bij een volgende aanpassing van de Sollicitatiecode aandacht te schenken aan de arbeidsvoorwaarde pensioen. Pensioen op de loonstrook is wettelijk vastgelegd, naar de uiteindelijke vormgeving wordt nog gekeken en er is nog geen wettelijke invoeringsdatum. Aan grote vacaturesites is de oproep gedaan om in vacatureteksten expliciet te melden of er wel of geen pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket is opgenomen. Onderzoek naar vacatureteksten loopt.
Nog af te ronden	- Uitwerking verplichting pensioen op loonstrook (inclusief een wettelijke invoeringsdatum), uitwerking van de sollicitatiecode en onderzoek naar vacatureteksten.

22. *Onderzoek aanbestedingen*

Beschrijving actie-punt	- De Stichting geeft de overheid in overweging te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om bij aanbestedingsprocedures het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen.
Gerealiseerd	- Inmiddels heeft de minister aangegeven dat zij weliswaar niet verantwoordelijk is voor het inkoopbeleid, maar heeft wel de toezegging gedaan dat ze gaat " <i>onderzoeken in hoeverre het juridisch mogelijk is dat er bij de aanbesteding een pensioenregeling wordt vereist. (...) en de Kamer te laten weten wat daaruit is gekomen. We kunnen dan bezien of het rijksinkoopbeleid hierop aangepast kan worden. Dat vereist uiteraard ook een besluit in het kabinet.</i> "
Nog af te ronden	- Dit onderzoek dient nog te worden afgerond, waarna zal moeten worden besproken welke maatregelen mogelijk zijn.