

**Collectief
Pensioen
Kiezer**



Adviesrapport CPK

**AFM AFM
versie 1.0**

Samenvatting

Inleiding

1 - Eisen aan pensioenadvisering

2 - Pensioen

Pensioensystemen

Ouderdomspensioen

Partnerpensioen

Wezenpensioen

Arbeidsongeschiktheid

Contractduur

Indexatie

Verlof

Eigen bijdrage

Is uw regeling concurrerend?

3 - BPR en CAO toets

4 - Ons advies

Kosten van de regeling

Waarde overdracht

Collectieve waardeoverdracht

Risico en rendement

ANW hiaat

Bijsparen

Communicatie

Het advies

5 - Financiële haalbaarheid

6 - Hoe verder? Het stappenplan

Bijlagen

Bijlage 1a: Klantprofiel / antwoorden op vragen

Bijlage 1b: Antwoorden accountant

Bijlage 2: Standaardwaarden CPK

Bijlage 3: Opdracht tot uitvoering pensioenregeling

Samenvatting

U heeft gekozen voor Collectief Pensioen Kiezer, de online applicatie waarmee u hoogwaardig pensioenadvies krijgt voor een redelijk tarief. Collectief Pensioen Kiezer is volledig transparant, werkt zonder provisies en voldoet aan alle eisen die de wetgever stelt. Waaronder de 11 leidraden tweede pijler pensioenadvisering van de Autoriteit Financiële Markten.

Uw doelstelling bij Collectief Pensioen Kiezer is het opzetten van een nieuwe regeling in het kader van een reeds bestaande pensioentoezegging. Aan de hand van een uitgebreide vragenlijst hebben wij uw wensen en mogelijkheden in kaart gebracht en zijn wij in staat het pensioenproduct te kiezen dat het beste past bij uw bedrijf.

Naar aanleiding hiervan zijn wij gekomen tot een passend advies voor wat betreft het pensioenproduct. Naar onze mening past het Aegon DC Pensioenabonnement (PPI) van Aegon het beste bij uw wensen en eisen.

In de bijgevoegde offerte vindt u alle premies en kosten op detailniveau.

U kunt met dit rapport overgaan tot het afsluiten van deze geadviseerde regeling. In hoofdstuk 6 vindt u een stappenplan om dit te regelen.

Inleiding

Voor u ligt het pensioen adviesrapport van Collectief Pensioen Kiezer (CPK).

CPK is een onafhankelijke adviesmodule voor kleine werkgevers, het MKB. CPK hanteert de visie dat goed pensioenadvies voor iedereen toegankelijk dient te zijn en daarom niet te veel mag kosten. CPK is volledig transparant en werkt zonder provisies.

Door het stellen van een uitgekende set vragen is CPK in staat het pensioen te kiezen dat het beste past bij uw wensen en ideeën rondom de oudedagsvoorziening voor uw medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat CPK de zaken eenvoudig houdt, wat betekent dat we geen onnodig complexe zaken gaan toevoegen aan het advies. Zo hanteren we een aantal standaarden, die voor de meeste MKB bedrijven meer dan voldoende zijn. Tijdens het invullen van de vragenlijst hebben we u daarover al geïnformeerd en u kunt deze standaarden terug vinden in bijlage 2.

Het grote voordeel van de zaken eenvoudig houden, is een lage prijs. Terwijl u toch een hoogwaardig pensioenadvies krijgt. CPK hanteert alle wettelijke eisen die men stelt aan het geven van pensioenadvies, inclusief de zogenaamde 11 leidraden tweede pijler pensioenadvisering van de AFM. U bent hiermee verzekerd dat uw pensioen voldoet aan alle wettelijke eisen.

In dit adviesrapport leest u alle relevante zaken rondom pensioen, inclusief ons advies over de pensioenregeling die het beste bij u past. CPK biedt u de keuze uit 6 gerenommeerde pensioenverzekeraars: Aegon, Avéro Achmea, Delta Lloyd, Generali, Nationale Nederlanden en Zwitserleven. U heeft aangegeven dat u geen voorkeur heeft voor een verzekeraar en in ons advies hebben we hier rekening mee gehouden. In totaal maakt CPK een selectie uit 12 pensioenproducten, waarvan wij er één tot maximaal drie aan u adviseren. De bijbehorende offerte(s) van de verzekeraar hebben we in PDF bijgevoegd.

Met dit rapport en de pensioenofferte(s) bent u in staat direct het pensioen te regelen dat het beste bij u past. U kunt dit laten regelen door een pensioenadviseur, maar ook door CPK laten regelen. Dit laatste is wel zo makkelijk, wij kennen uw dossier immers al en daarbij zorgen wij ervoor dat uw pensioenregeling ook in de toekomst blijft voldoen aan wet- en regelgeving. Bovendien krijgt u dan toegang tot onze helpdesk, waar u met uw pensioenvragen terecht kunt. En, zoals u inmiddels van ons gewend bent, gaat ook deze service tegen minimale kosten. U hoeft hiervoor alleen het stappenplan (hoofdstuk 6) te volgen.

Wij wensen u veel leesplezier.

Collectief Pensioen Kiezer

1 - Eisen aan pensioenadvisering

Sinds enkele jaren stelt de Autoriteit Financiële Markten strengere eisen aan pensioen advisering, welke zijn vastgelegd in de zogenaamde 11 leidraden tweede pijler pensioenadvisering. Deze eisen zijn erop gericht dat een bedrijf de pensioenregeling krijgt die passend is.

Om vast te stellen wat passend is, doet de adviseur een uitgebreide inventarisatie. Dit heeft u gemerkt bij het beantwoorden van de vragenlijst. Zo willen wij onder meer weten hoe de financiële positie van uw onderneming is, onderzoeken wij of uw bedrijf valt onder de werking van een cao of een bedrijfstak pensioenfonds, wat uw risicobereidheid is, uw visie op arbeidsvoorwaarden, wat uw doelstellingen zijn en wat uw kennis en ervaring rondom pensioenen is.

Aan de hand van deze informatie zijn wij in staat te analyseren wat het meest passend is voor uw onderneming. Het kan voorkomen dat wij vaststellen dat uw wensen op gespannen voet staan met onze analyse. Is dit het geval, dan melden we dit aan u. Zo kan het zijn dat u bijvoorbeeld denkt aan een middelloonregeling voor uw medewerkers, maar dat dit haaks staat op uw eis de betaalbaarheid van de regeling te kunnen beheersen. In zo'n geval zal het advies anders zijn dan u wellicht verwachtte, omdat de passendheid van het advies voor ons leidend is.

Daarnaast toetsen wij ons advies aan alle relevante wet- en regelgeving. Per definitie voldoet ons advies aan alle wettelijke eisen en geven wij geen invulling aan eventuele wensen die niet voldoen aan de wettelijke kaders.

Voor wat betreft de uitgangspunten voor de pensioenregeling gaan wij uit van een aantal standaardwaarden. Deze waarden zijn niet willekeurig gekozen, maar blijken in de praktijk het meest voor te komen en geven een zekere kwaliteit aan de regeling. Doordat wij deze standaard hanteren, maken wij het proces eenvoudiger en dus goedkoper. Binnen CPK kunt u niet afwijken van deze standaard en alle bijgevoegde offertes zijn ook op basis van deze standaard. Wilt u hier toch vanaf wijken, dan dienen wij met u af te stemmen of het advies dan nog passend is. Dit zal dan een afwijkend traject zijn dat wij op basis van een uurtarief met u kunnen invullen.

Indien u een pensioenregeling gaat inregelen in uw organisatie dient u dit ook met de werknemers af te stemmen. Onder meer door de toezegging in de arbeidsovereenkomst op te nemen, maar ook door het traject met een eventuele ondernemingsraad te bespreken.

Zodra de regeling is ingegaan dient deze doorlopend getoetst te worden aan de wet- en regelgeving. Pensioenwetgeving blijkt in de praktijk zeer veranderlijk, denkt u alleen maar aan het veranderen van de pensioenleeftijd. Als u ervoor kiest de pensioenregeling via CPK af te sluiten, bent u er gelijk van verzekerd dat uw regeling altijd voldoet aan de wettelijke eisen. Daar zorgen wij voor.

Als uw pensioencontract verlengd dient te worden, zijn alle bovengenoemde eisen ook van toepassing en dient u het gehele adviestraject te doorlopen. Uiteraard kunt u dan weer gebruik maken van CPK.

Het kan voorkomen dat u graag wilt dat uw medewerkers worden geïnformeerd of zelfs geadviseerd over de gekozen pensioenregeling. Ook kan het zijn dat u bepaalde mutaties graag wilt laten controleren. Deze dienstverlening valt buiten CPK maar wij kunnen deze wel op uurbasis voor u uitvoeren. U kunt hiervoor ook terecht bij andere pensioenadviseurs die over de vereiste vergunningen beschikken.

2 - Pensioen

Pensioen is er in vele soorten en smaken, maar binnen CPK beperken wij ons tot producten die onder de werking van de pensioenwet vallen. Dat wil zeggen dat wij het alleen hebben over verzekerde regelingen bij een private verzekeraar en niet over pensioenfondsen of producten in de lijfrentesfeer. CPK kan wel als aanvulling gebruikt worden op een regeling van een pensioenfonds, voor zover deze aanvulling betreft voor salarisdelen boven een bepaalde loongrens. Ook geeft CPK geen advies over eigen beheer- of verzekeringsconstructies voor Directeuren/Groot Aandeelhouders (DGA's).

Pensioen is ingewikkelde materie en het is belangrijk dat u een goed beeld heeft van de verschillende aspecten. In dit deel geven wij een toelichting op de belangrijkste onderdelen.

Pensioen is in eerste aanleg bedoeld als oudedagsvoorziening, als aanvulling op de AOW. Dit noemen wij het ouderdompensioen. Ook dient er echter ook voor nabestaanden een uitkering te zijn, het nabestaandenpensioen en het ANW-hiaat. Daarnaast is er ook nog arbeidsongeschiktheidspensioen, waarbij de dekking zich binnen CPK beperkt tot het doorbetalen van de premie bij arbeidsongeschiktheid.

Uw doelstelling bij Collectief Pensioen Kiezer is het opzetten van een nieuwe regeling in het kader van een reeds bestaande pensioentoezegging.

U heeft op dit moment binnen uw bedrijf al een pensioenregeling. Waarschijnlijk is de regeling die wij u adviseren afwijkend van hetgeen u nu heeft. Dat komt omdat wij adviseren aan de hand van de 11 leidraden tweede pijler pensioenadvisering, terwijl vrijwel alle bestaande regelingen niet aan die 11 leidraden voldoen. Als de nieuwe regeling afwijkt van de bestaande regeling, dient u uw werknemers hier op te attenderen en mogelijk dient u ook de arbeidsovereenkomst aan te passen. Indien u dit wilt, kunnen wij voor u de verschillen op de rij zetten. U kunt dit aangeven op het formulier "Opdracht tot uitvoering pensioenregeling". Let op, uw contract loopt af op 01-01-2013. Een nieuwe regeling kan ook pas ingaan op die datum, tenzij de pensioenuitvoerder akkoord gaat met een vervroegde einddatum.

Als u werknemers in dienst heeft met een afwijkende of individuele pensioenovereenkomst, adviseren wij u tot één regeling over te gaan. U kunt namelijk in strijd handelen met de Wet gelijke behandeling.

Pensioensystemen

Voor verzekerde collectieve regeling zijn er in hoofdlijnen drie systemen beschikbaar:

1. de premieovereenkomst
2. de uitkeringsovereenkomst
3. de kapitaalovereenkomst

De premieovereenkomst

Het kenmerkende element van dit systeem is dat de werkgever de werknemers een vooraf bepaalde premie toezegt. De hoogte van de premie is vastgelegd in een staffel. De werkgever weet vooraf precies hoeveel hij kwijt is aan de regeling en de budgetteerbaarheid van dit systeem is dan ook het grootste voordeel.

Door middel van het beleggen van de pensioenpremies bouwt de verzekeraar een kapitaal op, het zogenaamde pensioenkapitaal. Dit pensioenkapitaal is de basis voor het uit te keren ouderdomspensioen. Hoe hoger het pensioenkapitaal, hoe hoger de pensioenuitkering. De rentestand op het moment van pensionering is natuurlijk ook een belangrijke factor: hoe hoger de rente, hoe hoger het ouderdomspensioen.

Feitelijk ligt het zogenaamde beleggingsrisico dus volledig bij de werknemer.

In de meeste gevallen belegt de verzekeraar deze premies in bepaalde fondsen, waarbij het zogenaamde beleggingsrisico voor rekening van de werknemer is. Dit beleggingsrisico is overigens weer op verschillende manieren te beperken.

De meeste verzekeraars bieden een garantiefonds, waarmee in elk geval een bepaald rendement is gegarandeerd. Er zijn ook premieregelingen met een gegarandeerd pensioenkapitaal. En er zijn ook varianten waarbij vanuit de beschikbaar gestelde premie het ouderdomspensioen wordt aangekocht.

De meeste verzekeraars bieden ook life cycle fondsen aan. Dit houdt in dat naarmate de pensioendatum dichterbij komt, de ingelegde gelden defensiever worden belegd. Hiermee neemt het risico van koersdalingen vlak voor de pensioendatum af, en daarmee dus ook het risico op een lager pensioen.

Overigens kan de werkgever ook bij de meeste verzekeraars de beleggingsvrijheid van zijn werknemers beperken.

De uitkeringsovereenkomst

Met dit systeem bouwt de werknemer elk jaar een stukje pensioen op. Dit betekent dat de uitkering vast staat en niet de premie. De opbouw vindt plaats over het salaris minus een zogenaamde franchise.

Bij een middelloonregeling bouwt de werknemer telkens een deel pensioen op over het huidige salaris. Omdat het loon elk jaar iets toeneemt, bouwt hij dus een pensioen op over zijn gemiddelde loon. Bij een eindloonregeling is het uitgangspunt het laatste loon. Dat betekent dat er bij een loonstijging dus met terugwerkende kracht pensioen wordt opgebouwd. Dat maakt een eindloonregeling dus veel kostbaarder dan een middelloonregeling en er is ook bijna geen vraag meer naar eindloonregelingen. U zult binnen CPK ook geen eindloonregeling vinden.

Het voordeel van de uitkeringsovereenkomst is dat er zekerheid is over het uit te keren pensioen. Het grote nadeel is dat de pensioenlasten niet exact budgetteerbaar zijn voor de werkgever.

De kapitaalovereenkomst

Bij deze regeling is het op te bouwen pensioenkapitaal vooraf bekend en het lijkt daarmee enigszins op de uitkeringsovereenkomst. Het verschil is echter dat het risico van een lage rentestand op de pensioendatum voor rekening van de werknemer is. De premie is vooraf niet bekend. Er zijn dus weinig voordelen voor werkgever en werknemer en CPK biedt deze regeling in deze vorm niet aan.

Een variant op de kapitaalovereenkomst is de premieregeling met een gegarandeerd eindkapitaal. Het voordeel voor de werkgever is dat de lasten exact bekend zijn terwijl de werknemer weet welk pensioenkapitaal hij zal krijgen. Deze variant is binnen CPK wel beschikbaar.

Uw eerste voorkeur

U vindt dat pensioen bedoeld is voor de oude dag, maar dat het ook onderdeel is van het beloningsbeleid. Vrijwel alle pensioensystemen passen bij deze visie.

Wij hebben u ook gevraagd naar welk systeem uw voorkeur uitgaat. U heeft aangegeven dat

Toch kan het zijn dat ons advies afwijkt, omdat een ander systeem beter past bij uw wensen en eisen.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is het levenslange pensioen van uw (ex) werknemer, vanaf zijn pensioendatum en is de belangrijkste aanvulling op de AOW. Bij de opbouw van het pensioen dienen we rekening te houden met de AOW. Deze correctie noemen we de franchise en halen we af van het pensioengevend salaris. Aldus resteert de zogenaamde pensioengrondslag.

De werknemer bouwt een kapitaal danwel een jaarlijks bruto pensioen op. Op de pensioendatum heeft de werknemer, binnen de fiscale grenzen, het recht op bepaalde flexibiliteit in keuzes. Bijvoorbeeld uitruil van bepaalde onderdelen of verschil in hoogte van de uitkering (de eerste 5 jaren een hogere uitkering dan daarna). Ook is het mogelijk het ouderdomspensioen eerder te laten ingaan of gedeeltelijk te laten ingaan (part time pensioen). De producten binnen CPK kennen deze flexibiliteit.

De ambitie bij ouderdomspensioen is dat een werknemer 70% van het inkomen op pensioendatum krijgt. In de praktijk blijkt dit meestal een stuk lager te liggen. Het is belangrijk te weten op welk ambitieniveau u zit. U wilt dat uw werknemers een pensioen kunnen halen tussen 50% en 70% van het salaris.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen is de uitkering die de partner van de werknemer ontvangt, indien de werknemer komt te overlijden. Verzekeraars beoordelen het begrip “partner” op verschillende manieren. Wij adviseren u in alle gevallen de ongehuwde en met een partner samenwonende werknemers te vragen notarieel een samenlevingsovereenkomst te laten vastleggen.

Er is voor het partnerpensioen sprake van twee systemen. Het eerste is een systeem waarbij het partnerpensioen is verzekerd op basis van een risicopremie en deze komt het meeste voor. De premie is hier ook lager dan bij het tweede systeem waarbij het partnerpensioen wordt opgebouwd. Het voordeel van dit systeem is dat er bij uitdiensttreding en bij pensionering daadwerkelijk een kapitaal is opgebouwd. Men kiest hier echter zelden voor en daarom biedt CPK alleen partnerpensioen op basis van risico.

De consequentie van dit systeem is wel dat het nabestaandenpensioen voor werknemers die nieuw in dienst treden, gebaseerd is op het maximaal op te bouwen pensioen bij deze nieuwe werkgever en niet op eventuele werkzame periodes bij andere werkgevers. Het kan dus zijn dat het nabestaandenpensioen te laag is. Deze problematiek speelt ook bij het aangaan van een nieuwe pensioenregeling. Wij adviseren daarom te kiezen voor nabestaandenpensioen op basis van datum indiensttreding en altijd een ANW-hiaat verzekering te faciliteren. U heeft aangegeven ons advies hierin te volgen.

Partnerpensioen is bij CPK overigens altijd verzekerd en wel op basis van gegarandeerde periodieke uitkeringen (rente basis).

De hoogte van het partnerpensioen is in principe 70% van het maximaal te bereiken ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

In het geval uw werknemer kinderen heeft, hebben zij recht op een wezenpensioen na overlijden van de werknemer voor de AOW gerechtigde leeftijd. De hoogte van het wezenpensioen is 14% van het maximaal te bereiken ouderdompensioen en eindigt meestal op de 21-jarige leeftijd of, indien het kind studeert, op de 27-jarige leeftijd. Indien beide ouders overlijden is er sprake van verdubbeling van de uitkering. Er zijn ook mogelijkheden om deze uitkering te beperken, maar CPK kiest altijd voor de meest ruime variant die beschikbaar is, omdat de premie voor wezenpensioen zeer gering is. En net als bij partnerpensioen is wezenpensioen binnen CPK altijd verzekerd en wel op basis van gegarandeerde periodieke uitkeringen (rente basis).

Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt is de Wet inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van toepassing. In alle regelingen binnen CPK is geregeld dat de pensioenopbouw dan gewoon pro rata doorgaat. Dit noemen wij premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Indien het een premieovereenkomst betreft met een zogenaamde stijgende staffel, dan zal CPK adviseren voor premievrijstelling de staffel te volgen. Helaas hebben niet alle verzekeraars deze optie.

Voor wat betreft de mate van arbeidsongeschiktheid volgt CPK het UWV die 6 klassen kent, voor zover de verzekeraar dit biedt.

Contractduur

Een pensioenovereenkomst is een zogenaamde twee-zijdige overeenkomst. Dit betekent dat u een contract aangaat met de verzekeraar die niet eenzijdig opzegbaar is. De meeste regelingen sluit men voor een periode van 5 jaar, maar als u denkt dat er binnen uw organisatie weinig zal veranderen, is 10 jaar natuurlijk ook een optie. Er zijn ook contracten met de duur van één jaar en er zijn zelfs doorlopende abonnementsvormen.

Bij het verlengen van het contract dient het gehele adviestraject overigens opnieuw doorlopen te worden, dit is een wettelijk vereiste. Op de vraag of u wensen heeft wat betreft de contractduur heeft u geantwoord:

"5 jaar lijkt me prima"

De verschillende verzekeraars hanteren verschillende contractduren en dit kan ook afhangen van het aantal deelnemers in een regeling. Ook zijn contracten met een lange duur vaak wat goedkoper dan kortlopende contracten. Wij hebben uw wens meegenomen in de offerte aanvraag maar het kan zijn dat wij een product adviseren dat niet helemaal aansluit.

Indexatie

Indexatie is het bijhouden van prijsstijgingen op de reeds opgebouwde pensioenrechten en is van toepassing op uitkeringsovereenkomsten. Indexatie van middelloonregelingen wordt vrijwel altijd gefinancierd uit rendementsdeling met de verzekeraar.

U bent het ermee eens dat de ingegane pensioenen inflatiebestendig dienen te zijn, maar dat de indexatie vanuit een winstdeling wordt gefinancierd.

Verlof

Tijdens verlofperiodes loopt de pensioenopbouw normaal gesproken door. Dit kan afwijkend zijn indien er sprake is van onbetaald verlof. U heeft aangegeven dat u van mening bent dat dit niet nodig is in een periode van onbetaald verlof. Indien u de opbouw en dus de premiebetaling tijdens een periode van onbetaald verlof wilt opschorten, dient u dat vooralsnog in uw arbeidsvoorwaardenpakket vast te leggen, tenzij de cao anders voorschrijft.

Eigen bijdrage

U kunt overwegen een bijdrage te verlangen van de werknemers voor de pensioenregeling. Dit is vrij gebruikelijk, ook in veel pensioenfondsen is hier sprake van.

CPK volgt het standpunt van de Commissie Gelijke Behandeling, dat deze bijdrage een percentage zou moeten zijn van de pensioengrondslag. Elke andere berekeningswijze kan volgens ons leiden tot leeftijdsdiscriminatie. Op basis van de pensioenleeftijd 65 jaar is een eigen bijdrage van 4% tot 6% van de pensioengrondslag algemeen aanvaard. De eigen bijdrage mag volgens dit standpunt bij een premieovereenkomst echter nooit hoger zijn dan het percentage uit de laagste staffel. Als de pensioenleeftijd gaat stijgen zal de premie dalen en derhalve ook de eigen bijdrage. Het is van belang dat u een eigen bijdrage in uw pensioenregeling opnieuw toetst bij verhoging van de pensioenleeftijd. U heeft aangegeven dat u een eigen bijdrage verlangt van 4% van de pensioengrondslag.

Overigens dient de eigen bijdrage voor alle werknemers dezelfde methodiek te volgen. Afwijkingen zijn niet toegestaan.

Is uw regeling concurrerend?

Het kan verstandig zijn te weten hoe uw nieuwe pensioenregeling staat binnen de branche, is deze gelijkwaardig of wellicht beter dan de gebruikelijke regelingen. Als u als werkgever aantrekkelijk wilt zijn, is een goede pensioenvoorziening eigenlijk onontbeerlijk. U zegt dat u een beeld heeft van gebruikelijke regelingen binnen uw branche maar dat dit voor uw doelstellingen niet relevant is.

3 - BPF en CAO toets

Conform de eisen die men stelt aan pensioenadvisering, hebben wij getoetst of een pensioenregeling, zoals door u gewenst, ook mogelijk is. Dit onderzoek bestaat uit twee delen.

BPF toets

Wij hebben onderzocht in hoeverre u mogelijk onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds kunt vallen. Het komt frequent voor dat pensioenfonds met een aantal jaren terugwerkende kracht nota's versturen aan werkgevers omdat men verzuimd heeft voor aansluiting te zorgen. Een onderzoek is dus altijd wenselijk en sinds een aantal jaren ook verplicht om tot een passend pensioenadvies te komen.

Bij de bepaling of AFM onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld pensioenfonds valt zijn onder andere de feitelijke werkzaamheden en activiteiten van belang. Hieronder geven wij de activiteiten weer zoals u deze heeft aangegeven en waarop wij ons onderzoek hebben gebaseerd.

Uw hoofdactiviteiten zijn:	Eventuele nevenactiviteiten zijn ook van belang, u heeft het volgende ingevuld:
toezichthouden op nieuwe online applicaties	

Ieder bedrijf en organisatie dat zich inschrijft in het handelsregister krijgt een code die de economische activiteit van het bedrijf aanduidt. Dit codesysteem heet Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI). SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten die is opgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

De Standaard Bedrijfsindeling, zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Kamer van Koophandel voor AFM wordt gehanteerd, is conform de gegevens bij de Kamer van Koophandel 1243 met als omschrijving:

"dit is een testcasus voor de AFM"

Of een onderneming onder een verplicht gesteld pensioenfonds valt wordt bepaald door de werkingssfeer van het desbetreffende verplichtstellingsbesluit. Hierin is de materiële werkingssfeer, zijnde activiteiten die wel of niet onder de verplichtstelling vallen, en de personele werkingssfeer, zijnde groepen van personen die wel of niet onder de verplichtstelling vallen, van belang.

U geeft aan dat u niet valt onder de werking van een pensioenfonds.

Rekening houdend met bovenstaande informatie hebben wij vastgesteld, dat de activiteiten welke hierboven zijn beschreven, volgens ons onderzoek niet overeenkomen met een materiële werkingssfeer in ons bekende verplichtstellingen.

Voor alle duidelijkheid wijzen wij u er op, dat bij ons onderzoek de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht is genomen maar dat de problematiek rond de verplichtstelling zo ingewikkeld kan zijn, dat wij geen aansprakelijkheid kunnen aanvaarden voor het geval derden een andere mening hebben dan wij die hier hebben weergegeven.

In de rapportage hebben wij ons gebaseerd op de verplichtstellingsgegevens zoals deze op uitgiftedatum van dit rapport bekend waren.

Conclusie verplichtstelling

Voor het rapport naar dit BPF onderzoek verwijzen wij u naar de bijlage. De conclusie is:

Rekening houdend met de verstrekte informatie hebben wij vastgesteld, dat de activiteiten in ons onderzoek niet overeenkomen met een materiële werkingssfeer in ons bekende verplichtstellingen.

CAO toets

Wij hebben onderzocht in hoeverre u mogelijk onder een CAO kunt vallen en als gevolg daarvan een verplichting om een pensioen voor uw personeel te regelen of u aan te melden bij een pensioenfonds van toepassing is.

Bij de bepaling of AFM onder de werkingssfeer van een bedrijfstakcao valt zijn onder andere de feitelijke werkzaamheden en activiteiten van belang. U geeft aan dat u niet valt onder de werking van een CAO.

Ieder bedrijf en organisatie dat zich inschrijft in het handelsregister krijgt een code die de economische activiteit van het bedrijf aanduidt. Dit codesysteem heet Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI). SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten die is opgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

De Standaard Bedrijfsindeling, zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Kamer van Koophandel voor AFM wordt gehanteerd, is conform de gegevens bij de Kamer van Koophandel 1243 met als omschrijving:

"dit is een testcasus voor de AFM"

Of een onderneming zich vanuit een CAO verplichting moet aansluiten bij een pensioenfonds wordt bepaald door haar bedrijfsactiviteiten, het lidmaatschap van een contracterende werkgeversvereniging of aansluiting bij de CAO op basis van de individuele arbeidsovereenkomst.

Hiernaast moet in de CAO een pensioenbepaling zijn opgenomen en zal de onderneming onder de materiële werkingsfeer (activiteiten die wel of niet onder de CAO vallen) en de personele werkingsfeer (groepen van personen die wel of niet onder de CAO vallen) van een CAO moeten vallen.

Indien er in de cao bepalingen zijn opgenomen over het onderwerp pensioen, dan zal ons advies minimaal voldoen aan de eisen die uit deze cao volgen. Dit betekent dat dit kan afwijken van uw wensen en eisen, maar u dient immers te voldoen aan de cao. Indien wij anders zouden adviseren, is zo'n advies niet passend.

Aan de hand van de door u verstrekte informatie hebben wij ook getoetst of uw bedrijf onder de werking van een cao valt en of dit gevolgen heeft voor de keuze van uw regeling.

Conclusie werkingsfeer CAO

In de rapportage hebben wij ons gebaseerd op de CAO gegevens zoals deze op uitgiftedatum van dit rapport bekend waren.

Voor het rapport naar dit CAO onderzoek verwijzen wij u naar de bijlage. De conclusie is:

Rekening houdend met de verstrekte informatie hebben wij vastgesteld, dat de activiteiten in ons onderzoek niet

overeenkomen met een materiële werkingsfeer in ons bekende verplichtstellingen.

Voor alle duidelijkheid wijzen wij u er op, dat bij ons onderzoek de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht is genomen maar dat de problematiek rond de CAO verplichtingen zo ingewikkeld kan zijn, dat wij geen aansprakelijkheid kunnen aanvaarden voor het geval derden een andere mening hebben dan wij die hier hebben weergegeven.

4 - Ons advies

Op basis van de inventarisatie zijn wij gekomen tot een passend advies voor de nieuwe pensioenregeling. Dit wil zeggen dat wij u een pensioenregeling adviseren die het dichtst aan ligt tegen uw wensen- en eisenpakket. Het is mogelijk dat niet al uw wensen terug te vinden zijn in ons advies, bijvoorbeeld als deze haaks staan op andere wensen en eisen van uw kant.

Bij de totstandkoming van dit advies hebben wij de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht en komen wij tot het adviseren van één specifiek product. Indien u om bepaalde redenen echter niet voor deze oplossing wilt kiezen, bieden we u maximaal 2 alternatieven aan, van producten die ook dicht liggen tegen uw wensen en eisen.

Om tot deze keuze te komen hebben wij een uitgebreid klantprofiel vastgelegd (zie bijlage 1), waarbij wij al uw wensen hebben geïnventariseerd. De belangrijkste zaken benoemen wij hieronder.

Bij de keuze van het product zijn een groot aantal criteria van toepassing. Deze criteria hebben wij samengebracht in 6 hoofdgroepen, welke wij hieronder behandelen.

Kosten van de regeling

U heeft aangegeven wat u belangrijk vindt in het kader van de pensioenregeling. U vindt goede voorwaarden gecombineerd met een redelijke premie een goed uitgangspunt.

Een uitkeringsovereenkomst wordt in de regel als hoogwaardiger ervaren dan een premieovereenkomst, maar dit hoeft niet per definitie het geval te zijn. Maar als lage en beheersbare kosten belangrijk zijn, dan heeft meestal de premieovereenkomst de voorkeur.

U vindt verder dat het rendement op de beleggingen belangrijker zijn dan de kosten.

Wij hebben aan u gevraagd in hoeverre administratiekosten voor u belangrijk zijn. U geeft aan dat lage kosten voor u minder belangrijk zijn. Wij hebben bij de productkeuze dan ook minder rekening gehouden met de hoogte van de administratiekosten.

Waardeoverdracht

Indien u een nieuwe werknemer aanneemt en deze valt onder de werking van de gesloten collectieve pensioenregeling, dan heeft deze werknemer in bepaalde gevallen recht op waardeoverdracht van elders opgebouwde pensioenrechten. Deze waardeoverdracht is verbonden met allerlei wettelijke rekenregels, waaraan de pensioenuitvoerders zijn gebonden. Het idee achter waardeoverdracht is dat de werknemer in de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever reeds opgebouwde pensioenrechten behoudt. In sommige gevallen kan een waardeoverdracht leiden tot extra kosten voor de werkgever.

Het kan namelijk zo zijn dat de rekenregels bij de oude pensioenuitvoerder afwijken van die bij de nieuwe pensioenuitvoerder, en dat de overgedragen waarde niet voldoende is om het opgebouwde pensioen in te kopen. In dat geval dient de nieuwe werkgever het verschil bij te passen. Overigens kan het ook zo zijn dat er een overschot is, dat vrijwel altijd ten goede komt aan de opgebouwde pensioenaanspraken. En er zijn ook situaties dat werkgevers moeten bijpassen als een werknemer uit dienst is gegaan.

Overigens is waardeoverdracht lang niet altijd de juiste keuze en de werknemer dient hiervoor goed geadviseerd te worden. Wij kunnen de werknemer adviseren op basis van uurtarief u kunt onze helpdesk hier altijd voor benaderen. Deze problematiek is overigens alleen van toepassing bij een uitkeringsovereenkomst en een premieovereenkomst

U bent bekend met de consequenties van waardeoverdracht waarbij er bij in- of uitdiensttredingen sprake kan zijn dat u pensioenrechten dient aan te vullen. U vindt dit echter niet leidend voor de keuze van een goede pensioenregeling.

Collectieve waardeoverdracht

Als u op dit moment al een collectieve pensioenregeling heeft lopen bij een andere uitvoerder, komt het vaak voor dat men wil dat de daar opgebouwde waarde wordt ingebracht in de nieuwe regeling. Immers, het is voor werknemers wel zo prettig als zij straks hun pensioenuitkering van één of zo weinig mogelijk uitvoerders ontvangen. Dit overhevelen voor de hele groep noemen we een collectieve waarde overdracht en is niet wettelijk verplicht (tenzij u met uw werknemers anders bent overeengekomen).

In dit kader heeft u aangegeven dat

Risico en rendement

Bij de productkeuze is het van belang stil te staan bij de verschillende mogelijkheden. Zo zijn er producten waarbij er garanties zijn op het rendement van beleggingen of zelfs garanties op uitkeringen. De meest bekende vorm is natuurlijk de uitkeringsovereenkomst. Maar er zijn ook producten waarbij men risicovol kan beleggen. Dan is er wellicht kans op een hoger pensioen, maar ook op een lager pensioen. M.b.t. het beleggen van pensioengelden van uw werknemers geeft u het volgende aan:

"Er kan in zekere mate worden belegd." Maar u wilt daar als werkgever een zekere beperkende invloed op hebben. Risicovolle producten passen niet bij u.

U heeft ook aangegeven dat u het geen probleem vindt als de hoogte van de pensioenuitkering afwijkt van de prognose. Alle systemen zijn in dit kader mogelijk.

Wij hebben u ook gevraagd of de premie direct omgezet dient te worden in een gegarandeerd pensioen of een garantiekapitaal. U vindt dit niet nodig.

U acht uw werknemers niet goed in staat om zelf beslissingen te nemen die van invloed zijn op de opbouw van hun pensioen. U wilt dus graag een beperking in de keuzevrijheid van beleggingen.

Een aantal verzekeraars bieden ook garantiefondsen, dit wil zeggen dat een werknemer kan kiezen voor een fonds waarin in elk geval een minimum rendement wordt behaald. Bij een lage rentestand is deze garantie natuurlijk minimaal. Daar komt ook bij dat het garantiefonds belegt in laagrentende waarden en dat de kans op een hoog rendement gering is. U vindt dat werknemers in elk geval moeten kunnen kiezen voor een garantiefonds.

Vrijwel alle pensioenproducten op basis van beschikbare premie kennen life cycle fondsen. Deze fondsen beleggen feitelijk voor de werknemer en naarmate de pensioendatum nadert, is de belegging steeds defensiever. Toch zijn er verschillende life cycle types, van offensief tot defensief. Hoe offensiever de belegging, hoe groter de fluctuaties kunnen zijn. Voor de keuze van de life cycle is dit van belang. U vindt een jaarlijkse fluctuatie van de belegging van 1 tot 5% acceptabel. Uw werknemers kunnen het beste kiezen voor een defensieve lifecycle.

Alle verzekeraars hebben eigen fondsen, waarin zij zelf het beleggingsbeleid bepalen. Naast deze huisfondsen bieden sommige verzekeraars ook externe fondsen, dus maatschappij-onafhankelijke fondsen aan. Daarnaast zijn er ook zogenaamde indexfondsen, waarbij een bepaalde index wordt gevolgd. Wat u betreft hoeft de verzekeraar dit niet aan te bieden.

De hoogte van het opgebouwde pensioenkapitaal is natuurlijk belangrijk voor de hoogte van het ouderdomspensioen. Immers hoe meer kapitaal, hoe meer pensioen. Maar ook de rentestand op pensioendatum, waarmee immers het ouderdomspensioen wordt ingekocht, is belangrijk. U heeft aangegeven dat u behoefte heeft aan een product dat hier rekening mee houdt.

ANW Hiaat

De Algemene Nabestaandenwet (ANW), door verzekeraars ook wel genoemd als “nabestaanden overbruggingspensioen”, voorziet in een uitkering voor de nabestaanden ingeval van overlijden van de werknemer. Deze uitkering is echter behoorlijk ingeperkt en hierdoor kan er sprake zijn van een hiaat. Dat is in de regel het geval als de partner zelf een bepaald minimum inkomen heeft of als de kinderen ouder zijn geworden dan 18 jaar. Evengoed is het inkomen van de werknemer wel weggevallen en het partnerpensioen vangt dat niet geheel op. De ANW hiaat verzekering voorziet in een aanvullende uitkering voor de partner van de overleden werknemer, tot de partner 65 jaar is.

Wij hebben u de vraag gesteld of u de zogenaamde ANW-hiaat verzekering wil aanbieden aan uw werknemers. Dit is een vrije keuze voor de werknemers, het is immers niet altijd van toepassing. U heeft aangegeven dat u dit wilt. Alle producten kennen deze optie, behalve bij Avéro Waardewijs en Aegon AMP op basis van beschikbare premie. Indien de keuze toch uitgaat naar deze verzekeraars, kunnen wij voor u een separate ANW regeling inregelen.

Bijsparen

In een aantal gevallen kan het voor werknemers aantrekkelijk zijn om extra te gaan inleggen in de pensioenregeling. Dit extra pensioensparen is wel aan allerlei wettelijke regels gebonden; het ouderdomspensioen is namelijk tot een bepaalde grens beperkt, dit is vastgelegd in de Wet op de loonbelasting 1964. CPK adviseert geen werknemers en begeleidt ook geen bijspaartrajecten.

U heeft aangegeven bijsparen mogelijk te willen maken, uw werknemer dienen dit af te stemmen met de verzekeraar.

Communicatie

Tenslotte bieden verzekeraars een aantal services op het gebied van communicatie, zowel voor u als voor uw werknemers. U heeft aangegeven dat:

- u wilt dat u als werkgever gebruik kunt maken van een telefonische helpdesk bij de pensioenuitvoerder.

- u niet wilt dat uw medewerkers gebruik kunnen maken van een telefonische helpdesk bij de pensioenuitvoerder.

- u geen online mutaties wilt kunnen doorgeven aan de verzekeraar.

- u een werknemersportal zou willen hebben bij de pensioenuitvoerder.

- u geen presentatie wilt voor uw medewerkers over de nieuwe pensioenregeling. Wij kunnen dit voor u regelen en u kunt dit aankruisen op het formulier "opdracht tot uitvoering pensioenregeling".

Het advies

Naar aanleiding van het klantprofiel en met name alle bovengenoemde criteria komen wij tot een passend advies voor wat betreft het pensioenproduct. Naar onze mening past het **Aegon DC Pensioenabonnement (PPI) van Aegon** het beste bij uw wensen en eisen.

Ook passend zijn:

- PPPC Gegarandeerd van Delta Lloyd

- Werkgever+Middellood van Zwitserleven

De complete offerte(s) vindt u in de bijlagen.

In bijlage 1 vindt u alle vragen en de door u gegeven antwoorden.

5 - Financiële haalbaarheid

Op basis van onze inventarisatie naar toekomstige veranderingen binnen uw organisatie en de door u of uw accountant aangeleverde financiële opgaven kunnen wij een inschatting maken naar de financiële haalbaarheid van de door u gewenste pensioenregeling.

Deze inschatting betreft de betaalbaarheid van de regeling nu en in de komende jaren. Primair is het uiteraard uw eigen verantwoording dat u geen langdurende financiële verplichtingen aangaat die u mogelijk niet kunt nakomen. Wij adviseren al onze klanten dan ook om een risico inventarisatie te maken van zaken die uw onderneming kunnen bedreigen, inclusief de maatregelen die u kunt treffen deze risico's af te weren.

In de eerste plaats is het belangrijk om vast te stellen of u grote veranderingen in uw organisatie verwacht. U geeft aan dat:

u de komende jaren een wijziging of uitbreiding in de bedrijfsactiviteiten verwacht: 'we gaan handhaven' In dit kader is het belangrijk dat u op dat moment opnieuw laat onderzoeken of u dan onder de werking van een cao of bedrijfstakpensioenfonds valt. Dit kan gevolgen hebben voor uw pensioenregeling. er binnen 5 jaar geen concrete plannen zijn voor een fusie of overname. Het is belangrijk om dit te weten omdat een fusie of overname verstrekkende gevolgen kan hebben.

het verloop 5% per jaar is. Bij een hoog verloop kunnen de kosten voor u als werkgever fors oplopen. U dient er rekening mee te houden, dat indien u kiest voor een uitkeringsovereenkomst, u geconfronteerd kunt worden met hoge kosten voor waardeoverdracht.

u verwacht dat de gemiddelde leeftijd binnen uw bedrijf gaat stijgen. De kosten van de pensioenregeling kunnen fors gaan toenemen, zowel bij uitkeringsovereenkomsten als bij premieregelingen met een stijgende staffel. U dient hier bij uw financiële prognoses rekening mee te houden.

Indien u werknemers heeft die in de ziektewet zitten, zal de nieuwe verzekeraar deze mogelijk niet willen opnemen in de pensioenregeling, totdat zij 4 weken onafgebroken weer beter zijn gemeld. Indien u nu een regeling heeft lopen, kan het zo zijn dat bij beëindiging van die regeling, de zieke werknemers niet meer verzekerd zijn bij de oude verzekeraar. Deze verzekeraar kent dan het zogenaamde uitloopriscio niet. U heeft aangegeven dat u nu werknemers heeft die in de ziektewet zitten. Indien u verwacht dat dit verzuim langdurig zal zijn, is het van belang dat u nagaat of de huidige verzekeraar het zogenaamde uitloopriscio meeverzekerd heeft. Indien u hier hulp bij wilt, kunnen wij dit voor verzorgen tegen uurtarief.

Er zijn binnen uw organisatie verder geen bijzondere omstandigheden van toepassing die invloed hebben op de beoordeling inzake de betaalbaarheid van de pensioenregeling. Indien u meent dat er wel omstandigheden zijn die van invloed kunnen zijn, dient u hier bij uw financiële prognoses rekening mee te houden.

Uw accountant heeft de volgende financiële data aangeleverd:

criterium	ratio	score
liquiditeit	Netto werkkapitaal	100000
	Current ratio	1.7
	Quick ratio	1.8
solvabiliteit	Solvabiliteitsratio	78
rentabiliteit	Rentabiliteit EV	15
faillissement	Altman-Z score	2

Naast deze ratio's is het ook belangrijk te kijken naar uw eigen toekomstverwachting van de financiën. U schat in dat de financiële vooruitzichten voor de komende 5 jaar solide zijn. Dat is natuurlijk een goed vooruitzicht, maar u dient er toch rekening mee te houden dat de kosten van de pensioenregeling de komende jaren kunnen stijgen en in uw prognoses zult u dit moeten verwerken.

Budget pensioenregeling

U heeft aangegeven dat u qua totale kosten voor de pensioenregeling ongeveer hetzelfde wilt uitgeven als u nu betaalt. U dient dit dan te toetsen aan de hand van de opgave premies in hoofdstuk 6.

dit is een testcasus voor de AFM en wij hebben derhalve geen budgetanalyse uitgevoerd

Eigen bijdrage

Wat betreft de eigen bijdrage heeft u in het hoofdstuk "Pensioen" al een toelichting gekregen. U geeft aan dat u een eigen bijdrage verlangt van 4% van de pensioengrondslag.

Er is binnen uw organisatie voldoende financiële ruimte om toekomstige premiestijgingen te kunnen opvangen. Dit is prettig, maar het is verstandig de kosten van de regeling doorlopend te toetsen aan uw financiële doelstellingen.

Het is altijd verstandig de kosten van de pensioenregeling te bespreken met uw accountant en u heeft aangegeven dit te doen.

Op basis van de inventarisatie en de genoemde ratio's kunnen wij een uitspraak doen over de betaalbaarheid van de pensioenregeling. Wij hebben uw accountant overigens ook gevraagd of deze van mening is of uw bedrijf in staat is de komende jaren te voldoen aan de pensioen betalingsverplichting, en deze meent dat dit waarschijnlijk inderdaad het geval is.

Conclusie betaalbaarheid pensioenregeling

dit is een testcasus voor de AFM

Voor alle duidelijkheid wijzen wij u er op, dat bij ons onderzoek de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht is genomen, maar dat wij geen aansprakelijkheid kunnen aanvaarden voor het geval uw onderneming toch problemen gaat ondervinden met de betaalbaarheid van de door u gewenste pensioenregeling, nu of in de toekomst. Indien er in de nabije toekomst wijzigingen ontstaan in uw financiële prognoses, adviseren wij de betaalbaarheid van de pensioenregeling opnieuw te (laten) toetsen.

6 - Hoe verder? Stappenplan

U heeft een uitgebreid pensioenadvies gekregen, waarbij we uw wensen, eisen en uw bedrijf centraal hebben gezet. Hieruit is een pensioenproduct gekomen, dat volgens onze analyse het beste past bij uw bedrijf. Daarnaast hebben we tot maximaal 2 alternatieven voor u uitgewerkt. In bijlagen vindt u de betreffende offerte(s).

Indien u tevreden bent over dit advies, kunt u overgaan tot de volgende stap, het afsluiten van dit pensioenproduct. U kunt dit overlaten aan een andere pensioenadviseur, maar wij kunnen dit ook doen. U bent er dan van verzekerd dat het ingeregeld wordt conform uw wensen, wij hebben immers alle gegevens van uw bedrijf al. Daarnaast zorgen wij er ook voor dat het pensioencontract blijft voldoen aan de eisen die de veranderende wetgeving stelt aan het contract.

Indien u hiervoor kiest definiëren we de volgende stappen.

- Stap 1: controleer of het advies exact aansluit bij uw wensen. U kunt hiervoor de vragenlijst + antwoorden gebruiken die in bijlage is bijgesloten. Indien u toch een ander product wenst, dienen wij vast te stellen of dit dan nog passend is. Dit kunnen wij doen op basis van uurtarief.
- Stap 2: indien u zich kunt vinden in het advies, leest u dan de betreffende offerte door.
- Stap 3: als u akkoord gaat, ontvangen wij graag van u de volgende stukken:
- de getekende opdracht tot uitvoering van pensioenregeling: (zie bijlage 3)
 - getekende offerte (inclusief bijlagen) van de pensioenverzekeraar
 - een kopie van een geldig legitimatiebewijs van de tekenbevoegde
 - het up-to-date werknemersbestand (indien er wijzigingen zijn)
- Stap 4: wij sturen u een bevestiging van de definitieve acceptatie.
- Stap 5: wij zorgen voor verwerking bij de verzekeringsmaatschappij.
- Stap 6: u ontvangt een pensioenreglement en een uitvoeringsovereenkomst plus verdere informatie en uw medewerkers ontvangen een startbrief plus verdere informatie.
- Stap 7: u kunt mutaties rechtstreeks doorgeven aan de verzekeraar. Wij kunnen zorgen dat het contract fiscaal en juridisch op orde blijft; voor vragen kunt u contact opnemen met onze helpdesk.

Bijlage 1a: Klantprofiel / antwoorden op de vragen

Antwoorden aanvrager

Vragen	Antwoorden
Q 1 : Heeft u op dit moment al een pensioenregeling binnen uw bedrijf?	2) Ja.
Q 2 : Wat is de contract vervaldatum?	1) 01-01-2013
Q 3 : Welk doel heeft u voor ogen bij het gebruik van Collectief Pensioen Kiezer?	2) Wij hebben al een pensioenregeling en deze dient verlengd te worden.
Q 4 : Wat is uw kennis en ervaring met pensioensystemen en de bijbehorende dekkingen?	4) Ja, wij weten het een en ander af van meerdere soorten pensioensystemen en bijbehorende dekkingen.
Q 5 : Heeft u ervaring met beleggingen?	3) Voldoende, wij weten ongeveer welke beleggingsmogelijkheden er zijn.
Q 6 : Hoe is uw kennis van de sociale zekerheid en het belastingregime in Nederland?	3) Wij hebben voldoende ervaring met de sociale zekerheid en het belastingregime.
Q 7 : Naar welk soort pensioenregeling gaat uw voorkeur op dit moment uit?	4) Wij hebben nog geen voorkeur.
Q 8 : Hoeveel ouderdomspensioen denkt u dat uw werknemers nodig hebben als zij met pensioen gaan? Met andere woorden, wat is uw ambitieniveau?	2) Tussen 50% en 70% van het salaris.
Q 9 : Heeft u een beeld van pensioenregelingen bij uw concurrenten?	2) Ja, maar dit is niet relevant voor onze doelstellingen.
Q 10 : Hoe staat u tegenover het beleggen van pensioengelden van uw werknemers?	2) Pensioengeld is een belangrijke aanvulling op de AOW, maar beleggen is een optie.
Q 11 : Als uw werknemers te weinig ouderdomspensioen hebben, wat is hiervan de invloed op de financiële positie van uw werknemers?	2) Groot, maar niet onoverkomelijk.
Q 12 : Wat vindt u belangrijk in het kader van uw pensioenregeling?	1) Mijn onderneming wil goede voorwaarden en een redelijke premie.
Q 13 : Hoe belangrijk zijn de kosten die verzekeraars maken voor het beleggen?	2) Deze kosten zijn niet zo belangrijk, als de te verwachten opbrengst maar goed is.
Q 14 : Wat is uw uitgangspunt in het kader van de pensioenregeling? Een goede oudedagsvoorziening of meer een beloningscomponent?	3) Beide uitgangspunten zijn voor ons belangrijk.
Q 15 : Een gegarandeerd pensioen voor de werknemers is belangrijker dan de voorspelbaarheid van de jaarlijkse pensioenlasten:	2) Gedeeltelijk mee eens.
Q 16 : De hoogte van het ouderdomspensioen moet gegarandeerd zijn, ook als dit betekent dat de regeling mogelijk duurder wordt.	2) Gedeeltelijk mee eens.
Q 17 : Bij een waardeoverdracht van een werknemer kan er sprake zijn dat mijn bedrijf zal moeten bijbetalen. Dit vind ik geen probleem:	2) Gedeeltelijk mee eens.

Vragen

Antwoorden

Q 18 : Beleggen van pensioengelden kan leiden tot hogere of lagere pensioenen. Wat vindt u hiervan?	2) Wij aanvaarden afwijkingen in het uit te keren bedrag voor onze werknemers.
Q 19 : Hoeveel mag de waarde van de beleggingen dalen in een slecht beleggingsjaar, zonder dat uw werknemers zich hierbij onprettig voelen?	2) 1 tot en met 5%.
Q 20 : Wie komen in aanmerking voor de pensioenregeling?	1) Alle werknemers met een dienstverband..
Q 21 : Zijn alle werknemers in dienst van uw bedrijf?	1) Ja.
Q 22 : Zijn er (groepen) werknemers aan wie u een afwijkend pensioen wil toezeggen?	1) Nee.
Q 23 : Vanaf welke leeftijd mogen uw werknemers deelnemen aan de pensioenregeling?	2) Anders.
Q 24 : Andere gewenste toetredingsleeftijd tussen de 15 en 21 jaar:	4) 18 jaar.
Q 25 : Wanneer wilt u de pensioenregeling laten ingaan?	1) 01-01-2013
Q 26 : Wat wilt u als hoofdvervaldatum?	1) 1 januari.
Q 27 : Wat is de (oorpronkelijke) datum van de pensioentoezegging aan uw werknemers?	1) 01-01-1997
Q 28 : Vanaf welk moment tellen de dienstjaren van uw werknemers mee?	2) Datum in dienst (aanbevolen).
Q 29 : Stelt u uw werknemers in staat over dienstjaren uit het verleden met terugwerkende kracht pensioen op te bouwen?	1) Nee.
Q 30 : Wilt u opgebouwde pensioenwaardes uit een vorige collectieve regeling overhevelen naar de nieuwe regeling?	2) Nee.
Q 31 : Welke franchise wilt u hanteren?	1) 10/7 AOW gehuwden.
Q 32 : Welke pensioenleeftijd wilt u hanteren?	1) AOW leeftijd.
Q 33 : Vakantiegeld?	1) Ja.
Q 34 : Een 13de maand?	1) Ja.
Q 35 : Een vast tantième?	2) Nee.
Q 36 : Ploegentoeslag?	2) Nee.
Q 37 : Overige salarisbestanddelen?	2) Nee.
Q 38 : Is er een maximum aan het pensioengevend jaarsalaris van toepassing?	2) Ja,
Q 39 : Namelijk.	1) 100000,0
Q 40 : In hoeverre wilt u gedurende de contractduur het maximale pensioengevend jaarsalaris aanpassen?	1) Niet gedurende de contractduur.
Q 41 : Wenst u een wachttijd of een drempelperiode?	3) Ja, 2 maanden wachttijd.
Q 42 : Bent u van mening dat de opbouw van het ouderdomspensioen moet worden voortgezet tijdens een periode van onbetaald verlof?	1) Nee.
Q 43 : In hoeverre zijn de administratiekosten voor u voor u van belang voor de productkeuze?	2) Minder belangrijk.
Q 44 : Heeft u wensen met betrekking tot de contractduur?	3) Wij opteren voor een contractduur van 5 jaar.
Q 45 : Wat is uw voorkeur voor de betalingsfrequentie?	1) Per maand.
Q 46 : Hoe wilt u de premie betalen?	2) Per optisch leesbare acceptgiro.
Q 47 : Welke ministeriële staffel wilt u toepassen?	1) Ministeriële staffel 2 2009.

Vragen

Antwoorden

Q 48 : Welke rekenrente wilt u hanteren voor de opbouw van het pensioen?	1) 4%.
Q 49 : Vanaf welk moment kunnen uw werknemers pensioen opbouwen in de nieuwe regeling?	1) Vanaf aanvang van de nieuwe pensioenregeling.
Q 50 : Acht u uw werknemers in staat zelf de beleggingskeuze te maken die van invloed is op de opbouw van het pensioen?	3) Beperkt.
Q 51 : Wilt u één of meer pensioenverzekeraars uitsluiten?	1) Nee.
Q 52 : Heeft u vooraf al een voorkeur voor een pensioenverzekeraar?	1) Nee, geen enkele van deze verzekeraars.
Q 53 : Vindt u indexatie van de opgebouwde rechten van de actieve deelnemers wenselijk?	1) Alleen als de indexatie vanuit een winstdeling wordt gefinancierd.
Q 54 : Hoe belangrijk is het voor u om bij het einde van een contract eenvoudig weg te kunnen bij de huidige verzekeraar en om soepel over te gaan naar een andere verzekeraar?	2) Nee, niet belangrijk.
Q 55 : Wilt u dat de premie direct wordt omgezet in een garantiekapitaal of garantieuitkering?	1) Nee.
Q 56 : Dient de verzekeraar externe fondsen of indexfondsen aan te bieden? .	4) Nee.
Q 57 : Wilt u dat het risico van een lage rentestand op de pensioendatum wordt verkleind?	2) Ja.
Q 58 : Wenst u, als werkgever, het beleggingsrisico neer te leggen bij de werknemer?	2) Nee.
Q 59 : Vindt u dat werknemers moeten kunnen kiezen voor een garantiefonds.	1) Ja.
Q 60 : Vrijwillige bijsparen.	1) Ja.
Q 61 : ANW hiaat.	1) Ja.
Q 62 : Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.	1) Ja.
Q 63 : Aantal klassen?	1) UWV volgend (indien mogelijk).
Q 64 : Staffelvolgend?	1) Ja.
Q 65 : Wilt u de werknemers levenslang partnerpensioen toezeggen?	1) Ja.
Q 66 : Op welke basis is het partnerpensioen verzekerd?	1) Op basis van risico.
Q 67 : Dient het partnerpensioen geïndexeerd te zijn?	1) Ja.
Q 68 : Wilt u de werknemers wezenpensioen toezeggen?	1) Ja.
Q 69 : Dient het wezenpensioen geïndexeerd te zijn?	1) Ja.
Q 70 : Wilt u een verdubbelde uitkering bij volle wezen?	1) Ja.
Q 71 : SBI-Code.	1) 1243
Q 72 : Is een ander bedrijf aandeelhouder van uw organisatie?	2) Nee.
Q 73 : Oprichtingsdatum onderneming.	1) 01-01-1994
Q 74 : Omschrijving hoofd activiteiten of feitelijke werkzaamheden.	1) toezichthouden op nieuwe online applicaties
Q 75 : Omschrijving neven activiteiten of feitelijke werkzaamheden.	1) beïnvloeden van aanbieders
Q 76 : Hoeveel werknemers komen in aanmerking voor de pensioenregeling?	2) Meer dan één werknemer.
Q 77 : Namelijk.	1) 20,0

Vragen

Antwoorden

Q 78 : Is er voor de groep die zal deelnemen aan de pensioenregeling een verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds (BPF) of beroepspensioenfonds (BPR)?	2) Nee.
Q 79 : Valt u onder de werking van een CAO?	2) Nee.
Q 80 : Verwacht u de komende jaren een wijziging of uitbreiding in de bedrijfsactiviteiten?	1) Ja.
Q 81 : Zo ja, geeft u dan svp aan wat deze wijziging zal zijn.	1) we gaan handhaven
Q 82 : Zijn er binnen 5 jaar concrete plannen voor een fusie of overname?	2) Nee.
Q 83 : Zijn er concrete plannen om het bedrijf binnen 5 jaar te beëindigen?	2) Nee.
Q 84 : Hoe groot is het verloop binnen uw bedrijf?	1) 5,0%
Q 85 : Verwacht u de komende jaren grote wijzigingen in het personeelsbestand?	1) Nee.
Q 86 : Verwacht u dat de gemiddelde leeftijd van uw werknemers de komende jaren wijzigt?	1) Ja, een stijging van de gemiddelde leeftijd.
Q 87 : Zijn er medewerkers ziek of arbeidsongeschikt?	2) Ja.
Q 88 : U dient dit aan te geven in het aan te leveren personeelsbestand.	1) Ja, dat zal ik doen.
Q 89 : Hoe schat u de financiële vooruitzichten in van uw onderneming voor de komende 5 jaren?	3) Solide.
Q 90 : Verwacht u van het personeel een financiële bijdrage aan de pensioenregeling?	1) Ja.
Q 91 : Zo ja, hoe hoog is deze bijdrage?	1) 4,0%
Q 92 : Gaat u de kosten van de pensioenregeling bespreken met uw accountant?	1) Ja.
Q 93 : Is er een maximum bedrag dat u wenst uit te geven aan de pensioenregeling?	4) Ongeveer vergelijkbaar met de huidige pensioenregeling.
Q 94 : Denkt u toekomstige premiestijgingen te kunnen betalen?	3) Ja, er is voldoende financiële ruimte.
Q 95 : Telefonisch helpdesk of vast aanspreekpunt voor de werkgever bij de pensioenverzekeraar.	1) Ja.
Q 96 : Online toegang voor uw medewerkers, voor onder meer inzake inzicht in de pensioenopbouw.	1) Ja.
Q 97 : Een presentatie over de nieuwe pensioenregeling aan de medewerkers.	2) Nee.
Q 98 : Een telefonische helpdesk voor de werknemer.	2) Nee.
Q 99 : Online administratie.	2) Nee.

Bijlage 1b: Antwoorden accountant

Vragen	Antwoorden
Q 1 : Netto werkkapitaal	1) 100000,0
Q 2 : Current Ratio	1) 1,7
Q 3 : Quick Ratio	1) 1,8
Q 4 : Solvabiliteitsratio	1) 78,0
Q 5 : Rentabiliteit EV	1) 15,0
Q 6 : Faillissementsrisico	1) 2,0
Q 7 : Bent u van mening dat uw client in staat is de komende jaren te voldoen aan de pensioensbetalingsverplichting in het kader van een nieuw af te sluiten pensioenregeling.	1) ja

Bijlage 2: Standaardwaarden CPK

CPK biedt een uitsluitend kwalitatieve goede pensioenregelingen. Daarnaast wil CPK de kosten laaghouden. Om deze twee redenen hanteert CPK een aantal standaarden, die hieronder zijn weergegeven. Dit betekent dat wij deze waarden al voor u gekozen hebben. In sommige gevallen biedt de verzekeraar deze standaard niet en kiezen wij voor de variant die onze standaard het dichtst benadert.

Franchise	10/7 AOW gehuwden
Pensioenleeftijd	AOW volgend
Partnerpensioen	standaard meeverzekerd op basis van risicopremie levenslang op rentebasis geïndexeerd
Wezenpensioen	standaard meeverzekerd tot 21 jaar tot 27 jaar indien kind studerend verdubbeling bij volle wezen op rentebasis geïndexeerd
Inhaalpremie	niet mogelijk
Aanpassing maximale pensioengevend salaris	niet gedurende contractperiode
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	standaard meeverzekerd UWV klassering volgend
ANW hiaat	geïndexeerd

Bijlage 3: Opdracht tot uitvoering pensioenregeling

Hierbij geef ik, AFM, opdracht aan Collectief Pensioen Kiezer voor de volgende werkzaamheden:

- aanvraag pensioenregeling inregelen bij verzekeraar
- organiseren uitvoeringsovereenkomst
- organiseren overige juridische documenten
- doorlopende aanpassing contract aan nieuwe pensioen wet- en regelgeving

Daarnaast heb ik toegang tot de helpdesk van Collectief Pensioenkiezer aangaande zaken omtrent de afgesloten pensioenregeling.

De bijdrage voor deze werkzaamheden bedragen € 45,- per werknemer per jaar.

Daarnaast wil ik graag de volgende zaken geregeld hebben:

- onderzoek naar de verschillen tussen mijn oude pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling á € 95,- ex BTW per uur
- onderzoek naar gebruikelijke pensioenregelingen binnen de branche á € 95,- ex BTW per uur
- groepspresentatie aan medewerkers á € 495,- ex BTW
- inregelen collectieve waardeoverdracht á € 95,- ex BTW per uur

datum

plaats

naam

functie

handtekening