



Een simpel boekje over het

Pensioenakkoord

Inhoud

1. Inleiding	bladzijde 3
2. Heel kort: wat staat er in het Pensioenakkoord?	bladzijde 4
3. U heeft een regeling bij een verzekeraar, een premiepensioeninstelling of een pensioenfonds (zónder doorsneepremie) <ul style="list-style-type: none">• Wat is de impact van het Pensioenakkoord?	bladzijde 5
4. U heeft een regeling bij een pensioenfonds (mét doorsneepremie) <ul style="list-style-type: none">• Wat is de impact van het Pensioenakkoord?	bladzijde 7
5. Moeten werknemers gecompenseerd worden?	bladzijde 8
6. Wat nu te doen?	bladzijde 9
Bijlage 1: Stappen in het wijzigingstraject	bladzijde 10
Bijlage 2: Rekentool KWPS	bladzijde 11
Bijlage 3: Overige afspraken uit het Pensioenakkoord	bladzijde 12
Bijlage 4: Tijdpad afspraken uit het Pensioenakkoord	bladzijde 13
Bijlage 5: Over KWPS	bladzijde 14

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld over het Pensioenakkoord. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan overleg te plegen met uw advocaat, pensioenadviseur of KWPS.

1. Inleiding

De afgelopen twintig jaar zijn pensioenregelingen vaak aangepast. Meestal als gevolg van wetswijzigingen. Zo is de fiscale pensioenleeftijd verhoogd van 65 naar 68 jaar en is de toegestane pensioenopbouw per jaar steeds verder verlaagd. En herinnert u zich de invoering van de salarissgrens van € 100.000 tot waarover pensioen mag worden opgebouwd?

Al deze wijzigingen verbleken bij de wijzigingen die werkgevers en werknemers te wachten staan als gevolg van het Pensioenakkoord. Eén van de afspraken uit het Pensioenakkoord is de wijziging van het pensioenstelsel, waardoor bijna alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast. De belangrijkste wijzigingen, ook op basis van uitlatingen van het kabinet, zijn:

- vanaf 2026 mag de pensioenpremie niet meer afhankelijk mag zijn van de leeftijd van de werknemer; voor alle werknemers binnen dezelfde groep moet het premiepercentage gelijk zijn. Hierdoor dreigt een kostenexplosie voor werkgevers met een pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI.
- bestaande gestaffelde pensioenregelingen mogen na 2026 blijven bestaan voor bestaande deelnemers.
- nieuwe pensioenregelingen moeten (mogelijk al vanaf 2022) voldoen aan het voorschrift van een gelijke premie.

Om de pensioenregeling te wijzigen in lijn met het Pensioenakkoord, zal de werkgever een wijzigingstraject moeten opstarten. Omdat iedere werkgever voor andere uitdagingen staat, is er helaas geen pasklare oplossing. Een wijzigingstraject vereist maatwerk en een heel goede voorbereiding. Gebeurt dat niet dan zullen werkgevers tegen grote kostenposten aanlopen.

Omdat het Pensioenakkoord complex is en veel vragen oproept, hebben wij geprobeerd de gevolgen van het Pensioenakkoord versimpeld weer te geven. Dit boekje dient als eerste, simpele leidraad voor werkgevers. Het is ook bedoeld voor adviseurs die hun cliënt weliswaar niet adviseren over deze problematiek, maar er meer vanaf willen weten en niet aan de zijlijn willen blijven staan.

Ontstaan er vragen naar aanleiding van dit boekje? Wacht niet tot het 2026 is en neem contact met KWPS op. Ons hechte team van juristen, fiscalisten, economen, wiskundigen en verzekeringsdeskundigen heeft het complete antwoord op uw vragen.

Het hanteren van een identiek premiepercentage, zoals het Pensioenakkoord voorschrijft, kan nu al geïmplementeerd worden, ongeacht wanneer het contract met de uitvoerder afloopt. Diverse werkgevers zijn u al voorgegaan.

2. Heel kort: wat staat er in het Pensioenakkoord?

In het Pensioenakkoord staan verschillende afspraken, maar de kern van het pensioenakkoord is de vernieuwing van het pensioenstelsel. Iedere werkgever krijgt hiermee te maken.

- De fiscale wetgeving wijzigt vanaf 2022 voor nieuwe en vanaf 2026 voor bestaande pensioenregelingen. Voor alle deelnemers aan de regeling moet één identiek premiepercentage gelden, met een maximum van (naar verwachting) 30%. Overgangsrecht geldt voor bestaande gestaffelde regelingen.
- De premie gaat in de pensioenpot van de werknemer zelf. De pensioenpremie die wordt betaald aan een (bedrijfstak)pensioenfonds mag niet langer worden verdeeld onder andere deelnemers (afschaffing zogenaamde doorsneepremie).
- Door het voorschrift van één identiek premiepercentage voor alle deelnemers realiseert een jongere deelnemer vanwege het grotere aantal jaren tot zijn pensioen meer rendement op de ingelegde premie dan een oudere deelnemer.
- Er wordt een nieuwe hybride pensioenregeling geïntroduceerd voor pensioenfondsen. De pensioenpremie wordt in dit systeem meteen omgezet in een (niet-gegarandeerde) uitkeringshoogte vanaf de pensioendatum.

Het is van belang eerst vast te stellen welke pensioenuitvoerder de pensioenregeling voor uw werknemers uitvoert.

- ➔ Is er sprake van een regeling die wordt uitgevoerd door een verzekeraar, premiepensioeninstelling, of een pensioenfonds (zonder dat een doorsneepremie wordt gehanteerd)?

[Ga dan verder met onderdeel 3 van dit boekje en sla onderdeel 4 over.](#)

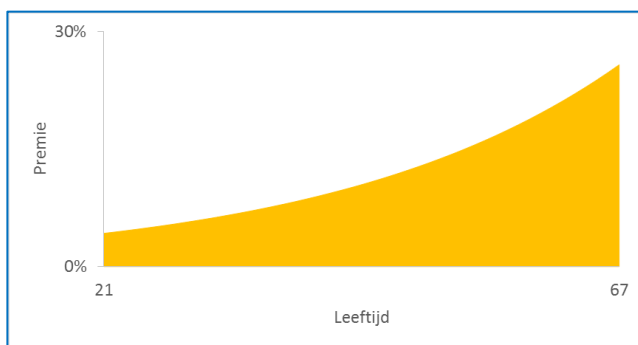
- ➔ Is er sprake van een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds met een doorsneepremie?

[Ga dan verder met onderdeel 4 van dit boekje.](#)

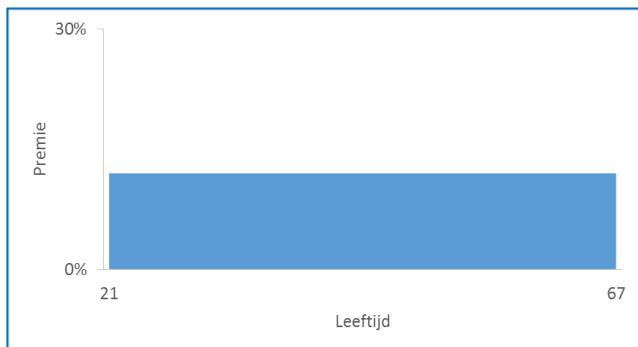
3. U heeft een regeling bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling of pensioenfonds (zónder doorsneepremie)

Wat is de impact van het Pensioenakkoord?

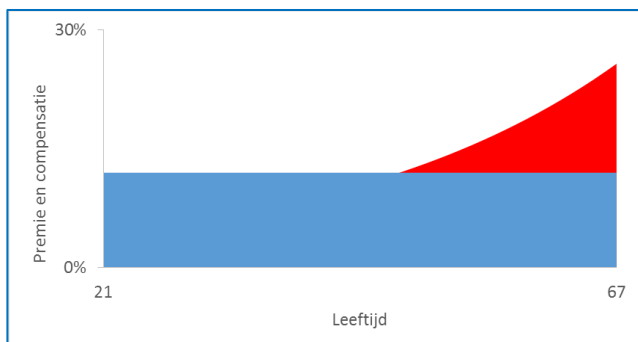
Door de leeftijdsafhankelijke premie van het Pensioenakkoord (figuur 2) treedt een aardverschuiving op. Jongeren krijgen straks meer premie, ouderen gaan er op achteruit en zullen compensatie (rood) eisen. Het totaal van de nieuwe premie en de compensatie (figuur 3) overschrijdt het niveau van de oude premie (figuur 1). Er dreigt een kostenexplosie.



Figuur 1 - situatie nu: leeftijdsafhankelijke premies



Figuur 2 - situatie straks: leeftijdsafhankelijke premies



Figuur 3 – gevolg: kostenexplosie

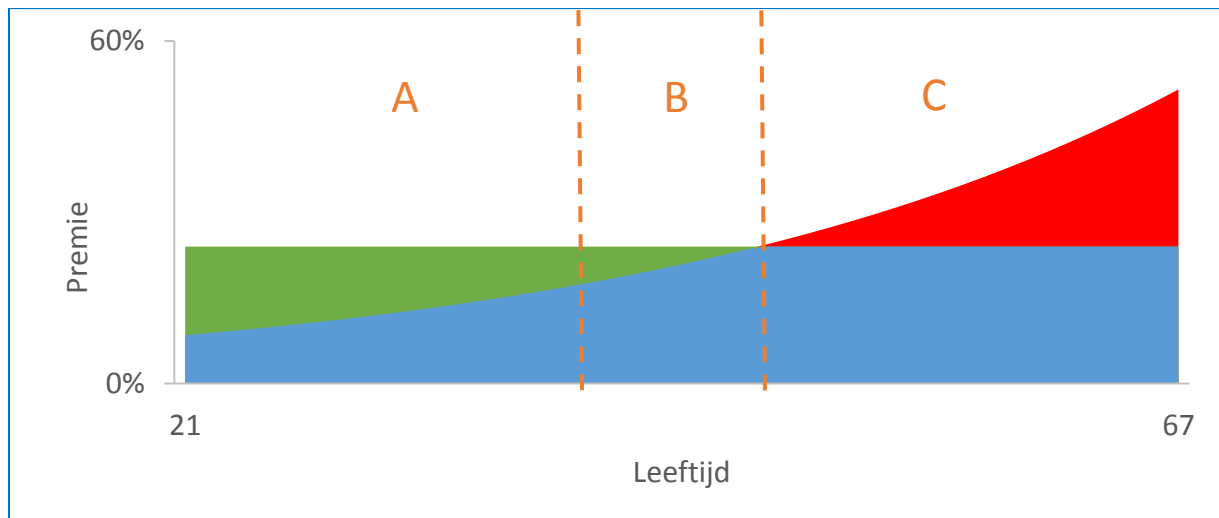
Voorbeeld 1:

Roos neemt deel aan een pensioenregeling die recht geeft op een premie die stijgt naarmate zij ouder wordt (een beschikbare premieregeling). Als de pensioenregeling wordt aangepast aan het Pensioenakkoord met een vaste premie van 14%, dan krijgt Roos van 25 jaar daardoor een substantiële premieverhoging. Maar Jan van 55 jaar krijgt daardoor een substantiële premieverlaging. Hiervoor zal Jan gecompenseerd willen worden. Datzelfde geldt voor werknemers die begin 40 zijn, omdat zij zicht hadden op een hogere premie.

Voorbeeld 2:

Frits neemt deel aan een pensioenregeling waarbij hij jaarlijks 1,55% van zijn salaris opbouwt aan pensioen (een middelloonregeling). Naarmate hij ouder wordt, moet de premie hoger zijn om hetzelfde pensioen te kunnen inkopen. De pensioenregeling wordt aangepast aan het Pensioenakkoord met een vaste premie van 18%. Door de aanpassing wordt niet langer de hoogte van de gegarandeerde pensioenuitkering toegezegd, maar de te betalen premie. Frits van 25 jaar zal daardoor een hoger pensioen kunnen opbouwen in de nieuwe situatie. Maar Ilse van 55 zal in de nieuwe situatie veel minder pensioen kunnen opbouwen dan in de oude situatie.

Als we nu de figuren 1, 2 en 3 combineren en het werknemersbestand opknippen in drie populaties, dan ontstaat het volgende beeld:



Figuur 4: Gevolgen van het Pensioenakkoord voor de verschillende populaties werknemers

Uit de figuur blijkt duidelijk dat populatie A het waarschijnlijk wel eens zal zijn met de wijziging omdat zij er op vooruit gaan. Populatie B zal minder enthousiast zijn omdat zij er op termijn niet op vooruit gaan. Populatie C zal het oneens zijn als zij geen compensatie krijgen.

Wie kan er gebruik maken van het overgangsrecht?

Bestaande gestaffelde premieregelingen mogen voor bestaande deelnemers blijven bestaan. Onduidelijk is echter op welke datum de gestaffelde pensioenregeling van kracht moet zijn om als bestaande regeling te kwalificeren. Datzelfde geldt voor de uiterste datum waarop een werknemer tot de bestaande gestaffelde premieregeling mag toetreden. Tot slot is niet duidelijk per wanneer het nieuwe fiscale kader ingaat voor nieuwe pensioenregelingen. Mogelijk is dat per 2022 al het geval.

4. U heeft een regeling bij een pensioenfonds (mét doorsneepremie)

Wat is de impact van het Pensioenakkoord?

De doorsneesystematiek houdt in dat elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaalt en hiervoor procentueel dezelfde pensioenopbouw ontvangt. Hierdoor betalen jongeren teveel voor de opbouw die zij ontvangen, terwijl ouderen te weinig betalen voor hun opbouw. Door de leeftijdsafhankelijke premie van het Pensioenakkoord gecombineerd met een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw, vermindert het pensioenperspectief voor werknemers die nu pensioen opbouwen. Werknemers zullen hiervoor gecompenseerd willen worden. Daar komt bij dat partijen bij het Pensioenakkoord hebben afgesproken dat voorkomen moet worden dat bepaalde groepen werknemers onevenredig geraakt worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierdoor kunnen de pensioenkosten explosief stijgen.

Voorbeeld

Tess neemt deel aan een pensioenregeling waarbij zij jaarlijks 1,55% van haar salaris opbouwt aan pensioen (een middelloonregeling). De premie bedraagt 32% van de salarissom (een doorsneepremie). De pensioenregeling wordt aangepast aan het Pensioenakkoord en sociale partners komen een premie van 30% overeen. Door de aanpassing wordt niet langer de hoogte van de pensioenuitkering toegezegd, maar de te betalen premie. Tess is 25 jaar en zal daardoor een hoger pensioen kunnen opbouwen in de nieuwe situatie. Henk is 55 jaar en zal in de nieuwe situatie veel minder pensioen kunnen opbouwen dan in de oude situatie. Sociale partners bepalen in hoeverre er gecompenseerd zal worden.

5. Moeten werknemers gecompenseerd worden?

Bij het introduceren van de voor alle leeftijden verplicht gelijke premie zijn – afhankelijk van het deelnemersbestand en de verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling - compensatie-eisen te verwachten van werknemers, vakbonden en ondernemingsraden. Hierover maken wij de volgende opmerkingen.

- Uitgangspunt van het Pensioenakkoord is dat eventuele nadelen adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.
- Werkgevers zijn (nog) niet wettelijk verplicht om werknemers een compensatie te bieden voor het wijzigen van de pensioenregeling.
- De kans dat werknemers (of een ondernemingsraad) instemmen met een wijziging van de pensioenregeling is een stuk groter als de werkgever compensatie aanbiedt.
- Als er een juridische procedure komt, zal een rechter een aangeboden compensatieregeling meewegen in haar beslissing.
- Er bestaan veel verschillende soorten compensatie. De hoogte van een eventuele compensatie hangt mede af van de hoogte van de afgesproken leeftijdsonafhankelijk premie, het werknemersbestand en de in- en uitstroom bij de werkgever.
- Een wijziging van de pensioenregeling kan – evenals een compensatieregeling – leiden tot een verboden leeftijdsonderscheid.

De werkgever wordt wettelijk verplicht om een transitieplan op te (laten) stellen waarin alle keuzes, overwegingen en berekeningen staan die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken, waaronder compensatie. Is de werkgever aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan rust deze verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen. Individuele werkgevers hoeven dan geen aparte compensatieregeling vast te stellen.

6. Wat nu te doen?

- [Wordt uw pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI?](#)
 1. Maak een analyse van het werknemersbestand en inventariseer de in- en uitstroom van werknemers;
 2. Definieer doel van de pensioenregeling en het pensioenbudget;
 3. Definieer duur en budget van de overgangs- / compensatiemaatregel;
 4. Stel de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling vast;
 5. Stel een transitieplan op;
 6. Stem de voorgestelde wijzigingen af met de pensioenuitvoerder;
 7. Start het wijzigingstraject met de werknemers(vertegenwoordigers) (zie stappen bijlage 3);
 8. Communiceer de wijzigingen zorgvuldig met de werknemers;
 9. Zorg dat alle documenten worden aangepast conform de wijzigingen.

Eenvoudig de stappen 1 t/m 4 zetten?

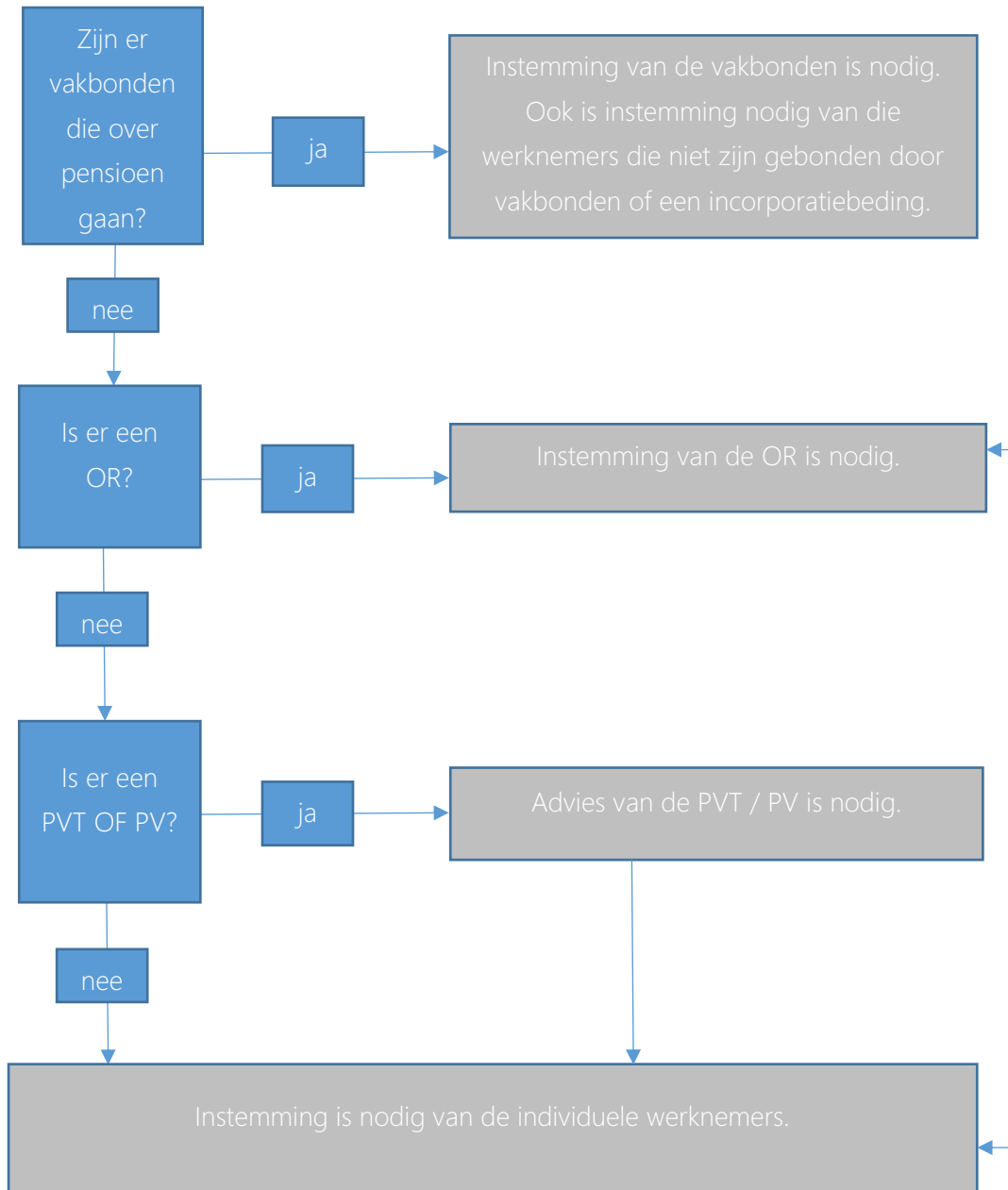
KWPS heeft de Rekentool Pensioenakkoord ontwikkeld. Hiermee kan de nieuwe pensioenpremie eenvoudig worden berekend en worden de (financiële) effecten van het pensioen en de compensatiemaatregel haarfijn in kaart gebracht. De Rekentool Pensioenakkoord is bedoeld voor werkgevers die hun regeling uit laten voeren door een verzekeraar of een PPI. Zie ook bijlage 2.

- [Wordt uw pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds?](#)
 1. Zie stappen 1 tot en met 9 hierboven;
 2. Indien sprake is van een doorsneepremie en wordt overgestapt naar de nieuwe pensioenregeling, mogelijk verplichting tot aanbieden compensatie;
 3. Analyseer of het wenselijk is het opgebouwde pensioen over te dragen naar de nieuwe pensioenregeling (invaren);
- [Neemt u deel aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds?](#)

Dan wordt de pensioenregeling niet door de werkgever gewijzigd, maar door de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties respectievelijk de beroepspensioenvereniging.

Bijlage 1. Wat zijn de stappen in het wijzigingstraject?

Schematisch ziet het wijzigingstraject er bij een werkgever als volgt uit:



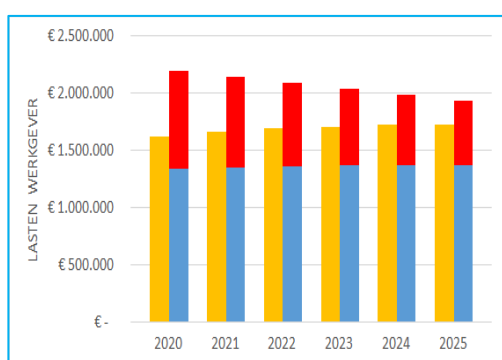
Let op: stem de wijzigingen van de pensioenregeling eerst af met de pensioenuitvoerder.

Bijlage 2. Rekentool KWPS

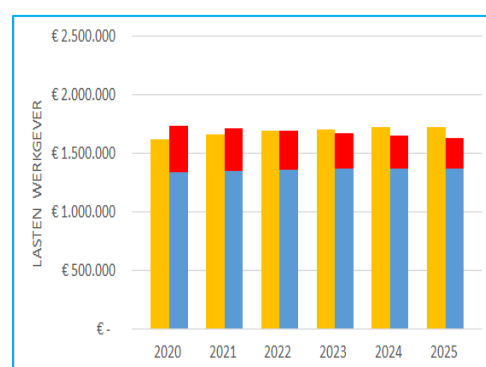
Rekentool KWPS biedt uitkomst

Software engineers van KWPS hebben een unieke rekentool ontwikkeld die in één oogopslag de financiële consequenties van het Pensioenakkoord laat zien voor uw organisatie én voor iedere individuele deelnemer. De nieuwe, optimale premiehoogte kan exact worden vastgesteld, net als de aard en duur van de compensatiemaatregel. Binnen enkele seconden en in uw bijzijn worden uw wensen en diverse scenario's doorgerekend en op een simpele manier gepresenteerd. Uw inzicht en begrip worden enorm vergroot.

Kostenontwikkeling op basis van actuariële gelijkwaardigheid



Kostenontwikkeling op basis van kostenneutraliteit in 6 jaar



Een voorbeeld van een fictieve werkgever met 200 werknemers in dienst.

Welke informatie is nodig en wat zijn de kosten?

Om de rekentool goed op de organisatie te kunnen inrichten, hebben wij vooraf het pensioenreglement, een geanonimiseerd deelnemersbestand en de verwachte in- en uitstroom nodig.

Tijdens een persoonlijk gesprek nemen wij de voorkeuren van de organisatie door aan de hand van simpele vragen. De uitkomsten van de rekentool krijgt u meteen te zien. U ontvangt een rapportage van de scenario's die uw voorkeur hebben.

Bijlage 3: Overige afspraken uit het Pensioenakkoord:

1. Bevriezing en minder snelle stijging van de AOW-leeftijd;

In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. In 2022 en 2023 stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar tot 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de resterende levensverwachting.

2. Duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

Om ervoor te zorgen dat iedereen gezond werkend zijn pensioen haalt, zijn duurzame inzetbaarheidsafspraken gemaakt. Vanaf 2021 tot en met 2025 wordt de RVU-heffing (52%) tijdelijk versoepeld. Daarnaast is er vanaf 2021 tot en met 2025 een budget van in totaal € 800 miljoen om sectorale afspraken over het duurzaam inzetbaar houden van werknemers te faciliteren. In aanvulling op dit tijdelijke budget is er structureel een budget van € 10 miljoen per jaar. Bovendien wordt de fiscale grens voor verlofsparen verruimd van 50 naar 100 weken.

3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Er komt een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico.

4. Tijdelijke versoepeling kortingen

De kortingsregels voor pensioenfondsen zijn tijdelijk aangepast. Dit betekent dat pensioenfondsen nu alleen verplicht zijn een korting door te voeren als hun dekkingsgraad minder dan 90% bedraagt.

Bijlage 4: Tijdpad van de afspraken uit het Pensioenakkoord

Maatregel	Aanpassing wet- en regelgeving	
2020		
1	Minder snelle stijging AOW-leeftijd (ingevoerd)	Algemene Ouderdomswet
2	Afschaffing / verlaging (jeugd)-LIV (ingevoerd)	Wet tegemoetkomingen loondomein
3	Tijdelijke versoepeling kortingen (ingevoerd)	Besluit uitvoering Pensioenwet of Regeling Pensioenwet
2021		
4	Tijdelijk versoepelen RVU-strafheffing	Wet op de loonbelasting 1964
5	Tijdelijk budget overheid voor faciliteren sectorale afspraken duurzame inzetbaarheid	n.n.b.
6	Verhogen grens fiscaal gefaciliteerd verlofsparen	Wet op de loonbelasting 1964
2022 (uiterlijk per 2026 in werking)		
7	Nieuw pensioenstelsel (met leeftijdsonafhankelijke premie, nieuwe pensioenregeling voor pensioenfondsen en meer keuzevrijheid)	Pensioenwet en aanverwante wet- en regelgeving
8	Nieuw fiscaal kader	Wet op de loonbelasting 1964 en aanverwante regelgeving
9	Compensatiekader	n.n.b.
10	Versoepeling structurele koppeling AOW-leeftijd + pensioenrichtleeftijd aan levensverwachting	Algemene Ouderdomswet en Wet op de loonbelasting 1964
11	45-dienstjarenpensioen	Wet op de loonbelasting 1964
12	Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen	n.n.b.
13	STAP-budget	Subsidieregeling

De afspraken uit het Pensioenakkoord moeten nog worden omgezet in wetgeving. Voor een aantal afspraken is al een wetgevingstraject gestart of zelfs al afgerond.

Bijlage 5: Over KWPS

De onderwerpen waarover KWPS kan adviseren zijn hieronder gerubriceerd weergegeven.

<p>Tax & legal</p> <p><i>Arbeidsvoorwaarden moeten passend zijn: betaalbaar, effectief, duurzaam en compliant. Onze juristen en fiscalisten zijn als geen ander in staat voor deze combinatie te zorgen, in samenwerking met onze economen en econometristen.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fusies en overnames ▪ werkingssfeeronderzoek en overleg Bpf ▪ ontwerp van regelingen ▪ vooroverleg en beschikkingen Belastingdienst ▪ wijzigings- en harmonisatie-vraagstukken, overgangsregelingen ▪ instemmingstrajecten, communicatie en voorlichting ▪ pensioen en gelijke behandeling ▪ wijziging van uitvoerder ▪ RVU, tax control framework en andere loonbelastingvraagstukken 	<p>Actuarial</p> <p><i>Onze rekenaars combineren kennis en vaardigheden met de uitgebreide wetkennis van onze (fiscaal)juristen en komen op die manier tot adviezen en analyses die zeer belangrijke waarde en inzicht toevoegen.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fusies en overnames ▪ pensioenschadeberekeningen ▪ compensatieberekeningen wijziging regeling ▪ bestandsanalyses en –vergelijkingen ▪ data-analyses en data-projecties ▪ vaststelling voorzieningen ▪ kwantitatieve toets bij RVU ▪ uniforme rekenmethodiek (URM) ▪ waardering verplichtingen
<p>Wealth, health, sustainability</p> <p><i>Werknemers zijn de kurk waar bijna iedere organisatie op drijft. Zonder mensen houdt het op. Onze consultants stellen de klant voorop en (de motivatie en vitaliteit van) hun mensen centraal.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pensioenoptimalisatie ▪ analyse pensioensituatie werknemers ▪ pensioen coaching werknemers ▪ vroeg- en prepensioenregelingen ▪ individuele en collectieve vertrekregelingen ▪ generatiepact-regelingen ▪ voorkoming RVU-heffing ▪ verlofregelingen en verlofsparen ▪ duurzaam inzetbaarheidsbudget ▪ vitaliteitssparen 	<p>Insurance brokerage</p> <p><i>In de wirwar van aanbieders met verschillende producten en nog meer kenmerken kunnen onze specialisten het passende aanbod definiëren en door onderhandelingen verder verbeteren.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opvragen en beoordelen pensioenoffertes ▪ onderhandelingen met uitvoerders ▪ vergelijking beleggingen Life Cycle ▪ Anw-hiaatverzekeringen ▪ WIA en WGA-verzekeringen ▪ overlijdensrisicoverzekeringen ▪ lijfrente- en bankspaarproducten ▪ netto (boventonse) pensioenverzekeringen ▪ second opinion offertes en pensioenvoorstellen ▪ administratie en steekproeven

Waarin kenmerkt en onderscheidt KWPS zich?

- KWPS stelt haar kennis en kunde ter beschikking om individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden te onderzoeken, ontwerpen, veranderen, kwantificeren, harmoniseren, implementeren, communiceren en - indien nodig en/of gewenst – te verzekeren of uit te voeren. Wij werken samen met een groot aantal advocatenkantoren, actief op het gebied van arbeidsrecht en/of ondernemingsrecht.
- Onze collega's zijn universitair opgeleid op het gebied van fiscaal- en pensioenrecht, econom(etr)ie en wiskunde. De partners en directors van KWPS zijn afkomstig van grote advieskantoren. Tegen lagere tarieven leveren wij passende en inhoudelijk uitstekende diensten en adviezen.
- Omdat wij onze cliënten uitstekend willen bedienen, is het óók onze missie onze teamleden te boeien en te ontwikkelen.
- KWPS adviseert op basis van strikte onafhankelijkheid en beschikt over de vereiste AFM-vergunningen. Wij zijn niet gebonden aan uitvoerders en oplossingen. KWPS valt onder de regels van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs. Vanwege ons specialisme worden wij door werkgevers, pensioenfondsen en ondernemingsraden ingeschakeld.

Meer informatie?

Neem telefonisch of per e-mail even contact op met een van onderstaande personen

- Corneliën Donner-Broersma, broersma@kwps.nl
- Jan-Olivier Kuijkhoven, kuijkhoven@kwps.nl
- Natasja Winter, winter@kwps.nl

WTC Amsterdam
Strawinskylaan 1115
1077XX Amsterdam

T: + 31 20 589 1818

E: info@kwps.nl

Follow us on twitter @kwps 

Kamer van Koophandel: 34248760

AFM vergunning nummer: 12040173