

Inventarisatieformulier

Collectieve pensioenregeling

1. Aanleiding adviesgesprek

1.1. Wat is de aanleiding voor werkgever om een afspraak te maken?

Antwoord:

1.2. Wat verwacht werkgever van de pensioenadviseur?

Antwoord:

1.3. Wat zijn de doelstellingen?

- Opzetten nieuwe pensioenregeling
- Second opinion bestaande pensioenregeling
- Wijzigen bestaande pensioenregeling
- Harmoniseren van bestaande pensioenregeling
- Verlengen van een pensioencontract
- Anders, namelijk

Nadere toelichting over doelstelling(en):

2. Bedrijfsgegevens

2.1. N.A.W. Gegevens

Naam bedrijf : _____
Adres : _____
Postcode/woonplaats : _____
Telefoonnummer : _____
Website : _____
Inschrijvingsnummer KvK : _____
Contactpersoon : _____
Functie : _____
E-mail : _____

2.2. Gegevens belastingadviseur, accountant, administratieconsulent

Naam : _____
Woonplaats : _____
Telefoonnummer : _____
E-mail : _____

2.3. Profielschets organisatie

Branche/sector (BIK-code) : _____

Is er sprake van een CAO : Nee Ja, namelijk _____

Is er een verplichte deelname aan BPF/BPR : Nee Ja, namelijk _____

Omschrijving alle bedrijfsactiviteiten : _____

Aantal werkzame personen (fulltime) : _____

Aantal werkzame personen (parttime) : _____

Geschatte jaarlijkse omzet : _____

Rechtsvorm : _____

2.4. Toekomstverwachtingen

Wijziging of uitbreiding activiteiten : Nee Ja, namelijk _____

Aantal werkzame personen : _____

Omzetgroei komende 3 jr. : _____ %

Personeelsgroei komende 3 jr. : _____ %

Zijn er plannen voor een Fusie/overname : Nee Ja, namelijk _____

3. Kennis en ervaring

3.1. Welke kennis en ervaring heeft de werkgever met...

1= zeer weinig, 5= zeer veel

	1	2	3	4	5
1. het opzetten van een nieuwe pensioenregeling;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. het wijzigen of aanpassen van een bestaande regeling;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. verschillende pensioensystemen;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. beleggen in een pensioenregeling;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. de invloed van een CAO op pensioenen;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. waardeoverdracht van werknemers;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. het geven van pensioenvoorlichting aan werknemers;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. het beheren van een pensioenadministratie;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. advisering van pensioenadviseurs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Visie op arbeidsvoorwaarden

4.1. Passen de volgende uitspraken in de arbeidsvoorwaardenfilosofie van de werkgever?

1= helemaal niet, 5= helemaal

De secundaire arbeidsvoorwaarden...	1	2	3	4	5
1. staan voor volledige eigen risicoverantwoordelijkheid van de werknemer,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. worden in nauw overleg met de werknemers vastgesteld;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. helpen de werkgever om werknemers aan te trekken en te behouden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.2. Welk uitgangspunt wil de werkgever centraal stellen bij het pensioenbeleid?

1= helemaal niet, 5= helemaal

	1	2	3	4	5
1. beheersing van de pensioenkosten staat centraal;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. de kosten van de pensioenregeling moeten worden verlaagd;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. harmonisatie van arbeidsvoorwaarden is de drijfveer om de pensioenregeling aan te passen;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. het risico van teleurstellende pensioenuitkomsten ligt voornamelijk bij de werknemer;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. onvoorspelbare pensioenuitkomsten zijn geen probleem. Het is alleen belangrijk dat de werknemer zich ervan bewust is hoeveel de werkgever op dit moment investeert;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. de pensioenhoogte moet afgestemd zijn op de levensstandaard van de werknemer;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. inflatiebescherming van de pensioenuitkeringen is van belang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Visie op inhoud (nieuwe) pensioenregeling

5.1. Hoe denkt de werkgever in hoofdlijnen over de inhoud van de/een pensioentoezegging?

Voor welke werknemers wil de werkgever een pensioentoezegging regelen?

- Alle werknemers met een dienstverband
 Werknemers behorende tot een bepaalde afdeling of groep
 Anders, namelijk _____

Hoe staat u tegenover het beleggen van pensioengelden voor werknemers?

- Pensioengeld is bedoeld voor de verzorging, beleggen is dan geen optie
 Pensioengeld wordt gezien als een noodzakelijke aanvulling, dan kan er in zekere fondsen worden belegd (eventueel met garantie)
 Pensioen is lange termijn. Belegging kan een hoger rendement opleveren (eventueel met garantie)

Wil de werkgever bepaalde werknemers individueel of groepsgewijs een van de hoofdregeling afwijkende pensioentoezegging doen?

- Nee Ja, namelijk _____

Wenst de werkgever een gemaximeerd pensioengevend inkomen?

- Nee Ja, te weten € _____

Welke franchise wil de werkgever hanteren voor zijn werknemers?

- Hoog
 Laag
 Anders, namelijk _____

Welke pensioenvormen wil de werkgever zijn werknemers toezeggen?

- Ouderdomspensioen Partnerpensioen na pensioendatum
 Partnerpensioen voor pensioendatum Wezenpensioen
 Anw-hiaat WGA-gat
 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Wenst de werkgever een eigen bijdrage van zijn werknemers?

- Nee Ja, namelijk _____

Wat bedraagt het budget voor de jaarlijkse pensioenkosten?

€ _____

6. Werknemersbestand

6.1. Hoe zal naar verwachting het personeelsbestand zich de komende jaren ontwikkelen?

Antwoord:

6.2. Hoe groot is het gemiddelde personeelsverloop?

Antwoord:

6.3. Wat is het werk- en denkniveau van de medewerkers (verdeling% HBO, MBO, LBO)?

Antwoord:

6.4. Wijzigt de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand de komende jaren?

Antwoord:

7. Communicatie

7.1. Zijn de onderstaande uitspraken van toepassing op de organisatie?

1= zeer weinig, 5= zeer veel

De werkgever vindt dat

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. de medewerkers weinig interesse hebben voor pensioen; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. de medewerkers de overtuiging hebben dat hun pensioen goed is geregeld via de werkgever; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. de pensioenregeling steeds meer deel uitmaakt van de arbeidsonderhandelingen; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. de voorlichting en kennis over pensioen tekort schiet; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. pensioen als een moeilijk onderwerp wordt ervaren/beleefd. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

De werknemers vinden dat

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. vragen over pensioen niet of verkeerd beantwoord worden; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. de communicatie over pensioen traag verloopt en onduidelijk is; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. pensioen als een moeilijk onderwerp wordt ervaren/beleefd. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

7.2. Passen de onderstaande communicatiemethodes binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid van de organisatie?

1= helemaal niet, 5= helemaal

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. enquête naar wensen, behoefte en pensioenbewustzijn medewerkers; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. serie nieuwsbrieven; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. pensioenbrochure; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. individuele pensioen coaching (bijvoorbeeld via pensioensprekuren); | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. presentatie aan groepen medewerkers; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. telefonische helpdesk. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Adviesopdracht en afspraken

Op basis van dit document zullen wij met u een aantal keuzes doornemen en bespreken tijdens onze (vervolg)afpraak. Uw keuzes zijn gebaseerd op wat u belangrijk vindt. Met dit klantprofiel hebben wij tot doel u een passend advies te kunnen geven.

Passend advies

Door middel van bovenstaande inventarisatie en (tussentijdse) analyses komen wij tot een passend advies. Uiteraard kunnen wij tijdens het gesprek een indicatie geven over de financiële gevolgen van uw keuzes.

Tijdens onze besprekingen kunnen er ongetwijfeld nieuwe aspecten naar voren komen. Die zullen wij uiteraard op dat moment op de juiste waarde schatten en meenemen bij het verdere vervolg.

Datum : - - 20....

Naam :

Handtekening Werkgever :

Bijlage 1. benodigde documenten (indien van toepassing en aanwezig)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Pensioenreglement | <input type="checkbox"/> Uitvoeringsovereenkomst |
| <input type="checkbox"/> Service Level Agreement (huidig pensioenadviseur) | <input type="checkbox"/> CAO |
| <input type="checkbox"/> Statuten pensioenfonds | <input type="checkbox"/> Individuele pensioentoezeggingen |
| <input type="checkbox"/> Afwijkende pensioentoezeggingen | <input type="checkbox"/> Uittreksel KvK |
| <input type="checkbox"/> Overzicht rekening-courant uitvoerder per laatste peildatum | <input type="checkbox"/> Werknemersbestand |
| <input type="checkbox"/> Organogram | <input type="checkbox"/> Jaarrekening afgelopen jaar |
| <input type="checkbox"/> Loonstroken werknemers | <input type="checkbox"/> Personeelshandboek |
| <input type="checkbox"/> Standaard arbeidscontract | <input type="checkbox"/> Kopie pensioenpolissen |
| <input type="checkbox"/> Bedrijfsbrochure | <input type="checkbox"/> Overige gegevens/bijlagen van belang |