

KLANTPROFIEL WERKGEVER

TEN BEHOEVE VAN

TWEEDE PIJLERPENSIOEN

INHOUD

1. ALGEMEEN	2
2. ORGANISATIE	3
3. DOELSTELLINGEN WERKGEVER	4
4. KENNIS EN ERVARING WERKGEVER	6
5. RISICOBEREIDHEID WERKGEVER	8
6. FINANCIËLE POSITIE WERKGEVER	10
7 NIEUWE / GEWIJZIGDE PENSIOENREGELING	12
8. BENODIGDE DOCUMENTEN	15

1. ALGEMEEN

Naam bedrijf	
Adres	
Postcode / woonplaats	
Postbusnummer	
Postcode / woonplaats	
Telefoonnummer bedrijf	
Inschrijfnummer KvK	
Bevoegde vertegenwoordiger (KvK)	
Werkgeversvertegenwoordiger pensioenzaken	
Werknemersvertegenwoordiger	
Accountant / Administratiekantoor	

2. ORGANISATIE

Bedrijfsstructuur / organogram		
Branche		
Omschrijving activiteiten (evt afwijking Kvk omschrijving?)		
CAO		
Inhoudelijke controle gewenst Controle bedrijfsactiviteiten door pens. Adv. Controle Kvk en/of accountant		
BPF		
Inhoudelijke controle gewenst Controle bedrijfsactiviteiten door pens. Adv. Controle Kvk en/of accountant		
Bestaande pensioenregeling:		
<ul style="list-style-type: none"> • Ouderdomspensioen • Nabestaandenpensioen • Arbeidsongeschiktheid • Overige toezeggingen 		
Aantal werknemers		
<p>..... FTE</p> <p>..... fulltime</p> <p>..... parttime.</p>		
Personeelsverloop		
Verwachte ontwikkelingen personeelsverloop		
Leeftijdsopbouw	Tot 25 jaar%
	25 – 40 jaar%
	40 – 50 jaar%
	Ouder dan 50 jaar%
Verwachte ontwikkelingen leeftijdsopbouw		

3. DOELSTELLINGEN WERKGEVER

<p>Wat is de concrete aanleiding voor advies over pensioen / omschrijving adviesopdracht</p>	<p>Aanpassing pensioenregeling aan wet- of regelgeving Harmoniseren arbeidsvoorwaarden Contractsverlenging Kostenbeheersing Anders</p>
<p>Voor wie wil de werkgever een pensioenregeling opzetten of een pensioenregeling aanpassen?</p>	
<p>Denkt de werkgever dat de kwaliteit van de pensioenregeling een relevante factor is in het werven van nieuwe krachten en het behouden van bestaande medewerkers?</p>	
<p>In welke mate dient de pensioenregeling aan te sluiten bij de pensioenregelingen, zoals die binnen de branche, waarin de werkgever actief is, gebruikelijk zijn?</p>	
<p>Wil en kan de werkgever één of meerdere pensioenregelingen opstellen voor verschillende groepen werknemers?</p>	
<p>Hoe ziet de werkgever de verdeling van de verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer om te zorgen voor een regeling waarbij het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen toereikend is?</p>	
<p>Moet de dekking voor het ouderdomspensioen gegarandeerd zijn of een garantiebasis bevatten of mag de uitkomst afhankelijk zijn van beleggingen?</p>	<p>Werknemers moeten altijd exact weten hoeveel pensioen zij straks krijgen Exact is niet nodig, welk een grote mate van nauwkeurigheid Een globale indicatie is voldoende</p>
<p>Hoe staat u tegenover het beleggen van pensioengelden voor uw werknemers?</p>	<p>Pensioengeld is bedoeld voor verzorging, belegging is 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 hoger rendement opleveren (eventueel met garantie)</p>

In welke mate acht de werkgever de werknemers in staat om zelf beslissingen te nemen die van invloed zijn op opbouw van hun ouderdoms- en nabestaandenpensioen	
Welke invloed heeft een (te) laag ouderdomspensioen op de financiële positie van de werknemers?	<p>Zeer groot, enige aanvulling op AOW</p> <p>Groot maar niet onoverkomelijk</p> <p>Naar verwachting beperkt, gezien opleidingsniveau en vermogensposities van de werknemers</p>
Moet het nabestaandenpensioen voor pensioendatum gegarandeerd zijn	
Moet het nabestaandenpensioen vanaf pensioendatum gegarandeerd zijn	
Moet het ANW-hiaat pensioen ingaan op het moment van overlijden van de werknemer of mag worden aangesloten bij het einde van de uitkering op basis van de ANW?	
In welke mate is het voor de werkgever belangrijk om de ontwikkeling van de pensioenlasten over een langere periode te kunnen voorspellen?	
Vindt de werkgever het wenselijk dat in de te adviseren pensioenregeling ook extra voorzieningen worden getroffen voor werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geraakt?	
Heeft de werkgever redenen om bepaalde verzekeraars wel of juist niet in het op te stellen advies te betrekken?	
Heeft de gesprekspartner overig wensen of visies die naar zijn oordeel voor de adviseur voor belang kunnen zijn bij het opstellen van zijn advies over een pensioenproduct dat passend is voor de onderneming?	

Let op: de doelstellingen van de werkgever kunnen conflicteren! In dat geval is het noodzakelijk verder door te vragen om na te gaan bij welke doelstellingen de werkgever de prioriteit legt.

4. KENNIS EN ERVARING WERKGEVER

Heeft de onderneming al eerder een pensioenvoorziening voor de werknemers geïntroduceerd of gewijzigd?	
<p>Weet de onderneming welke pensioenvormen aan de werknemer kan worden toegezegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitkeringsovereenkomst (eindloon / middelloon) • Premieovereenkomst (beschikbare premieregeling) • Overige varianten 	
Welke kennis hebben de verschillende betrokken personen van pensioen?	<p>Eerdere pensioenregelingen voor de onderneming</p> <p>Eerdere pensioenregelingen als werknemer</p> <p>Veel ervaring en weet exact hoe eigen pensioen eruit ziet</p>
Heeft de onderneming inzicht in de pensioenregelingen zoals die bij andere bedrijven binnen de branche gebruikelijk zijn	
Is het de onderneming bekend dat de keuze voor een bepaald type pensioenregeling gevolgen kan hebben voor de balanspositie van de onderneming?	
Welke kennis hebben de betrokken personen van de sociale zekerheid en het belastingregime in Nederland	<p>Geen, ik lees er af en toe iets over in de kranten,</p> <p>Ik weet dat pensioenpremie aftrekbaar is van bedrijfsresultaat / inkomen,</p> <p>Ik heb een prima beeld van de mogelijkheden en onmogelijkheden van de sociale zekerheid en het belastingregime in Nederland</p>
Welke kennis / ervaring hebben de betrokken personen c.q. de onderneming met beleggingen	<p>Geen, ik lees er af en toe iets over in de kranten,</p> <p>Ik weet ongeveer welke beleggingsmogelijkheden er zijn,</p> <p>Ik heb veel ervaring met beleggingen,</p> <p>Ik heb een volledig beeld van de beleggingsmarkt</p>

Is de werkgever bekend met het proces dat moet worden doorlopen om een regeling te implementeren of te wijzigen, met name als het gaat om communicatie met werknemers, de informatievoorziening en het verkrijgen van instemming van het personeel met de wijzigingen?	
Is de werkgever bekend met het offertetraject van een pensioenuitvoerder?	
Zijn er naar het oordeel van de gesprekspartner belangrijke feiten te melden die voor de adviseur van belang zijn om te kunnen inschatten in welke mate de onderneming meer of minder bekend is met pensioen?	
Is over het voornemen om een pensioenregeling voor de werknemers af te sluiten contact geweest met de accountant?	
Zal de onderneming het advies over de pensioenregeling bespreken met de accountant?	
Is de werkgever ermee bekend dat een pensioentoezegging onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst met de werknemers	
Is de werkgever ermee bekend dat een gedane pensioentoezegging niet éézijdig door de werkgever kan worden gewijzigd (behoudens uitzondering)	

Let op: in beginsel treedt u op als adviseur van de werkgever. Indien u persoonlijke adviesgesprekken voert met individuele werknemers kan er een belangenconflict ontstaan. Meldt daarom altijd dat u optreedt namens de werkgever én met toestemming van de werkgever om dit belangenconflict te vermijden

5. RISICOBEREIDHEID WERKGEVER

Is het voor de werkgever belangrijk om de ontwikkeling van de pensioenlasten over een langere periode te kunnen voorspellen?	
Gedurende welke periode wenst de werkgever zekerheid omtrent de te betalen pensioenpremies	
Is de werkgever bereid het risico te dragen van stijgende pensioenlasten doordat de pensioenaanspraken de koopkrachtontwikkeling volgen (indexatie)	
Is de werkgever bereid het risico te lopen van stijgende pensioenlasten als gevolg van rente en/of tariefswijzigingen	
Is de werkgever bereid het risico te lopen van stijgende pensioenlasten als gevolg van het carrièrepatroon van werknemers	
Is de werkgever bereid het risico te lopen van fiscale of juridische claims als gevolg van bepalingen in de pensioenregeling waarover geen fiscale of juridische zekerheid kan worden verkregen ten tijde van de pensioentoezegging	
Mag de pensioenregeling invloed hebben op de balans in de vorm van een op te nemen wisselende verplichting (in het kader van de IFRS / RJ 271)	
In hoeverre is de werkgever bereid affinancieringsrisico's te lopen bij overname van een pensioenregeling van een ander bedrijf?	
Is de werkgever bereid tot mogelijke affinanciering in geval van inkomende waardeoverdracht	
Beoogt de werkgever dat de werknemer zelf bijdraagt aan de pensioenopbouw	
Is de uitlegbaarheid van de pensioenregeling aan de werknemer even belangrijk als de uitkomsten?	
Is het aanvaardbaar dat het risico van	

tegenvallende pensioenuitkomsten (vanaf pensioendatum) vooral bij de werknemer komt te liggen?	
Heeft de gesprekspartner voor het overige iets te melden dat naar zijn oordeel voor de adviseur van belang kan zijn bij het opstellen van zijn advies over een pensioenproduct dat passend is voor de onderneming.	

6. FINANCIËLE POSITIE WERKGEVER

(Kan de werkgever de lasten financieel nu en in de toekomst dragen?)

Wat is de liquiditeitspositie van de onderneming?	Liquiditeitsbegroting Current ratio = vlottende activa/kort VV, waarde tussen 1,5 en 2 Quick ratio = courante activa (=vl activa – langlopende vorderingen) – voorraden / kort vv, waarde meer dan 1
Wat is de solvabiliteit van de onderneming	EV/VV x 100%, meer dan 100% TV / VV x 100%, meer dan 200%
Is er bij de onderneming sprake van een stabiele rendementsontwikkeling of wisselen de resultaten sterk van jaar tot jaar.	
Welke fluctuaties in de kosten zijn voor de werkgever draagbaar?	Geen fluctuaties, in beperkte mate, voldoende financiële ruimte Toelichting:
Welke financiële vooruitzichten heeft de onderneming voor de komende jaren	Omzetgroei %
Indien de onderneming op dit moment al bepaalde pensioenvoorzieningen kent, welke lasten zijn hiermee op jaarbasis gemoeid (specificeren waar mogelijk naar dekking)	
Heeft de onderneming in haar toekomstplannen zelf al een budget opgenomen voor de pensioenlasten, en zo ja, welke bedrag is hiervoor gereserveerd?	
Wat is binnen de onderneming het totaal aan jaarsalarissen op jaarbasis?	
Hoe zal de omvang van de salarissen zich in de komende jaren naar verwachting globaal gaan ontwikkelen?	Loonsom groei %
Zijn er, naar het oordeel van de gesprekspartner, belangrijke ontwikkelingen te verwachten rondom de financiële positie van de onderneming die van invloed zouden kunnen zijn bij het opstellen van het advies over de aard van de pensioenregeling die voor de onderneming geschikt is.	

Verkorte weergave financiële positie ultimo	
Omzet	€
Bruto winst	€
Netto winst	€
Loonsom personeel	€
Aantal personeelsleden fulltime
 parttime

Let op: budgetten ondersteunen door bijvoorbeeld jaarstukken of een verklaring van de accountant bij twijfel over de financiële draagkracht van het bedrijf

7. NIEUWE / GEWIJZIGDE PENSIOENREGELING

Ouderdomspensioen (en partnerpensioen vanaf pensioendatum)	70 – 100% laatst verdiende salaris
Ambitieniveau	50-70% laatst verdiende salaris
Indexatie	25 -50 % laatst verdiende salaris
	Verplicht / vrijwillig
Partnerpensioen (voor pensioendatum) % per dienstjaar van de PG
	Opbouwbasis / risicobasis
	Verplicht /vrijwillig
	Definitie partner : samenwonend / samenlevingscontract
Indexatie voor pensioendatum	
Wezenpensioen % per dienstjaar van de PG
	Eindleeftijd 18 / 21 / 27 / 30
	Studerend / WAJONG tot jaar
Verdubbeling volle wezen	Ja / nee
Nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW)	Vast bedrag €
	Wettelijk maximum
	Direct ingaand of uitgesteld
	Vrijwillig / verplicht
	Gelijkblijvend / indexatie uitkeringsperiode
Doorbetaling bij ziekte	WGA hiaat
	WIA Excedent
	100 % of 70 % doorbetaling in tweede jaar ziekte
Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongeschiktheidspensioen 70 % / 80 %
	Premievrijstelling AO: 2 klassen / 3 klassen / 6 klassen / 7 klassen
	Premievrijstelling gelijkblijvend / staffelvolgend

Pensioensysteem

Eindloonstelsel (uitkeringsovereenkomst) Let op Backservice Let op inkomende waardeoverdracht mogelijk bijstorten	Opbouw % OP Opbouw % PP Opbouw % Wzp
Middelloonstelsel (uitkeringsovereenkomst) Let op inkomende waardeoverdracht mogelijk bijstorten	Opbouw % OP Opbouw % PP Opbouw % Wzp Koopsommen Gelijkblijvend premiesysteem
Premie overeenkomst: Beschikbare premiestelsel	Staffel 2 (3%) / Staffel 2 (4%) / Staffel 3(3%) / Staffel 3 (4%) % maximale staffel Gelijkblijvend %: % staffel 2 / staffel 3 NP dekking uit de premie of "on top"
Aanwending beschikbare premie	Garantiekapitaal (eventueel overrendement) Belegging naar keuze werkgever Belegging naar keuze werknemer Beleggingsfonds met garantie?
Is er sprake van een excedentregeling	Tot bepaald maximum Aanvulling op basisregeling
Toetredingsleeftijd	
Pensioengevend salaris	Incl variabele loonbestanddelen Incl andere loonbestanddelen Maximum
AOW-Franchise	
Eigen bijdrage werknemers	
Pensioenopbouw tijdens bijzonder verlofperiode	Sabbatical Ouderschapsverlof Levensloopverlof Studieverlof Overig

Optimalisatie pensioen	Bijspaarregeling Levensloop Extra nabestaandenpensioen voorliggende diensttijd Mogelijkheid inkoop dienstjaren Advisering waardeoverdracht
------------------------	--

AANDACHTSPUNTEN

Zijn er lopende ziektegevallen?	
Zijn er (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in dienst?	
Opgebouwde rechten in oude regeling (indien toekomstige opbouw naar andere pensioenuitvoerder)	Indexeren Collectieve waardeoverdracht

8. BENODIGDE DOCUMENTEN

	Aanwezig	Volgt
Uittreksel KvK		
Legitimatiebewijs bevoegde vertegenwoordiger		
Werknemersbestand per 1 januari		
Financiële jaarstukken afgelopen 3 jaar		
Liquiditeitsoverzicht		
Ondernemingsplan		
Huidige pensioenregeling: Pensioenreglement (en), Uitvoeringsovereenkomst (en) Individuele pensioenbrieven		
Huidige verzekeringsovereenkomst: Contracten en bijlagen, mantelovereenkomsten, individuele pensioenovereenkomsten en voorwaarden van verzekering		
Pensioenpassages in arbeidsovereenkomsten, huishoudelijke reglementen enz.		
CAO-boekje		
Machtiging		