

Pensioenen in Nederland



1 Introductie

Nederlandse pensioenuitvoerders beheren ongeveer € 1.500 miljard voor Nederlandse werknemers en gepensioneerden. Dit kapitaal is een belangrijke reden waarom een klein land met ongeveer 17 miljoen inwoners wereldwijd kan beleggen, en waarom pensioenwetgeving en pensioenstelsels in Nederland zo nauwgezet zijn. Hoewel de bescherming van werknemers een absolute prioriteit is hoeven pensioenregelingen niet altijd complex en duur te zijn. Deze brochure geeft inzicht in het Nederlandse pensioenstelsel en de belangrijkste aspecten ervan.

1.1 Het Nederlandse pensioenstelsel

In Nederland kan een onderscheid worden gemaakt tussen:

1. Het wettelijke pensioen
2. Aanvullende pensioenregelingen (zoals overeengekomen tussen werknemer en werkgever)
3. Individuele spaartegoeden en privéverzekeringsspolissen (lijfrentes)

Deze brochure focust zich op aanvullende pensioenregelingen, waarbij het wettelijke pensioen (AOW) en individuele regelingen in deze inleiding slechts kort worden besproken.

1.2 Staatspensioen ('AOW')

Zoals in veel andere Europese landen biedt de Nederlandse overheid een staatspensioen. Iedereen die in Nederland woont, is automatisch verzekerd, ongeacht zijn nationaliteit. Voor elk jaar dat inwoners verzekerd zijn, bouwen ze rechten op ter grootte van 2% van de volledige AOW.

De wet heeft gereguleerd dat de AOW-leeftijd is gestegen van 65 in 2015 tot 66 in 2018 en deze zal stapsgewijs verder toenemen tot de leeftijd van 67 en 3 maanden in 2023. Het wettelijke pensioen wordt uitgekeerd vanaf de AOW-leeftijd en gefinancierd door bijdragen van bewoners jonger dan de AOW-leeftijd (pay as you go-systeem). De hoogte van de AOW-uitkering is afhankelijk van het wettelijk minimumloon en de persoonlijke situatie (alleen of samenwonend).

1.3 Individuele spaar- en privéverzekeringsspolissen

Werknemers kunnen vaak extra premies storten in aanvullende pensioenregelingen van hun werkgever. Als de kosten van deze extra stortingen met een lage prijs zijn onderhandeld, is dit een goede manier voor de werknemer om te sparen voor een hoger en / of eerder ingaand pensioen. Werknemers kunnen er ook voor kiezen om voor zichzelf te sparen buiten de aanvullende pensioenregeling. In dergelijke gevallen worden ze beschouwd als individuele spaar- en privéverzekeringen in plaats van als een pensioen. Naast het sparen van een kapitaal op een bankrekening, is het mogelijk fiscaal vriendelijk (d.w.z. dat de premies (deels) in aftrek kunnen worden gebracht op het belastbaar inkomen te sparen voor:

- Lijfrente (particuliere pensioenregeling bij een verzekeringsmaatschappij)
- Banksparen (particuliere pensioenregeling bij een bank of beleggingsmaatschappij).

2 Aanvullende pensioenregelingen

Hoewel werkgevers geen wettelijke verplichting hebben om werknemers een pensioen aan te bieden, neemt meer dan 90% van de werknemers in Nederland deel aan een aanvullende pensioenregeling van hun werkgever. De belangrijkste reden voor dit hoge percentage is dat in ongeveer 70% van de gevallen een verplichte aanvullende pensioenregeling van toepassing is voor de sector waarin de werkgever actief is. Dergelijke regelingen worden uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen, bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Wanneer een werkgever besluit om in Nederland een pensioenregeling aan te bieden, is het daarom van belang om eerst te bepalen of het bedrijf moet toetreden tot een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.

Hoewel een vaste pensioenleeftijd niet wordt voorgeschreven in aanvullende pensioenregelingen, wordt deze vanaf 2018 gewoonlijk vastgesteld op 68 (de pensioenrichtleeftijd voor belastingdoeleinden). In de meeste gevallen heeft de deelnemer de mogelijkheid om vóór de pensioenrichtleeftijd uitkeringen te ontvangen, als het dienstverband is beëindigd. Ook is het mogelijk, als de werkgever hiermee instemt, om na de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken en de pensioenuitkeringen uit te stellen.

2.1 Pensioenaanbieders in Nederland

Er zijn zeven soorten pensioenaanbieders:

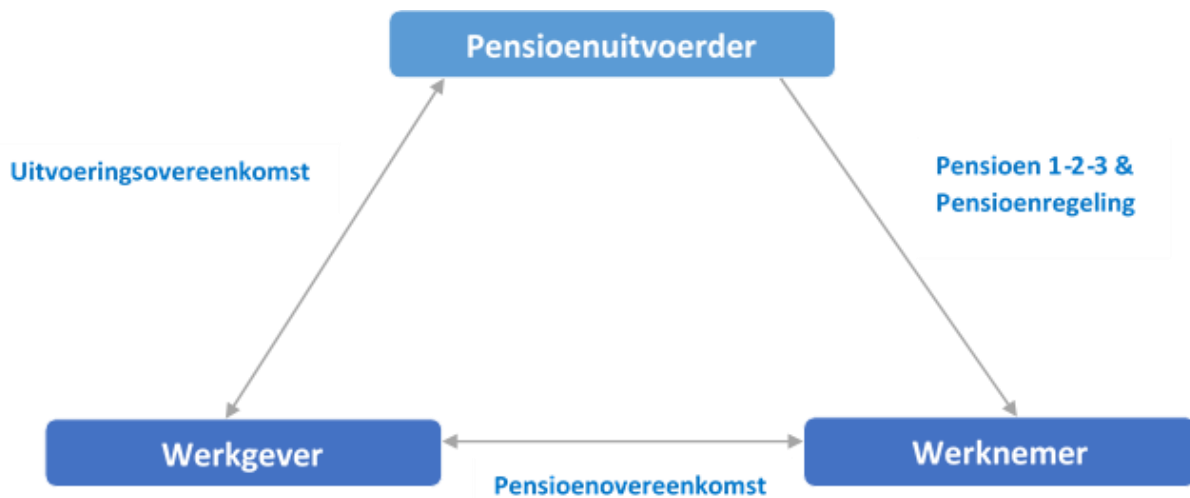
- a) Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (52 fondsen in 2018)
- b) Niet-verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (7 fondsen in 2018)
- c) Beroepspensioenfonds (10 fondsen in 2018)
- d) Ondernemingspensioenfonds (186 fondsen in 2018)
- e) Pensioen- en levensverzekeringsmaatschappij (ongeveer 8 grote in 2018)
- f) Premiepensioeninstelling (PPI, 10 instellingen in 2018)
- g) Algemeen pensioenfonds (APF, 7 fondsen in 2018)

2.2 Wettelijke documenten

De Pensioenwet is de belangrijkste wet met betrekking tot pensioenen in Nederland. Wanneer een werkgever en werknemer een pensioenovereenkomst sluiten, bevat de Pensioenwet de voorwaarden waaraan de pensioenvoorzieningen en de overeenkomst moeten voldoen. Met de invoering van de Pensioenwet verduidelijkte de Nederlandse regering de verdeling van verantwoordelijkheden tussen de betrokken partijen. Er is een driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder. Het basisprincipe van deze relatie is dat pensioenen deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden. De volgende relaties bestaan binnen deze driehoek:

- De relatie tussen de werkgever en de werknemer, die samen een pensioenovereenkomst hebben afgesloten.
- De relatie tussen de werkgever en een externe pensioenuitvoerder aan wie de administratie van de pensioenovereenkomst wordt uitbesteed op basis van een uitvoeringsovereenkomst.
- De relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemer, als gevolg van de uitbesteding van de administratie van de pensioenovereenkomst. De pensioenuitvoerder verstrekt de werknemer onder andere de pensioenregeling en brief met uitleg, genaamd Pensioen 1-2-3.

Pensioen driehoek



Pensioenovereenkomst

De pensioenovereenkomst moet door de werkgever worden verstrekt en bevat de pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer die onderdeel zijn van de algehele arbeidsvoorwaarden. In de pensioenovereenkomst is opgenomen welk type pensioenstelsel (zie ook 2.3) van toepassing is:

- Defined Benefit (vastgestelde pensioenuitkering) - de deelnemer heeft recht op een bepaalde pensioenuitbetaling, gebaseerd op eindloon of gemiddeld loon.
- Defined Contribution (beschikbare premieregeling) - de deelnemer heeft recht op een pensioenpremie, die wordt belegd en resulteert in een pensioenkapitaal dat wordt omgezet in een levenslange uitkering op de pensioendatum.
- Kapitaalovereenkomst - een vast kapitaal dat ter beschikking wordt gesteld en dat moet worden omgezet in levenslange uitkeringen op de pensioendatum.

Het is ook mogelijk om op maat gemaakte hybride pensioenregelingen te ontwerpen die een combinatie zijn van bijvoorbeeld een beschikbare premieregeling en een middelloonpensioenregeling.

Uitvoeringsovereenkomst

Zodra werkgevers een pensioenovereenkomst sluiten, zijn zij verplicht om de administratie van de overeenkomst met een pensioenuitvoerder te regelen. Afspraken over het beheer van de pensioenovereenkomst (via de ondertekening van een uitvoeringsovereenkomst) moeten uiterlijk worden gemaakt op de datum waarop een werknemer pensioenrechten verwerft. De pensioenuitvoerder zal de uitvoeringsovereenkomst opstellen, die grondig door de werkgever moet worden gecontroleerd.

Pensioenregeling

Het pensioenreglement wordt opgesteld door de pensioenuitvoerder volgens de pensioen- en uitvoeringsovereenkomst. Het pensioenreglement moet door de werkgever worden gecontroleerd en moet in overeenstemming zijn met de pensioenovereenkomst.

Pensioen 1-2-3

Pensioenaanbieders zijn verplicht om nieuwe deelnemers een begrijpelijke uitleg van de pensioenregeling te verstrekken binnen drie maanden na de start van hun deelname. Vanaf 2017 heet dit document Pensioen 1-2-3. Werkgevers moeten erop toezien dat dit gebeurt en dat de inhoud van het document in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst.

2.3 Pensioensystemen

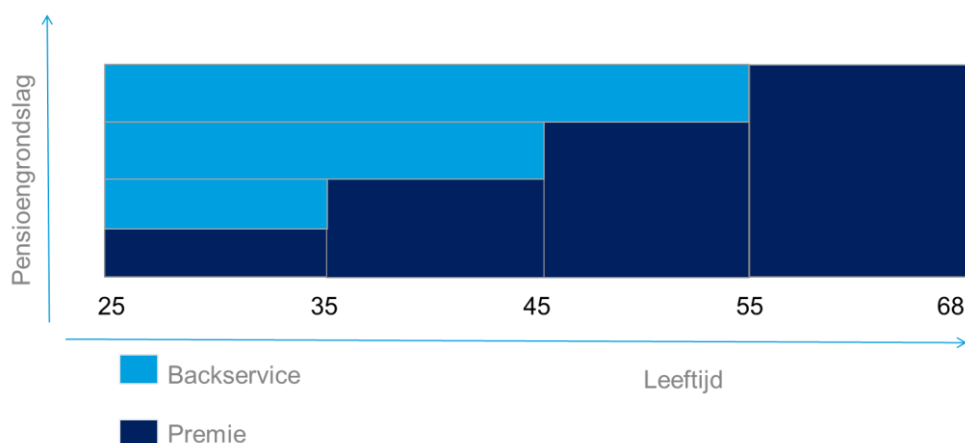
Er zijn verschillende systemen voor het opbouwen van pensioenuitkeringen. Elke pensioenregeling moet rekening houden met de AOW-uitkering, omdat pensioen slecht kan worden opgebouwd over het salaris minus de AOW-franchise. De AOW-franchise die in 2018 in aanmerking moet worden genomen bij het bepalen van de jaarlijkse opbouw van het aanvullend pensioen is € 13.334.

Voorbeeld:

Het bruto jaarsalaris van een werknemer is € 50.000. De AOW-franchise bedraagt € 13.334. Deze werknemer heeft dan een pensioengrondslag van € 36.666. Het maximale pensioengevend salaris is vastgesteld op € 105.075 (2018). Vanaf 2015 is het niet langer toegestaan om fiscaal gefaciliteerde pensioenuitkeringen op te bouwen over het meerdere aan salaris. Voor salarissen boven € 105.075 creëerde de overheid een spaarfaciliteit die netto storting van de werknemer mogelijk maakt, waarbij het kapitaal is vrijgesteld van vermogensredementsheffing.

Eindloonregeling (defined benefit)

In deze defined benefit-regeling wordt het pensioen gebaseerd op het eindloon. Bij een salarisstijging wordt het gehele pensioen met terugwerkende kracht verhoogd. De kosten voor het financieren van de verhoging van reeds in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken, als gevolg van salarisverhogingen, worden backservicekosten genoemd. De jaarlijkse opbouw is gelijk aan een percentage van de pensioengrondslag. Het maximale belastingpercentage is 1,657% opbouw per jaar vanaf 2015. Eindloonregelingen zijn zeer zeldzaam in Nederland, vanwege het element backservicekosten.



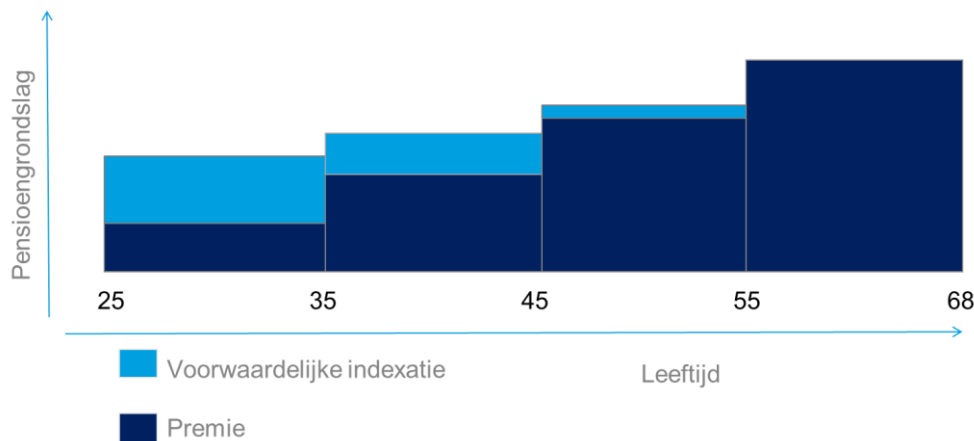
Middelloonregeling (defined benefit)

In een middelloonregeling vindt pensioenopbouw elk dienstjaar plaats. De opbouw in elk jaar hangt samen met het salaris dat in dat jaar is verdiend. Er is geen extra opbouw over het verleden bij een

salarisverhoging. De jaarlijkse opbouw is gelijk aan een percentage van de pensioengrondslag. Het fiscaal maximale opbouwpercentage is 1,875% per jaar vanaf 2015. De totale opbouw is de som van de jaarlijkse opbouw en in de meeste gevallen is deze voorziening voorwaardelijk geïndexeerd.

Middelloonregelingen zijn heel gebruikelijk in verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De premie die aan bedrijfstakpensioenfonds wordt betaald, is gelijk aan een percentage van het salaris van elke werknemer (doorsneepremie), onafhankelijk van zijn leeftijd. De doorsneepremie staat onder enorme druk vanwege de langere levensverwachting, de vergrijzing van de beroepsbevolking, de lage rente en de lage opbrengsten. Zonder verdere maatregelen zal de premie voor pensioenfondsen (en verzekeringsmaatschappijen) voor defined benefit pensioenregelingen sterk toenemen.

Steeds meer pensioenfondsen veranderen naar hybride pensioenregelingen, waarbij de levensverwachting en winst de uiteindelijke hoogte van het pensioen beïnvloeden.



Beschikbare premieregeling (defined contribution)

Een beschikbarepremieregeling geeft recht op een pensioenpremie in plaats van een vastgestelde pensioenuitkering zoals bij een eindloon- of middelloonstelsel. Bij een beschikbare premieregeling zijn de uiteindelijke pensioenuitkeringen afhankelijk van het bedrag van de premies en het rendement dat wordt behaald. Er is geen andere garantie dan een gegarandeerde bijdrage. Een defined benefit regeling is gebruikelijk wanneer pensioenuitvoerders verzekeringsmaatschappijen zijn.

De jaarlijkse premie wordt bepaald door het (maximale) leeftijdsafhankelijke percentage te vermenigvuldigen met de pensioengrondslag voor dat jaar (zie onderstaande tabel). Naast deze premie moet de werkgever de kosten van risicoverzekeringen en administratie betalen.

Als het pensioenkapitaal een rendement van 4% oplevert, komt een beschikbare premieregeling in principe overeen met een middelloonregeling, indien de tarieven voor aankoop van pensioen op de pensioendatum eveneens op 4% zijn gebaseerd. Er is ook een tabel gebaseerd op een opbrengst van 3% met hogere maximale percentages, waarvoor aanvullende regels van toepassing zijn.

Als het pensioenkapitaal een rendement van 4% oplevert, komt een beschikbare premieregeling in principe overeen met een middelloonregeling, indien de tarieven voor aankoop van pensioen op de pensioendatum

eveneens op 4% zijn gebaseerd. Er is ook een tabel gebaseerd op een opbrengst van 3% met hogere maximale percentages, waarvoor aanvullende regels van toepassing zijn.

| Leeftijd categorie vanaf 21 - 67 jaar | Percentage van de pensioengrondslag (gebaseerd op 1,875% jaarlijkse opbouw van de middelloonregeling) gebaseerd op 4% rekenrente | Percentage van de pensioengrondslag (gebaseerd op 1,875% jaarlijkse opbouw van de middelloonregeling) gebaseerd op 3% rekenrente |
|---------------------------------------|--|--|
| 21-25 | 4,4 | 7,7 |
| 25-30 | 5,4 | 8,9 |
| 30-35 | 6,6 | 10,4 |
| 35-40 | 8,0 | 12,0 |
| 40-45 | 9,8 | 14,0 |
| 45-50 | 11,9 | 16,3 |
| 50-55 | 14,6 | 19,0 |
| 55-60 | 18,0 | 22,3 |
| 60-65 | 22,4 | 26,5 |
| 65-67 | 26,8 | 30,6 |

Naast de genoemde premiestaffels is het ook mogelijk om een vaste premie overeen te komen. De vaste premie kan niet hoger zijn dan de maximale premie voor de jongste werknemer (dus de jongste mogelijke deelnemende werknemer is 21) met een maximum van 4,4% of 7,7%.

Pensioentoeelage (flat rate pension allowance)

In plaats dat werkgever en werknemer een pensioenregeling overeenkomen, kan de werkgever een pensioentoeslag verstrekken. Dit is geen afspraak over pensioen maar een brutolooncomponent. Als pensioentoeslag kan bijvoorbeeld 10% van het brutoloon worden afgesproken. Het grote voordeel voor de werkgever is dat er zeer transparante en voorspelbare lasten ontstaan en de lasten niet stijgen naarmate de leeftijd van de werknemer hoger wordt. Als tweede stap kan een pensioenregeling worden neergezet volgens het Defined Contribution systeem (zie hiervoor). Het is vervolgens alleen de werknemer die hier stortingen uit doet, uit de pensioentoeelage of uit andere brutoloonbestanddelen.

2.4 Pensioenuitkeringen

Het type pensioenuitkeringen in het algemeen is niet afhankelijk van het pensioenstelsel. De meest voorkomende pensioenuitkeringen in Nederland zijn hieronder vermeld.

Ouderdomspensioen

Een ouderdomspensioen verzekert een levenslang inkomen voor een werknemer vanaf de pensioendatum. De pensioengerechtigde leeftijd is in principe 68 jaar.

Partnerpensioen

Het pensioen voor een echtgenoot verzekert inkomen voor de partner van een werknemer na het overlijden van de werknemer en wordt onmiddellijk vanaf overlijden uitgekeerd. Het maximum opbouwpercentage per dienstjaar vanaf 2015 is 1,16% van het (fictieve) eindloon.

Wezenpensioen

Een wezenpensioen verzekert een inkomen voor kinderen of pleegkinderen na het overlijden van de werknemer en wordt onmiddellijk vanaf het overlijden uitgekeerd. Het wordt uitgekeerd totdat de kinderen of pleegkinderen maximaal de leeftijd van 30 jaar hebben bereikt. De wezenpensioen bedraagt maximaal 14% (voor volledige wezen van 28%) van het (fictieve) eindloon.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Arbeidsongeschiktheidspensioen verzekert een inkomen in het geval werknemers langer dan twee jaar niet (of gedeeltelijk niet) in staat zijn te werken gehandicapt zijn door ziekte, arbeidsongeschiktheid of een ongeval. Dit pensioen wordt betaald in aanvulling op de WIA-uitkering na de eerste twee jaar van ziekte / invaliditeit (zie punt 4.2 hieronder).

Hoewel er geen fiscale beperkingen van toepassing zijn op arbeidsongeschiktheidspensioen, mag het de huidige normen van wat algemeen aanvaard als redelijk wordt niet overschrijden. Dit wordt in de praktijk geïnterpreteerd als niet meer dan 85% van het laatste loon.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wordt door een verzekering gedekt. De dekking houdt in dat de deelname aan de pensioenregeling (gedeeltelijk) wordt voortgezet bij (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid zonder dat premies hoeven te worden betaald.

2.5 Werknemersbijdrage

In Nederland is het gebruikelijk dat werknemers bijdragen aan de pensioenregeling. De gemiddelde bijdrage ligt tussen 4% en 7% van de pensioengrondslag (salaris minus AOW-franchise). De verplichte bedrijfstakpensioenfondsen hanteren over het algemeen hogere werknemersbijdragen.

2.6 Pensioen- en arbeidsovereenkomst

Het is gebruikelijk en aan te bevelen om de deelname aan de pensioenregeling op te nemen in de arbeidsovereenkomst. In het algemeen kan de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld het volgende vermelden:

- "De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een pensioenregeling die kwalificeert als een <Pensioensysteem>. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door <naam verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds>. De pensioenregeling is overeengekomen tussen de onderneming en de werknemer en wordt beschreven in de bijlage bij deze arbeidsovereenkomst, ook wel 'pensioenovereenkomst' genoemd.
- De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan de pensioenregeling te verlagen of te beëindigen in geval van een drastische verandering van omstandigheden. Een dergelijke ingrijpende verandering zal op zijn minst worden geacht te hebben plaatsgevonden als de pensioenuitvoerder zijn pensioenregeling zou wijzigen.
- De werkgever is bevoegd om de pensioenovereenkomst zonder toestemming van de werknemer te wijzigen als en wanneer de werkgever van mening is dat er een ernstige reden is die opweegt tegen de belangen van de werknemer in overeenstemming met de normen van redelijkheid en billijkheid. "

De pensioenovereenkomst zelf moet altijd worden afgestemd op de specifieke elementen van de pensioenregeling. Dit vergt advies op maat.

3 Overdracht van pensioenen

In Nederland heeft elke werknemer het recht om zijn opgebouwde pensioen onder bepaalde voorwaarden over te dragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Of een overdracht nuttig is, hangt af van veel factoren. De kenmerken van beide schema's moeten worden vergeleken. Werkgevers zijn niet verplicht om mee te werken aan een individuele pensioenoverdracht als de aanvullende financiering voor de werkgever hoger is dan € 15.000 en meer dan 10% is van de overdrachtswaarde is (wat alleen het geval is als het een DB-regeling betreft).

3.1 Overdracht naar Nederland

In principe werkt de Nederlandse pensioenuitvoerder mee met een inkomende waardeoverdracht en treedt op als ontvangende aanbieder. Afhankelijk van de belastingwetgeving en andere wetgeving zal de overdragende aanbieder samenwerken, voorwaarden stellen of de overdracht weigeren. Als het pensioenkapitaal eenmaal is overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de Nederlandse werkgever, gelden de strenge Nederlandse regels. Het pensioen kan bijvoorbeeld niet in één keer worden opgenomen (lump sum) en een uitgaande waardeoverdracht naar het buitenland is niet altijd mogelijk. In Nederland wordt het pensioen niet uitgekeerd aan erfgenamen. Een pensioenoverdracht naar Nederland zal daarom niet altijd gunstig zijn.

3.2 Overdracht vanuit Nederland

Als een werknemer een waardeoverdracht uit Nederland overweegt, moet hij of zij contact opnemen met de Nederlandse pensioenuitvoerder. Deze overdragende aanbieder beoordeelt of een overdracht mogelijk is en onder welke voorwaarden. Goedkeuring van de Nederlandse belastingdienst is vereist voor een belastingvrije overdracht. Een transfer naar een land buiten de Europese Unie kan moeilijk zijn. Een internationale overdracht van pensioen kan gemakkelijk enkele maanden of langer duren.

3.3 Belastingheffing over het pensioen

Het pensioen wordt belast door het land waar het pensioen is opgebouwd (bronland) of door het land waar de werknemer met pensioen gaat (woonland). Dit hangt af van de lokale wetgeving en belastingverdragen met betrekking tot het vermijden van dubbele belasting.

4 Pensioen gerelateerde problemen

4.1 Loon bij ziekte

In Nederland zijn werkgevers verplicht ten minste 70% van het loon van een werknemer te betalen voor de eerste 104 weken van ziekte of handicap. Onder de voorwaarden van de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten krijgen werknemers 100% loon over de eerste 52 weken en 70% tijdens de tweede 52 weken. Het is mogelijk voor werkgevers om een verzekering af te sluiten om het risico van de voortdurende betalingen te dekken.

4.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WIA)

Als werknemers na twee jaar nog steeds niet in staat zijn om het werk (deels) te hervatten, kan de werknemer een beroep doen op de WIA. WIA staat voor werk en inkomen volgens de Wet op de arbeidscapaciteit. Afhankelijk van de mate van invaliditeit, voorziet de overheid in WIA-uitkeringen. De WIA-uitkering is gebaseerd op het maximale loon voor sociale zekerheid (2018: € 54.614) en bedraagt maximaal 70% van dit maximumloon.

4.3 Boekhoudnormen

Voor de meeste internationaal opererende ondernemingen is het verplicht om toekomstige verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen te bepalen. Dit betreft ook pensioenregelingen. De classificatie van een pensioenregeling bepaalt of er verplichtingen zijn. Als de pensioenregeling kan worden gekwalificeerd als een defined benefit pensioenregeling (d.w.z. eindloon of middelloonregeling in Nederland), zou dit negatieve gevolgen kunnen hebben voor de balans voor accountancy doeleinden (zoals IFRS, IAS, US GAAP, FAS).

Als een pensioenregeling kan worden aangemerkt als een beschikbarepremieregeling, ontstaan er waarschijnlijk geen verplichtingen voor de balans. De pensioenregelingen van verplichte bedrijfstakpensioenfondsen ('bedrijfstakpensioenfondsen') zijn doorgaans middelloonregelingen. Meestal kunnen deze regelingen echter worden aangemerkt als een beschikbarepremieregeling voor boekhoudkundige doeleinden.

We willen benadrukken dat de verplichting louter is vastgesteld voor boekhoudkundige doeleinden en op basis van mogelijke toekomstige situaties en aannames. Als deze verplichting ontstaat, betekent dit niet dat de onderneming daadwerkelijk extra pensioenpremies moet betalen.

4.4 Gelijke behandeling

De Pensioenwet en het Nederlandse Burgerlijk Wetboek bepalen dat werknemers en deelnemers aan een pensioenregeling recht hebben op gelijke behandeling. Mannen en vrouwen betalen bijvoorbeeld een gelijk percentage van hun salaris aan bijdragen en bouwen gelijke pensioenrechten op. Gelijke behandeling is ook van toepassing op werknemers die parttime of fulltime werken, en voor werknemers met een tijdelijk of vast contract. De Pensioenwet verbiedt ook discriminatie met betrekking tot leeftijd. Werkgevers met een pensioenregeling moeten werknemers vanaf 21 jaar opnemen in hun pensioenregeling.

4.5 Loonbelasting en individuele belastingen

Pensioenrechten worden niet belast op het moment dat ze worden toegekend mits de specifieke regeling voldoet aan voorwaarden gesteld voor de loonbelasting.

Een pensioenregeling kwalificeert als zodanig als:

- a) de limieten gesteld door de wet loonbelasting niet worden overschreden;
- b) alle formele bepalingen worden nageleefd;
- c) de pensioenuitvoerder mag als zodanig optreden.

Bijdragen van werknemers aan een fiscaal gekwalificeerde pensioenregeling zijn aftrekbaar voor de loonbelasting en de inkomstenbelasting. De werkgeversbijdrage is onbelast. Het pensioen wordt niet belast tot de uitbetaling van de inkomsten, die worden belast volgens het progressieve belastingtarief.

Na pensionering kunnen particulieren bijvoorbeeld hypotheekrente aftrekken van pensioenuitkeringen. In de regel wordt het pensioen belast in het land waar de werknemer woont. Aangezien het de pensioenuitkeringen zijn die belast worden en niet de pensioenrechten, zijn er goede mogelijkheden voor pensioenbelastingplanning. Een verdere overweging is dat door het opbouwen van een pensioen belastingheffing over persoonlijk bezit in Box 3 (vermogensrendementsheffing) wordt vermeden. Regulier vermogen wordt jaarlijks in de belastingheffing betrokken voor de vermogensrendementsheffing (box 3). Box 3 bestaat uit 30% belasting per jaar op basis van fictieve rendementen per jaar die worden bepaald door per beleggingscategorie. Hierbij geldt een heffingsvrij vermogen van € 30.000 in 2018.

| Schijf | Uw (deel van de) grondslag sparen en beleggen | Percentage 0,36% | Percentage 5,38% | Percentage gemiddeld rendement |
|--------|---|------------------|------------------|--------------------------------|
| 1 | Tot en met € 70.800 | 67% | 33% | 2,017% |
| 2 | Vanaf € 70.801 tot en met € 978.000 | 21% | 79% | 4,326% |
| 3 | Vanaf € 978.001 | 0% | 100% | 5,38% |

4.6 Vennootschapsbelasting

Werkgevers kunnen in principe alle kosten in verband met de pensioenregeling, inclusief de werkgeversbijdrage, aftrekken voor de vennootschapsbelasting.

4.7 Pensioentoezichtsorganen (DNB en AFM)

In Nederland zijn de Nederlandse Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) verantwoordelijk voor het toezicht op pensioenuitvoerders. DNB voert materieel en prudentieel toezicht uit op pensioenfondsen en houdt rekening met het financiële beoordelingskader en het bestuur van pensioenfondsen. De AFM houdt toezicht op het gedrag van pensioenuitvoerders, waaronder het wettelijk voorgeschreven verstrekken van informatie en de zorgplicht ten aanzien van beschikbare premieregelingen.

5 Roadmap en KWPS-serviceaanbod

In deze brochure hebben we de belangrijkste kenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel uitgelegd. Hieronder geven wij u een indruk van ons basisaanbod als u een beschikbarepremieregeling (zie punt 2.3) (DC-pensioenregeling) wenst op te zetten.

Stap 1 - Onderzoek naar bedrijfstakpensioenfondsen / toepasbaarheid van de CAO voor pensioenen
Waarom? Een werkgever moet vaststellen of er geen verplichte pensioenregeling of CAO inzake pensioenen van toepassing is.

Stap 2 - Overweeg een pensioenregeling op te zetten of ken alleen een vergoeding toe aan de werknemer
Waarom? Als een pensioenregeling wordt opgezet, kost dit tijd en geld, omdat pensioen een gecompliceerd product is, er veel keuzes moeten worden gemaakt en het afgestemd moet worden op de situatie die bij uw onderneming past. Een pensioenregeling wordt door de meeste werknemers gewaardeerd.

Als een uitkering aan de werknemer wordt uitgekeerd, wordt deze uitkering beschouwd als loon en wordt deze dus belast. Voor de werkgever is dit heel eenvoudig. De werknemer kan beslissen om een particuliere lijfrente- of spaarregeling op te zetten. Verder dient de werknemer zelf zorg te dragen voor een risicodekking.

Stap 3 - Interviewen en de contouren opstellen van de DC-pensioenregeling (blauwdruk)

In een interview bespreken we de details van het plan (dekkingen en premies), de achtergronden van de organisatie en geven we u meer informatie. Op basis van het interview presenteren wij u een blauwdruk van het toekomstige DC-pensioenregeling die past bij de vestiging / entiteit in Nederland.

Stap 4 - Opvragen van een offerte van verzekeringsmaatschappijen

Op basis van de blauwdruk kunnen we een offerte van een vooraf geselecteerde aanbieder vragen. Dit bespaart u kosten van KWPS. Voor het jaar 2018 selecteerde KWPS een aanbieder die in staat is om te communiceren en zijn documenten aan te bieden in het Engels, marktconforme kosten heeft en voorziet in standaardinvesteringen. Wij gaan na of de pensioen uitvoerder regelmatig wordt gecontroleerd door De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten. We zullen een aanvraag voor een offerte bij deze verzekeringsmaatschappij indienen, beoordelen en u hierover rapporteren.

Als u wilt dat KWPS slechts één offerte opvraagt, verklaart u dat u zich ervan bewust bent dat dit aanbod mogelijk niet het beste aanbod op de markt kan zijn. Hierbij willen we benadrukken dat er geen zakelijke of persoonlijke links zijn tussen KWPS en de vooraf geselecteerde uitvoerder.

Als u een bredere vergelijking wilt tussen verschillende pensioenaanbieders op basis van de blauwdruk van de toekomstige pensioenregeling, kunnen wij drie offertes opvragen bij verschillende pensioenuitvoerders en zullen wij deze offertes voor u beoordelen. Dit is een standaard maar toch duurdere benadering. Op basis van onze beoordeling kunt u dan een pensioenuitvoerder selecteren. Onze vergoeding voor deze activiteiten is dan uiteraard hoger. De beoordeling betreft een basisvergelijking tussen de beleggingen en de rendementen die de pensioenaanbieders leveren voor de DC-pensioenregeling.

Stap 5 - Implementatie van de regeling

In deze fase presenteren we u een pensioenparagraaf voor de arbeidsovereenkomst, maken we definitieve afspraken met de pensioenuitvoerder en beoordelen we de verschillende documenten die de pensioenuitvoerder voor u en uw werknemers aanlevert. Uw onderneming moet de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder ondertekenen.

Zodra de pensioenregeling is opgezet, kunt u huidige en toekomstige werknemers zelf toevoegen aan de pensioenregeling. Voor nieuwe medewerkers zijn geen extra kosten van KWPS nodig, dus het is in feite een eenmalige investering.

Stap 6 - Communicatie van de pensioenregeling

Deze stap is optioneel. In een personeelsgesprek met de werknemer kunnen we duidelijk maken wat de elementen van de pensioenregeling zijn. Als er meer werknemers bij betrokken zijn, kunnen collectieve presentaties door KWPS worden verzorgd en / of kunnen wij u informatieve brieven voor de werknemers verzorgen. De pensioenuitvoerder kan ook enkele aspecten van de communicatie van de pensioenregeling regelen.

Stap 7 - Pensioenbeheer

Deze stap is optioneel. Het pensioencontract zal moeten worden beheerd om bijvoorbeeld wijzigingen in de dekking te administreren (salaris, dienstverband, beëindiging van het dienstverband, wijziging van de burgerlijke staat, enz.). Dit kunt u zelf via het portaal van de pensioenuitvoerder doen of door KWPS laten doen. KWPS kan controles uitvoeren op premies, dekkingen en investeringen

Over KWPS

Klanten

KWPS heeft aan een groot aantal organisaties een bijdrage mogen leveren, variërend van intensieve advies- en veranderingstrajecten tot workshops of klankbord-sessies. De volgende bedrijven en instellingen zijn daar voorbeelden van en hebben ons toestemming verleend hun naam te vermelden.

Essent, KLM, Koninklijk Theater Carré, Schiphol Group, USG People, GrandVision, SBM Offshore, Transavia, Martinair, Driscoll's of Europe, Newomij, Randstad, Cobra Museum, Sanoma, VSNU DVB Bank, DS Smith Packaging, De Stiho Groep, TomTom, Fresenius Kabi, Sun Chemical, Tate & Lyle, IBFD, Exter Aroma.

Team

Ons team bestaat uit advocaten, fiscalisten, economen en econometristen en alle consultants hebben een universitaire opleiding genoten. Ons kantoor is lid van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs en heeft alle relevante vergunningen voor de Wet op het financieel toezicht.

Contact

KWPS B.V.

T: + 31 20 589 1818

E: info@kwps.nl

WTC Amsterdam

Strawinskylaan 1115

1077XX Amsterdam

The Netherlands

Kamer van Koophandel: 34248760

AFM vergunning nummer: 12040173