



# Pensioen en personeelsverzekeringen

---

## in Nederland

## Inhoud

	blz.
1.     Introductie	3
2.     Aanvullende pensioenregelingen werkgever	4
3.     Overdracht van pensioen en internationale aspecten	10
4.     Personeelsverzekeringen	11
• ANW-hiaatverzekering	
• WGA-hiaatverzekering	
• WIA-excedentverzekering	
• Collectieve overlijdensrisicoverzekering	
5.     Pensioen gerelateerde onderwerpen	14
6.     Het Pensioenakkoord 2022	15
7.     Stappenplan opzetten pensioenregeling	16
8.     Over KWPS	19

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld van de problematiek van pensioen en personeelsverzekeringen in Nederland en kan achterhaald raken door jurisprudentie en veranderende wet- en regelgeving. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan altijd overleg te plegen met uw advocaat, (belasting)adviseur of met KWPS in het geval van ontslagregelingen.

# 1. Introductie

## Algemeen

Nederlandse pensioenuitvoerders beheren ongeveer € 1.600 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.

## Het Nederlandse pensioenstelsel

In Nederland kan voor oudedagsvoorzieningen een onderscheid worden gemaakt tussen:

- Het staatspensioen
- Het aanvullende pensioen dat werkgever en werknemer overeenkomen
- Individuele regelingen: lijfrentes en fiscaal gefaciliteerd banksparen

Deze brochure legt de nadruk op aanvullende pensioenregelingen. Het aanvullend pensioenstelsel wordt vanaf 2022 ingrijpend gewijzigd, zie onderdeel 6 van deze brochure. Het staatspensioen (AOW) en individuele regelingen worden hierna alleen kort besproken in de inleiding.

## Staatspensioen

Zoals de meeste 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 (afkorting van Algemene Ouderdomswet).

De leeftijd waarop een werknemer zijn maandelijkse levenslange AOW-uitkeringen ontvangt, is gestegen van 65 jaar in 2015 tot 66 jaar en 4 maanden in 2019. Deze AOW-leeftijd blijft in 2020 en 2021 bevroren op 66 jaar en 4 maanden, waarna de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar zal stijgen en 67 jaar is in 2024. Vanaf 2025 zal de AOW-leeftijd met 8 maanden stijgen, voor ieder jaar dat we langer leven in Nederland.

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum werknemer
2020	66 jaar + 4 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	66 jaar + 4 maanden	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	66 jaar + 7 maanden	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	66 jaar + 10 maanden	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958

**Figuur 1 - Ontwikkeling AOW-leeftijd 2020-2024 in Nederland**

De AOW wordt gefinancierd door bijdragen van bewoners jonger dan de AOW-leeftijd en uit algemene belastingopbrengsten. De hoogte van de AOW-uitkering is gekoppeld aan het minimumloon en de persoonlijke situatie (alleenstaande: € 1.255 bruto per maand, samenwonend: € 859 bruto per maand, bedragen 2020).

### Individuele regelingen

Werknemers kunnen in Nederland geen eigen pensioenregeling opzetten. Als een werkgever een bijdrage doet aan een individuele regeling, dan vormt dit voor de werknemer belast loon.

Werknemers en zelfstandigen kunnen fiscaal vriendelijk bedragen sparen of beleggen in individuele lijfrenteproducten of fiscaal gefaciliteerde bankspaarproducten. Of er fiscale ruimte is moeten individuele berekeningen aantonen. De werknemer kan dan zelf bedragen in aftrek brengen voor de inkomstenbelasting. Individuele producten zijn géén pensioenregelingen, alhoewel deze producten vaak zo worden genoemd. Premies kunnen worden betaald aan:

- Verzekeringsmaatschappij (lijfrentes)
- Banken (fiscaal gefaciliteerd banksparen).

Het fiscaal vriendelijk sparen in lijfrente of bankspaarproduct is vaak niet mogelijk indien de werkgever al een aanvullende pensioenregeling heeft opgezet.

## 2. Aanvullende pensioenregelingen werkgever

### 2.1 Een aanvullende pensioenregeling is een zeer gebruikelijke arbeidsvoorwaarde in Nederland

Hoewel werkgevers geen wettelijke verplichting hebben om werknemers een pensioen aan te bieden, neemt ongeveer 85% van de werknemers in Nederland deel aan een aanvullende pensioenregeling. De belangrijkste reden voor dit hoge percentage is dat er vaak verplichte aanvullende pensioenregelingen gelden 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. Ook als er geen sprake is van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, moeten werknemers in beginsel verplicht deelnemen aan de pensioenregeling als de werkgever een regeling aanbiedt.

### 2.2 Pensioenrichtleeftijd momenteel 68

Hoewel een vaste pensioenleeftijd niet wordt voorgeschreven in aanvullende pensioenregelingen, is deze in 2020 bijna altijd vastgesteld op leeftijd 68. De pensioenrichtleeftijd van 68 geldt vanwege fiscale redenen en is dus wat anders als de AOW-leeftijd. Bijna altijd 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.

## 2.3 Pensioenuitvoerders

Er zijn verschillende soorten pensioenuitvoerders in Nederland:

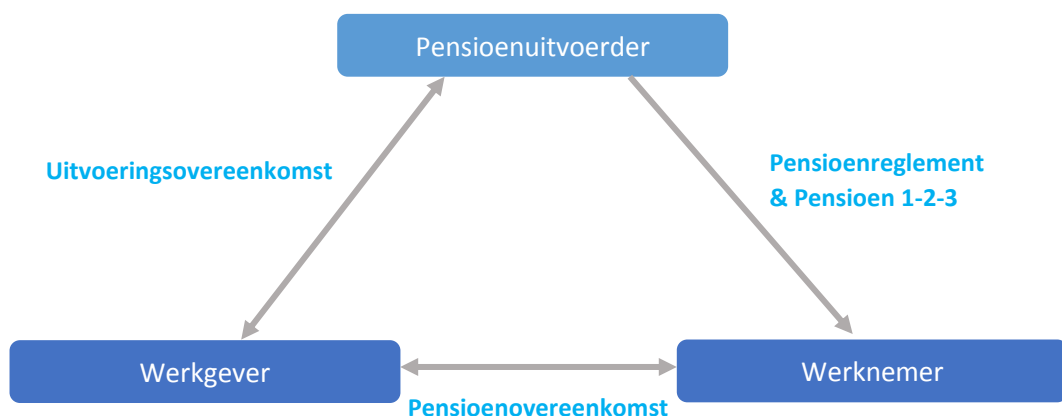
- Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Niet-verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Beroepspensioenfonds
- Ondernemingspensioenfonds
- Pensioen- en levensverzekeringsmaatschappij
- Premiepensioeninstelling (PPI)
- Algemeen pensioenfonds

## 2.4 Basis voor het aanvullend pensioen is de pensioenovereenkomst

Wanneer een werkgever en werknemer afspraken rond pensioen maken, dan schrijft de Pensioenwet voor dat er aan allerlei verplichtingen moet worden voldaan. De Pensioenwet regelt de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de betrokken partijen. Er is een driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder. Het basisprincipe van deze relatie is dat het aanvullend pensioen deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden. Binnen deze driehoek bestaan de volgende relaties:

- 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 het pensioenreglement en een uitleg, die varieert van simpel en in hoofdlijnen tot een complete uitleg. Dit principe wordt genoemd Pensioen 1-2-3.

### Pensioendriehoek



**Figuur 2 - Pensioendriehoek**

### Pensioenovereenkomst

De pensioenovereenkomst bevat de pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer. De afspraken zijn onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. In de pensioenovereenkomst is onder andere opgenomen welk type pensioensysteem (zie 2.5) en welke pensioensoorten (zie 2.6) van toepassing zijn. Alhoewel het dit complexer maakt, is het mogelijk pensioenregelingen te ontwerpen die een combinatie zijn van pensioensystemen.

### Uitvoeringsovereenkomst

Zodra een werkgever een pensioenovereenkomst sluit, is zij verplicht om het pensioen onder te brengen bij en te laten administreren door een pensioenuitvoerder te regelen. De pensioenuitvoerder zal de uitvoeringsovereenkomst opstellen en de werkgever zal deze moeten controleren.

### Pensioenreglement

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

### 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. De verzamelnaam voor deze documenten heet Pensioen 1-2-3. Werkgevers moeten erop toezien dat dit gebeurt en dat de inhoud van het document in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst.

## 2.5 Pensioensystemen

Er zijn verschillende systemen voor het opbouwen van pensioen. 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 2020 in aanmerking moet worden genomen bij het bepalen van de jaarlijkse opbouw van het aanvullend pensioen is € 14.167.

#### Voorbeeld

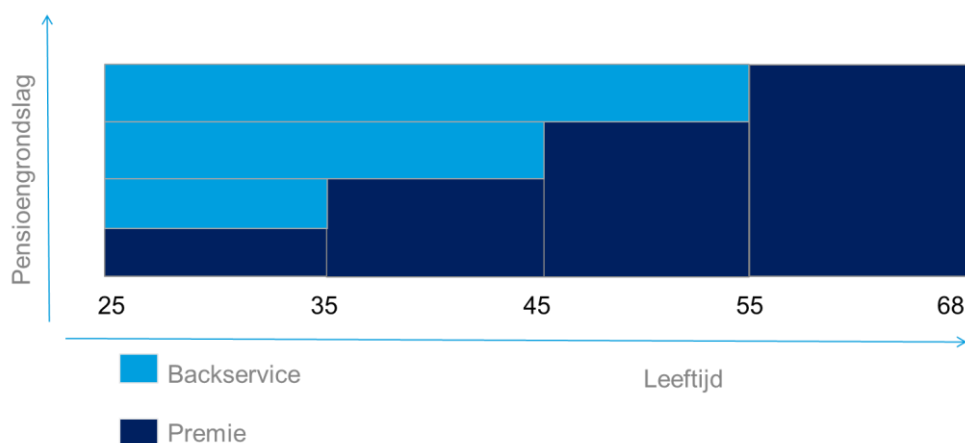
Het bruto jaarsalaris van een werknemer is € 50.000. De AOW-franchise bedraagt € 14.167. De werknemer heeft een pensioengrondslag van € 35.833. Het maximale pensioengevend salaris is vastgesteld op € 110.111 (2020).

#### Salarisplafond

Het is niet toegestaan om fiscaal gefaciliteerde pensioenuitkeringen op te bouwen over het meerdere aan salaris. Voor salarissen boven € 110.111 is een nettopensioenfaciliteit beschikbaar. De werknemer kan netto-stortingen doen in de regeling. Het kapitaal is vrijgesteld van vermogensrendementsheffing.

- **Eindloonregeling (defined benefit)**

In deze soort defined benefit-regeling wordt het pensioen gebaseerd op het laatst verdiende loon. 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 opbouwpercentage is 1,657% per jaar. Eindloonregelingen bestaan bijna niet meer in Nederland.

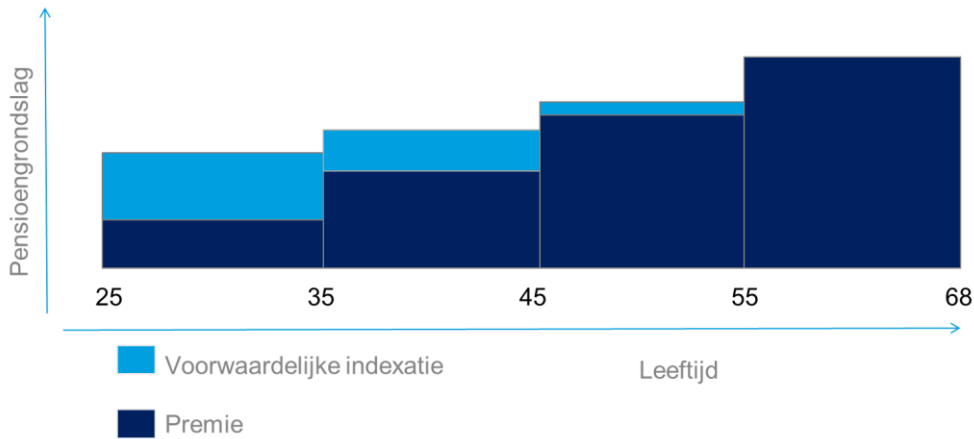


**Figuur 3 - Eindloonregeling**

- **Middelloonregeling (defined benefit)**

In een middelloonregeling vindt pensioenopbouw elk dienstjaar plaats op basis van het dan toepasselijke loon. De opbouw in enig jaar hangt dus alleen 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. Het totale pensioen is de som van de jaarlijkse opbouw en in de meeste gevallen is deze voorziening voorwaardelijk geïndexeerd. Deze indexatie is vaak zeer laag of nihil.

Middelloonregelingen komen van oudsher veel voor in Nederland, vooral bij bedrijfstakpensioenfondsen. Werkgevers zetten steeds minder middelloonregelingen op en deze worden vrij massaal omgezet in de hierna te behandelen beschikbare premieregelingen. Oorzaak is de rente die steeds lager wordt en er voor zorgt dat de premie voor middelloonregelingen exponentieel stijgt.



**Figuur 4 – Middelloonregeling met indexatie**

- Beschikbare premieregeling (defined contribution)

Een beschikbare premieregeling 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 contribution regeling is steeds gebruikelijker in Nederland.

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 hieronder vermelde rendement wordt behaald en dit de rekenrente is als een pensioen wordt aangekocht, dan komt een beschikbare premieregeling in principe overeen met een middelloonregeling.

Leeftijdscategorie	Percentage van de pensioengrondslag (4% rendement)	Percentage van de pensioengrondslag (3% rendement)
21-25	4,4	7,7
25-30	5,4	9,0
30-35	6,6	10,4
35-40	8,0	12,1
40-45	9,8	14,0
45-50	12,0	16,3
50-55	14,6	19,1
55-60	18,0	22,4
60-65	22,4	26,5
65-67	26,9	30,7

**Figuur 5: fiscaal maximaal toegestane premies voor een beschikbare premieregeling**



In plaats van de genoemde premiestaffels is het mogelijk een vaste leeftijdsonafhankelijke premie overeen te komen. De vaste premie kan ongeveer maximaal 12% bedragen als een lagere markrente dan 3% in aanmerking wordt genomen.

- [Leeftijdsonafhankelijke pensioentoeelage](#)

De werkgever kan overeenkomen met de werknemer een pensioentoeslag te verstrekken. Dit is geen afspraak over pensioen maar een brutolooncomponent. Als pensioentoeslag kan bijvoorbeeld 10% van het brutoloon worden afgesproken. Als tweede stap kan een pensioenregeling worden neergezet volgens het Defined Contribution systeem (zie hiervoor). Werkgever en werknemers maken afspraken of de werknemer storting doet, uit de pensioentoeelage en/of uit andere brutoloonbestanddelen.

## 2.6 Pensioensoorten

Een pensioenregeling in Nederland bevat bijna altijd meerdere pensioensoorten. De meest voorkomende soorten 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 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 ouderdomspensioen.

- [Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid](#)

De dekking houdt in dat de deelname aan en de dekking in de pensioenregeling (gedeeltelijk) in stand blijft bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, zonder dat er premies hoeven te worden betaald.

- [Arbeidsongeschiktheidspensioen](#)

Voor deze dekking verwijzen wij naar hoofdstuk 4.

## 2.7 Werknemersbijdrage aan de pensioenregeling

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

## 2.8 Pensioenbepalingen in de arbeidsovereenkomst

Het is van belang in de arbeidsovereenkomst een geschikte passage op te nemen inzake het pensioen. Tevens is het sterk aan te raden wijzigingsrechten en financieringsvoorbehouden op te nemen, alsmede een bepaling op te nemen rondom de datum waarop de dienstbetrekking eindigt. Een correct pensioenontslagbeding zorgt ervoor dat de dienstbetrekking eindigt op de AOW-leeftijd en niet onverhoopt doorloopt. De bepalingen betreffen maatwerk en zijn afhankelijk van de situatie en de van toepassing zijn de uitvoerder. Het is essentieel een pensioenjurist en/of arbeidsrecht deskundige te betrekken. .

# 3. Overdracht van pensioen en internationale aspecten

## Recht op waardeoverdracht

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 in Nederland 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. Aanvullende financieringen zijn niet aan de orde als de werkgever een beschikbare premieregeling heeft.

## Overdracht vanuit het buitenland 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 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.

## Overdracht vanuit Nederland naar het buitenland

Als een werknemer een waardeoverdracht uit Nederland overweegt, dan 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 overdracht naar een land buiten de

Europese Unie kan moeilijk of onmogelijk zijn. Is een internationale waardeoverdracht van pensioen mogelijk, dan kan dit nog kan met gemak vele maanden of meer in beslag nemen.

#### Belastingheffing over de pensioenuitkeringen

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.

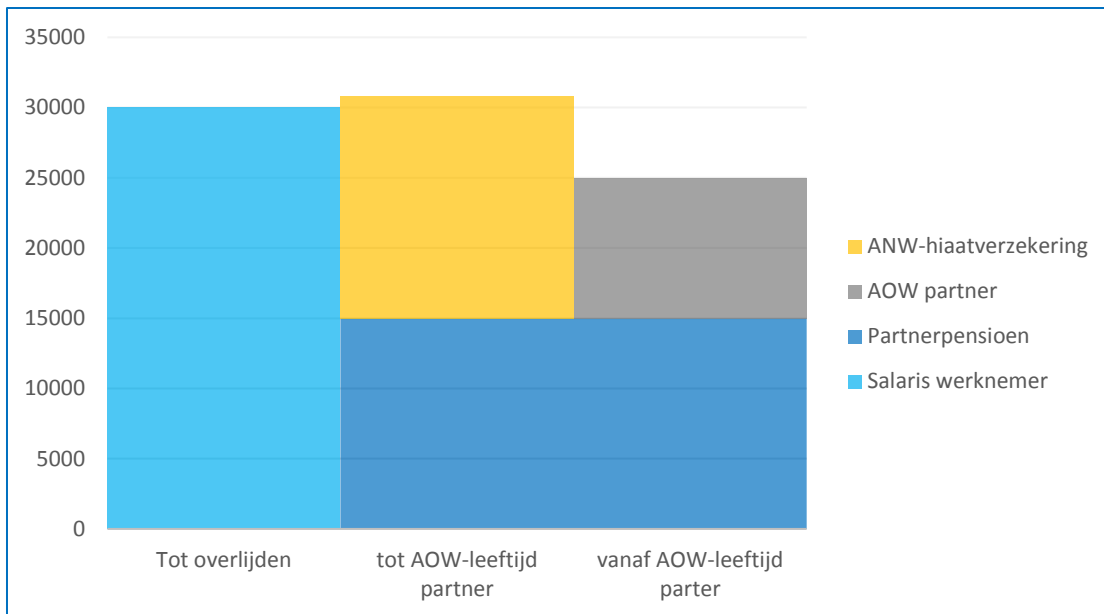
## 4. Aanvullende personeelsverzekeringen

### Inleiding

In of naast de pensioenregeling kunnen aanvullende personeelsverzekeringen worden gerealiseerd. Werkgever en werknemers beslissen of deelname verplicht is en wie de premie voor de dekking betaalt. Deelname is het hoogst als de dekking verplicht is en de werkgever de kosten betaalt. Omdat het risicoverzekeringen betreft, vallen de kosten van aanvullende personeelsverzekeringen mee ten opzichte van de kosten van de pensioenpremie. Werknemerspremies voor de aanvullende verzekering worden in mindering gebracht op het bruto salaris en zijn dus fiscaal gefaciliteerd. Hierna behandelen wij verschillende aanvullende personeelsverzekeringen.

- **Anw-hiaatverzekering**

Een Anw-hiaatverzekering (ook wel nabestaandenoverbruggingspensioen genoemd) is een verzekering die jaarlijks een vast bedrag uitkeert aan de partner van de deelnemer, indien de deelnemer vóór de pensioendatum komt te overlijden. Het vaste bedrag dat wordt verzekerd bedraagt € 15.814 (2020). Deze uitkering komt bovenop het nabestaandenpensioen dat normaal gesproken al standaard in de pensioenregeling is verzekerd. De uitkering vindt plaats tot de AOW-leeftijd van de partner. De werking van de Anw-hiaatverzekering wordt hierna duidelijk gemaakt aan de hand van een voorbeeld.



**Figuur 7 – Inkomenssituatie partner in geval van ANW-hiaatverzekering**

- **WGA-hiaatverzekering (arbeidsongeschiktheidspensioen)**

Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer een WGA-uitkering van het overheidsorgaan UWV. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering is echter nooit gelijk aan het salaris van de werknemer dat de werknemer verdiende voorafgaande aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WGA-uitkering 70% van het WIA-maandloon. Dit is het loon waarop de sociale verzekeringen worden gebaseerd. Het verschil tussen het laatste salaris van de werknemer en de WGA-uitkering wordt het WGA-gat of WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaatverzekering kan de WGA-uitkering aanvullen van 70% tot 90% van het WIA-loon.

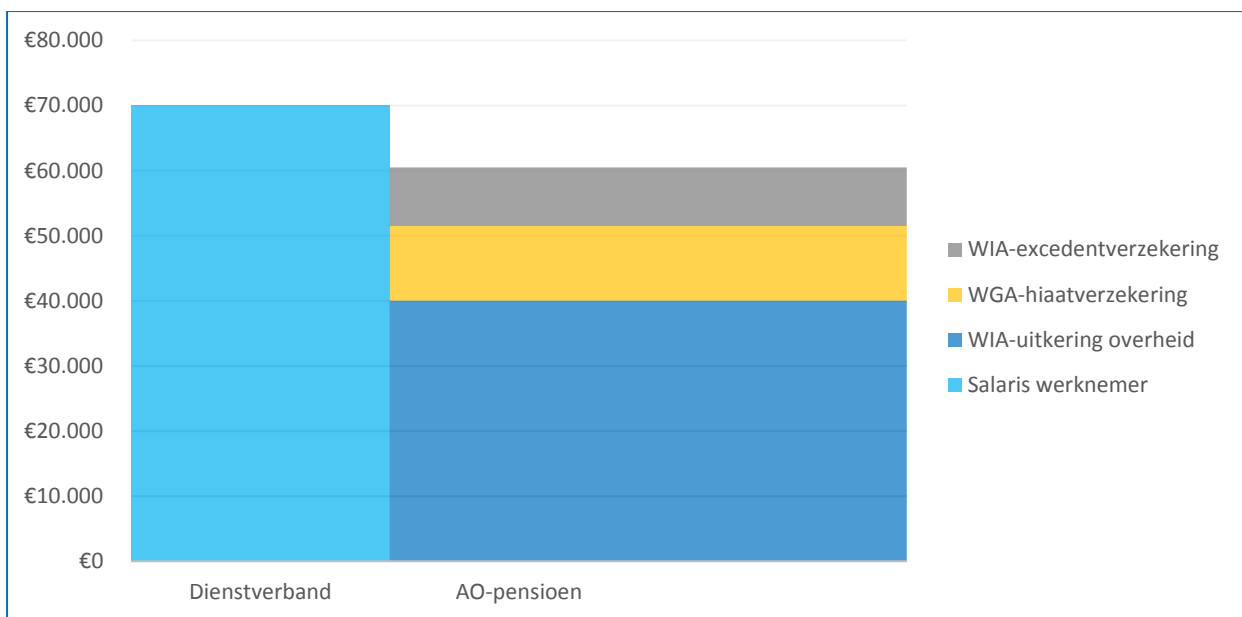
- **WIA-excedentverzekering (arbeidsongeschiktheidspensioen)**

Deze verzekering geldt alleen voor werknemers met een jaarsalaris van meer dan € 57.232 (2020) en vult het inkomen bij arbeidsongeschiktheid aan tot bijvoorbeeld 70 % van het laatst verdiende salaris. Werknemers met een salaris van meer dan € 57.232 worden bij arbeidsongeschiktheid met een forse financiële achteruitgang geconfronteerd. Een WIA-excedentverzekering kan hiervoor een oplossing zijn. De uitkering uit deze verzekering komt bovenop de wettelijke WIA-uitkering die een werknemer ontvangt van het UWV. De maximale WIA-uitkering bedraagt namelijk maximaal 70% van € 57.232 en dat is circa € 40.062 bruto per jaar. Over het salaris boven de inkomensgrens ontvangt een werknemer zonder WIA-excedentverzekering dus geen uitkering.

De werking van de WGA-hiaatverzekering en de WIA-excedentverzekering wordt hierna in een figuur duidelijk gemaakt.

### Voorbeeld

- Werknemer Y is 50 jaar en heeft een salaris van € 70.000 bruto per jaar.
- In 2020 wordt hij volledig arbeidsongeschikt verklaard.
- De WIA-uitkering die hij ontvangt van het UWV bedraagt circa € 40.000 bruto per jaar.
- Zonder de WIA-excedentverzekering is de inkomensachteruitgang ongeveer € 30.000 bruto per jaar.
- Met de WIA-excedentverzekering van 70% ontvangt hij naast de WIA-uitkering van het UWV een uitkering van de verzekeraar van ongeveer € 9.000.
- Hierdoor ontvangt hij in totaal € 49.000 en zijn inkomensachteruitgang bedraagt dan nog “slechts” circa € 21.000 bruto per jaar.
- Als deze werknemer ook een WGA-hiaatverzekering zou hebben waarbij een uitkering is verzekerd tot 90% van het WIA-loon, dan ontvangt de werknemer op basis deze verzekering een aanvullend uitkering van circa € 11.500.
- De totale inkomensachteruitgang bedraagt dan “slechts” ongeveer € 8.500.



**Figuur 8 – Inkomenssituatie van werknemer in geval van arbeidsongeschiktheidspensioen**

- **Collectieve overlijdensrisicoverzekering**

Een collectieve overlijdensrisicoverzekering is een verzekering die de nabestaanden of erfgenamen van werknemers voorziet in een éénmalige hoge uitkering ingeval de werknemer tijdens de dienstbetrekking komt te overlijden. Deze verzekering kan als aanvulling op of naast een partnerpensioen gelden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer en de verzekeraar de hoogte van de dekking vast. Over het algemeen wordt het kapitaal op netto basis verzekerd en bruteert de werkgever de premie voor loonbelastingdoeleinden. De begunstigde (partner, kinderen

of overige erfgenamen) is in beginsel 10% of 20% erfbelasting verschuldigd over het verzekerd kapitaal.

## 5. Pensioen gerelateerde onderwerpen

### 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 voortgezette betalingen te dekken.

### Boekhoudnormen voor personeelsbeloningen

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 beschikbare premiereregeling, dan ontstaan er waarschijnlijk geen balansverplichtingen. De pensioenregelingen van verplichte bedrijfstakpensioenfondsen ('bedrijfstakpensioenfondsen') zijn doorgaans middelloonregelingen. Meestal kunnen deze regelingen echter worden aangemerkt als een beschikbare premiereregeling voor boekhoudkundige doeleinden.

We benadrukken dat de balansverplichting louter is vastgesteld, niet betekent dat de onderneming daadwerkelijk extra pensioenpremies moet betalen.

### Gelijke behandeling

De Pensioenwet en het 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.

### Pensioen en fiscaal voordeel

Pensioenrechten worden niet belast op het moment dat ze worden toegekend, mits de pensioenregeling voldoet aan fiscale voorwaarden. Een pensioenregeling kwalificeert als zodanig als:

- de limieten gesteld door de fiscale wetten niet worden overschreden;
- alle formele bepalingen worden nageleefd;
- de pensioenuitvoerder als zodanig mag optreden.

Bijdragen van werknemers aan een fiscaal gekwalificeerde pensioenregeling zijn aftrekbaar voor de loon- en 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 het inkomen dat bestaat uit 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 mogelijkheden voor belastingplanning. 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 per beleggingscategorie. Hierbij geldt een heffingsvrij vermogen van € 30.846 in 2020.

Schijf	Grondslag voor sparen en beleggen	Standaard rendement (fictief)	Effectieve belastingdruk
1	Tot en met € 30.847	vrijstelling	vrijstelling
2	€ 30.847 - € 72.798	1,80%	0,54%
3	€ 72.798 - € 1.005.573	4,22%	1,27%
4	Vanaf € 1.005.573	5,33%	1,60%

**Figuur 9 – Sparen in pensioen voorkomt bovenstaande vermogensrendementsheffing**

### Vennootschapsbelasting

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

## 6. Pensioenakkoord

### Inleiding

Het is de bedoeling van de overheid, vakbonden, werkgeversorganisaties en pensioenuitvoerders dat in 2022 een nieuw pensioenstelsel wordt ingevoerd. Hierover is in 2019 een landelijk Pensioenakkoord bereikt. Hieronder worden de belangrijkste onderwerpen uit het Pensioenakkoord

vermeld. Bij het opzetten van nieuwe pensioenregelingen is het zaak zoveel mogelijk rekening te houden met het Pensioenakkoord zodat verrassingen, risico's en onnodige kosten kunnen worden voorkomen.

### Naar een leeftijdsonafhankelijke premie

Met ingang van 2022 geldt voor alle pensioenregelingen – ongeacht de pensioenuitvoerder – een verplichte leeftijdsonafhankelijke premie. Dit betekent dat er voor alle soorten pensioenregelingen een maximale jaarpremie komt (uitgedrukt in een percentage van het loon) waarmee de werknemer een eigen pensioen opbouwt. Bijna alle bestaande pensioenregelingen dienen gewijzigd te worden. Voor het wijzigen van een pensioenregeling gelden allerlei consultatieverplichtingen. Vakbonden, Ondernemingsraad en individuele werknemers hebben recht op inspraak en moeten instemmen. Ook roept de vernieuwing van het stelsel compensatievraagstukken op. Daarnaast wordt een nieuwe pensioenregeling geïntroduceerd voor pensioenfondsen en komt er een keuzemogelijkheid om op de pensioeningangsdatum een bedrag ineens van maximaal 10% op te nemen.

## 7. Stappenplan opzetten pensioenregeling

In deze brochure hebben we de belangrijkste kenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel uitgelegd. Hieronder geven wij een indruk van de stappen die gezet dienen te worden als een werkgever een beschikbare premieregeling kan en wil opzetten voor haar werknemers. Werkgevers zijn verplicht zich te laten begeleiden door een gekwalificeerde pensioenconsultant zoals KWPS. Hierna geven wij een korte impressie van de contouren van een invoeringstraject.

### Stap 1 - Onderzoek naar bedrijfstakpensioenfonds / toepasbaarheid van de cao voor pensioenen

Waarom? Een werkgever moet vaststellen of er een verplichte pensioenregeling of cao inzake pensioenen van toepassing is. Is dat het geval dan móet er een pensioenregeling worden opgezet conform de van toepassing zijnde regels.

### Stap 2 - Overweeg een pensioenregeling op te zetten of alleen een vergoeding toe te kennen

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 zeer gewaardeerd en is zeer gebruikelijk in Nederland.

Als er geen pensioenregeling wordt opgezet maar een uitkering aan de werknemer wordt gedaan, dan is deze uitkering loon en moet deze worden belast door de werkgever. De werknemer kan zelf beslissen om een particuliere lijfrente- of spaarregeling op te zetten. Verder dient de werknemer zelf zorg te dragen voor een risicodekking. De werkgever heeft hier allemaal geen rol in. Daarom en vanwege de complexiteit komt er in de praktijk van goede voornemens van de werknemer weinig terecht.



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

In een interview bespreekt KWPS de details van het plan (dekkingen en premies), de achtergronden van de organisatie en geven we de werkgever meer informatie. Op basis van het interview presenteren wij 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 kan KWPS offertes aanvragen. KWPS kent de markt van aanbieders goed en weet bijvoorbeeld of zij in staat zijn juridische documenten en portals aan te bieden in het Engels, of er sprake is van marktconforme kosten, hoe de beleggingsmix beoordeeld moet worden. Offertes worden aangevraagd en vergeleken en wij rapporteren hierover. Wettelijk gezien moeten minstens drie offertes worden aangevraagd.

Wenst een opdrachtgever dat KWPS slechts één offerte opvraagt, dan zijn onze advieskosten lager. De opdrachtgever dient bij het opvragen van één offerte te verklaren zich ervan bewust te zijn dat er betere aanboden kunnen gelden. Hierbij benadrukken wij dat er geen zakelijke banden of afhankelijkheden zijn tussen KWPS en commerciële pensioenuitvoerders binnen of buiten Nederland.

### Stap 5 - Implementatie van de regeling

In deze fase presenteren we de werkgever een pensioenparagraaf voor de arbeidsovereenkomst, maken we definitieve afspraken met de pensioenuitvoerder en beoordelen we de verschillende documenten die de pensioenuitvoerder voor de werkgever en diens werknemers aanlevert. De werkgever moet de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder ondertekenen, nadat deze door ons getoetst is. Zodra de pensioenregeling is opgezet, kan de werkgever desgewenst de huidige en toekomstige werknemers aanmelden voor de pensioenregeling. De betrokkenheid en advisering van KWPS stopt in dat geval.

### Stap 6 - Communicatie van de pensioenregeling

Deze stap is optioneel. In een personeelsgesprek met de werknemer kan KWPS 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 informatieve brieven voor de werknemers verzorgen. De pensioenuitvoerder kan ook de communicatie van de pensioenregeling verzorgen. Zij zijn echter niet onafhankelijk.

### 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. Wij kunnen een aanbod doen voor een beheercontract.

### Stap 8 - Doorgeven mutaties en toepassen controles

Het pensioencontract zal moeten worden beheerd om bijvoorbeeld wijzigingen in de dekking te administreren (salaris, aanmelding, beëindiging, wijziging burgerlijke staat, enz). De portals van de uitvoerders maken het mogelijk deze mutaties zelf te doen. Ook kunnen werkgevers zelf controleren of de juiste premie wordt berekend, wordt ingehouden of afgedragen. Desgewenst kan KWPS de administratie en de controle daarop voor u verzorgen.

### Stap 9 – Groot onderhoud

Na het implementeren van de pensioenregeling is er onderhoud nodig. Het is belangrijk dit van te voren te beseffen. Het is bijvoorbeeld van belang dat stap 1 periodiek herhaald wordt omdat de werkzaamheden van de organisatie kunnen wijzigen. Ook kan de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds veranderen. Beide zaken kunnen er toe leiden dat er op een moment wél een verplicht gesteld pensioenfonds geldt. Een tweede aspect is de veranderende wet- en regelgeving. Van tijd tot tijd worden nieuwe wettelijke regels rond pensioen geïmplementeerd. De consequenties daarvan zullen in beeld moeten worden gebracht om niet voor (kostbare) verrassingen te komen staan. Een derde voorbeeld is het feit dat het contract met de uitvoerder soms een bepaalde duur heeft en dat producten van uitvoerders veranderen. Het is belangrijk de consequenties daarvan voor werkgever en werknemer in beeld te brengen. Deze voorbeelden maken duidelijk dat er soms kosten van extern advies nodig zijn voor groot onderhoud aan de regeling.

## 8. Over KWPS

De onderwerpen waarover KWPS kan adviseren zijn hieronder gerubriceerd weergegeven..

<p><b>Tax &amp; legal</b></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"> <li>▪ fusies en overnames</li> <li>▪ werkingssfeeronderzoek en overleg Bpf</li> <li>▪ ontwerp van regelingen</li> <li>▪ vooroverleg en beschikkingen Belastingdienst</li> <li>▪ wijzigings- en harmonisatie-vraagstukken, overgangsregelingen</li> <li>▪ instemmingstrajecten, communicatie en voorlichting</li> <li>▪ pensioen en gelijke behandeling</li> <li>▪ wijziging van uitvoerder</li> <li>▪ RVU, tax control framework en andere loonbelastingvraagstukken</li> </ul>	<p><b>Actuarial</b></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"> <li>▪ fusies en overnames</li> <li>▪ pensioenschadeberekeningen</li> <li>▪ compensatieberekeningen wijziging regeling</li> <li>▪ bestandsanalyses en –vergelijkingen</li> <li>▪ data-analyses en data-projecties</li> <li>▪ vaststelling voorzieningen</li> <li>▪ kwantitatieve toets bij RVU</li> <li>▪ uniforme rekenmethodiek (URM)</li> <li>▪ waardering verplichtingen</li> </ul>
<p><b>Wealth, health, sustainability</b></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"> <li>▪ pensioenoptimalisatie</li> <li>▪ analyse pensioensituatie werknemers</li> <li>▪ pensioencoaching werknemers</li> <li>▪ vroeg- en prepensioenregelingen</li> <li>▪ individuele en collectieve vertrekregelingen</li> <li>▪ generatiepact-regelingen</li> <li>▪ voorkoming RVU-heffing</li> <li>▪ verlofregelingen en verlofsparen</li> <li>▪ duurzaam inzetbaarheidsbudget</li> <li>▪ vitaliteitssparen</li> </ul>	<p><b>Insurance brokerage</b></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"> <li>▪ opvragen en beoordelen pensioenoffertes</li> <li>▪ onderhandelingen met uitvoerders</li> <li>▪ vergelijking beleggingen Life Cycle</li> <li>▪ Anw-hiaatverzekeringen</li> <li>▪ WIA en WGA-verzekeringen</li> <li>▪ overlijdensrisicoverzekeringen</li> <li>▪ lijfrente- en bankspaarproducten</li> <li>▪ netto (boventonse) pensioenverzekeringen</li> <li>▪ second opinion offertes en pensioenvoorstellen administratie en steekproeven</li> </ul>

### 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.

Amsterdam, januari 2020



WTC Amsterdam

Strawinskylaan 1115

1077XX Amsterdam

T: + 31 20 589 1818

E: [info@kwps.nl](mailto:info@kwps.nl)

Follow us on twitter [@kwps](https://twitter.com/kwps) 

Kamer van Koophandel: 34248760

AFM vergunning nummer: 12040173