



Pensioen en personeelsverzekeringen in Nederland

Inhoud

	blz.
1. Management Summary	3
2. Introductie	4
3. Aanvullende pensioenregelingen werkgever	5
4. Aanvullende personeelsverzekeringen	10
<ul style="list-style-type: none"> • ANW-hiaatverzekering • WGA-hiaatverzekering • WIA-excedentverzekering • Collectieve overlijdensrisicoverzekering 	
5. Overdracht van pensioen en internationale aspecten	13
6. Verplichtingen bij ziekte en verzuimverzekering	14
7. Pensioengerelateerde onderwerpen	15
8. Stappenplan opzetten pensioenregeling	16
9. Meer informatie en contact	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 veranderingen. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan altijd overleg te plegen met uw advocaat, pensioenadviseur of KWPS in het geval van pensioenregelingen en/of personeelsverzekeringen.

1. Management Summary

- Inwoners van Nederland hebben aanspraak op een staatspensioen, de AOW. Dit betreft 2% voor ieder jaar dat iemand in Nederland woont, ongeacht de nationaliteit.
- Het is zeer gebruikelijk dat werknemers een pensioen via de werkgever opbouwen; circa 85% van alle werknemers in Nederland bouwt een pensioen op in een collectieve pensioenregeling.
- Het is van belang regelmatig vast te stellen of de onderneming vanwege de activiteiten en werkzaamheden wettelijk verplicht is aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
- Indien er geen verplicht bedrijfstakpensioenfonds geldt in de bedrijfstak, staat het de werkgever vrij een pensioenregeling aan te bieden aan de werknemers.
- De pensioenregeling dient te worden geadmistreerd en uitgevoerd door een externe pensioenuitvoerder.
- Indien er geen verplicht bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is, is een beschikbare premieregeling (defined contribution) een zeer gebruikelijke pensioenregeling. Vanaf 2028 is dit de enige toegestane vorm, ongeacht de uitvoerder.
- Voor nieuwe pensioenregelingen vanaf 1 juli 2023 is een beschikbare premieregeling verplicht en moet er sprake zijn van een leeftijdsonafhankelijke premie.
- Beschikbare premieregelingen voorzien vrijwel altijd in een ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- De meeste pensioenregelingen hebben een verplichte eigen bijdrage van ongeveer 1/3 van de pensioengrondslag. Deze bijdrage wordt door de werkgever ingehouden op het bruto loon van de werknemer.
- Het is mogelijk aanvullende verzekeringen tegen overlijden en arbeidsongeschiktheid op te nemen in de pensioenregeling, zoals de ANW-hiaatverzekering en aanvullingen op de WIA-uitkeringen van de overheid. Deelname kan verplicht of vrijwillig zijn.
- In Nederland opgebouwde pensioenen kunnen vanaf de pensioendatum naar een ander land worden uitbetaald. Lokale wetgeving en belastingverdragen zijn dan doorslaggevend voor de belastingheffing over de pensioenuitkeringen.
- Het is complex om een in Nederland opgebouwd pensioen over te dragen naar een pensioenuitvoerder in het buitenland.
- Werkgevers in Nederland hebben de verplichting twee jaar een deel van het loon door te betalen ingeval een werknemer arbeidsongeschikt wordt. Het is mogelijk een verzekering af te sluiten tegen dit financiële risico, de zogenaamde verzuimverzekering.
- Nederlandse werkgevers hebben diverse wettelijke re-integratieverplichtingen voor arbeidsongeschikte werknemers. Het is mogelijk een extra module op te nemen in een

verzuimverzekering, waarbij de regie over de re-integratieverplichtingen door een externe case-manager wordt overgenomen.

2. Introductie

Algemeen

Nederlandse pensioenuitvoerders beheren ongeveer € 1.700 miljard voor werknemers en gepensioneerden. Dit kapitaal is een belangrijke reden waarom een klein land met 18 miljoen inwoners wereldwijd kan beleggen, en waarom pensioenwetgeving en pensioenstelsels in Nederland goed ontwikkeld zijn en vele beschermingsmechanismen kennen. Dit betekent niet dat pensioenregelingen altijd complex en duur moeten 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 is in de loop van 2023 ingrijpend gewijzigd, zie onderdeel 3.6 van deze whitepaper. Het staatspensioen (AOW) en individuele regelingen worden hierna alleen kort besproken in de inleiding.

Staatspensioen

Zoals in de meeste Europese landen voorziet de Nederlandse overheid in een staatspensioen. Iedereen die in Nederland woont, is automatisch verzekerd, ongeacht zijn nationaliteit. Voor elk jaar dat inwoners verzekerd zijn, bouwen zij 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 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 zal de AOW-leeftijd met 8 maanden stijgen voor ieder jaar dat men langer leeft in Nederland (koppeling aan de levensverwachting). Dit resulteert in 2028 voor het eerst in een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en 3 maanden.

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum werknemer
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1961
2028	67 jaar + 3 maanden	na 31 december 1960

De AOW wordt gefinancierd door bijdragen van inwoners 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: € 1.541 bruto per maand, samenwonend: € 1.047 bruto per maand, bedragen 2024).

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 (aftrekbaar voor belastingdoeleinden) bedragen sparen of beleggen in individuele lijfrenteproducten of fiscaal gefaciliteerde bankspaarproducten. Of dat fiscaal mogelijk 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 voor lijfrenten kunnen worden betaald aan:

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

3. Aanvullende pensioenregelingen werkgever

3.1 Een aanvullende pensioenregeling is een zeer gebruikelijke arbeidsvoorwaarde in Nederland

Hoewel werkgevers geen algemene 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. Als er geen sprake is van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, moeten werknemers in beginsel verplicht deelnemen aan de pensioenregeling als de werkgever een eigen collectieve pensioenregeling aanbiedt.

3.2 Pensioenrichtleeftijd momenteel 68

Hoewel een vaste pensioenleeftijd niet wordt voorgeschreven in aanvullende pensioenregelingen, is deze 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 pensioenuitkeringen te ontvangen, als het dienstverband is beëindigd. Ook is het mogelijk, als de werkgever hiermee instemt, om na de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken. De werknemer kan de pensioenuitkeringen maximaal uitstellen tot vijf jaar na de AOW-datum.

3.3 Pensioenuitvoerders

Er zijn verschillende soorten pensioenuitvoerders in Nederland:

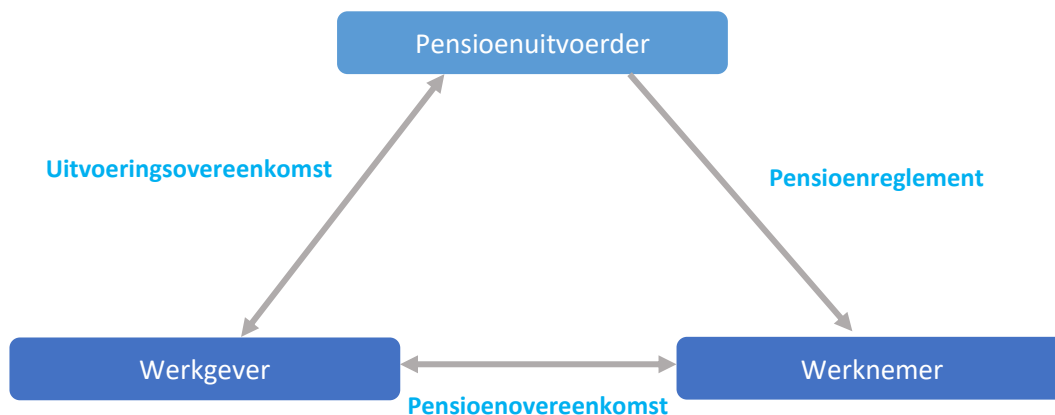
- Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Niet-verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Beroepspensioenfonds
- Ondernemingspensioenfonds
- Pensioen- en levensverzekeringsmaatschappij
- Premiepensioeninstelling (PPI)
- Algemeen pensioenfonds

3.4 Basis voor het aanvullend pensioen is de pensioenovereenkomst

Wanneer een werkgever en werknemer afspraken over 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 en uitvoering 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, pensioenoverzichten en een uitleg, die varieert van simpel en in hoofdlijnen tot een complete uitleg.

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 3.5) en welke pensioensoorten (zie 3.6) van toepassing zijn. Als er een pensioenovereenkomst van toepassing is, zullen in principe alle werknemers met dezelfde functie moeten deelnemen aan de pensioenregeling als ze 18 jaar of ouder zijn.

Uitvoeringsovereenkomst

Zodra een werkgever een pensioenovereenkomst sluit, is zij verplicht om het pensioen onder te brengen bij en te laten administreren door een pensioenuitvoerder. 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. Werkgevers moeten erop toezien dat dit gebeurt en dat de inhoud van de documenten in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst.

3.5 Pensioensysteem

Er zijn tot 2028 drie verschillende systemen voor het opbouwen van pensioen: middelloon, eindloon en beschikbare premie. Elke pensioenregeling moet rekening houden met de AOW-uitkering, omdat pensioen slechts kan worden opgebouwd over het salaris minus de AOW-franchise. De AOW-franchise die in 2024 in aanmerking moet worden genomen bij het bepalen van de jaarlijkse opbouw van het aanvullend pensioen is minimaal € 17.545 (salaris minus AOW-franchise is de pensioengrondslag).

Voorbeeld: het bruto jaarsalaris van een werknemer is € 50.000. De AOW-franchise bedraagt € 17.545. De werknemer heeft een pensioengrondslag van € 32.455.

Salarisplafond

Het maximale pensioengevend salaris is vastgesteld op € 137.800 (2024). Het is niet toegestaan om fiscaal gefaciliteerde pensioenuitkeringen op te bouwen over het meerdere aan salaris. Voor salarissen boven € 137.800 is een netto pensioenfaciliteit beschikbaar. De werknemer kan netto-stortingen doen in de regeling. Het kapitaal is vrijgesteld van vermogensrendementsheffing.

3.6 Wet toekomst pensioenen

Deze wet is per 1 juli 2023 in werking getreden en heeft voor een aardverschuiving gezorgd. Kortgezegd is de inhoud van deze wet als volgt:

- Pensioenregelingen die vanaf 1 juli 2023 in het leven worden geroepen moeten premieovereenkomsten zijn en voor alle werknemers moet hetzelfde leeftijdsonafhankelijke premiepercentage van toepassing zijn. Het fiscaal maximale percentage is 30% van de pensioengrondslag. Daarnaast mogen er kosten en premies voor risicoverzekeringen worden vastgesteld.
- Er wordt voor alle werknemers een individueel pensioenvermogen - met veel collectieve kenmerken - gevormd. Eindloon- en middelloon is niet langer toegestaan. De zogenaamde doorsneepremie bij pensioenfondsen, waarbij de premie van jongeren grotendeels wordt gebruikt om het pensioen van ouderen te financieren, wordt afgeschaft.
- Als er sprake is van partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum dan moet dit plaatsvinden op basis van een risicoverzekering en moet het partnerpensioen worden uitgedrukt in een percentage van het salaris. Het maximale partnerpensioen is 50% van het salaris, het maximale wezenpensioen is 20% van het salaris.
- Alle pensioenregelingen die voor 1 juli 2023 bestonden moeten worden aangepast aan bovenstaande eisen, uiterlijk per 1 januari 2028. Onderdeel van de Wet toekomst pensioenen is dat een voor 1 juli 2023 bestaande gestaffelde premie onder voorwaarden ook na 2027 mag blijven bestaan (zogenaamde overgangsrecht progressieve premies). De regeling moet op de overige punten wel aan de Wet toekomst pensioenen voldoen. Gebruikmaking van het overgangsrecht progressieve premies betekent dat een werkgever twee regelingen uitvoert: een premieovereenkomst met stijgende premies en een premieovereenkomst met gelijkblijvende premies.

Op onze site treft u ook [Een simpel boekje over de Wet toekomst pensioenen aan](#). Hierin wordt dieper ingegaan op de grote impact op het nieuwe pensioensysteem per juli 2023 en de transitieperiode naar 2028.

3.7 Pensioensoorten

Een pensioenregeling in Nederland bevat bijna altijd meerdere pensioensoorten. De meest voorkomende soorten pensioenuitkeringen in Nederland zijn hieronder vermeld.

- **Ouderdompensioen en gespaard partnerpensioen**

Een ouderdompensioen verzekert een levenslang inkomen voor een werknemer vanaf de pensioendatum. De pensioengerechtigde leeftijd is in principe 68 jaar. Het sparen van het pensioenkapitaal ouderdompensioen moet gebeuren door middel van een leeftijdsonafhankelijke premie volgens een beschikbarepremieregeling. Er is overgangsrecht progressieve premies, zie 3.6.

- **Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum**

Het partnerpensioen verzekert inkomen voor de partner van een werknemer na het overlijden van de werknemer en wordt onmiddellijk vanaf overlijden uitgekeerd. Het verzekerd partnerpensioen mag maximaal 50% van het salaris bedragen. Er geldt een overgangperiode voor bestaand verzekerd partnerpensioen tot 2028. Tijdens deze overgangperiode mag nog een andere formule gelden.

- **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 25 jaar hebben bereikt. Het wezenpensioen bedraagt maximaal 20% van het salaris. Er geldt een overgangperiode voor bestaand verzekerd partnerpensioen tot 2028. Tijdens deze overgangperiode mag nog een andere formule gelden.

- **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.

3.8 **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.

3.9 **Pensioenbepalingen in de arbeidsovereenkomst**

Het is van belang in de arbeidsovereenkomst een goed afgestemde passage op te nemen inzake het pensioen. Tevens is het sterk aan te raden wijzigingsrechten en financieringsvoorbehouden op te nemen, alsmede een bepaling over 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 zijnde uitvoerder. Het is essentieel een pensioenspecialist en/of arbeidsrecht deskundige te betrekken.

3.10 Buitenlandse werkgever

Voor het opzetten van een pensioenregeling in Nederland is het noodzakelijk dat er een inschrijving in de Nederlandse Kamer van Koophandel is. Er kan anders geen pensioenregeling worden afgesloten bij een verzekeraar of PPI.

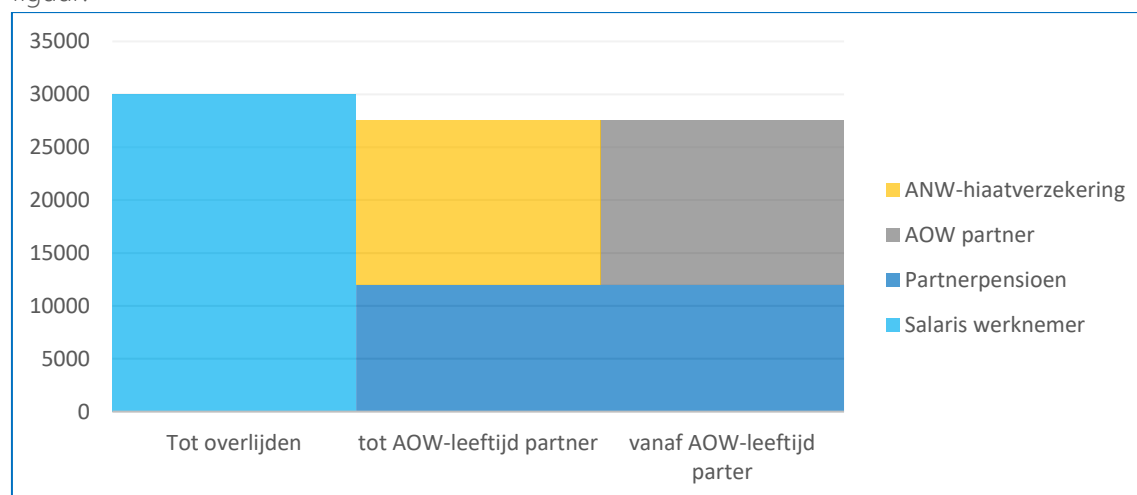
4. Aanvullende personeelsverzekeringen

4.1 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 verzekering 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.

4.2 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 maximale vaste bedrag dat mag worden verzekerd bedraagt € 19.080 (2024). 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 figuur.



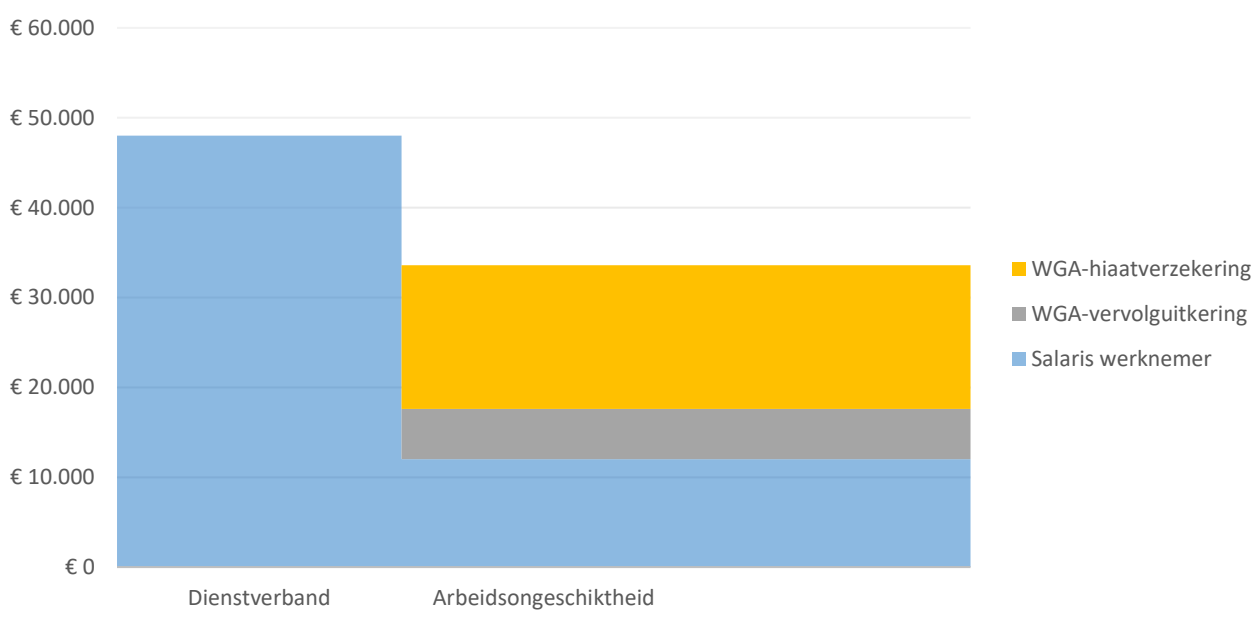
Inkomenssituatie partner in geval van Anw-hiaatverzekering

4.3 WGA-hiaatverzekering

Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer een WGA-uitkering van het overheidsorgaan UWV. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en de mate waarin de werknemer zijn restverdiencapaciteit weet te benutten. Verdient de werknemer volgens de maatstaven van het UWV te weinig, dan komt de werknemer slechts in aanmerking voor een uitkering van het UWV op een minimumniveau (de vervolguitkering). De WGA-hiaatverzekering (ook wel WGA-gat) vult de WGA-uitkering van het UWV aan tot 70% van het verzekerde salaris. Benut de werknemer zijn restverdiencapaciteit wel, dan stijgt de aanvulling vaak tot 75%.

Voorbeeld

- Een werknemer is 40 jaar en heeft een salaris van € 48.000 bruto per jaar.
- In 2024 wordt de werknemer voor 60% arbeidsongeschikt verklaard, maar is niet in staat haar restverdiencapaciteit te benutten. De werknemer verdient nog slechts € 12.000 bruto per jaar.
- Eerst ontvangt de werknemer een loongerelateerde uitkering; de WGA-vervolguitkering die de werknemer daarna ontvangt van het UWV bedraagt circa € 5.900 bruto per jaar.
- Zonder de WGA-hiaatuitkering is de inkomensachteruitgang ongeveer € 30.000 bruto per jaar.
- Met de WGA-hiaatuitkering ontvangt de werknemer naast de WGA-vervolguitkering van het UWV een uitkering van de verzekeraar van ongeveer € 16.000.
- Hierdoor ontvangt de werknemer in totaal € 34.000 bruto per jaar en de inkomensachteruitgang bedraagt dan circa € 14.000 bruto per jaar.



Inkomenssituatie van werknemer in geval van een verzekerd arbeidsongeschiktheidspensioen

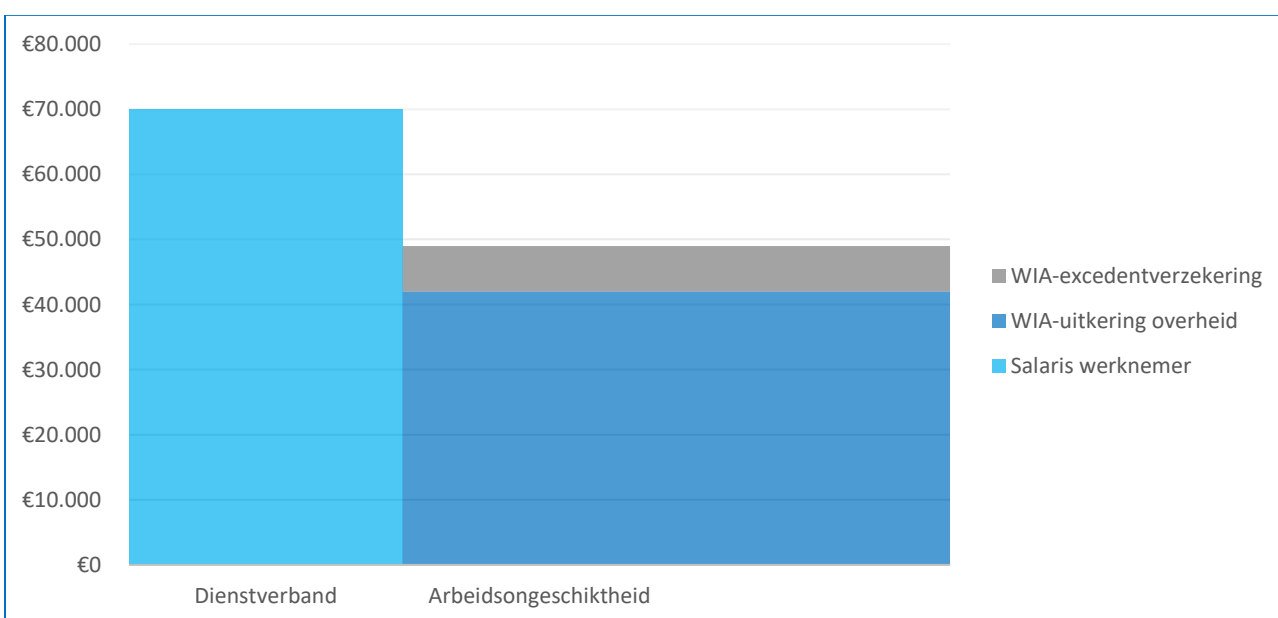
4.4 WIA-excedentverzekering (arbeidsongeschiktheidspensioen)

Deze verzekering geldt alleen voor werknemers met een jaarsalaris van meer dan € 71.628 (2024) en vult het inkomen bij arbeidsongeschiktheid aan tot bijvoorbeeld 70% van het laatstverdiende salaris. Werknemers met een salaris van meer dan € 71.628 worden bij arbeidsongeschiktheid met een 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 € 71.628 en dat is circa € 50.000 bruto per jaar. Over het salaris boven de inkomensgrens ontvangt een werknemer zonder WIA-excedentverzekering dus geen uitkering.

De werking van de WIA-excedentverzekering wordt hierna duidelijk gemaakt.

Voorbeeld

- Een werknemer is 50 jaar en heeft een salaris van € 90.000 bruto per jaar.
- In 2024 wordt de werknemer volledig arbeidsongeschikt verklaard.
- De WIA-uitkering die de werknemer ontvangt van het UWV bedraagt circa € 50.000 bruto per jaar.
- Zonder de WIA-excedentverzekering is de inkomensachteruitgang ongeveer € 40.000 bruto per jaar.
- Met de WIA-excedentverzekering van 70% ontvangt de werknemer naast de WIA-uitkering van het UWV een uitkering van de verzekeraar van ongeveer € 13.000.
- Hierdoor ontvangt de werknemer in totaal € 63.000 en zijn inkomensachteruitgang bedraagt dan nog "slechts" circa € 27.000 bruto per jaar.



Inkomenssituatie van werknemer in geval van een verzekerd arbeidsongeschiktheidspensioen

4.5 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.

Deze verzekering is niet standaard in Nederland, omdat er nagenoeg altijd sprake is van een verzekerd partnerpensioen, hetgeen reeds in een levenslange uitkering voorziet.

5. Overdracht van pensioen en internationale aspecten

Recht op waardeoverdracht

In Nederland heeft elke werknemer het recht om de 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 pensioenregelingen 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 de werknemer 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

moelijk of onmogelijk zijn. Is een internationale waardeoverdracht van pensioen mogelijk, dan kan dit vele maanden of meer in beslag nemen.

Belastingheffing over de pensioenuitkeringen

De pensioenuitkeringen worden 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.

6. Verplichtingen bij ziekte en verzuimverzekering

Verplichting betaling loon bij ziekte

In Nederland zijn werkgevers verplicht ten minste 70% van het voor de sociale verzekeringen gemaximeerde 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.

Verplichtingen Arbo-wetgeving

Werkgevers zijn voor de Arbo-wet verplicht een zogenoemd basiscontract te hebben. Een aantal afspraken tussen werkgever, werknemers en arbodienstverleners moeten terugkomen in dit basiscontract. In het basiscontract is beschreven bij welke taken de werkgever zich laat ondersteunen door een arbodienstverlener, een aantal belangrijke bepalingen wat betreft de bedrijfsarts en de verplichting van een klachtenprocedure. Voorts is in het basiscontract opgenomen hoe het overleg van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad (OR) is geregeld. Arbodienstverleners bieden contracten/abonnementen aan waarmee aan de eisen van het basiscontract wordt voldaan.

Verzuimverzekering

Bij een verzuimverzekering neemt de verzekeraar de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voor de eerste 104 weken van ziekte over van de werkgever. Hiermee is de verzuimverzekering een belangrijk instrument om het financiële risico van zieke werknemers voor werkgevers te beperken. Afhankelijk van de verplichting van de werkgever kan een uitkering van 70% tot 100% van het loon van de werknemer worden verzekerd, eventueel inclusief een vergoeding voor werkgeverslasten zoals pensioen, premies werknemersverzekeringen of re-integratiekosten.

Een aanvullende module bij verzuimverzekeringen is de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering. De Wet verbetering poortwachter legt de nodige verplichtingen op aan werkgevers met betrekking tot de re-integratie van zieke werknemers. Het niet (volledig) nakomen van deze verplichtingen kan vergaande financiële gevolgen hebben, zoals een verlengde loondoorbetalingsperiode van nog eens 52 weken.

Met de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering wordt de werkgever door een case-manager begeleid en garandeert de verzekeraar dat alle verplichtingen voortkomend uit de Wet verbetering poortwachter worden nageleefd. Volgt er toch een langere loondoorbetalingsperiode, dan neemt de verzekeraar deze loonkosten op zich. Veelal kan er in combinatie met een verzuimverzekering ook een Arbo module worden afgesloten, waarmee wordt voldaan aan de vereisten van het basiscontract.

Eigenrisicodrager voor de WGA

Werkgevers die publiek zijn verzekerd voor de WGA betalen premie via de Belastingdienst en in ruil daarvoor betaalt het UWV de wettelijke WGA-uitkering en verzorgt de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. Indien instroom in de WGA binnen een organisatie laag is, kan uittrekking uit het publiek bestel financieel aantrekkelijk zijn vanwege lagere premies. De onderneming wordt dan eigenrisicodrager voor de WGA en neemt de re-integratieverplichtingen alsmede de financiering van de WGA-uitkering gedurende de eerste tien jaar op zich. Deze verplichting wordt ondergebracht bij een verzekeraar die hier mogelijk een lagere premie voor in rekening brengt. Daarnaast biedt de verzekeraar betere re-integratiemogelijkheden voor werknemers dan het UWV.

7. Pensioengerelateerde onderwerpen

Boekhoudnormen voor personeelsbeloningen

Voor de meeste internationaal opererende ondernemingen is het verplicht om toekomstige verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen te bepalen. Dit geldt ook pensioenregelingen. De classificatie van een pensioenregeling bepaalt of er verplichtingen zijn. Als de pensioenregeling wordt 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 premieregeling, 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 premieregeling voor boekhoudkundige doeleinden.

We benadrukken dat als er voor accountancy doeleinden een balansverplichting is vastgesteld, dit 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 als bijdrage 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 18 jaar opnemen in de pensioenregeling.

Pensioen en fiscaal voordeel

Pensioenrechten worden niet belast op het moment dat ze worden toegekend, mits de pensioenregeling voldoet aan de geldende 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 uitkeringen, die worden belast volgens het progressieve belastingtarief. 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. Pensioenvermogen is hier van vrijgesteld.

Vennootschapsbelasting

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

8. 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, bijvoorbeeld KWPS. Hierna geven wij een korte impressie van de contouren van een invoeringstraject.

Stap 1 - Onderzoek naar bedrijfstakpensioenfondsen / 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 ingevoerd 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 van de onderneming. Een pensioenregeling wordt door de meeste werknemers zeer gewaardeerd, is zeer gebruikelijk in Nederland en is een teken van goed werkgeverschap. Het is niet uitgesloten dat er in de nabije toekomst in Nederland een algemene pensioenverplichting ontstaat.

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 de 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 de nieuwe pensioenregeling (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 de toekomstige beschikbare premiepensioenregeling 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 en hoe de beleggingsmix beoordeeld moet worden. Offertes worden aangevraagd en vergeleken en wij rapporteren hierover.

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 betrokken zijn, kunnen collectieve presentaties door KWPS worden verzorgd en / of kunnen wij informatieve brieven voor de werknemers verzorgen. De pensioenuitvoerder kan ook (een deel van) de communicatie van de pensioenregeling verzorgen. Zij zijn niet onafhankelijk.

Stap 7 - 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 verzorgen.

Stap 8 – Onderhoud

Na het implementeren van de pensioenregeling is er onderhoud nodig. Het is belangrijk dit van tevoren te beseffen. Het is bijvoorbeeld van belang dat stap 1 periodiek herhaald wordt omdat de werkzaamheden van de organisatie kunnen wijzigen. Ook kan de werkingsfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds veranderen. Beide zaken kunnen er toe leiden dat er op enig moment alsnog 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 komen te staan. Een derde reden voor onderhoud is evaluatie en/of verlenging van het contract met de uitvoerder. Deze voorbeelden maken duidelijk dat er soms kosten van extern advies nodig zijn voor groot onderhoud aan de regeling.

9. Meer informatie en contact

Neem voor meer informatie of vrijblijvend overleg graag even contact met ons op.



Natasja Winter
winter@kwps.nl



Dirk de Wit
dewit@kwps.nl



Patricia Zonneveld
zonneveld@kwps.nl

KWPS | Employee Benefits & Risk Management

- Tax & Legal
- Actuarial & HR Accounting
- Insurance brokerage & investments
- Health, wealth, sustainability