



# PENSIOEN OF LIJFRENTE **VIA** **DE WERKGEVER**

Is met lijfrente het pensioen van de  
werknemer goed te regelen?

**WAARDEVOL  
WERKGEVERSCHAP  
DAT WERKT!**

**Sigma**   
Pensioen & Inkomen

# INKOMENSRISICO'S VOOR ONDERNEMERS

In Nederland valt ongeveer 20% van de werkgevers buiten een verplichtstelling van een pensioenfonds. Zij mogen zelf een pensioenvoorziening treffen.

Met enige regelmaat zien wij dat een werkgever zijn werknemers een lijfrentevergoeding biedt als alternatief voor een collectieve pensioenregeling. Op het eerste gezicht is dat een eenvoudige oplossing. Maar is dat ook echt zo? In deze whitepaper lees of je het pensioen van de werknemer daarmee ook echt goed wordt geregeld.

## **Inhoudsopgave**

[Afstemmen van de vergoeding](#)

[Nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid](#)

[Wat is de juiste investering?](#)

[Bestemming kapitaal bij overlijden voor de pensioendatum](#)

[Mogelijkheden tijdens de uitkering](#)

[Juridische vastlegging](#)

[Administratie voor de werknemer](#)

[Communicatie aan de werknemer](#)

[De kosten](#)

[De beste keuze](#)



De inkomsten voor de ouderdag worden in Nederland opgebouwd in drie pijlers;

- AOW via de overheid
- Pensioen via de werkgever
- Lijfrente in privé

Hieruit blijkt een belangrijk onderscheid tussen pensioen en lijfrente. Pensioen is via de werkgever, lijfrente niet. Omdat de fiscale en juridische wetgeving is afgestemd op een regeling met, dan wel zonder, werkgever, zit er veel verschil tussen

het uitvoeren van een collectieve pensioenregeling en een lijfrente via de werkgever.

Juridisch gezien is een lijfrenteregeling via de werkgever niet mogelijk. De werkgever is namelijk geen partij in de lijfrenteovereenkomst. Daarom spreken wij over een lijfrentevergoeding.

Hierna volgt een overzicht van de belangrijkste verschillen.

## AFSTEMMEN VAN DE VERGOEDING

Bij een pensioenregeling bepaalt de werkgever binnen zijn budget de omvang van de regeling. Dezelfde regeling geldt over het algemeen voor alle deelnemers.

Hierbij wordt een regeling vastgesteld die past binnen de fiscale ruimte, waarbij ook rekening wordt gehouden met de AOW-franchise (het deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd). Hierdoor is de regeling voor alle deelnemers eenvoudig in te regelen en worden salarisswisselingen automatisch aangepast.

Als er fiscaal nog ruimte is, kan de werknemer binnen de regeling zijn opbouw vrijwillig aanvullen. De omvang van de maximale aanvulling ligt al vast in de regeling.

Bij een lijfrenteregeling is het bepalen van de omvang van de vergoeding op het eerste gezicht eenvoudig.

Voor de vergoeding kan de werkgever kiezen voor een vast bedrag, een percentage van de loonsom of een percentage van de loonsom minus de AOW-franchise.

De vraag is of deze bedragen actueel blijven en of de werkgever wel marktconform beloont en blijft belonen.

Wil de werknemer zijn premie-inleg verhogen, dan moet hij te controleren of de premie binnen de jaarruimte past. Past de werknemer de inleg niet aan bij salariswijzigingen, dan zal zijn pensioendoelstelling niet worden gehaald.



# NABESTAANDENPENSIOEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het nabestaandenpensioen voor de partner en kinderen en het premievrijstellen van de premie bij arbeidsongeschiktheid zijn in de regel onderdeel van de pensioenregeling.

Op grond van de Wet Medische Keuringen is een medische beoordeling niet toegestaan.

Er is dekking voor alle werknemers.

Het nabestaandenpensioen en de premievrijstelling worden in een lijfrente vrijwel nooit afgedekt. De werkgever heeft geen zeggenschap over of deze risico's worden afgedekt en op welke manier dit gebeurt.

Als de werknemer zelf de risico's wilt afdekken wordt een medische beoordeling uitgevoerd. Hierdoor zou de werknemer onverzekerbaar kunnen zijn.

Vanuit de verzorgingsgedachte is pensioen op dit gebied de beste optie. De werkgever zorgt niet alleen voor een goede oudedagsvoorziening, maar ook voor de nabestaanden.

## WAT IS DE JUISTE INVESTERING?

In de pensioenregeling wordt de premie in de regel belegd volgens Lifecyclebeleggen. Hierbij wordt voor werknemers vooral belegd in aandelenfondsen met als doel op lange termijn een hoog rendement te behalen. Naarmate de pensioenleeftijd nadert wordt het beleggingsrisico afgebouwd om de pensioenpot meer veilig te stellen.

Deze manier van beleggen is in de afgelopen jaren steeds verder verbeterd en heeft zichzelf bewezen. Met de Wet toekomst pensioenen zullen ook pensioenfondsen dit systeem gaan hanteren.

Voor het bereiken van een goede uitkering biedt de pensioenregeling het beste systeem. Pensioen-aanbieders bieden daarbij goede informatie en begeleiding zodat het voor de werknemer ook de best passende investering is en blijft.

Als de werknemer zelf zijn lijfrente regelt, kiest hij vaak voor een bancaire spaarrente. Doordat de pensioenleeftijd meestal nog relatief ver in de toekomst ligt, is dit vaak niet de beste keuze. De lange beleggingshorizon verdient een daarbij passend rendement. De kans op een rendement is met beleggen op termijn veel groter dan met sparen.

Sommige lijfrente-uitvoerders bieden ook de Lifecyclebelegging. Als deze risicoafbouw niet wordt geboden, dient de werknemer zelf de beleggingen (periodiek) af te stemmen op de eigen risicohouding.

# BESTEMMING KAPITAAL BIJ OVERLIJDEN VOOR DE PENSIOENDATUM

Als we inzoomen op de ouderdomsvoorziening, bestaat deze in beide gevallen uit de opbouw van een kapitaal. Een belangrijke vraag voor werknemers is wat er met het kapitaal bij overlijden gebeurt.

In een pensioenregeling vervalt het kapitaal bij overlijden in de regel aan de pensioen-uitvoerder. Een eventuele dekking voor het nabestaandenpensioen start dan op.

Er zijn uitvoerders die het kapitaal dan alsnog uitkeren aan de partner en kinderen door het verbeteren van het nabestaandenpensioen. Een andere oplossing is dat de pensioen-

uitvoerder de werknemer beloont met extra premie voor het overlijdensrisico dat de werknemer tijdens de opbouwperiode loopt.

Een lijfrenteregeling wordt doorgaans bancair afgesloten. Bij overlijden vervalt het kapitaal in geval van een bancaire lijfrente in de nalatenschap. Hierdoor kan het kapitaal aan erfgenamen worden uitgekeerd.

Mensen hebben van nature een verliesaversie en willen het ingelegde kapitaal niet verliezen. De lijfrenteregeling sluit hier het beste op aan.



# MOGELIJKHEDEN TIJDENS DE UITKERING

De uitkering van een pensioenregeling duurt altijd levenslang.

Met een pensioenregeling mag de uitkering voor AOW aangevuld worden met een AOW-ervangende uitkering. Hierdoor blijft het inkomen voor en na AOW ongeveer gelijk.

Een hoog/laag-uitkering is ook mogelijk. Hierbij ontvang je de eerste jaren een hoger pensioen dan de jaren erna.

Een pensioenuitkering is flexibeler, vooral als de werknemer vervroegd wil pensioneren.

Een lijfrenteregeling kan levenslang afgesloten worden. Toch wordt vaak gekozen voor een kortere uitkeringsduur. Dit kan onder voorwaarden vanaf 5 jaar.

Een lijfrente-uitkering die voor de AOW-leeftijd ingaat dient na ingang van de AOW nog minimaal 20 jaar ongewijzigd door te lopen. Als compensatie voor de AOW kan geen hogere uitkering worden gedaan.

Er kan een combinatie gemaakt worden van (levens)lange en korte uitkeringen.

# JURIDISCHE VASTLEGGING

De pensioenregeling is onderdeel van de arbeidsovereenkomst. In een pensioenovereenkomst en het pensioenreglement is exact vastgelegd wat voor de werknemer is geregeld en welke rechten en plichten de werknemer en werkgever hebben.

Bij fusies en overnames is wettelijk geregeld hoe met pensioen omgegaan wordt.

Het is aan te bevelen om een lijfrente-vergoeding ook vast te leggen in een overeenkomst.

Als de werkgever later besluit een pensioenregeling te treffen, of verplicht moet aansluiten bij een pensioenfonds, kan de lijfrenteverplichting op basis van de overeenkomst weer worden gestaakt. Dit is ook van belang bij fusies en overnames.

# ADMINISTRATIE VOOR DE WERKNEMER

De premie voor de pensioenregeling wordt door de werkgever rechtstreeks voldaan aan de pensioenuitvoerder.

Als er een eigen bijdrage geldt of de werknemer heeft gekozen voor een vrijwillige aanvulling wordt deze ingehouden op het bruto salaris. Hierdoor wordt de verrekening met de belastingdienst direct uitgevoerd.

De werkgever betaalt de lijfrentevergoeding als bruto loon. Deze dient de werknemer zelf in te leggen en bij de aangifte inkomsten-belasting als aftrekpost in te dienen.

Hij dient daarbij te bepalen of de premie aftrekbaar is (zie kader). Dit kan problemen opleveren als;

- de werknemer net in dienst is
- de werknemer parttime werkt

De lijfrenteaf trek is gemaximeerd door de volgende jaarruimteberekening:  
 $30\% \times (\text{inkomen} - \text{AOW-franchise}) - \text{betaalde pensioenpremie voorgaand jaar}$

Bij het inkomen en het opgebouwde pensioen wordt gekeken naar de gegevens van een jaar terug. Hier ontstaat voor een nieuwe werknemer een probleem als de werknemer bij een vorige werkgever een goede pensioenregeling had, of als de werknemer aan zijn eerste baan begint.

Omdat de franchise niet, zoals bij pensioen, wordt gecorrigeerd met het parttimerpercentage kunnen parttimers geen, of in verhouding minder, lijfrentepremie inleggen.

# COMMUNICATIE AAN DE WERKNEMER

Bij de introductie van een collectieve pensioenregeling is de toelichting aan de werknemers een essentieel onderdeel. De werkgever besteedt een aardig bedrag aan de pensioenopbouw, hij wil dan ook dat de werknemers begrijpen wat ze ontvangen en hoe ze dit kunnen waarderen als arbeidsvoorwaarde.

Via de pensioenuitvoerder behoudt de werknemer inzicht in de pensioenopbouw. Dit wordt ook centraal geregistreerd in 'mijnpensioenoverzicht.nl'. Wil de werknemer het overzicht eenvoudiger maken, dan kan hij de waarde van opbouw bij vorige werkgevers toevoegen aan de opbouw bij de nieuwe werkgever.

Bij een lijfrentevergoeding wordt een toelichting op de mogelijkheden meestal niet gedaan. Doordat de werknemer zelf de lijfrente moet regelen is een toelichting op basis van specifieke producten lastig te geven. Een op maat advies per werknemer maakt het te duur.

Lijfrenteregelingen worden niet opgenomen in een centrale database en de waarde kan niet worden overgedragen aan de volgende pensioenuitvoerder. Hierdoor heeft de werknemer tot zijn pensioen 'ergens nog een potje'.

Een pensioenregeling biedt de werknemer meer overzicht. Bij de keuze voor een lijfrente-vergoeding merken wij dat er verwarring en onduidelijkheid is bij de werknemer.

## DE KOSTEN

Over de premie voor de pensioenregeling worden geen werkgeverslasten gerekend.

Bijkomende kosten voor de uitvoering van de regeling, zoals advies en administratie komen voor rekening van de werkgever.

Het collectieve aspect van de regeling zorgt voor lage tarieven voor het afdekken van de risico's én voor de lage beleggingskosten.

De lijfrentevergoeding verhoogt het bruto loon. Hierdoor verhogen ook de werkgeverslasten. Ook voor de werknemer kan het onverwachte gevolgen hebben, dit in combinatie met toeslagen.

Bij een lijfrentevergoeding dient de werknemer zelf een lijfrenteregeling op te starten. De kosten hiervoor komen voor rekening van de werknemer.





# DE BESTE KEUZE

Voordat je een keuze voor een collectief pensioen of een lijfrentevergoeding kan maken, moet je eerst zeker weten of er een verplicht gesteld pensioenfonds van toepassing is. Dit levert achteraf anders grote problemen op.

De volgende vraag is welke beleidsgedachte je als werkgever toepast op de beloning voor pensioen. Wil je het direct voor iedereen goed regelen, inclusief verzorging van de nabestaanden? Dient het voor de werknemers eenvoudig uitvoerbaar en begrijpelijk te zijn? Met de beantwoording van deze vragen ligt de keuze voor een collectieve pensioenregeling voor de hand. Maar misschien wil je als werkgever door de verplichtingen en aanvangskosten nog geen pensioenregeling opstarten. Is een

In de politiek wordt gesproken over een pensioenverplichting. In dat geval moet je later een pensioenregeling starten. Dan ben je wel geholpen met een noemer 'pensioenvergoeding'.

In deze whitepaper spreken wij enkel over de lijfrentevergoeding in de relatie werkgever-werknemer. Soms zien wij dat een werkgever de inleg rechtstreeks uit het nettoloon van de werknemer betaalt. Dit raden wij af. Naast het inleggen van de premie zitten hier namelijk juridische verplichtingen en risico's aan vast.

De werkgever is geen partij in de lijfrente en de premieruimte is afhankelijk van individuele factoren. Laat de werknemer dan ook zelf de inleg verzorgen.

## VERHOOG JE HET SALARIS ZONDER DE NOEMER 'PENSIOENVERGOEDING', DAN IS DEZE LATER LASTIG IN TE RUILEN NAAR EEN PENSIOENREGELING

lijfrentevergoeding dan een goede optie? Iets is uiteindelijk toch beter dan niets. In dat geval is een lijfrentevergoeding een optie. Zou je het salaris zonder noemer 'pensioenvergoeding' verhogen, dan is deze later lastig in te ruilen naar een pensioenregeling. Neem de vergoeding daarom ook correct op in de arbeidsovereenkomst.

**Wil je het pensioen voor je werknemers regelen, of heb je vragen over een lijfrente-regeling? Neem dan contact op met één van onze pensioenadviseurs.**

### **Over Sigma**

Sigma Personeelsdiensten helpt werkgevers te excelleren in effectief werkgeverschap. Vanuit onze full-service dienstverlening ondersteunen, ontzorgen en adviseren we op elk gebied waarin een organisatie is verbonden met personeel. Dit doen we met een team van specialisten, op een persoonlijke en vooruitstrevende manier. Met ruim 15 jaar werkervaring, circa 55 medewerkers en vijf vestigingen in Zuidwest-Nederland zijn we altijd dichtbij. Of je nu één of honderden medewerkers in dienst hebt, we zijn je graag van dienst.

Al je personeelszaken, gewoon goed geregeld.  
Want focus op je personeel loont!

**Wilt je meer informatie?  
Neem dan vrijblijvend contact  
op met één van onze adviseurs.**



[linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten](https://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)



[facebook.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.facebook.com/sigma-personeelsdiensten)