

## Extra pensioensparen . . . doen? . . . via de werkgever?

*Extra sparen in de werkgeverspensioenregeling of toch maar een lijfrente?*

### Inleiding

De meeste werknemers bouwen pensioen op via de (collectieve bedrijfstakpensioenfonds-) regeling van hun werkgever. Voor werknemers die niet zo'n pensioenregeling hebben en ook zelfstandig ondernemers, is de opbouw van een inkomen voor de oude dag mogelijk via een lijfrente. Via de werkgever wordt ook wel aangeduid als 2<sup>e</sup> pijler; de lijfrente is de 3<sup>e</sup> pijler. Voor de volledigheid: de 1<sup>e</sup> pijler is de A.O.W.

### De vraag

Bij pensioengesprekken krijgen wij geregeld de vraag als adviseur (van zowel werkgevers als werknemers) of het verstandig is om bij te sparen in de pensioenregeling van de werkgever of dat dit wellicht beter is om op een andere manier te doen zoals de eerder genoemde lijfrente.

### Aspecten

Bij de beantwoording spelen meerdere en verschillende aspecten een rol:

1. Belastingverschil (door de arbeidskorting);
2. Verlaging grondslag voor werknemersverzekeringen (bijvoorbeeld bij werkloosheid);
3. Situatie bij overlijden (uitkering van het gespaarde kapitaal);
4. Flexibiliteit bij aankoop periodieke uitkeringen;
5. Invloed op de beleggingen of de beleggingsstrategie.
6. Kosten.

#### 1. Belastingverschil

Er is een verschil in te betalen belasting omdat bij het bepalen van de arbeidskorting de pensioenpremie in de 2<sup>e</sup> pijler van invloed is. Extra sparen in de 3<sup>e</sup> pijler is ongunstiger dan in de 2<sup>e</sup> pijler. Zie de 2 hierna volgende rekenvoorbeelden:

#### VOORBEELDBEREKENING 1

Brutoloon	46.200		46.200
af: Pensioenpremie	2.000		0
<b>Loon loonheffing</b>	<b>44.200</b>		<b>46.200</b>
Loonheffing	8.992		9.994
<b>Netto uitbetaling</b>	<b>35.208</b>		<b>36.206</b>
af: lijfrentestorting			- 2.000
bij: belastingvoordeel 36,93%		nadeel	739
Netto werkelijk	<b>35.208</b>	263	<b>34.945</b>
Verwerkte heffingskortingen			
- Algemene heffingskorting	2.079		1.946
- Arbeidskorting	5.258		5.182

#### Opmerking (I):

*Teruggave van het belastingvoordeel bij lijfrente loopt in principe een jaar achter waarbij ook aangetekend wordt dat het mogelijk is om het belastingvoordeel naar voren halen via een voorlopige teruggave.*

## Extra pensioensparen . . . doen? . . . via de werkgever?

### VOORBEELDBEREKENING 2

Brutoloon	133.900		133.900
af: Pensioenpremie	18.000		0
<b>Loon loonheffing</b>	<b>115.900</b>		<b>133.900</b>
Loonheffing	47.309		56.816
<b>Netto uitbetaling</b>	<b>68.591</b>		<b>77.084</b>
af: lijfrentestorting			18.000
bij: belastingvoordeel 49.50%		nadeel	8.910
Netto werkelijk	<b>68.591</b>	<b>597</b>	<b>67.994</b>
Verwerkte heffingskortingen			
- Algemene heffingskorting	0		0
- Arbeidskorting	590		0

#### Opmerking (II):

Voor de volledigheid dient opgemerkt te worden dat in nagenoeg alle pensioenregelingen vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid is meeverzekerd. Afhankelijk van de inhoud van de regeling geldt dat dan ook voor de (extra) inleg. Controleer dit bij de uitvoerder. Dit mogelijke voordeel moet worden meegewogen om voor de juiste keuze (sparen via de werkgeversregeling of via een lijfrente).

### 2. Verlaging grondslag

Als een werknemer een beroep moet doen op een WW-uitkering, dan is er een verschil in de hoogte van de WW-uitkering tussen een werknemer die wel of juist geen (extra) eigen bijdrage doet in een pensioenregeling.

De WW-uitkering is nl. gebaseerd op het zogeheten SV-loon en dat is niet gelijk aan het reguliere bruto loon. Het SV-loon is het loon waarover een werknemer belastingen en sociale premies betaalt. Voor het SV-loon telt een ingehouden pensioenpremie niet mee.

De pensioeninhouding heeft niet alleen gevolgen voor een WW-uitkering, maar ook voor een eventuele uitkering op grond van de WIA.

#### Opmerking (III):

Dit is overigens alleen het geval als het bruto loon na inhouding van de (extra) pensioenpremie lager is dan het maximum dagloon. Bij hogere lonen is dit punt van geen belang.

### INDICATIEVE BEREKENING

Brutoloon		46.200		46.200
af: Pensioenpremie		- 2.000		0
<b>SV-loon</b>		<b>44.200</b>		<b>42.900</b>
Dagloon		168,70	nadeel	176,34
WW-uitkering gedurende	2 maanden	2.558	116	2.674
en daarna	22 maanden	2.387	108	2.495

#### Opmerking (IV):

- Opmerking (II) is ook hier van toepassing en zou moeten meewegen in het besluit
- Bovenstaande bedragen zijn bruto en exclusief 8% vakantiegeld
- Arbeidsverleden is als voldoende verondersteld voor de genoemde uitkeringsperioden

## Extra pensioensparen . . . doen? . . . via de werkgever?

### 3. Situatie bij overlijden voor de pensioendatum

Een werknemer die extra spaart in de pensioenregeling van de werkgever, verhoogt met die extra stortingen zijn pensioenkapitaal dat op de pensioendatum wordt gebruikt voor de aankoop van een ouderdomspensioen.

Bij overlijden voor de pensioendatum **vervalt** het gespaarde pensioenkapitaal in een werkgeversregeling en wordt alleen, voor zover van toepassing binnen de bepalingen van het pensioenreglement, partner- en/of wezenpensioen uitgekeerd aan de nabestaanden. Voor dit mogelijke verlies ontvangt een deelnemer wel extra winstdeling (= een jaarlijkse bonus bij leven zijn) waardoor het eindkapitaal bij pensioen in principe hoger is dan bij lijfrente.

#### **Opmerking (V):**

*In pensioenregelingen waar het gespaarde kapitaal nog wel beschikbaar komt bij overlijden voor de pensioendatum ter verhoging van het uit te keren partnerpensioen, zal dit onder het nieuwe pensioenstelsel worden aangepast.*

Een werknemer die extra spaart in een privé lijfrente, bouwt een extra kapitaal op dat op de pensioendatum wordt gebruikt voor de aankoop van een lijfrente. Bij overlijden komt het kapitaal beschikbaar voor nabestaanden die daarvoor in principe dan een nabestaandenlijfrente moeten aankopen. Het vervalt in elk geval niet, zoals bij een pensioenregeling wel het geval is.

### 4. Flexibiliteit bij aankoop periodieke uitkeringen

Bij pensionering is het mogelijk van het in de werkgeversregeling gespaarde pensioenkapitaal een ouderdomspensioen aan te kopen dat

- te gebruiken is voor de aankoop van een AOW-overbrugging (tijdelijke uitkering);
- levenslang vast en gelijkmatig is of levenslang variabel is;
- tijdelijk hoger is en daarna levenslang vast en gelijkmatig is.

In principe is een pensioen dus een uitkering met een hoofddoel voor een levenslang inkomen.

Voor een lijfrentekapitaal kan in het jaar waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt door de eigenaar een periodieke lijfrente worden aangekocht die

- levenslang vast en gelijkmatig is, of tijdelijk is maar minimaal 5 jaar;
- tijdelijk hoger is, en daarna levenslang of tijdelijk vast en gelijkmatig is.

Het inzetten van een lijfrentekapitaal voor een vervroegde pensionering kan ook. Dan is de minimale duur 20 jaar plus de jaren die liggen vóór het jaar waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt. Bij een gewenst vervroegd pensioen op leeftijd 63 is (bij een AOW-leeftijd van 67 jaar) de duur van een lijfrente dus minimaal 24 jaar.

## Extra pensioensparen . . . doen? . . . via de werkgever?

### 5. Invloed op de beleggingen of de beleggingsstrategie.

In een werkgeverspensioenregeling wordt de 'ruimte' voor het al dan niet kiezen voor bepaalde beleggingen of de beleggingsstrategie bepaald door de werkgever of (door het aanbod van) de eveneens door de werkgever gekozen pensioenuitvoerder. Binnen dat aanbod maakt de werknemer op basis van zijn of haar inzicht en beleggingsprofiel de gewenste keuze.

Bij een lijfrenterekening, dat een puur privé product is, kiest de eigenaar van de rekening zelf zijn bank, de beleggingen of fondsen, strategie, risico's en welk rendement wordt nagestreefd. Ook is het dan vaak mogelijk te kiezen voor een spaarrente met minimaal risico.

#### **Opmerking (VI):**

*Voor de volledigheid: het is bij meerdere uitvoerders van lijfrenteproducten mogelijk om nagenoeg exact dezelfde manier van beleggen te volgen als in werkgeverspensioenregelingen wordt gedaan.*

### 6. Kosten

Extra sparen binnen de werkgeverspensioenregeling is in principe kosteloos. Bij een lijfrente is het mogelijk dat er afsluit- en beheerkosten zijn en mogelijk kosten voor de jaarlijkse berekening van de jaarruimte.

## Conclusie

Een beslissing om extra te gaan sparen binnen een werkgeverspensioenregeling is een afweging in euro's door de verschillende fiscale gevolgen, de al dan niet gewenste risico's van een lagere uitkering bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, en enkele persoonlijke afwegingen.

Is een **netto** nadeel van nog geen € 22 per maand (zie voorbeeldberekening 1) meer waard dan een **bruto** nadeel van iets meer dan € 100 per maand bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid?

Alleen bij hogere inkomens lijkt de keuze voor een lijfrente fiscaal betekenisvol nadeliger en slaat de balans mogelijk door in het voordeel van extra sparen in de werkgeverspensioenregeling.

Of is het wenselijk of zelfs heel belangrijk dat het gespaarde kapitaal bij overlijden niet vervalt? Is het dan logisch om, afgezien van de mogelijke extra kosten, toch maar voor een lijfrenterekening te kiezen?

Meer weten of even verder praten? Bel of mail ons.