

Het Nieuwe Pensioen

Verbreed je dienstverlening en begeleid jouw klanten in gemakkelijke stappen naar een werkgeverslijfrente. Als aanvulling op of alternatief voor een collectief pensioen.

Vertrouwd door **3000+ professionals en teams** van o.a.:



Vive als het nieuwe pensioen

Financiële grip voor medewerkers; goed geregeld door werkgevers, volledig begeleid door adviseurs.

Inhoudsopgave

Introductie van Vive	1
De pensioenadviseur, relevant tijdens en na de Wtp	1
Medewerkers vragen flexibiliteit en regie over werk en leven	3
Pensioen: de duurste, maar minst actief gewaardeerde arbeidsvoorwaarde	4
Oude pensioenregelingen, nieuwe regels	5
De Vive-oplossing: 3e en 4e pijler in één	7
Vive voor pensioenadviseurs	8
Kennis voor het klantgesprek	9
Het partnerportaal	10
Rechtstreeks inleggen in de derde pijler	11
Voorbeelden uit de praktijk	12
De voordelen voor werkgevers en medewerkers	17
De beleggingsaanpak van Vive	20
Vermogensscheiding	22
Vergunningen en toezicht	23
Veelgestelde vragen	24

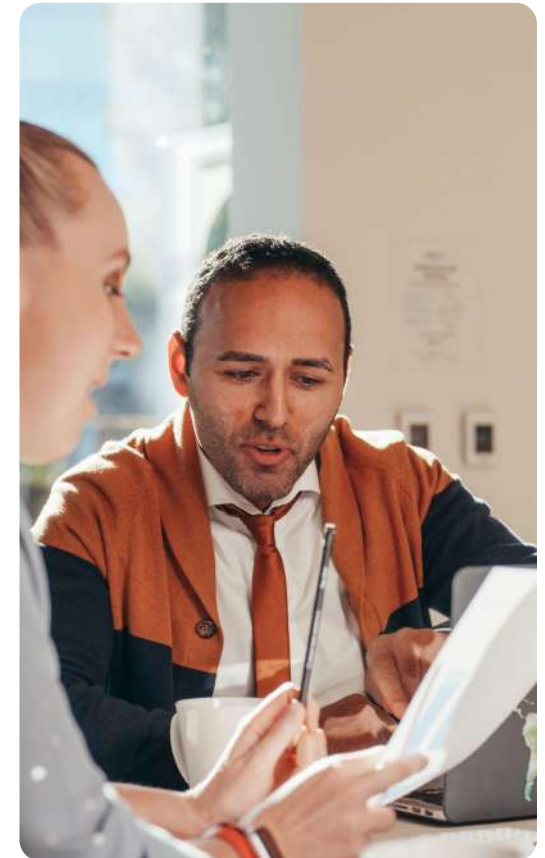


Een nieuwe categorie, een nieuwe kans voor adviseurs.

De wereld is geïndividualiseerd, maar het klassieke collectieve pensioen is gebouwd op één werkgever en één levenspad. Terug naar dat systeem kan niet en volledige individualisering werkt evenmin, want vrijheid zonder structuur leidt zelden tot consistent gedrag.

Het Nieuwe Pensioen van Vive vult precies dat gat: georganiseerde keuzevrijheid. Geen star collectief, geen ieder voor zich, maar employer-led structuur met individuele regie. Voor jou als adviseur betekent dit een propositie die je bij vrijwel elke klant kunt inzetten: jouw klant bepaalt voor wie, wanneer en hoeveel er wordt bijgedragen - flexibel, betaalbaar en zonder zware verplichtingen. De medewerker bouwt daarmee eigen vermogen op in de derde pijler (lijfrentebeleggen) en de vierde pijler (vrij beleggen), in één app met inzicht, richting en een plan dat meegroeit met het leven.

Jij adviseert aan de voorkant over inrichting, positionering, jaarlijkse herijking en Vive verzorgt de uitvoering: onboarding, app en compliance. Zo houd jij de relatie met werkgever én medewerker, en verandert een eenmalig adviesmoment in een doorlopend traject. **Het Nieuwe Pensioen: via de werkgever geregeld, van de medewerker zelf - door jou begeleid.**



De pensioenadviseur, relevant tijdens en na de Wtp

Maak van de Wtp geen eenmalige transitie, maar een doorlopende adviesrelatie rond pensioen, vermogen en keuzevrijheid.

De Wtp is het project van dit moment, maar ook een eenmalig moment. Jij zet de regeling om en regelt waar nodig eerbiedigende werking in: bestaande medewerkers behouden hun staffel, nieuwe medewerkers stromen in op de vlakke premie. Technisch is het daarmee opgelost, maar de regeling ligt vervolgens jaren vast, en jouw rol verschuift van adviseren naar beheren.

Precies daar onderscheid jij jezelf.

Wie naast de collectieve regeling een flexibel keuzebudget in de derde en vierde pijler inricht via Vive, blijft ook na de transitie de gesprekspartner over pensioen, doelen en vermogen. Zo verandert de Wtp van een eenmalig project in een doorlopende propositie: keuzevrijheid en zichtbaar eigen vermogen voor de medewerker, meer waardering op hetzelfde arbeidsvoorwaardenbudget voor de werkgever, en voor jou een terugkerend, inhoudelijk gesprek over pensioen, bijsparen en excedent.

Daarmee onderscheid jij jezelf van de adviseur die de transitie uitsluitend administratief afhandelt, en bouw jij aan een klantrelatie die jaren meegaat.



“De toekomst van pensioen is simpel: financieel welzijn. Niet het pensioen staat centraal, maar jij, in elke levensfase. Focus op je toekomstige uitgaven, voor vandaag én later. Leef, investeer in jezelf, en maak de keuzes die bij je passen.”



Rob Verhoef
Senior Client Consultant - Wealth

AON



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik

Medewerkers vragen flexibiliteit en regie over werk en leven

Traditionele pensioenregelingen sluiten niet meer aan op de behoeften van huidige generaties.

✓ Dynamische loopbanen

Een carrière is geen rechte lijn meer. Van baan wisselen, een periode minder werken, een sabbatical, weer opschalen. Regelingen die uitgaan van één werkgever en veertig dienstjaren sluiten daar steeds slechter op aan.

✓ Groeiende zelfstandigheid

Steeds meer mensen combineren meerdere werkgevers, of wisselen tussen loondienst en ondernemerschap. Wie tussen die vormen beweegt, valt telkens tussen wal en schip: opbouw stopt, begint opnieuw, of gebeurt helemaal niet.

✓ Levensloopbehoefte

Nieuwe generaties denken niet in pensioen, maar in doelen: een buffer, een huis, een periode minder werken op je vijftigste. Ze zoeken plannen die meebewegen met hun leven.

✓ Personalisatie is overal de norm

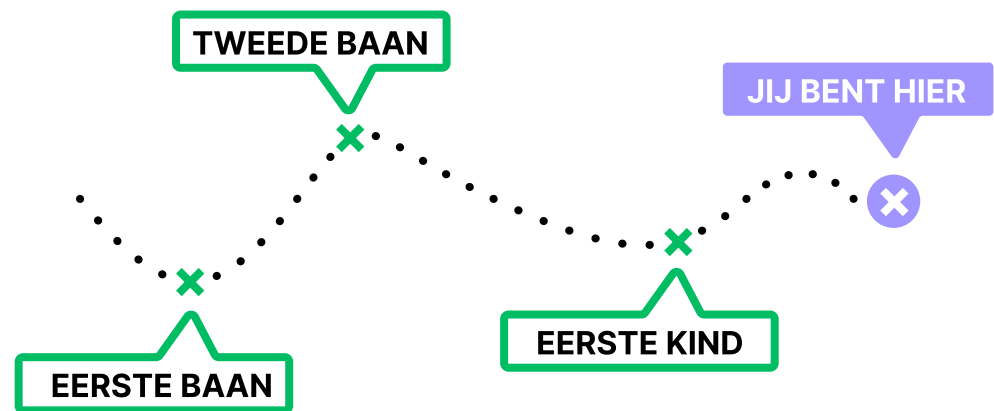
Medewerkers stellen hun abonnementen, hun zorg en hun werkweek in op hun eigen situatie. Hun pensioen is vaak het enige dat vaststaat, en het enige waar ze geen zicht op hebben.

✓ Wetgeving wil eigen verantwoordelijkheid

Pensioen wordt persoonlijker. Medewerkers krijgen meer inzicht in wat ze opbouwen, en daarmee ook meer verantwoordelijkheid voor wat er nog bij moet.

✓ Voorwaarden worden onderscheidend

Werkgevers zonder regeling voelen dit het hardst bij werving en behoud. Ze willen iets bieden, maar geen collectief optuigen. Een individuele, flexibele laag is voor hen de route.



Pensioen: de duurste, maar minst gewaardeerde arbeidsvoorwaarde

Maak pensioen zichtbaar, persoonlijk en flexibel.

Pensioen is voor veel werkgevers verreweg de duurste arbeidsvoorwaarde, vaak goed voor een aanzienlijk deel van de totale loonkosten. Tegelijk waarderen medewerkers pensioen structureel het laagst van alle arbeidsvoorwaarden. Het voelt abstract en ver weg, de communicatie is technisch en de medewerker ziet zelden wat er concreet voor hem of haar wordt opgebouwd. Het gevolg is een laag rendement op het arbeidsvoorwaardenbudget: de werkgever investeert fors, maar krijgt daar weinig zichtbare waardering, betrokkenheid of binding voor terug.

De winst zit niet in meer uitgeven, maar in het zichtbaar en relevant maken van wat er al is.

Door pensioen te koppelen aan keuzevrijheid en aan doelen die nu betekenis hebben voor de medewerker. Een woning verduurzamen, omscholing, een sabbatical, of eerder minder werken. Dan verschuift pensioen van een verplicht en onzichtbaar inkomen voor later naar een tastbaar, persoonlijk vermogen.

De flexibele opbouw in de derde en vierde pijler bij Vive speelt daar direct op in: de medewerker ziet het eigen budget groeien, stuurt zelf bij en ervaart het als eigen vermogen in plaats van een afdracht die ergens verdwijnt. Zo wordt dezelfde euro aan arbeidsvoorwaarden beter benut: meer waardering, meer betrokkenheid en een hoger rendement op wat de werkgever toch al investeert. Werkgevers die inzetten op financieel welzijn onderscheiden zich bovendien op de arbeidsmarkt bij het aantrekken en behouden van talent.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik

Oude pensioenregelingen, nieuwe regels

De Wtp vraagt nu om actie; Vive biedt de flexibele aanvulling die adviseurs aan kunnen bieden als oplossing.

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is het antwoord van de wetgever op deze maatschappelijke verschuiving, met grote gevolgen. De Wtp is in werking getreden en elke werkgeverspensioenregeling moet uiterlijk 1 januari 2028 hieraan voldoen.

Dat betekent: bestaande regelingen worden aangepast en elke werkgever met een collectieve pensioenregeling moet in actie komen. De wet verandert bovendien fundamenteel hoe pensioen wordt opgebouwd: persoonlijker, transparanter en afhankelijk van beleggingsresultaten.

Het belang voor adviseurs en werkgevers is helder: nu organiseren, keuzes vastleggen en goed begeleiden, **niet wachten tot de piek**.

Jij begeleidt de transitie; Vive levert daarnaast de flexibele aanvulling die in weken staat, niet in jaren. Zo los je de Wtp niet eenmalig op met eerbiedigende werking, maar met een terugkerende oplossing die waarde blijft creëren.



“Pensioen moet niet meer complex zijn. Mensen willen gewoon simpel overzicht en controle. Alleen dan kunnen ze bezig zijn met hun toekomst.

Dat is wat Vive biedt.”



Alexander Brouwer
Founder en CEO

Met ruime ervaring in de Nederlandse beleggingswereld bouwt Alexander sinds 2019 aan Vive, een moderne oplossing voor pensioen en vermogensbeheer.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik



vive

De Vive-oplossing: 3e en 4e pijler in één

Ligt er al een collectieve regeling? Dan is Vive de aanvullende laag daarbovenop. Is er niets? Dan kan Vive fungeren als de volledige regeling. Werkgeverslijfrente (3e pijler) en vermogensopbouw (4e pijler) in één app en één portaal.

3e Pijler

Werkgeverslijfrente

Waar het helpt: als aanvulling op een bestaande regeling of als volledige pensioenoplossing. Ook geschikt voor flexwerkers en medewerkers die regelmatig van dienstverband wisselen.

Voor de medewerker: fiscaal voordelig pensioen opbouwen binnen de jaar- en reserveringsruimte, zonder box 3-heffing tijdens de opbouw. Via de app volgt de medewerker de voortgang en kiest zelf het risicoprofiel.

Voor jou: eenvoudig inrichten, begeleiden en jaarlijks herijken.

4e Pijler

Doel en Vermogen

Waar het helpt: als zichtbare arbeidsvoorwaarde naast pensioen, met voordelen waar medewerkers ook vóór later iets aan hebben.

Voor jou: pensioen en vermogen in één gesprek ingericht, met een doorlopende relatie met zowel werkgever als medewerker.

Voor de medewerker: beleggen voor persoonlijke doelen, zoals een huis, studie, reis of buffer. Elk doel krijgt een eigen looptijd, risicoprofiel en inleg, zonder extra kosten per plan.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik

Vive voor pensioenadviseurs

Werk met Vive samen en verbreed jouw dienstverlening met moderne, flexibele vermogens- en pensioenoplossingen die de klant vandaag al verder helpen.

Veel adviseurs worstelen nog met de implicaties van de Wet toekomst pensioenen, of beperken zich tot eerbiedigende werking en verliezen daarmee juist ná de Wtp de doorlopende relatie met de klant.

Met Vive bied jij een oplossing die naadloos aansluit op de nieuwe Wtp-regelingen én een flexibel derdepijlerpensioen mogelijk maakt. Zo ben je niet de adviseur die alleen uitlegt wat er verandert, maar degene die de transitie actief begeleidt en direct moderne aanvullingen implementeert. De verleiding is groot om snel eerbiedigende werking toe te passen. Maar wie nu een goede, flexibele regeling adviseert, blijft jaren relevant en zet zijn klant in één keer klaar voor de toekomst.

De nieuwe regelgeving en uitspraak van de belastingdienst (KG:070:2024:1) openen bovendien deuren naar doorlopende adviestrajecten die voorheen buiten bereik lagen: van bonus-naar-pensioen en extra inleg in de derde pijler tot vrij beleggen in de vierde pijler en excedentvarianten. **Geen eenmalige adviesmomenten, maar continue trajecten waarin je betrokken blijft bij zowel de inrichting als het onderhoud.**

Wil je meer weten over Vive?

Scan dan de QR code of ga naar <https://www.viveapp.com/> om meer te leren over onze oplossingen.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik

vive

Kennis voor het klantgesprek: bijsparen in collectief/PPI versus lijfrente

Met Vive blijft extra pensioenopbouw eigendom van de medewerker en komt het saldo bij overlijden altijd toe aan de erfgenamen.

Veel medewerkers willen bovenop hun collectieve regeling of PPI extra inleggen. Belangrijk om te weten: dit bijgespaarde deel wordt vaak niet meeverzekerd onder de overlijdensrisicodekking van de regeling. De overlijdensrisicoverzekering dekt doorgaans het partner- en nabestaandenpensioen op risicobasis, maar het extra opgebouwde kapitaal valt daarbuiten. De medewerker loopt daardoor het risico dat dit bedrag bij overlijden (deels) verloren gaat in plaats van naar de nabestaanden te vloeien.

Lijfrentebeleggen bij Vive werkt op dit punt anders. Het saldo dat op de lijfrentebeleggingsrekening wordt opgebouwd, is en blijft eigendom van de medewerker: bij overlijden valt het kapitaal altijd in de nalatenschap en komt het toe aan de erfgenamen.

De werkgever kan dit aantrekkelijk maken door de kosten van de Vive-rekening voor de medewerkers te dragen, zodat zij zonder rekeningkosten (wel nog de Vive AuM fee voor de service) gericht kunnen beleggen, met meer zekerheid voor henzelf én hun nabestaanden.



Vive Partnerportaal

In het partnerportaal ontwerpen werkgever en adviseur samen een persoonlijke vermogens- en pensioenoplossing die Wtp-proof is, zonder aan de tweede pijler te tornen.

Teams en medewerkers beheren

Beheer al jouw klanten moeiteloos: medewerkers toevoegen, verwijderen of hun status aanpassen. Houd de uitnodigingsstatus bij en verstuur herinneringen waar nodig. Onboarding en offboarding regel jij snel en efficiënt.

Inleg per groep

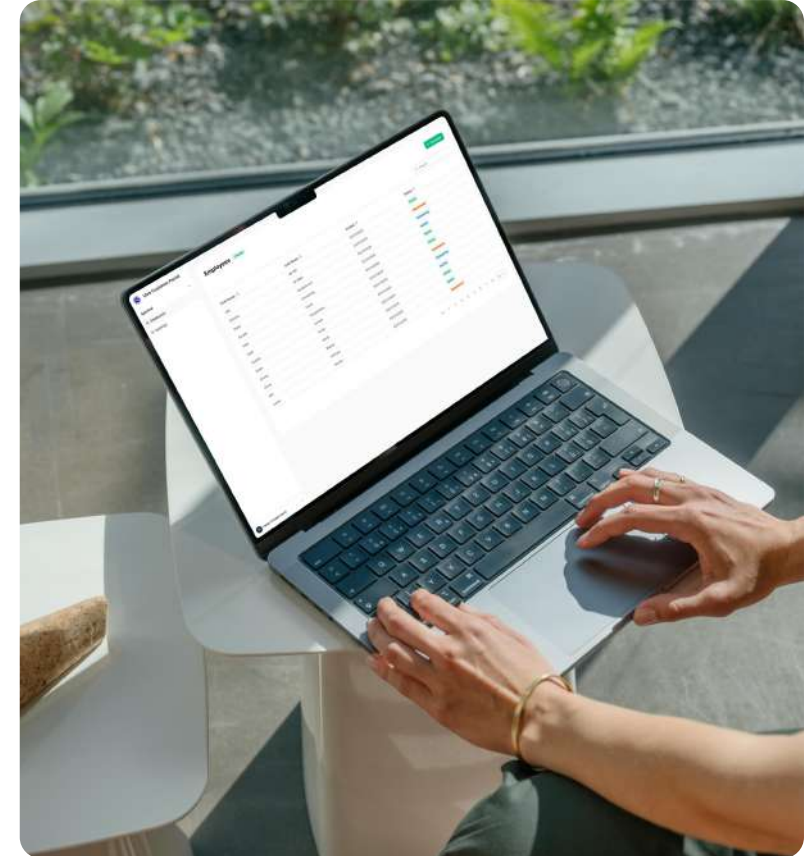
Organiseer bijdragen per medewerkersgroep, team of contractvorm met specifieke regelingen. Bepaal een percentage of vast bedrag, de bruto/netto-grondslag of optionele matching. Wijs het passende plan toe en pas dit eenvoudig aan, met rolgebaseerde toegang voor beheerders en adviseurs.

Regelingen bouwen

Creëer en beheer diverse regelingen in het portaal, van reguliere plannen tot eenmalige bonusregelingen, en houd de status van elke regeling bij.

Offertes maken

Stel snel een offerte samen voor nieuwe klanten: toon het voordeel, vergelijk Vive met andere aanbieders en deel het voorstel direct met de werkgever.



Zien hoe ons portaal werkt?

Scan dan de QR code of ga naar <https://partner.viveapp.com/> om het portaal direct uit te proberen.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik



Rechtstreeks inleggen in de derde pijler

Het is ook mogelijk om met Vive een volledig flexibele regeling op te zetten.

Dankzij recente fiscale duidelijkheid (2024) werkt lijfrente als een volledig flexibele pensioenregeling.

In **standpunt KG:070:2024:1** heeft de Belastingdienst bevestigd dat een werkgever lijfrentebedragen rechtstreeks mag overmaken aan een lijfrenteaanbieder ten behoeve van een privélijfrente van de werknemer, zonder dat de fiscale aftrekbaarheid voor de werknemer verloren gaat.

Zolang de inleg uiteindelijk fiscaal op de werknemer drukt (op het loon in mindering is gebracht) * en binnen diens jaar- en/of reserveringsruimte valt.

! *** Fiscale kanttekening.** De inleg mag niet onbelast op het brutoloon in mindering worden gebracht zonder eindheffingsbestanddeel; de inleg is in beginsel belast loon waarover loonheffingen worden ingehouden. Raadpleeg voor de specifieke situatie altijd een fiscalist.



Voorbeelden uit de praktijk

Het bieden van flexibiliteit tussen de 2e, 3e en 4e pijlers maakt van pensioen een schaalbare maatwerkoplossing. De Wtp drijft de urgentie, de beweging is structureel.

Excedent (regeling 1)

- Verplicht CAO-bedrijfstakpensioen tot de excedent grens ($\pm$ €79.000)
- Daarboven keuzevrijheid: aanvullend collectief óf flexibel in de 3e/4e pijler bij Vive

Wtp-proof regeling (regeling 2)

- Vlakke premie van 10% collectief voor alle medewerkers
- Daarbovenop 5% flexibel keuzebudget bij Vive. Vrij in te zetten in de 3e en 4e pijler

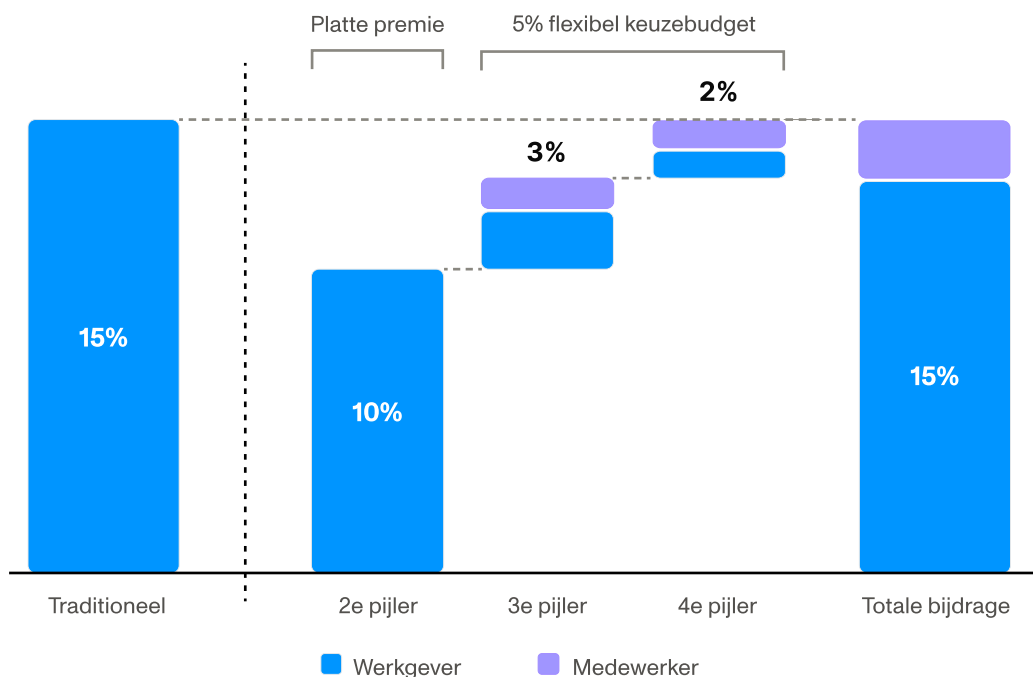
Geleidelijke overgang (regeling 3)

- Bestaande medewerkers krijgen 10% collectief + 5% keuzebudget bij Vive
- Voor nieuwe medewerkers: collectief wordt uitgefaseerd, het nieuwe pensioen volledig 15% flexibel via Vive

Verlofstuwmeer (regeling 4)

- Bovenwettelijke verlofdagen drukken als groeiende schuld op de balans en groeien mee met loonsverhogingen.
- Met Vive zetten medewerkers dagen vrijwillig om in eigen vermogen; de verlofschuld verdwijnt zonder hogere vaste loonkosten.

Voorbeeld: Wtp-proof regeling (2) - wie betaalt wat, in % van het salaris



De verdeling 3% / 2% over de pijlers is een voorbeeld; het keuzebudget is vrij te verdelen. Alleen binnen het keuzebudget legt de medewerker zelf bij; de getoonde verhouding is indicatief.



1. Excedentregeling - supermarktbranche

Bij een grote landelijke werkgever in de supermarktbranche werd zichtbaar dat de verplichte collectieve pensioenregeling niet voor alle medewerkers volledig aansloot op hun inkomenssituatie.

Medewerkers vallen onder het bedrijfstakpensioen uit de cao (tweede pijler), maar bouwen daarin slechts pensioen op tot de excedentgrens van het pensioenfonds van circa € 79.000. Over het salaris daarboven wordt collectief geen pensioen opgebouwd. Juist bij de medewerkers die dat vaak wél willen.

Voor dat deel is daarom keuzevrijheid ingericht: medewerkers laten hun bijdrage storten in een aanvullende tweedepijlerregeling via een PPI, óf bij Vive in de derde of vierde pijler.

Zo bouwen ook medewerkers met een hoger inkomen gericht vermogen op over hun excedent, en bepalen zij zelf of zij kiezen voor een collectief pensioen of een flexibeler eigen budget.



2. Eén Wtp-proof regeling voor het hele bedrijf

Een werkgever wilde één heldere, toekomstbestendige regeling onder de Wet toekomst pensioenen. De basis is voor iedereen gelijk: een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie van 10% in de collectieve regeling. Daarbovenop ontvangt elke medewerker een flexibel keuzebudget van 5%, dat naar eigen inzicht extra in het collectief kan worden gestort of bij Vive in de derde of vierde pijler kan landen.

Zo heeft iedereen een solide collectieve basis, met daarbovenop de ruimte om zelf te sturen: meer inkomen voor later opbouwen, of een deel vrij belegbaar en tussentijds beschikbaar houden voor eigen doelen.



3. Geleidelijke overgang naar individueel

Een grote verzekeraar zocht een moderne manier om haar pensioenregeling Wtp-ready te maken en medewerkers meer zeggenschap te geven. De oplossing maakt onderscheid tussen bestaande en nieuwe medewerkers.

Bestaande medewerkers behouden een vlakke premie van 10% in het collectief, met daarbovenop een keuzebudget van 5% dat zij bij Vive naar eigen inzicht in de derde en/of vierde pijler laten landen. Voor nieuwe medewerkers wordt het collectief uitgefaseerd: zij ontvangen het volledige budget van 15% bij Vive.

Zo krijgt de medewerker zelf het stuur in handen: meer opbouwen voor later, of een deel direct vrij inzetten. Ook voor bijsparen werkt dit goed: medewerkers hebben meer invloed op hoe er belegd wordt, en bij overlijden verdwijnt de bijdrage niet in het collectief, maar blijft het vermogen van henzelf.

Het resultaat is een soepele overgang van een collectieve naar een meer individuele, flexibele opzet.

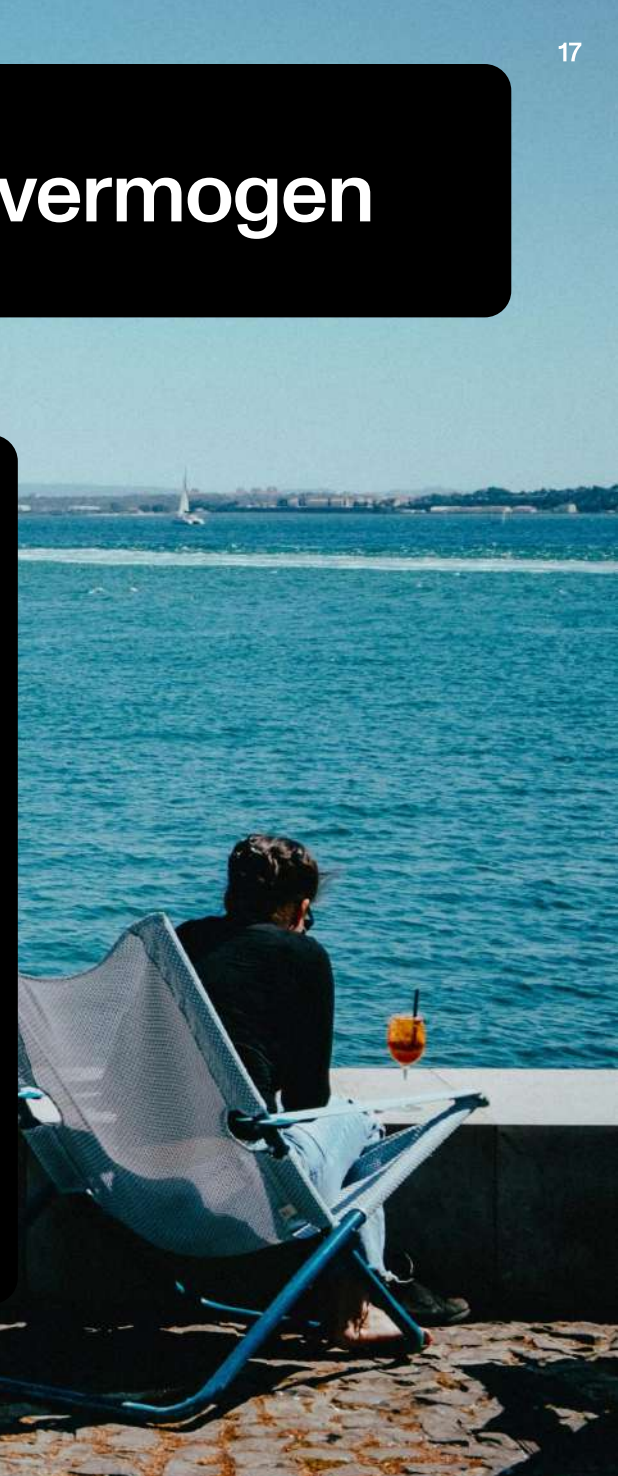


4. Van verlofstuwmeer naar persoonlijk vermogen

Niet-opgenomen vakantiedagen stapelen zich op als schuld op de balans van de werkgever, een schuld die met elke loonsverhoging meegroeit. Tegelijk willen medewerkers meer flexibiliteit en aanvullende opbouw, zeker nu de Wtp de tweede pijler versobert.

Met Vive zetten medewerkers hun bovenwettelijke dagen vrijwillig en fiscaal correct om in persoonlijk vermogen. Zij kiezen zelf: de derde pijler (lijfrente, fiscaal aftrekbaar, voor later) of de vierde pijler (vrij belegbaar en altijd opneembaar).

Het resultaat: de verlofschuld verdwijnt definitief van de balans, medewerkers bouwen vermogen op dat van henzelf is en meeverhuist, en de werkgever versterkt de arbeidsvoorwaarden zonder structureel hogere loonkosten.



De voordelen voor werkgevers

Eenvoudiger dan een collectieve regeling

Vive is een individuele (derde- en vierdepijler)oplossing: geen collectieve fondsstructuur of zware trajecten, maar een moderne, digitale onboarding en eenvoudig beheer. In de praktijk betekent dit: medewerkers aanmelden, plan staat klaar, direct van start. Bovendien zijn de opstart- en lopende kosten lager, waardoor werkgevers goede arbeidsvoorwaarden kunnen bieden zonder hoge kosten.

Gecontroleerde administratie

Werkgevers en adviseurs regelen alles via het bedrijfsportaal: uitnodigen, activeren, storten en het aanpassen van regelingen. Medewerkers zien hun plan en voortgang; werkgevers houden overzicht zonder extra papierwerk.

De werkgever bepaalt de bijdrage

Werkgevers kiezen zelf óf zij bijdragen en hoe dat wordt vormgegeven, en kunnen dit later altijd aanpassen. Dat past bij organisaties die flexibel willen blijven, maar hun medewerkers wel sterke arbeidsvoorwaarden willen bieden.

Sterke arbeidsvoorwaarde, direct relevant

De collectieve regeling blijft het fundament: daar bouwt het hele team samen een solide pensioen op. Daar bovenop legt de werkgever een modulaire laag. Ruimte waarin medewerkers zelf keuzes maken en regie krijgen over hun eigen toekomstgeld, in een ervaring die bij vandaag past. Zo wordt pensioen eindelijk een arbeidsvoorwaarde die medewerkers begrijpen en waarderen.

Flexibel in te richten

In samenspraak met de medewerkers bepaalt de werkgever waar de pensioenbijdrage naartoe gaat. Vertrekt een medewerker, dan blijft het vermogen gewoon op diens naam staan en verhuist het eenvoudig mee naar een volgende werkgever.



De voordelen voor medewerkers

Zelf bepalen waar de inleg landt

Medewerkers kiezen zelf waar en hoeveel zij inleggen: in de derde pijler (binnen de jaarruimte) of in de vierde pijler voor kortetermijndoelen. Zo past de regeling altijd bij iemands leven en prioriteiten.

Het pensioenvermogen is persoonlijk

Het vermogen kan makkelijk worden overgezet doormiddel van een PSK-formulier als de volgende baan van de medewerker bij een andere partij dan Vive staat. Maar de medewerker kan bij vertrek ook altijd de rekening aanhouden bij Vive. Dat geeft grip en continuïteit.

Overerfbaar vermogen, zonder extra verzekering

Komt een medewerker te overlijden, dan valt het opgebouwde vermogen automatisch in de nalatenschap. Gebeurt dit vóór de AOW-leeftijd, dan kan de erfgenaam er een nabestaandenlijfrente van aankopen; gebeurt dit in de uitkerende fase, dan neemt de erfgenaam de lijfrente-uitkering over.

Meer bewustzijn en inzicht

Vive vraagt om bewuste keuzes en toont direct het effect: deelname, meer of minder inleggen, met het gevolg voor de verwachte uitkomst. De app laat doelen, voortgang en verwachtingen zien. Medewerkers weten waar zij aan toe zijn, dat voorkomt verrassingen later.

Meer overhouden door belastingvoordeel (binnen de jaarruimte)

De inleg op de lijfrentebeleggingsrekening is aftrekbaar bij de aangifte inkomstenbelasting, tot aan de persoonlijke jaarruimte. Over het vermogen op deze rekening is bovendien geen vermogensbelasting verschuldigd. Vive geeft de inleg automatisch door aan de Belastingdienst, zodat de aangifte van de medewerker grotendeels voorgevuld is.

Medewerkers krijgen de regie

Iedereen krijgt een persoonlijk plan met duidelijke keuzes: pensioendatum, inleg, doel en ESG-voorkeuren. De app geeft inzicht, verwachtingen en tips, waardoor medewerkers bewuster met hun pensioen bezig zijn.



De beleggingsaanpak van Vive

Vive's beleggingsaanpak voor vermogensbeheer en pensioen.

Eindelijk invloed op het eigen pensioen

Vive brengt de derde en vierde pijler samen in één duidelijke oplossing. De app toont wat de medewerker inlegt, wat dat naar verwachting oplevert én hoe groot de kans is dat het doel wordt gehaald. Bijsturen kan eenvoudig; het effect wordt direct doorerekend. Zo heeft de medewerker vandaag grip, zonder onnodige verrassingen later.

Maatwerk strategie, geen standaard profielen

Geen keuze uit modelprofielen A, B of C, maar een persoonlijke strategie op basis van doel, horizon en inleg. In de app wordt het doel omgezet naar een maatwerkstrategie met bijpassende portefeuille.

Ons ALM-model, het juiste risico-profiel

Gepersonaliseerd beleggen met het ALM-model (Asset Liability Management) begint met het in kaart brengen van de werkelijke doelen en de timing daarvan. Vervolgens simuleert Vive vele mogelijke marktontwikkelingen en stelt een portefeuille samen die aansluit op de behoeften op korte termijn, terwijl tegelijkertijd wordt gestreefd naar groei voor later.

Waarom niet gewoon een 'klassiek' risico profiel?

Een eenvoudige 60/40-portefeuille houdt geen rekening met wanneer jouw doelen binnen handbereik moeten zijn. ALM voegt timing en een realiteitscheck voor vele mogelijke toekomst toe.

2^e Beperkt

Geringe personalisatie, keuze modelportefeuille.

Samenstelling wordt gedaan door werkgever

3^e Persoonlijk

Individueel pensioenplan obv. situatie werknemer.

Werknemer regelt eigen pensioen (incl. bijdrage)

3+4 Planning

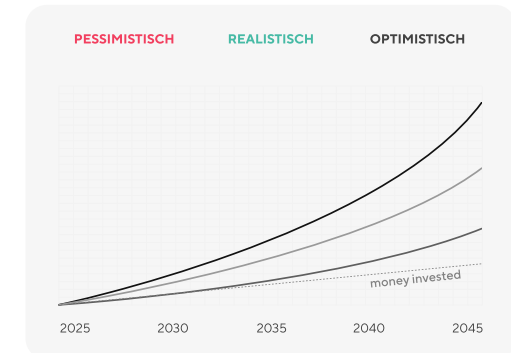
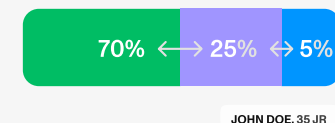
Financiële planning door combinatie van doelen.

Werknemer krijgt grip op financiële toekomst

Model-portefeuille



Maatwerk-portefeuille



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle

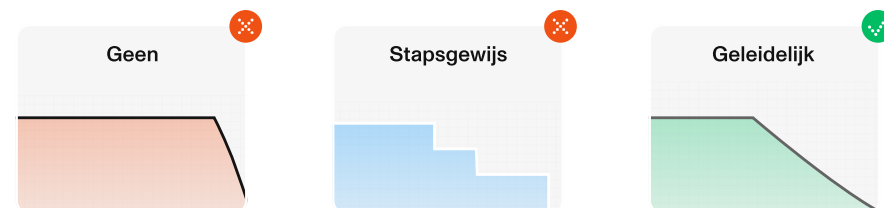


Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik



Life-cycle beleggen

De opbouw begint met groei; richting het pensioen wordt het risico automatisch afgebouwd. Afbouwen betekent dat de mix geleidelijk verschuift naar minder risicovolle beleggingen, bijvoorbeeld minder aandelen, meer obligaties. Zo worden schokken in markt en rente gedempt en blijft de koopkracht behouden.



Breed gespreid beleggen, geheel automatisch

We beleggen in passieve indexfondsen (wereldwijd, SFDR8) over duizenden bedrijven en meerdere sectoren. Herbalanceren gebeurt automatisch, zodat de risicoverdeling bij het plan blijft passen.

Wij beleggen met onze partners

Vanguard

DWS

NORTHERN TRUST

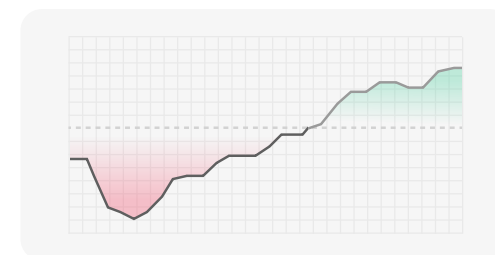
Geen dividend lekkage (4e pijler)

Vive richt de beleggingen dividendefficiënt in. De fondskeuze en fondsstructuur zijn erop ontworpen om buitenlandse bronbelasting op fondsniveau te verrekenen waar dat kan, zodat er niets onnodig weglekt uit het rendement. Dat kan al snel 0,3% tot 0,4% per jaar schelen.



Realtime inzicht

Waar een pensioenfonds eens per jaar rapporteert, biedt Vive continu inzicht: realtime resultaten, automatische herbalancering en concrete tips houden het plan op koers. De app toont status, resultaten en verwachtingen doorlopend.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik

vive

Vermogensscheiding

Juridische scheiding (ringfencing)

De beleggingen van medewerkers worden bewaard bij Vive Custody B.V., een afzonderlijk bewaarbedrijf. Deze ringfencing, gecontroleerd door de toezichthouder, zorgt ervoor dat het klantvermogen losstaat van Vive Invest, zelfs bij een faillissement. Medewerkers behouden directe aanspraak op hun beleggingen.

Financiële zekerheid (vangnetregeling)

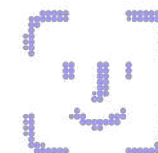
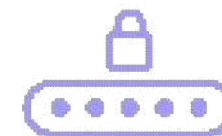
Naast de juridische scheiding biedt het Nederlandse beleggerscompensatiestelsel een vangnet tot € 20.000 per persoon. Vive Custody beschikt bovendien over eigen solvabiliteitsbuffers.

Digitale en operationele veiligheid

Toegang tot het platform is uitsluitend mogelijk via biometrische kenmerken of persoonlijke code. Geld kan alleen worden teruggestort naar de vaste tegenrekening van de klant, wat fraude uitsluit.

Aanvullende waarborgen

Vive Custody heeft een onafhankelijk bestuur en de structuur wordt jaarlijks gecontroleerd door een externe auditor. De gehele organisatie staat onder doorlopend toezicht van de AFM.



Vergunningen en toezicht

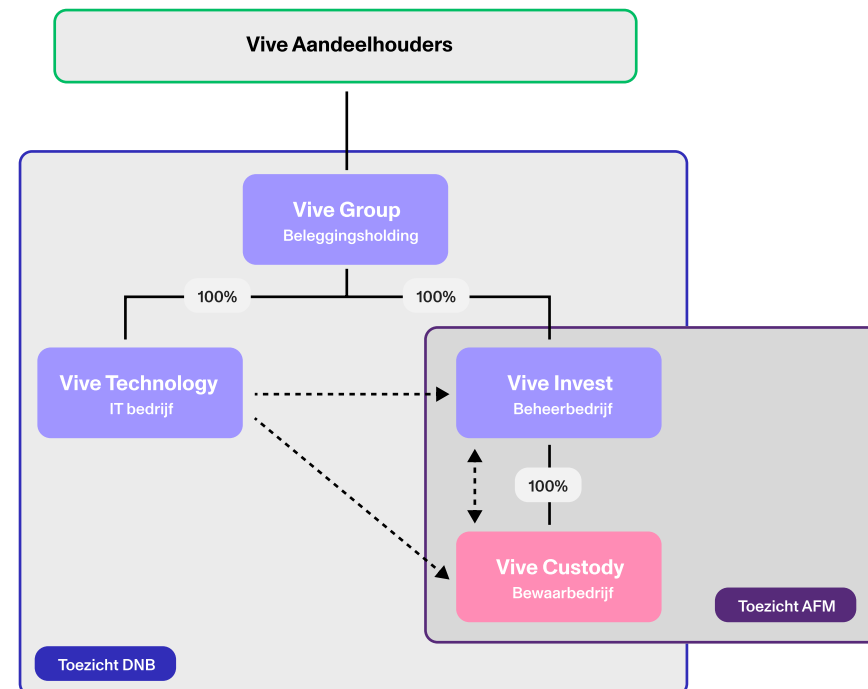
Vive Invest B.V. beschikt over een uitgebreide set vergunningen van de AFM.

Vergunningen en toezicht

Vive Invest B.V. beschikt over de zwaarste vergunningenset die een beleggingsonderneming in Nederland kan verkrijgen (art. 2:96 Wft). De nevendienst 'Bewaren' is ondergebracht bij dochteronderneming Vive Custody B.V., waardoor het belegde vermogen altijd juridisch is afgescheiden van de bedrijfsvoering.

AFM (Autoriteit Financiële Markten) - toezicht op gedrag, klantbelang en transparantie: de AFM controleert of Vive zorgvuldig handelt richting klanten, eerlijke informatie verstrekt en beleggingsdiensten correct uitvoert.

DNB (De Nederlandsche Bank) - toezicht op financiële soliditeit: DNB ziet toe op buffers, solvabiliteit en risico's, zodat Vive altijd voldoende kapitaal heeft om veilig te opereren.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik



Veelgestelde vragen

Enkele vragen beantwoord over de Wtp en de rol van de adviseur.

Hoe blijf ik als adviseur relevant na de Wtp-transitie?

De Wtp is technisch een eenmalig moment; daarna ligt de regeling jaren vast en verschuift de rol van adviseren naar beheren. Door naast de collectieve regeling een flexibel keuzebudget in de derde en vierde pijler in te richten via Vive, blijf jij ook ná de transitie gesprekspartner over pensioen, doelen en vermogen. Zo verandert een eenmalig project in een doorlopend adviestraject rond pensioen, life events, bijsparen en excedentregeling.

Wat kan ik in het partnerportaal?

In het partnerportaal ontwerpen werkgever en adviseur samen een persoonlijke vermogens- en pensioenoplossing die Wtp-proof is.

Je kunt teams en medewerkers beheren (toevoegen, verwijderen, status aanpassen, herinneringen sturen), inleg per groep organiseren, regelingen bouwen (van reguliere plannen tot eenmalige bonusregelingen) en offertes maken om Vive te vergelijken met andere aanbieders.

Jij adviseert aan de voorkant over inrichting, positionering en de jaarlijkse herijking. Vive verzorgt de uitvoering: onboarding, app en compliance. Zo behoud je de relatie met werkgever én medewerker.

Zien hoe ons portaal werkt?

Scan dan de QR code of ga naar <https://partner.viveapp.com/> om het portaal direct uit te proberen.



Klaar voor morgen
Toekomstbestendig



Grip op pensioen
Met inzicht en controle



Flexibel in opzet
Gemakkelijk in gebruik



Veelgestelde vragen

Bijsparen, nabestaanden en fiscaliteit.

Wat is het verschil tussen bijsparen in het collectief/PPI en bij Vive?

Bij bijsparen in een collectieve regeling of PPI wordt het bij gespaarde deel vaak niet meeverzekerd onder de overlijdensrisicodekking. Die dekking ziet doorgaans op partner- en nabestaandenpensioen op risicobasis, maar het extra opgebouwde kapitaal valt daarbuiten. Daardoor bestaat het risico dat dit bedrag bij overlijden (deels) verloren gaat.

Wat zijn de voordelen van bijsparen in een lijfrentebeleggingsrekening?

Het saldo op de lijfrentebeleggingsrekening is en blijft eigendom van de medewerker. Bij overlijden valt het kapitaal altijd in de nalatenschap en komt het toe aan de erfgenamen. Overlijdt de medewerker vóór de AOW-leeftijd, dan kan de erfgenaam er een nabestaandenlijfrente van aankopen; in de uitkerende fase neemt de erfgenaam de lijfrente-uitkering over. Dit vergt geen extra verzekering.

Welk belastingvoordeel heeft de medewerker?

De inleg op de lijfrentebeleggingsrekening is aftrekbaar bij de aangifte inkomstenbelasting tot aan de persoonlijke jaarruimte. Over het vermogen op deze rekening is geen vermogensbelasting verschuldigd. Vive geeft de inleg automatisch door aan de Belastingdienst, zodat de aangifte grotendeels voorgevuld is.



Klaar om dit gesprek met jouw klant te voeren?

Wij ondersteunen je graag met alles wat je nodig hebt.

Neem contact op

E-mail (algemeen)	info@viveapp.com
E-mail (ondersteuning)	support@viveapp.com
Telefoonnummer	+31 (0)20 808 4313
Kantooradres	Keizersgracht 268 - Amsterdam

Vive Invest B.V. is een vergunninghoudende beleggingsonderneming (AFM, art. 2:96 Wft). Vermogen is juridisch afgescheiden via Vive Custody B.V. Deze brochure is informatief van aard en vormt geen juridisch of fiscaal advies, ook kunnen aan de hand van deze brochure geen rechten worden ontleend. Raadpleeg altijd uw eigen juridisch en compliance-adviseur voor uw specifieke situatie. Op het standpunt KG:070:2024:1 kunnen geen rechten worden ontleend, verifieer de actuele status bij de Belastingdienst of uw belastingadviseur.

Wil je meer weten over Vive?

Scan dan de QR code of ga naar <https://www.viveapp.com/> om meer te leren over onze oplossingen.

