

Wegwijzer Pensioenen

*Handreiking voor de beoordeling van
je pensioen(regeling)*

Voorwoord

Pensioen is tegenwoordig een hot item. Je kunt geen krant meer open slaan of er staat wel een artikel over pensioen in. Afhankelijk van de stemming op de beurzen gaat het de ene keer over de grote rijkdommen bij de pensioenfondsen en de andere keer over de lage dekkingsgraden (verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de pensioenverplichtingen) of het niet volledig indexeren van de pensioenuitkeringen.

Ook op verjaardagen komt het item pensioen steeds meer aan de orde:

- Is er nog een redelijke kans op een AOW-uitkering als ik straks 65 jaar ben?
- Krijg ik nog de kans om vóór mijn 65e te stoppen met werken?
- Die pensioenfondsen zijn allemaal stinkend rijk; ze zouden de pensioenen best wat extra kunnen verhogen of de premie kunnen verlagen.
- Of, kunnen ze het allemaal nog wel betalen? Zijn onze pensioenen bestand tegen een slecht beursklimaat?

Pensioenen staan gelukkig steeds meer in de belangstelling. Steeds meer mensen krijgen hun pensioen in zicht of genieten reeds een pensioen- of VUT-uitkering. Werknemers worden geconfronteerd met wijzigingen in hun pensioenregeling. De aandacht die de media aan pensioenen besteden dragen natuurlijk ook bij aan de toenemende belangstelling.

Aan de andere kant zien veel mensen door de bomen het bos niet meer. Een reden voor velen om het onderwerp juist te mijden: pensioen is voor hen (nog) ver weg en het is niet prettig om te praten over het inkomen na overlijden van de partner. Daarbij is het hele droge kost en door het soms onnavolgbare taalgebruik nog nauwelijks te begrijpen ook. Kortom, er is altijd een goede reden om het tot morgen uit te stellen.

Er zijn ook nog teveel werknemers die menen dat hun pensioen wel goed geregeld is omdat ze aan een pensioenregeling meedoen. Onder 'goed geregeld' verstaat men dan een pensioeninkomen van 70% van het laatste arbeidsinkomen. Dat percentage wordt wel eens gehaald, maar meestal komt het toch lager uit.

Pensioen is voor werknemers dus wel degelijk een belangrijk onderwerp. Na loon is het de duurste arbeidsvoorwaarde. In breedste zin gaat pensioen over het inkomen als je niet meer werkt, niet meer kunt werken of na overlijden. Wat is er voor je als inwoner van Nederland en als werknemer geregeld? Waar wordt voor je gespaard en welke risico's zijn financieel afgedekt? Wie dat in beeld heeft, kan vervolgens bekijken wat hij zelf nog moet en kan doen. Bij belangrijke veranderingen in regelingen, loopbaan en eigen leven (huwelijk, gezin, scheiding) is het verstandig om opnieuw naar de pensioenconsequenties te kijken.

Deze brochure kan je daarbij op weg helpen en de weg wijzen. In deze brochure willen wij namelijk een aantal veel gebruikte begrippen duidelijk omschrijven, inzicht geven in een aantal systemen, wat misverstanden uit de weg ruimen en een paar handvatten geven voor het geval dat je zelf keuzes moet maken. Tevens is een begrippenlijst bijgevoegd met de naam "pensioenalfabet". Ondanks de vele pagina's tekst hebben we moeten kiezen uit de beschikbare items en is getracht zonder omhaal duidelijkheid te geven. De brochure kan dus geen volledig inzicht in de totale pensioenproblematiek geven, maar je wel op het goede pad te brengen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Basisvoorzieningen

- 2.1 AOW
- 2.2 ANW
- 2.3 WAO

3. Wettelijke basis voor aanvullend pensioen

- 3.1 Pensioentoezegging
- 3.2 Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW)

4. Uitvoering van pensioenregelingen

- 4.1 Bedrijfstakpensioenfondsen
- 4.2 Ondernemingspensioenfondsen
- 4.3 Verzekerde regelingen

5. Elementen pensioenopbouw

- 5.1 Pensioengevend salaris
- 5.2 Franchise
- 5.3 Pensioengrondslag
- 5.4 Eindloonsysteem
- 5.5 Middelloonsysteem
- 5.6 Vaste bedragensysteem
- 5.7 Beschikbare premiesysteem
- 5.8 Werken in deeltijd

6. Hoe hoog wordt het pensioen?

- 6.1 Het ouderdompensioen
- 6.2 Het vroegpensioen
- 6.3 Het prepensioen
- 6.4 Het nabestaandenpensioen
- 6.5 Het wezenpensioen
- 6.6 Herschikking pensioenen
- 6.7 Het arbeidsongeschiktheidspensioen

7. De pensioenbreuk – een mogelijk pensioentekort?

- 7.1 Door verandering van werkgever
- 7.2 Door (echt)scheiding
- 7.3 Ik haal de 70% niet

8. Diverse onderwerpen

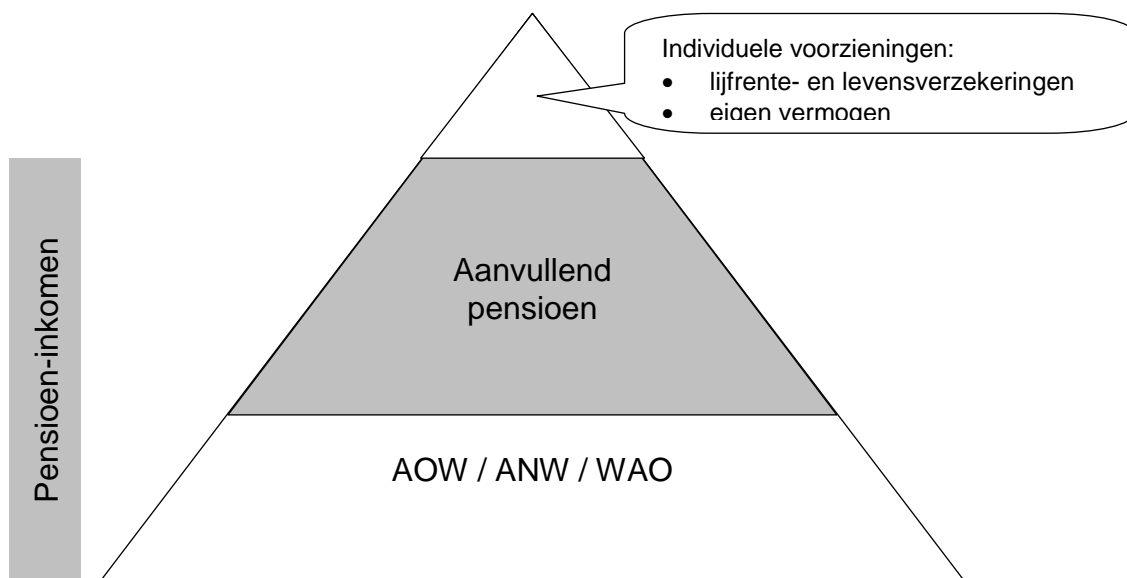
- 8.1 Indexeren van pensioenen
- 8.2 Medezeggenschap
- 8.3 Individuele voorzieningen

Bijlage Pensioenalfabet

1 Inleiding

Het Nederlandse pensioenstelsel kent 3 pijlers of onderdelen:

1. De wettelijke basisvoorzieningen, zoals de AOW, ANW en WAO.
2. Het aanvullende of arbeidspensioen via de werkgever.
3. De individuele voorzieningen, zoals levens- en lijfrente verzekeringen, sparen van kapitaal, eigen woning etc.



De wettelijke regelingen AOW / ANW / WAO vormen de basis, voor veel mensen hun voornaamste inkomen. In de wegwijzer worden de basisvoorzieningen op hoofdlijnen weergegeven. Op mogelijke uitzonderingen en overgangsregelingen bij deze wettelijke voorzieningen gaan we niet in.

Het zwaartepunt in deze brochure ligt bij de aanvullende pensioenregelingen. Hoe is het geregeld? Wie voeren deze regelingen uit? Hoe bouw je pensioenrechten op en waarover? Welke pensioenen zijn verzekerd? Loop ik tegen een pensioenbreuk aan?

Aan de derde pijler besteden we weinig aandacht, omdat deze sterk afhankelijk is van ieders persoonlijke situatie. In paragraaf 8.3 komen we er kort op terug.

Daar waar bedragen worden genoemd gaat het steeds om bruto bedragen per jaar, tenzij anders vermeld. Bedragen zijn in euro's (afgerond) weergegeven. De wettelijke bedragen zijn van peildatum 1 januari 2003,

2 Basisvoorzieningen

In dit hoofdstuk beschrijven we in het kort enkele volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. De volksverzekeringen AOW en de ANW voorzien in een basisinkomen; de WAO voorziet in een basis en een loongerelateerde uitkering.

Voor velen vormen ze de hoofdmoot van het pensioeninkomen.

In pensioenreglementen wordt naar deze basisvoorzieningen verwezen en/of is aanvullend pensioeninkomen geregeld.

2.1 AOW

Iemand die in Nederland woont en/of in loondienst werkt is vanaf zijn 15e verjaardag verzekerd voor de Algemene Ouderdomswet (AOW). Verzekerd betekent in dit geval dat er dan jaarlijks 1/50 deel van de AOW-uitkering wordt opgebouwd. De AOW-uitkering gaat in op de eerste van de maand waarin je 65 jaar wordt.

Voor ieder jaar dat je niet in Nederland woont of in het buitenland werkt, is er een korting op de uitkering van 2%. Als je op je 27e in Nederland bent komen wonen, vindt er dus een korting plaats van $12 \times 2\% = 24\%$.

De AOW is op 1 januari 1957 van kracht geworden. In 2007 zal dus de eerste gepensioneerde een volledig recht opgebouwd hebben. Voor degenen die op 1 januari 1957 in Nederland woonden en al ouder waren dan 15 jaar is een overgangsbepaling gemaakt op grond waarvan men in aanmerking kan komen voor een volledige uitkering.

De AOW-uitkering is gekoppeld aan het netto-minimumloon. Dat loon stijgt mee met de landelijke loonontwikkeling. Dus is de AOW 'welvaartsvast'.

Een alleenstaande ontvangt een uitkering die neer komt op 70% van het netto-minimumloon. Een gehuwde of samenwonende krijgt een uitkering van 50% van het netto-minimumloon.

Indien deze een partner heeft die zelf nog geen 65 jaar is, kan er tot 2015 een toeslag worden aangevraagd. Deze toeslag is afhankelijk van het inkomen van de partner en bedraagt maximaal 50% van het netto-minimumloon.

Als inkomen wordt aangemerkt het inkomen van de partner **uit** arbeid of **in verband met** arbeid. Onder inkomen in verband met arbeid wordt een uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten verstaan, voor zover die niet ontvangen worden via de werkgever. Deze uitkeringen worden volledig in mindering gebracht op de toeslag.

Van het inkomen uit arbeid is vrijgesteld:

- 15% van het minimumloon, plus
- 1/3 deel van hetgeen boven dit bedrag wordt verdiend.

De mogelijkheid om deze toeslag aan te vragen stopt op **1 januari 2015**.

Degenen die vanaf die datum 65 jaar worden, worden geacht zelf hun oudedagsvoorziening te hebben opgebouwd.

In verband met de 'vergrijzing' is in het Pensioenconvenant (afpraak tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet) van 9 december 1997 vastgelegd dat het kabinet ten aanzien van de AOW zorgt voor het behoud van een volwaardig AOW-basispensioen. Hiervoor zijn ook maatregelen getroffen. Zo wordt er jaarlijks een fors bedrag 'in een fonds gestort' om later, als de piek van de vergrijzing optreedt, toch een volwaardige AOW te kunnen uitkeren. Daarnaast is het premieniveau bevroren en wordt een deel van de AOW gefinancierd uit de algemene middelen (belastingopbrengsten).

Wij zijn van mening dat deze maatregelen voldoende zijn om te kunnen vertrouwen op een behoorlijke AOW-uitkering als je 65 jaar bent geworden.

De AOW-uitkering moet je 3 maanden voor het bereiken van je 65e verjaardag aanvragen bij de Sociale VerzekeringsBank (SVB) te Amsterdam.

Een formulier hiervoor wordt doorgaans 6 maanden voor de 65^e verjaardag automatisch door de Sociale VerzekeringsBank toegezonden.

Als je een periode in het buitenland hebt gewerkt, is het verstandig om de aanvraag zo snel mogelijk in te dienen.

2.2 ANW

De Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW) is op 1 oktober 1959 van kracht geworden. Zoals de naam al aangeeft was dit een voorziening voor weduwen en wezen. Omdat vanaf 1 januari 1989 deze beperkte doelgroep moest worden uitgebreid met weduwnaars en dat erg duur ging worden, volgde een wetswijziging.

Vanaf 1 juli 1996 is de Algemene Nabestaandenwet (ANW) van kracht. In deze wet is geen onderscheid meer tussen gehuwden en samenwonenden. Gevolg hiervan is dat het recht op een uitkering komt te vervallen als de nabestaande gaat samenwonen.

Afgezien van enkele (op zich niet onbelangrijke overgangsbepalingen) heeft een nabestaande recht op een uitkering als de nabestaande:

- de verzorging doet van kind(eren) jonger dan 18 jaar, of
- voor 45% of meer 'langdurig' arbeidsongeschikt is, of
- geboren is vóór 1 januari 1950;
- **en** nog geen 65 jaar oud is.

Het recht op een uitkering vervalt zodra niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan. Dus bijvoorbeeld op de 18de verjaardag van het jongste kind.

De uitkering bedraagt 70% van het minimumloon en, in het geval er een kind jonger dan 18 jaar is, nog eens 20% van het minimumloon.

De uitkering in verband met het aanwezig zijn van een kind onder 18 jaar is inkomens-**onafhankelijk**. Op de uitkering van 70% vindt een inkomensstoets plaats, dat wil zeggen dat de uitkering wordt verrekend met bepaalde andere inkomensbronnen.

Voor deze toets wordt onderscheid gemaakt tussen inkomsten **uit** arbeid en inkomsten **in verband met** arbeid.

Inkomsten van de nabestaande **in verband met** arbeid (zoals WAO-, WW-, ZW- en Bijstandsuitkering) worden, voor zover ze niet via de werkgever worden ontvangen, volledig in mindering gebracht op de uitkering.

Van het inkomen **uit arbeid** is vrijgesteld:

- 50% van het minimumloon, plus
- 1/3 deel van hetgeen boven dit bedrag wordt verdiend.

De ANW-uitkering moet aangevraagd worden bij de Sociale VerzekeringsBank.

2.3 WAO

De Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is op 1 juli 1967 in werking getreden en geldt in beginsel uitsluitend voor werknemers. De WAO verstrekt een uitkering na een jaar Ziektewet, zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt maar uiterlijk tot 65 jaar.

Tot 1 januari 1985 was de uitkering 80% van het loon tot een zeker maximum. Vanaf die datum is de uitkering verlaagd naar 70%.

Vanaf 1 augustus 1993 is het niveau van de uitkeringen, vooral voor jongeren, flink beperkt. Om in aanmerking te komen voor een loongerelateerde uitkering moet je, op de eerste dag dat er recht ontstaat op een uitkering, tenminste 33 jaar zijn. Voor de 'ouderen' is de duur van de loongerelateerde uitkering als volgt:

Leeftijd	Duur loongerelateerde uitkering
van 33 t/m 37 jaar	0,5 jaar
van 38 t/m 42 jaar	1 jaar
van 43 t/m 47 jaar	1,5 jaar
van 48 t/m 52 jaar	2 jaar
van 53 t/m 57 jaar	3 jaar
58 jaar	6 jaar
59 jaar en ouder	tot 65 jaar

Daarna (en voor degene jonger dan 33 jaar) is er recht op een vervolguitkering. Deze uitkering wordt gebaseerd op het 'vervolgdagloon'. Dat is het minimumloon plus een toeslag. Deze toeslag is afhankelijk van de leeftijd bij toekenning van de WAO en bedraagt voor elk jaar dat de uitkeringsgerechtigde ouder is dan 15 jaar 2% van het verschil tussen het dagloon van de betrokkene en het minimumloon.

Voorbeeld berekening van de vervolguitering

Stel iemand van 38 jaar, volledig arbeidsongeschikt, met een dagloon van € 90,-.

Het minimumloon in dit voorbeeld bedraagt € 60,- per dag.

De toeslag is dan:

$$(38 - 15) \times 2\% \times (\text{€ } 90 - \text{€ } 60) = 46\% \times \text{€ } 30 = \text{€ } 14$$

Het vervolgdagloon is dan (€ 60 + € 14) € 74,-

De vervolguitering:

$$70\% \times \text{€ } 74,- = \text{€ } 52,- \text{ per dag}$$

Het maximale dagloon op jaarbasis bedraagt ongeveer € 43.229,- en het minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) € 16.190,- (niveau per 1 januari 2003).

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten hebben recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering en wel volgens onderstaand schema:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage
0 - 15%	0
15 - 25%	14
25 - 35%	21
35 - 45%	28
45 - 55%	35
55 - 65%	42
65 - 80%	50,75
80% of meer	70

De mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald op basis van de aanwezig geachte "restcapaciteit" van betrokkene en hetgeen daarmee verdiend kan worden met *geschikte en gangbare arbeid*.

De uitkering moet worden aangevraagd bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

→ *Plaatje 1 invoegen*

3 Wettelijke basis voor aanvullend pensioen

3.1 Pensioentoezegging

Er bestaat in Nederland géén wet die een werkgever verplicht om een pensioentoezegging aan zijn personeel te doen.

Ook over de hoogte van de te bereiken pensioenen en welke pensioenen er moeten worden toegezegd is niets geregeld. Óók niet in de hierna te behandelen Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW).

De werkgever die een pensioen toezegt dient deze pensioentoezegging duidelijk te omschrijven. Dit wordt meestal vastgelegd in een pensioenreglement. Daarin staat wat voor de uitvoering van de regeling wordt verstaan onder:

- aan wie de pensioentoezegging wordt gedaan;
- welke pensioenen er worden toegezegd;
- hoe de pensioenen worden berekend;
- hoe en onder welke voorwaarden de pensioenen worden geïndexeerd (zie 8.1)

en een heleboel regels die er in moeten staan omdat de PSW dat vereist.

De werkgever kan zelfstandig een pensioentoezegging doen, maar meestal komt zo iets tot stand via afspraken met de bond of de OR.

Als een werkgever een pensioentoezegging doet aan (een deel) van zijn personeel, dan moet hij zich aan strenge regels houden. Die regels zijn er op de eerste plaats om er voor te zorgen dat een toegezegd pensioen ook daadwerkelijk kan worden uitgekeerd als het zover is. Een van de regels is bijvoorbeeld dat de financiering van de pensioentoezegging **buiten** het bedrijf moet plaatsvinden zodat bij faillissement de tot dan toe opgebouwde rechten geen gevaar lopen.

3.2 Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW)

Deze wet is op 15 mei 1952 van kracht geworden en is daarna diverse malen inhoudelijk gewijzigd. Momenteel is men bezig om de gehele wet te herschrijven. Ze zal straks onder de naam 'Pensioenwet' door het leven gaan. Het ziet er naar uit dat met dit herschrijven ook op onderdelen de inhoud van de wetgeving verandert. Maar in grote lijnen zullen de belangrijkste regels in stand blijven. Kern zal blijven dat de PSW de zekerstelling van het pensioen via voorschriften en toezicht wil waarborgen.

Behalve over de financiering van de pensioentoezegging buiten het bedrijf regelt de PSW ook het navolgende. Bij een aantal begrippen staat tussen haakjes een verwijzing naar elders in de brochure. Daar worden deze begrippen uitgelegd.

- Als er een pensioentoezegging wordt gedaan aan een deel van het personeel, dan moet deze groep duidelijk beschreven worden en dan geldt de toezegging voor **alle** werknemers van deze groep.
- Iemand die in deeltijd werkt bouwt evenredige rechten op (zie 5.8).
- Als er in de regeling een nabestaandenpensioen wordt toegezegd, dat bij beëindiging van de deelneming een premiëvrije aanspraak (zie 7.1) oplevert, moet iedere deelnemer tenminste eenmaal de keuze hebben tussen handhaving van het nabestaandenpensioen en een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen. Uitruilmogelijkheid is de term hiervoor (zie 6.6).
- Bij beëindiging van het dienstverband moeten evenredige rechten mee gegeven worden en is er recht op waardeoverdracht (zie 7.1).

- Afkoop van pensioenrechten bij beëindiging van het dienstverband is slechts toegestaan als minder dan één jaar aan de regeling is deelgenomen. Bij reglement kan dit recht ook geheel geschrapt worden.
- Afkoop van pensioen op de pensioendatum of bij emigratie is alleen mogelijk als het om een 'gering' pensioen gaat. Onder een 'gering' pensioen wordt een jaarlijks pensioen van € 343,59 (2003) verstaan en het tweevoud daarvan bij emigratie.
- Hoe de opgebouwde rechten worden verdeeld tussen de partners bij echtscheiding (zie 7.2).
- Als de ingegane pensioenen (dat wil zeggen: de uitkeringen aan gepensioneerden en nabestaanden) worden geïndexeerd, dan moeten alle ingegane pensioenen en de opgebouwde rechten van de gewezen deelnemers (de werknemers die een tijd aan de regeling hebben deelgenomen, maar nu elders werken; ook wel slapers genoemd) op dezelfde wijze worden geïndexeerd.

En verder nog vele regels over de wijze waarop de pensioengelden moeten worden beheerd en hoe indringend het toezicht daarop is door de Pensioen- en verzekeringskamer (PVK).

4 Uitvoering van pensioenregelingen

Zoals reeds is vermeld dient de financiering van de toegezegde pensioenen buiten het bedrijf plaats te vinden. De PSW geeft hiervoor drie mogelijkheden:

1. het toetreden tot een Bedrijfstakpensioenfonds;
2. het oprichten van een Ondernemingspensioenfonds;
3. de toezegging onder te brengen bij een in Nederland erkend verzekeringsbedrijf.

4.1 Bedrijfstakpensioenfonds

Een bedrijfstakpensioenfonds (BPF) wordt door de sociale partners tot stand gebracht. Het is het logisch gevolg van een bedrijfstakbrede afspraak over de inrichting van een pensioenregeling. Dit gebeurt bijna altijd op hetzelfde niveau als waarop de CAO tot stand komt.

Voor de uitvoering van de regeling wordt dan een BPF opgericht. Er zijn er ruim 80 in Nederland. Het Pensioenfonds ABP, Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM), Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalindustrie en Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel zijn enkele grote BPF-en. Maar er zijn ook kleinere, zoals voor de Medewerkers Apotheken, Handel in Bouwmaterialen, Detailhandel in Melk- en Zuivelproducten.

Een BPF neemt als het ware de pensioentoezegging van de werkgever over. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de premiebetaling en het tijdig aanleveren van de voor de uitvoering van de regeling benodigde gegevens zoals personeelsgegevens, salarissen, deeltijdfactoren, beëindiging dienstverband enzovoorts.

Het bestuur van een BPF is paritair samengesteld. Dit betekent dat het bestuur altijd uit een even aantal bestuursleden bestaat waarvan de helft wordt aangewezen door de werkgeversvereniging(en) en de andere helft door de vakbonden. Dus door de partijen die betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen over de inhoud van de pensioenregeling. Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de regeling en zal hiervoor een werkorganisatie oprichten of het uitbesteden aan een (gespecialiseerd) administratiekantoor dan wel een verzekeringsmaatschappij. Het bestuur blijft echter verantwoordelijk voor het geheel en zal ook jaarlijks moeten rapporteren.

Een BPF kan, net zoals een CAO, door de overheid verplicht worden gesteld voor een gehele bedrijfstak. Ook de niet bij de werkgeversvereniging aangesloten werkgevers moeten hier dan aan mee doen. Het gevolg hiervan is dat ook voor de werknemers bij die bedrijven de regeling geldt.

Een werkgever kan vrijstelling van de verplichte deelname krijgen, maar dan moet hij voor zijn personeel al een pensioenregeling getroffen hebben. Een en ander is geregeld in de 'Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds'. Kortweg Wet BPF 2000.

In zo een bedrijfstakbrede pensioenregeling wordt behoorlijk wat solidariteit georganiseerd. Zo wordt gewerkt met een 'doorsneepremie' hetgeen wil zeggen dat de premie onafhankelijk is van de leeftijd van een deelnemer. Dat is belangrijk, omdat de kosten voor de inkoop van een pensioen voor een ouder persoon hoger zijn dan voor een jongere. Een bij een BPF aangesloten werkgever met een werknemersbestand dat gemiddeld ouder is dan in de rest van de bedrijfstak, betaalt dezelfde premie als de andere bedrijven. Dat is solidariteit tussen bedrijven. Die zorgt er voor dat een oudere werknemer niet 'duurder' is dan de jongere werknemer met eenzelfde salaris.

Een andere vorm van solidariteit is die tussen de generaties. Om de pensioenen van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te kunnen verhogen (indexeren), moet er wel geld in het fonds aanwezig zijn. (Zie 8.1).

4.2 Ondernemingspensioenfondsen

Een ondernemingspensioen (OPF) is verbonden aan **één** onderneming of concern. Er zijn in Nederland een kleine 800 ondernemingspensioenfondsen. Net als bij BPF-en zijn er hele grote, zoals Unilever, KLM, Philips, Randstad, Rabobank, maar ook hele kleintjes.

De regeling komt soms tot stand in overleg met de vakbonden. Het komt ook voor dat de vakbonden niet betrokken zijn bij het arbeidsvoorwaardenoverleg en dan **kan** de Ondernemingsraad bij het tot stand komen of wijziging van de regeling worden betrokken. Het komt ook voor dat in de statuten van een OPF staat dat besluiten over wijziging van de regeling worden genomen door de Deelnemersraad (zie 8.3).

Ook bij een OPF is het bestuur verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Anders dan bij een BPF is het niet wettelijk verplicht dat het bestuur paritair is samengesteld. De werknemersvertegenwoordigers moeten **tenminste** de helft van de zetels krijgen. Meer mag dus ook, maar dat komt in de praktijk zelden voor.

Voor de financiering van de pensioenen wordt er tussen de werkgever en het OPF een financieringsregeling afgesproken. Zolang de werkgever aan de hieruit voortvloeiende verplichtingen voldoet, is de werkgever niet meer verantwoordelijk voor de pensioentoezegging.

In principe is een OPF iets minder veilig dan een BPF. Want ook bij een OPF lopen de deelnemers een risico. Als het bedrijf failliet gaat (en die kans is groter dan dat een gehele bedrijfstak uitsterft), is er alleen het fondsvermogen om de toegezegde aanspraken gestand te doen. Bij de oude DAF en bij Fokker (na hun faillissement) waren hiervoor onvoldoende middelen aanwezig (mede door een financieringsachterstand). Voor de ex-DAF-werknemers betekende dit een korting op hun opgebouwde pensioenen.

Bij Fokker kon het nog net worden gered, mede dankzij de waardeontwikkeling van de beleggingen.

4.3 Verzekerde regelingen

Voor het overgrote deel van de werknemers in Nederland zijn de pensioentoezeggingen ondergebracht bij een BPF of een OPF. Voor ongeveer 10% van de werknemers, aan wie een pensioen is toegezegd, is deze toezegging direct ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. Het **aantal** pensioenregelingen is echter erg groot. Bij benadering gaat het om een aantal tussen de 40.000 en 45.000.

Volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) heeft de OR instemmingsrecht bij het tot stand komen en wijzigen van zo een regeling.

Opmerkelijk verschil tussen verzekerde regelingen en die van BPF-en en OPF-en is, dat verzekeringsmaatschappijen het inflatie-risico **niet** mee verzekeren. Voor het indexeren van de pensioenen dient dus een apart fonds te worden opgericht. Een andere mogelijkheid is dat voor aanpassing aan de prijsstijging een jaarlijkse verhoging plaatsvindt en dat daar een aparte premie voor betaald wordt.

De bij een verzekeringsmaatschappij 'ingekochte' pensioenen worden dus niet 'automatisch' geïndexeerd, maar ze komen wel **altijd** volledig tot uitkering. De kans dat een verzekeringsmaatschappij failliet gaat is namelijk nihil.

5 Elementen pensioenopbouw

Welke pensioenen er worden toegezegd en hoe dit recht wordt opgebouwd staat beschreven in het pensioenreglement. Om iets te kunnen zeggen over het pensioen van een individu is inzicht nodig in de regeling en moet je het pensioenreglement lezen. Veel regelingen lijken op elkaar, maar de verscheidenheid is toch enorm groot. Naast een 80 regelingen van BPF-en zijn er nog een kleine 800 regelingen van OPF-en en tenminste 40.000 direct verzekerde regelingen.

5.1 Pensioengevend salaris

De hoogte van het salaris is een belangrijk gegeven voor de pensioenopbouw. Wat als pensioengevend salaris wordt aangemerkt staat beschreven in het pensioenreglement. Soms beperkt dit zich tot '12 maal het maandsalaris per 1 januari van enig jaar'. Bij een andere regeling gaat men uit van **alle** (vaste) inkomensbestanddelen (vakantietoeslag, ploegentoeslag eindejaarsuitkering, 13e maand etc.). Soms is het gedefinieerd als 'het SV-loon' (hetzelfde loonbegrip dat wordt gebruikt voor de Sociale Verzekeringen). Dan wordt dus ook het incidentele overwerk bij het pensioengevend salaris geteld.

5.2 Franchise

Als je een pensioeninkomen (vanaf 65 jaar) nastreeft van ongeveer 70% van het laatste arbeidsinkomen, dan moet je niet vergeten dat er ook een AOW-uitkering is. Een alleenstaande ontvangt een uitkering van ongeveer 70% van het minimumloon. (Voor de AOW betaal je al een premie.) Over een deel van het arbeidsinkomen hoeft dus geen aanvullend pensioen opgebouwd te worden. Dat deel noemt men 'franchise' (spreek uit "fransjiese").

Voor een werknemer die alleenstaand is en het minimumloon verdient, is eigenlijk geen aanvullend pensioen nodig om het streefpensioen-inkomen te krijgen. In dat geval werkt men met een franchise zo groot als het minimumloon. Dit is, inclusief 8% vakantietoeslag, op jaarbasis € 16.190 (1 januari 2003). 70% hiervan is € 11.333. Dit is zelfs iets lager dan de (bruto) AOW-uitkering voor een alleenstaande. Die is namelijk € 11.409 (1 januari 2003).

Een franchise ter grootte van het minimumloon komt wel voor, maar meestal wordt er een andere formule gebruikt. Namelijk 10/7 (of 100/70) maal een AOW-uitkering. Als de alleenstaande AOW-uitkering wordt gehanteerd, dan komt de franchise uit op € 16.299, dus redelijk in de buurt van het minimumloon.

Niet iedereen is echter alleenstaand en in een pensioenregeling mag, in verband met de Wet Gelijke Behandeling, geen onderscheid naar burgerlijke staat (getrouwd of niet getrouwd) worden gemaakt.

Een 'tweeverdiener' krijgt na zijn 65ste maar een AOW-uitkering van € 7.849. Voor een alleenverdiener zou je kunnen uitgaan van het dubbele hiervan; dus € 15.698.

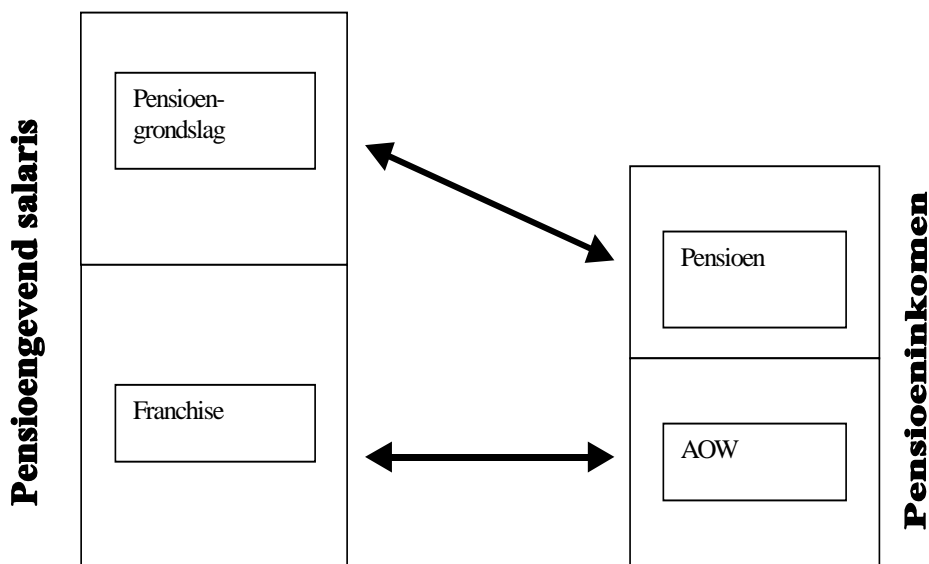
Een franchise van 10/7 maal € 7.849 (= € 11.213) zou natuurlijk het mooist zijn. Dan kan elk individu een goed pensioen opbouwen. Er zijn ook nog regelingen waar een franchise wordt gehanteerd die aanmerkelijk hoger is dan € 16.299 en daar bouwt slechts de (kostwinner)- alleenverdiener een goed pensioen op.

Omdat een franchise vaak verbonden is met de AOW als basisvoorziening, zou deze jaarlijks aangepast moeten worden aan de ontwikkeling van de AOW. Een onvoorwaardelijke koppeling van de franchise aan de AOW komt echter steeds minder voor. Dit mede omdat sociale partners

en de overheid in 1997 een convenant hebben gesloten waarin staat dat er zo weinig mogelijk automatismen in de pensioenregelingen moeten staan. Gevolg hiervan is dat in veel pensioenregelingen de ontwikkeling van de franchise is gekoppeld aan de algemene loonontwikkeling in het bedrijf of bedrijfstak. Een ander soort automatisme dus, en wel een met een lager risico voor de werkgever. Als de ontwikkeling van de AOW achter blijft bij de ontwikkeling van de lonen, dan ligt dat risico namelijk bij de deelnemer en niet bij de werkgever. Het is zinvol (en in heel wat regelingen ook afgesproken) om periodiek te bezien of de franchise moet worden aangepast. Doelstelling blijft dat AOW plus arbeidspensioen op een redelijk niveau uitkomen. De discussie over een bijstelling van de franchise zal dus voornamelijk gaan over de vraag: 'Wie betaalt de hieraan verbonden kosten?'

5.3 Pensioengrondslag

Over het begrip pensioengrondslag kunnen we kort zijn. Dat is het verschil tussen het pensioengevend salaris en de franchise. Dit bedrag is de basis waarover pensioen wordt 'opgebouwd' (zie 5.4, 5.5 en 5.6) en waarover de werknemersbijdrage wordt berekend.



5.4 Eindloonsysteem

Zoals hiervoor is beschreven zijn pensioengevend salaris en de franchise belangrijke factoren voor de berekening van het pensioen. Het 'pensioensysteem', het 'opbouwpercentage' en het 'aantal deelnemersjaren' zijn nog drie belangrijke factoren.

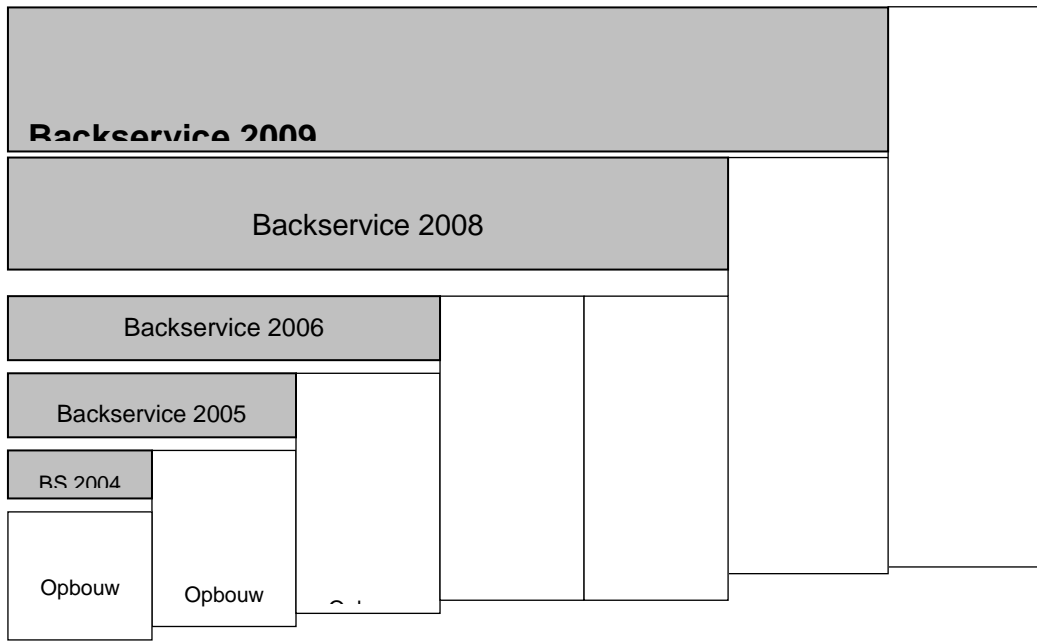
Bij een eindloonsysteem wordt in de meest zuivere vorm het pensioen berekend over de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Hoe het salaris zich dus in de loop van de jaren heeft ontwikkeld is dan **niet** van invloed op de hoogte van het uiteindelijke pensioen.

Maar niet iedereen werkt altijd bij dezelfde baas tot aan zijn pensioendatum. Daarom hebben we het ook over de j  rlijkse pensioenopbouw. Veelal gaat men er vanuit dat een volledige pensioenopbouw plaatsvindt bij 40 deelnemersjaren (het aantal jaren dat je aan de regeling deelneemt). Om een pensioen te behalen van 70% moet dus per jaar 1,75% ($40 \times 1,75\% = 70\%$) van de pensioengrondslag worden opgebouwd.

Als je minder dan 40 jaren deelneemt aan de pensioenregeling, wordt de gewenste 70% dus nooit bereikt.

Er vindt een pensioenopbouw plaats van 1,75% van de pensioengrondslag in **dat** jaar. Bij een eindloonsysteem zal daarnaast ook bekeken moeten worden of de pensioengrondslag in het voorgaande jaar lager was. Als dat zo is moet er ook nog een extra stuk pensioen over het vóórgaande jaar worden opgebouwd (backservice).

Dat maakt de eindloonregeling tamelijk duur.



- Backservice per jaar
- Pensioenopbouw per jaar

Ideale situatie bij een eindloonregeling:

Bij een volledige opbouwperiode en als er een franchise is gebruikt van 10/7 maal de AOW-uitkering die betrokkene daadwerkelijk krijgt, dan is het pensioeninkomen gelijk aan 70% van het laatste pensioengevend salaris.

Zijn er nu ook mensen die in de praktijk zo een ideale situatie bereiken?

Een zuivere eindloonregeling komt in de marktsector nagenoeg niet voor. Meestal is er sprake van een gemitigeerde of gematigde eindloonregeling. Deze mitigering (=beperking) kan op verschillende manieren plaatsvinden. Bijvoorbeeld door de laatste 5 pensioengrondslagen te middelen. Of door na bijvoorbeeld 55 jaar geen backservice meer toe te kennen over salarisverhogingen die de algemene loonstijging te boven gaan.

Deze beschermende maatregelen zijn er om te voorkomen dat iemand een promotie krijgt alleen om zijn pensioen op te krikken. De rekening daarvoor zou worden neergelegd bij alle premiebetalers; een ongewenste vorm van solidariteit.

5.5 Middelloonsysteem

Bij een zuiver middelloonsysteem vindt de pensioenopbouw net als bij een eindloonsysteem jaarlijks plaats. Er wordt daarbij niet gekeken naar de pensioengrondslag van het voorgaande jaar en dus wordt er geen backservice ingekocht.

Als dat consequent wordt doorgevoerd, dan zal de waardevermindering van het geld de reeds opgebouwde rechten behoorlijk aantasten.

(Bij een inflatie van 2% per jaar, is een euro na 35 jaar nog maar de helft waard.)

Daarom wordt er meestal uitgegaan van een 'geïndexeerde middelloonregeling'. Als de jaarlijkse indexatie gelijk is aan je jaarlijkse algemene loonsverhoging, dan wordt daarmee bereikt dat de opgebouwde rechten 'welvaartsvast' zijn (zie ook 8.1).

Wie extra salarisverhoging krijgt in verband met het groeien naar het eindloon in de schaal of vanwege een promotie, bouwt daarover in de toekomst pensioen op. Over deze salarisverhogingen tengevolge van het maken van carrière wordt bij een middelloonregeling géén backservice ingekocht.

		Indexatie 2006		
	Indexatie 2006			
Indexatie 2006	Indexatie 2005			
Indexatie 2005				
Indexatie 2004				
Opbouw 2003	Opbouw 2004	Opbouw 2005	Opbouw 2006	Opbouw 2007

Als je er vanuit gaat dat iedere werknemer wel enige carrière zal maken, moet daar bij het ontwikkelen van de regeling rekening mee worden gehouden.

Men kijkt daarbij naar wat normale carrièrepaden in het bedrijf of de bedrijfstak zijn. Op basis daarvan wordt een lagere franchise gebruikt en/of een hoger opbouwpercentage, zodat onder normale omstandigheden toch het gewenste pensioeninkomen (70% van het laatste arbeidsinkomen) wordt gehaald. Bij veel geïndexeerde middelloonregelingen bouwt men jaarlijks 2% pensioen op. Dus meer dan de 1,75% die bij de meeste eindloonregelingen wordt gebruikt. Als een eindloonregeling wordt gewijzigd in een geïndexeerde middelloonregeling, kan dat gunstig uitpakken voor de oudere deelnemer. Die zal zijn carrière wel gemaakt hebben en nog alleen maar genieten van de algemene loonsstijgingen. Deze deelnemer bouwt de laatste deelnemersjaren dan meer pensioen op dan in de oude eindloonregeling. Dit komt dan doordat er een lagere franchise en/of hoger opbouwpercentage wordt toegepast terwijl de indexatie dezelfde uitkomst geeft als de backservice van de eindloonregeling.

Géén franchise?

Niet onvermeld mag blijven dat er pensioenregelingen zijn waar **geen** franchise wordt gehanteerd. Het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel is daar een voorbeeld van. Geen franchise betekent een 'laag' opbouwpercentage. Dat is bij dit BPF 0,54%. Lijkt heel laag, maar geeft voor iemand met een jaarlijks inkomen van niet meer dan € 18.500 toch een behoorlijk aanvullend pensioen.

Bij 40 deelnemersjaren is dat: $40 \times 0,54\% \times € 18.500 = € 3.996$ per jaar.

Als daar de AOW-uitkering voor een alleenstaande (€ 11.409) bij wordt geteld, kom je op een pensioeninkomen van € 15.405 of te wel ruim 80% van het gemiddelde loon.

Hierbij is het van belang te weten dat in deze bedrijfstak een jaarinkomen van minder dan € 18.500 vaker voorkomt dan jaarinkomens daar boven.

5.6 Vaste bedragensysteem

Er zijn in Nederland nog enkele 'vaste bedragenregelingen'. Het arbeidsinkomen is daarbij op geen enkele wijze van invloed op het pensioen dat wordt opgebouwd. Iedere voltijdwerker bouwt, voor elk deelnemersjaar, een vast bedrag op. Het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Optiekbranche en die voor de bedrijfstak Herwinning Grondstoffen hebben in 2003 nog zo een regeling. De opgebouwde rechten, worden net als bij een geïndexeerde middelloonregeling, jaarlijks geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling in de bedrijfstak. Ook voor deze regeling geldt dat ze een behoorlijk aanvullend pensioen oplevert voor de werknemers onder in het loongebouw. De verwachting is gerechtvaardigd dat vaste bedragenregelingen binnen afzienbare termijn zullen verdwijnen.

5.7 Beschikbare premiesysteem

Bij de besproken pensioensystemen was er steeds sprake van een **pensioentoezegging**. Bij een beschikbaar premiesysteem is dat **niet** het geval. Er wordt door de werkgever een jaarlijkse premie toegezegd van x% van het salaris of van de pensioengrondslag. Om de hoogte van de beschikbare premie vast te stellen wordt berekend hoeveel premie er, onder 'normale omstandigheden' nodig is om een 'streefpensioen' te kunnen bereiken. Duidelijk is dat de werkgever hier weinig risico loopt en dat bijna alle risico's (langleven, inflatie, rendement) bij de werknemer komen te liggen.

Van de beschikbare premie moet op de eerste plaats een kapitaal worden opgebouwd (pensioenkapitaal) waarmee op de pensioendatum een ouderdomspensioen, eventueel gecombineerd met een nabestaandenpensioen, kan worden ingekocht. Een deel van de premie is nodig om het overlijdensrisico (nabestaandenpensioen, zie 6.4) of arbeidsongeschiktheidsrisico (vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid, zie 6.7) te verzekeren.

Om de premie te kunnen vaststellen hanteert men een aantal aannames. Bij de middelloonregeling kwam dit ook al voor. Daar ging men uit van 'normale carrière patronen'. Bij het beschikbare premiesysteem gaat men ook een inschatting maken van de beleggingsopbrengst die tijdens de opbouwperiode gemaakt kan worden op de bedragen die zijn gestort. Verder gaat men uit van verwachtingen omtrent sterven en langlevens.

Als de persoonlijke carrière afwijkt zal er meer of minder pensioenkapitaal worden opgebouwd. Als je sneller carrière maakt dan de aanname zal een hogere premie eerder beschikbaar komen en zal leiden tot een hoger pensioen.

Als de werkelijke beleggingsopbrengst hoger is dan werd aangenomen kan er een hoger pensioen worden ingekocht. Maar als de beleggingsverwachting niet wordt gehaald zal het streefpensioen dus ook niet worden gehaald.

Hetzelfde geldt voor inschattingen omtrent sterven en langlevens. De levenskansen veranderen langzaam: we worden ouder, maar hoeveel zal er veranderd zijn over 10 of 20 jaar? Een langere levensverwachting op de pensioendatum dan was ingeschat, betekent een lager pensioen. De risico's hiervan liggen bij het beschikbare premiesysteem bij de individuele deelnemer.

In het verkooppraatje, dat bij het aanprijzen van zo een regeling gebruikt wordt, heeft men het over een 'geïndividualiseerde' pensioenregeling waarbij alleen de positief uitvallende risico's worden benadrukt. Daarnaast wordt gezegd dat de individuele regeling mee kan worden genomen naar een nieuwe werkgever of kan worden voortgezet als men voor zichzelf gaat beginnen. Dat zijn geen echte voordelen. Voortzetting van het spaargedeelte kan vaak nog wel. Maar de dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico kan niet of tegen een veel hogere premie worden voortgezet. Ook is de kans groot dat de nieuwe werkgever een pensioenregeling kent waaraan men verplicht moet deelnemen. Veel meer dan gewoon 'waardeoverdracht' laten plaatsvinden zit er dan ook niet in.

De vakbeweging in Nederland (en ook de werkgeversvertegenwoordigingen in de Stichting van de Arbeid en de SER) is tegen beschikbare premieregelingen tenzij het om een kleine aanvullende regeling gaat. Daarom komen er toch steeds meer, vooral bedoeld voor extra sparen voor eerder uittreden of voor een hoger pensioen. Dit extra sparen is in feite een beschikbaar premiesysteem. De deelnemer bepaalt vaak hoeveel hij wil inleggen, welke beleggingsrisico's hij wil lopen en wanneer en waarvoor het pensioenkapitaal zal worden aangewend.

5.8 Werken in deeltijd

Als je in deeltijd werkt bouw je bij alle pensioensystemen evenredige rechten op. In principe wordt eerst het pensioen of de beschikbare premie berekend alsof je voltijds werkt. Dus het voltijds salaris en de volledige franchise. Deze uitkomst wordt daarna vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Soms is dit gemakkelijk vast te stellen omdat men is aangenomen voor bijvoorbeeld 50% van de normale werktijd. In veel gevallen kan pas aan het einde van het jaar de deeltijdfactor worden vastgesteld. Dit gebeurt door de werkelijk gewerkte uren te delen door het aantal uren dat in voltijd werken wordt gemaakt.

Voor het te bereiken pensioen (zie 6.4) wordt rekening gehouden met de laatst vastgestelde deeltijdfactor.

6 Hoe hoog wordt het pensioen?

In het pensioenreglement wordt de huidige pensioentoezegging beschreven. Om te weten wat dat voor een individu betekent moeten er dus individuele berekeningen worden gemaakt. De kans dat bij de berekening (gemaakt door de uitvoerder van het pensioenfonds of de verzekeringsmaatschappij) een fout is gemaakt is uiterst klein. De berekeningen worden automatisch uitgevoerd en als dat fout gaat, gaat het voor iedereen fout en is het dus snel bekend.

Toch kan de individuele berekening een verkeerde uitkomst geven. Als dat zo is, dan komt dit vaak omdat er verkeerde persoonlijke gegevens zijn ingevoerd.

Kortom: **narekenen** is overbodig werk. **Nakijken** van de persoonlijke gegevens, zoals pensioengevend salaris, parttimefactor (zie 5.8), geboortedatum en datum aanvang deelnemerschap is zeer verstandig.

Dergelijke gegevens staan op de jaarlijkse pensioenopgave, ook wel pensioenbrief genoemd. Als er een verkeerd persoonlijk gegeven op staat is het verstandig dit zo snel mogelijk via de werkgever te laten corrigeren. Als die onvoldoende meewerkt kan direct contact worden opgenomen met de pensioenuitvoerder.

Iedereen praat over 'het pensioen' en bedoelt dan vooral het ouderdomspensioen dat na de 65e verjaardag wordt uitgekeerd. Maar de pensioenregeling omvat altijd meerdere pensioensoorten. Hoe hoog zijn die?

→ *Plaatje 2 invoegen*

6.1 Het ouderdomspensioen

Zoals hiervoor al is gemeld is de hoogte van het op te bouwen ouderdomspensioen (OP) afhankelijk van het pensioensysteem, de gehanteerde franchise, het opbouwpercentage, het aantal deelnemersjaren en van hetgeen onder 'pensioengevend salaris' wordt begrepen. Doelstelling van de vakbonden is een pensioeninkomen (inclusief de AOW) van ongeveer 70% van het laatste arbeidsinkomen.

Wat er uiteindelijk uitkomt hangt van veel factoren af.

Over het algemeen gaat het ouderdomspensioen in op de eerste van de maand waarin de deelnemers 65 jaar wordt, hetzelfde als bij de AOW.

6.2 Het vroegpensioen

Bij een vroegpensioen spreekt men niet over een pensioenleeftijd maar van een pensioenrichtleeftijd. Het zal duidelijk zijn dat deze leeftijd voor de 65e verjaardag ligt. Op de pensioenrichtleeftijd is het op te bouwen pensioen 'afgefinancierd' en kan het levenslange ouderdomspensioen ingaan. Als je het later laat ingaan (dus langer blijft werken) wordt er nog wat langer pensioen opgebouwd. Dat leidt dan tot een hoger levenslang ouderdomspensioen. Als het later ingaat zal het ook hoger worden omdat de uitkeringsduur korter zal zijn.

Het omgekeerde geldt natuurlijk als de deelnemer stopt met werken vóór de pensioenrichtleeftijd. Er wordt minder pensioen opgebouwd en het moet een langere tijd worden uitgekeerd en dus is de uitkering lager.

Als het levenslange ouderdomspensioen ingaat voor 65 jaar, mis je tot die tijd de AOW-uitkering. Ook moet je er rekening mee houden dat over de uitkering voor de 65ste verjaardag meer belasting wordt ingehouden. Naast het levenslange ouderdomspensioen is er dus behoefte aan een Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP) tot de leeftijd van 65 jaar is bereikt. Een te bereiken TOP zal dus wat meer moeten zijn dan de AOW-uitkering die vanaf 65 jaar te verwachten is.

Ook zo een TOP wordt jaarlijks opgebouwd, het liefst over dezelfde periode als het levenslange ouderdomspensioen, maar soms ook in een veel kortere periode (minimaal 10 jaar). De hoogte van de TOP zal **niet** of nauwelijks afhankelijk zijn van het pensioengevend inkomen. Het is niet ongebruikelijk om de franchise (die voor iedereen hetzelfde is) als basis voor de berekening te gebruiken.

Voorbeeld voor een eindloonregeling:

<i>Pensioengevend inkomen:</i>	€ 32.000
<i>Franchise:</i>	$10/7 \times € 11.409 = € 16.299$
<i>Pensioengrondslag:</i>	$€ 32.000 \text{ minus } € 16.299 = € 15.701$
<i>Levenslang OP:</i>	$40 \times 1,75\% \times € 15.701 = € 10.991$
<i>Tijdelijk OP:</i>	$40 \times 2,25\% \times € 16.299 = € 14.669$
<i>Pensioeninkomen vanaf 65 jaar:</i>	$€ 10.991 + € 11.409 = € 22.400$
<i>Pensioeninkomen tot 65 jaar:</i>	$€ 10.991 + € 14.669 = € 25.660$

Terwijl het pensioeninkomen (in dit voorbeeld) na 65 jaar uitkomt op 70% van het laatste inkomen, is het voor 65 jaar ruim 80%. Een ideale uitkomst derhalve die in de praktijk, om diverse redenen, maar zelden wordt bereikt.

6.3 Het prepensioen

Een prepensioen is ook een tijdelijk ouderdomspensioen. Daarbij blijft de ingangleeftijd voor het levenslang ouderdomspensioen 65 jaar. Het prepensioen is dan een fase die aan het levenslange ouderdomspensioen voorafgaat.

Materieel hoeft er geen verschil te zijn tussen vroeg- en prepensioenregelingen, maar prepensioenregelingen mogen, vanwege de fiscale wetgeving, slechts als een overgangsregeling (van VUT naar vroegpensioen) tijdelijk gebruikt worden. Op veel plaatsen zijn het echt de vervangers van de VUT-regeling die er voorheen was.

Als bond hebben wij geen bezwaar tegen een prepensioenregeling maar dan moet de opbouwperiode van het prepensioen gelijk zijn aan die van het levenslange ouderdomspensioen. Het niveau van het TOP bij een prepensioenregeling is namelijk veel hoger dan het TOP bij een vroegpensioenregeling. Bij een vroegpensioenregeling is het TOP voornamelijk de vervanger voor de AOW-uitkering die pas na 65 jaar begint. Het prepensioen moet voorzien in een volwaardige uitkering tot 65 jaar; het moment waarop de AOW én het levenslange ouderdomspensioen ingaan.

De opbouw van het TOP vindt ook jaarlijks plaats, het liefst over dezelfde periode als het levenslange ouderdomspensioen. Deze opbouw dient niet plaats te vinden op basis van de pensioengrondslag maar zal het salaris als grondslag moeten hebben.

Om bij hetzelfde voorbeeld als bij de vroegpensioenregeling te blijven komt het neer op:

- *Levenslang OP ingaande op 65 jaar:* $40 \times 1,75\% \times € 15.701 = € 10.991$
- *Tijdelijk OP ingaande voor 65 jaar:* $40 \times 2,00\% \times € 32.000 = € 25.600$

Ook hier is weer uitgegaan van een regeling die een pensioeninkomen beoogt van $\pm 80\%$ van het arbeidsinkomen tot 65 jaar en van $\pm 70\%$ na 65 jaar.

Belangrijk is om duidelijk voor ogen te houden dat een VUT-uitkering **niet** afhankelijk was van het aantal jaren dat je ergens had gewerkt. Je moest wel aan een 'jareneis' voldoen bijvoorbeeld: de

laatste 10 jaar voorafgaande aan de VUT in de bedrijfstak gewerkt hebben, maar als je daaraan voldeed ontving je een volledige uitkering. Het uitkeringsniveau van een prepensioenregeling is direct gekoppeld aan het aantal jaren dat er prepensioen is opgebouwd. (Dat geldt natuurlijk ook voor het TOP bij een vroegpensioenregeling.)

Er zijn prepensioenregelingen waarin de opbouw van het prepensioen op latere leeftijd begint dan voor de 'gewone' pensioenregeling. Het gevolg hiervan is dat iedere werknemer die het dienstverband beëindigt voor dat hij die leeftijd heeft bereikt, niets heeft opgebouwd en dus geen prepensioenrechten mee kan nemen naar een volgende werkgever.

Een 'voordeel' van een hoge toetredingsleeftijd kan zijn dat de overgangsmaatregel die nodig is voor de overstap van VUT naar prepensioen minder duur is.

Voordeel van deelname aan een vroeg- of prepensioenregeling is dat bij voortijdig vertrek een premievrij pensioen wordt meegegeven terwijl dat bij de VUT niet het geval was.

Voordeel van de VUT is dat het uitkeringsniveau **onafhankelijk** is van de diensttijd en dat er naast de uitkering ook een bijdrage wordt verstrekt in de kosten van de Ziektekostenpremie en de pensioenopbouw wordt voortgezet alsof er geen beëindiging van het dienstverband had plaatsgevonden.

Nadeel van de VUT is dat de regeling steeds voor een (korte) periode wordt afgesproken met per jaar nogal verschillende kosten.

Nog afgezien van het feit dat VUT-regelingen in de toekomst fiscaal niet meer mogelijk zijn, kiezen we als bond nadrukkelijk voor afschaffing van de VUT en invoering van vroegpensioenregelingen.

6.4 Het nabestaandenpensioen

Onder het nabestaandenpensioen wordt verstaan een pensioen dat ingaat bij overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd aan de partner van de deelnemer. Een eenmaal ingegaan nabestaandenpensioen zal (in principe) worden uitgekeerd zolang die partner leeft.

Vroeger sprak men niet over nabestaanden- of partnerpensioen, maar over weduwenpensioen. Daar is later ook het weduwnaarspensioen bij gekomen en nog later partnerpensioen. Tegenwoordig wordt het begrip nabestaande (of partner) ruim uitgelegd. Het gaat om de echtgenoot, echtgenote, de geregistreerde partner en de partner waarmee langdurig wordt samengewoond.

De eerste begrippen zijn voor iedereen duidelijk, maar dat geldt niet voor het laatste begrip. Het is daarom verstandig om in het pensioenreglement na te lezen wat in **die** regeling onder het begrip partner wordt verstaan. Soms is langdurig samenwonen voldoende, maar het komt ook voor dat er een notariële acte wordt verlangd en dat de partner wordt aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Let dus op als je samenwoont.

In veel regelingen is het nabestaandenpensioen direct of indirect gekoppeld aan het 'te bereiken ouderdompensioen'. Veel voorkomend is 70% van het "te bereiken" ouderdompensioen. Hier wordt het begrip 'te bereiken ouderdompensioen' gebruikt om er voor te zorgen dat bij overlijden vóór de pensioendatum toch een redelijk nabestaandenpensioen kan worden uitgekeerd. Men berekent dan eerst het ouderdompensioen dat zou zijn bereikt als betrokkene deelnemer was blijven deelnemen aan de regeling tot aan de pensioendatum, met hetzelfde pensioengevend salaris. Vervolgens wordt 70% van dat bedrag als nabestaandenpensioen uitgekeerd.

Soms wordt het nabestaandenpensioen niet gekoppeld aan het te bereiken ouderdompensioen maar direct aan de pensioengrondslag. Soms zelfs zonder rekening te houden met het aantal deelnemersjaren dat gehaald zou kunnen worden. Bijvoorbeeld 50% van de in het jaar van overlijden geldende pensioengrondslag.

Tot voor enkele jaren werd bijna alleen gewerkt met 'opbouw' nabestaandenpensioenen. Bij deze vorm van nabestaandenpensioenen wordt voor het levenslang dekking (dus ook na beëindiging van het dienstverband) van het overlijdensrisico een kapitaal gereserveerd. Gevolg hiervan is dat bij voortijdige beëindiging van het deelnemerschap dit bedrag, in de vorm van een premievrij nabestaandenpensioen wordt meegegeven. (Zie 7.1)

In toenemende mate wordt gewerkt met nabestaandenpensioenen 'op risicobasis'. Hierbij is tijdens het deelnemerschap het overlijdensrisico goed gedekt. Bij beëindiging van het deelnemerschap stopt deze dekking echter. De betreffende werknemer doet er dan verstandig aan om bij zijn nieuwe werkgever na te gaan of het overlijdensrisico direct gedekt is en voldoende niveau heeft.

Als er ook na beëindiging van het deelnemerschap een nabestaandenpensioen verzekerd moet zijn, dan zal hiervoor een deel van het ouderdomspensioen ingeleverd moeten worden (zie 6.6).

Een nabestaandenpensioen van 70% van het te bereiken levenslange ouderdomspensioen levert voor geen enkele nabestaande een redelijk inkomen op. Zoals bij het vaststellen van het ouderdomspensioen rekening wordt gehouden met een basisvoorziening (de AOW) zo ging men er vanuit dat er ook voor de nabestaande een basisvoorziening (de Algemene Weduwen- en Wezenwet) was.

Dat is sinds 1 juli 1996 **niet** meer zo. De huidige basisvoorziening (de ANW) keert feitelijk bijna alleen nog maar uit als er kinderen onder de 18 jaar zijn (zie 2.2). Als de nabestaande niet voor een ANW-uitkering in aanmerking komt en alleen het nabestaandenpensioen uit de aanvullende pensioenregeling ontvangt zal dat tot armoede leiden. Als deze nabestaande niet in staat is om zelf inkomen te verwerven (door bijvoorbeeld te gaan werken) is de **bijstandswet** bepalend voor het inkomensniveau. Een armoedig bestaan derhalve.

Daarom zijn er diverse pensioenregelingen waar dit 'ANW-gat' voor iedereen is verzekerd (collectieve dekking). De benamingen hiervoor zijn divers, maar ze voorzien in een uitkering aan de nabestaande (boven het gewone nabestaandenpensioen) tot de 65e verjaardag van de nabestaande.

Het is altijd een risicoverzekering en bij beëindiging van het dienstverband vervalt de verzekering direct.

De werknemer doet er dan verstandig aan bij zijn nieuwe werkgever meteen te onderzoeken of ook daar een collectieve ANW-gatverzekering bestaat.

Er zijn nogal wat pensioenregelingen waar de deelnemers de mogelijkheid hebben om dit 'ANW-gat' individueel aanvullend te verzekeren. Betrokkene zal in deze situatie tezamen met zijn/haar partner moeten bekijken of deze verzekering wenselijk is.

Ons advies is: bekijk het inkomen en de uitgaven van de partner als je 'morgen' zou komen te overlijden. Als die in evenwicht zijn kan van een ANW-gatverzekering worden afgezien. Zo niet, sluit dan zo een aanvullende risicoverzekering bij het pensioenfonds of bij de verzekeraar **via** de werkgever. Dit is altijd goedkoper dan zelf rechtstreeks bij een verzekeringsmaatschappij een verzekering af te sluiten.

En realiseer je: hoe jonger je bent, en zeker als je vrouw bent, hoe lager de premie voor toch een tamelijk groot (overlijdens)risico.

→ *Plaatje 3 invoegen*

6.5 Het wezenpensioen

Ook het wezenpensioen is een vorm van nabestaandenpensioen. Het voorziet in een uitkering aan de kinderen van de deelnemer indien deze komt te overlijden.

Een eenmaal ingegaan wezenpensioen wordt aan het kind uitgekeerd tot een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 18 of 21 jaar) is bereikt. In veel pensioenregelingen wordt daar nog een periode (tot bijvoorbeeld 27 jaar) aan toegevoegd voor het geval het kind studeert of arbeidsongeschikt is.

De hoogte van het wezenpensioen per kind is net als bij het nabestaandenpensioen meestal gekoppeld aan het te bereiken ouderdomspensioen. Bijvoorbeeld 14% hiervan.

Soms wordt het totale wezenpensioen gemaximeerd door te stellen dat er voor maximaal 2 of 3 kinderen pensioen wordt uitgekeerd. Het maximale pensioen wordt dan gelijkelijk over de betreffende kinderen verdeeld. Ook andere maximeringen, soms in combinatie met het nabestaandenpensioen, komen voor.

Het wezenpensioen wordt in bijna alle regelingen **verdubbeld** als beide ouders niet meer in leven zijn.

6.6 Herschikking pensioenen

In steeds meer pensioenregelingen heeft men de mogelijkheid om de opgebouwde pensioenrechten voor ingang hiervan te 'herschikken', dat wil zeggen dat je de totale pensioenrechten anders kunt verdelen over de diverse pensioensoorten.

Men dient er rekening mee te houden dat dit altijd ruim van te voren (reken op tenminste een half jaar) moet worden aangevraagd. In een aantal gevallen zal de medewerking van de werkgever nodig zijn. Denk bijvoorbeeld maar aan de mogelijkheid om langer te blijven werken.

Uitgangspunt bij het herschikken is het 'kapitaal' dat voor de diverse pensioensoorten nodig is om aan de toekomstige verplichten te kunnen voldoen. Bij een verzekering op risicobasis wordt alleen premie betaald voor het dekken van het risico en wordt er geen kapitaal gevormd voor toekomstige verplichtingen.

Voor een ouderdompensioen (levenslang en tijdelijk) wordt bijna de gehele premie weggelegd voor 'later'. Voor 'opbouw' nabestaandenpensioen geldt dat voor een deel van de premie.

De hoogte van het kapitaal wordt dus bepaald door hetgeen is weggelegd om aan de toekomstige verplichtingen (uitbetaling van de toegezegde pensioenen) te kunnen voldoen. Men noemt dit de 'waarde' van de verzekering.

Bij het vaststellen van deze waarde gaat men uit van hetgeen in Nederland gemiddeld "normaal" is. Een paar bestaat uit een man en een vrouw, waarbij de vrouw drie jaar jonger is. Er wordt bij een individuele berekening wel rekening gehouden met het geslacht (mannen leven korter dan vrouwen) en met de leeftijd van de deelnemer (hoe ouder hoe eerder het ouderdompensioen moet ingaan).

Het herschikken zal bij pensioenfondsen echter altijd op 'sekseneutrale' basis plaatsvinden. Het bestuur van het pensioenfonds zal periodiek de 'herschikkingsfactoren' vaststellen. Ze kunnen dus per pensioenfonds verschillend zijn.

Deze verschillen worden voornamelijk veroorzaakt door de verhouding tussen de aantallen mannen en vrouwen in een pensioenregeling.

Het herschikken vindt altijd op 'kostenneutrale' basis, voor de gehele regeling, plaats. Dat wil zeggen dat de totale waarde van de pensioenen gelijk blijft. Er worden géén kosten in rekening gebracht.

Zoals al in 3.2 is aangegeven is in de PSW de uitruil van nabestaandenpensioen in een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen zelfs wettelijk voorgeschreven. Alle andere vormen van herschikken zijn alleen mogelijk als dat in het pensioenreglement is vermeld.

Uitruil nabestaandenpensioen voor ouderdompensioen

Iedereen die na pensionering geen behoefte heeft aan een nabestaandenpensioen (omdat er geen partner is of de partner zelf een goed pensioen heeft opgebouwd) kan de waarde van het nabestaandenpensioen gebruiken om het ouderdompensioen te verhogen. Dat geldt natuurlijk niet voor het nabestaandenpensioen op risicobasis. Dit heeft geen "waarde".

Bij een pensioenregeling waar uitsluitend mannen aan deelnemen zal, als het opbouw nabestaandenpensioen 70% van het ouderdompensioen is, het ouderdompensioen met ruim 25% verhoogd kunnen worden. Bij een pensioenregeling waar nagenoeg alleen vrouwen aan deelnemen mag je blij zijn als er een verhoging van 10% kan worden gegeven.

Dit grote verschil wordt veroorzaakt doordat het nabestaandenpensioen van een vrouwelijke deelnemer weinig "waarde" heeft. Dit komt omdat de kans dat de partner (een man die drie jaar ouder is) haar overleeft en het nabestaandenpensioen tot uitkering komt, zeer klein is. Daarbij komt dat een vrouw gemiddeld vijf jaar langer leeft dan een man. Dus een lagere waarde die over een langere periode moet worden verdeeld.

Bij de bepaling van de uitruilfactor zal het bestuur van het pensioenfonds ook moeten inschatten hoeveel mannen en hoeveel vrouwen er gebruik zullen gaan maken van de mogelijkheid tot uitruil. Als de inschatting is dat er uitsluitend vrouwen en een enkele mannelijke vrijgezel gebruik van zullen maken, zal de uitruilfactor lager zijn dan bij de inschatting dat er net zoveel vrouwen als mannen gebruik van zullen maken.

Uitruil van ouderdomspensioen voor nabestaandenpensioen

In een pensioenregeling waar het nabestaandenpensioen op risicobasis is verzekerd is de mogelijkheid aanwezig om bij pensionering een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in nabestaandenpensioen. Bij deze uitruil vindt het tegengestelde effect plaats van wat hiervoor is beschreven. Het nabestaandenpensioen voor een vrouwelijke deelnemer kost bijna niets (de kans dat het tot uitkering komt is klein) terwijl de waarde van het ouderdomspensioen hoger is dan voor een man.

Het is niet onwaarschijnlijk dat het bestuur van het pensioenfonds zal inschatten dat het vooral mannen zullen zijn die behoefte hebben aan een nabestaandenpensioen na pensionering.

Andere vormen van herschikken

Omdat het steeds gebruikelijker wordt om zelf te kiezen voor het moment waarop men met pensioen gaat groeit ook de behoefte om bij pensionering het totale pensioenpakket (levenslang ouderdomspensioen, tijdelijk ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen) in samenhang te bekijken. Een wat hogere uitkering vóór 65 jaar, dus verschuiven van levenslang naar tijdelijk ouderdomspensioen, of omgekeerd. Wat meer of minder nabestaandenpensioen. De eerste 10 jaar na pensionering een hogere uitkering dan daarna.

Allemaal mogelijkheden om de gewenste inkomenssituatie na pensionering voor ieder individu zo dicht mogelijk te benaderen (de totale waarde blijft gelijk). Raadpleeg het pensioenreglement om te zien of deze keuzemogelijkheden daarin zijn opgenomen.

6.7 Het arbeidsongeschiktheidspensioen

In veel pensioenregelingen wordt, voor de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid, de beslissing van de WAO gevolgd. Ook gebruikt men hetzelfde percentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zie 2.3). Dus bij 45-55% arbeidsongeschiktheid een halve uitkering. Als een volledig arbeidsongeschikte recht heeft op een uitkering van 70%, dan krijgt deze gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer dus een uitkering van 35%.

Er zijn ook pensioenregelingen waar de staffel korter is. Bijvoorbeeld maar 3 klassen.

- minder dan 35% arbeidsongeschikt: geen uitkering;
- van 35 tot 65% arbeidsongeschiktheid: een halve uitkering en
- bij meer dan 65% arbeidsongeschiktheid: een volledige uitkering.

Alvorens de 'echte' vormen van arbeidsongeschiktheidspensioen te behandelen willen we eerst even stil staan bij:

Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid

Je staat er niet direct bij stil, maar als bij arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw gewoon doorgaat zonder dat er premie betaald moet worden, is feitelijk ook sprake van een verzekering. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt jaarlijks de premie, die anders door de werkgever (en werknemer) betaald moest worden, door deze 'verzekering' betaald.

Bij nagenoeg alle bedrijfstakpensioenfondsen en de meeste ondernemingspensioenfondsen wordt het salaris dat gold, voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, jaarlijks aangepast met de algemene loonstijging. De pensioenopbouw blijft dan in de pas lopen alsof je was blijven werken (maar wel zonder extra salarisverhogingen in verband met functie jaren of carrière). Bij direct verzekerde regelingen (bij een levensverzekeringsmaatschappij) geldt de vrijstelling bijna altijd voor de situatie zoals die was vóór de arbeidsongeschiktheid. Dus geen indexatie. Dat geldt bij verzekeringsmaatschappijen voor vrijwel ál hun pensioenproducten.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend op overeenkomstige wijze als hiervoor is beschreven.

Het is belangrijk om te weten dat het een verzekering op risicobasis is. De verzekering en dus de dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt beëindigd bij het einde van het dienstverband.

Dat kan zeer vervelend zijn als deze beëindiging plaatsvindt als je ziek bent. Als deze ziekte overgaat in arbeidsongeschiktheid zal er dus **geen** vrijstelling van premiebetaling plaatsvinden. Wij raden dan ook iedereen aan om in zo een situatie de pensioenverzekeringen zelf voort te zetten. Het is niet goedkoop, maar het verdient zich ruimschoots terug. **Zelfs als je het geld er voor zou moeten lenen.**

Opgelet. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (WAO) is niet altijd verzekerd (geweest). Gedeeltelijke vrijstelling is in veel pensioenregelingen later ingevoerd en verfiind. Ook zijn er nog regelingen waarbij een wachttijd geldt.

WAO-gatverzekering

In 2.3 hebben wij al duidelijk gemaakt dat de WAO bij volledige arbeidsongeschiktheid lang niet altijd 70% van het salaris uitkeert. Na verloop van tijd (en voor jongeren onder de 33 jaar zelfs direct) krijg je een Vervoluitkering en zakt het niveau.

Een WAO-gatverzekering vult dit weer aan tot 70%.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt hetzelfde, en is er een aanvulling naar het uitkeringsniveau dat vóór de vervoluitkering gold. Zie de staffel aan het einde van 2.3. Om het vrijstellingspercentage te berekenen moet het uitkeringspercentage door 70% gedeeld worden. Dus bij een arbeidsongeschiktheid van 35 - 45% een vrijstelling van $28\% : 70\% = 40\%$.

Bij nogal wat pensioenregelingen is deze WAO-gatverzekering niet in het standaardpakket opgenomen. De deelnemer kan voor deze dekking kiezen en zal dan ook zelf de premie moeten betalen. In veel regelingen waar het wel in het standaardpakket zit moet de premie ook door de deelnemers betaald worden.

WAO-excedentverzekering

Bij de WAO is sprake van een maximale uitkering die gebaseerd is op het inkomen van ongeveer € 43.200 (1 januari 2003). Deelnemers met een inkomen boven dit bedrag hebben bij volledige arbeidsongeschiktheid geen uitkering van 70% van hun salaris, maar van 70% van € 43.200. Dat kan dus een zeer grote inkomensachteruitgang betekenen.

Om dit te voorkomen is in veel regelingen een WAO-excedentverzekering opgenomen.

Vaak neemt de werkgever de hiervoor verschuldigde premie voor zijn rekening.

7 De pensioenbreuk - een mogelijk pensioentekort?

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste oorzaken van pensioentekort of pensioenbreuk.

7.1 Door verandering van werkgever

Bij beëindiging van een dienstverband zal de premiebetaling voor de pensioenopbouw stoppen. Dit is alleen **niet** zo als je aan een bedrijfstakpensioenfonds deelneemt en je aansluitend gaat werken bij een nieuwe werkgever die bij hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds is aangesloten. Bij direct verzekerde regelingen en bij veel ondernemingspensioenfonds geldt dat, als de pensioenverzekering binnen één jaar na aanvang van de verzekering wordt beëindigd, de door de deelnemer betaalde bijdrage wordt terugbetaald. Daarmee vervalt de verzekering. Een pensioenbreuk dus.

In alle andere gevallen wordt bij het beëindigen van de premiebetaling de pensioenverzekering 'premienvrij' gemaakt. In 3.2 is aangegeven dat er dan 'evenredige' rechten moeten worden meegegeven. Dat kan natuurlijk alleen voor de pensioenen die **niet** op risicobasis zijn verzekerd. De verzekeringen op risicobasis vervallen bij beëindiging van de premiebetaling.

Hoe worden die evenredige rechten bepaald?

Op veel pensioenopgaven wordt jaarlijks vermeld wat de 'opgebouwde rechten', op 1 januari van dat jaar zijn. Dat is de jaarlijkse pensioenopbouw plus bij een eindloonregeling de inkoop van de 'backservice' (zie 5.4) en bij een geïndexeerde middelloonregeling de inkoop van de indexatie tot dat moment. Als dat het moment is waarop je uit de pensioenregeling gaat zijn dát de evenredige rechten.

Voor de periode dat er na 1 januari nog pensioen wordt opgebouwd, komt er nog wat bij. Een evenredig deel van de jaarlijkse opbouw.

Bij drie maanden dus bijvoorbeeld: $3/12 \times 1,75\% \times$ pensioengrondslag (die voor dat jaar geldt).

Als je daarna aan een nieuwe pensioenregeling gaat deelnemen die inhoudelijk precies hetzelfde is, hoeft er geen sprake te zijn van een pensioenbreuk.

Dat is echter alleen zo als bij de nieuwe werkgever:

- Een **eindloonregeling** geldt, je hetzelfde gaat verdienen, geen carrière meer maakt **en** het premievrije pensioen (van de vorige pensioenregeling) wordt geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling.
- Een **geïndexeerde middelloonregeling** geldt en het premievrije pensioen wordt geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling.

Bij overgang naar een nieuwe werkgever waar een eindloonregeling van kracht is zou, zonder maatregelen, er dus bijna altijd een pensioenbreuk ontstaan.

Om die goeddeels teniet te doen is **waardeoverdracht** de oplossing. De totale waarde van de oude pensioenregeling wordt dan ingebracht bij de nieuwe regeling en dat gebeurt zonder dat er kosten in mindering worden gebracht.

Altijd verstandig om te doen dus in zo een situatie.

Bij waardeoverdracht wordt bepaald hoeveel 'extra' dienstjaren de waardeoverdracht oplevert. Deze extra jaren zijn alleen gelijk aan het aantal jaren dat aan de oude regeling is deelgenomen als de regelingen precies hetzelfde zijn **en** het aanvangssalaris precies gelijk is aan het eindsalaris bij de vorige werkgever.

Als het aanvangssalaris maar iets hoger is zal het aantal extra dienstjaren al wat lager zijn. Als de regelingen verschillen treedt hierdoor al een verschil op.

Of waardeoverdracht zinvol is als bij de nieuwe werkgever een geïndexeerde middelloonregeling van kracht is hangt af van de wijze waarop het premievrije pensioen bij de oude regeling wordt geïndexeerd in vergelijking met de indexatie van de nieuwe regeling.

In veel regelingen worden de premievrije pensioenen geïndexeerd op basis van de **prij**sontwikkeling terwijl de opgebouwde rechten voor de actieve deelnemers worden geïndexeerd op basis van de **loon**ontwikkeling. Ervan uitgaande dat het laatste beter is, is het ook dan verstandig om waardeoverdracht te laten plaatsvinden als de nieuwe middelloonregeling de actieve rechten verhoogt met de loonindex.

Het is in dit verband zinvol om na te gaan hoe de indexaties in de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden (volledig of gedeeltelijk) en hoe groot de kans is dat er in de toekomst weer volledige indexatie plaatsvindt (zie ook 8.1).

Zowel de oude als de nieuwe werkgever moeten je wijzen op de mogelijkheid van waardeoverdracht, maar je moet het wel zelf aanvragen.

Dit moet **binnen 2 maanden** na verandering van werkgever plaatsvinden. Het aanvragen begint met de mededeling dat je **overweegt** om waardeoverdracht te laten plaatsvinden. Dit deel je mede aan de nieuwe pensioenuitvoerder. Deze vraagt bij de oude pensioenuitvoerder de benodigde gegevens op en zal daarna een offerte uitbrengen. Als je die hebt moet je beslissen over de waardeoverdracht. Dat moet dan wel binnen twee maanden gebeuren.

7.2 Door (echt)scheiding

Bij beëindiging van een relatie wordt het tijdens de duur van de relatie opgebouwde pensioen verdeeld. De partner van de deelnemer krijgt op de eerste plaats het tot de datum van (echt)scheiding opgebouwde nabestaandenpensioen. Het tijdens het huwelijk (of geregistreerd partnerschap) opgebouwde ouderdompensioen wordt onder de twee partners gelijkmatig verdeeld.

Dit kan een behoorlijke pensioenbreuk opleveren die alleen maar verminderd kan worden door extra persoonlijke voorzieningen. Soms voorziet een pensioenregeling in die mogelijkheid en dat zal altijd goedkoper zijn dan bij een verzekeringsmaatschappij.

Het pensioen dat de partner krijgt blijft in principe gekoppeld aan de deelnemer. Het nabestaandenpensioen gaat dus in als de ex komt te overlijden en het ouderdompensioen gaat in als de ex met pensioen gaat. De partner heeft het recht om dat ouderdompensioen om te zetten in een ouderdompensioen op het leven van de partner zelf. Een zelfstandig pensioen dus.

7.3 “Ik haal de 70% niet”

De meeste pensioenregelingen zijn in de loop der tijd verbeterd. Vaak is men begonnen met een vaste bedragenregeling. Vervolgens werd een loongerelateerde pensioenopbouw ingevoerd - misschien zelfs wel een Eindloonregeling. Maar om in een Eindloonregeling aan een pensioen van 70% te komen moet je 40 jaar aan een Eindloonregeling hebben deelgenomen. Dat is in de praktijk zelden het geval.

Andere belangrijke veroorzakers van een pensioentekort zijn:

- Vergeleken met het niveau van de huidige, goede regelingen vallen de in het verre verleden opgebouwde rechten altijd tegen.
- Wie waardeoverdracht pleegt van een “slechte” naar een “goede” pensioenregeling zal altijd pensioenjaren tekort komen.
- Degenen die méér verdienen dan een in de pensioenregeling opgenomen maximum pensioengevend salaris komen ook nooit aan een pensioen van 70% - tenzij er een excedentpensioen wordt meeverzekerd.

- Het pensioengevend salaris lager dan aan het bruto jaarsalaris.
- Het pensioen nog berekend wordt op de veronderstelling dat elke gepensioneerde een volledige AOW-uitkering (100% minimumloon) krijgt.
- Deeltijd dienstverband of (langdurige) werkloosheid in het verleden, terwijl nu voltijds wordt gewerkt. (Zie 5.8.)

Zo zijn er veel redenen te bedenken en oorzaken aan te wijzen waarom het (toekomstige) pensioen geen 70% van het laatste jaarsalaris zal bedragen.

Dat hoeft geen probleem te zijn want waar het om gaat is dat er na pensionering evenwicht is tussen inkomsten en uitgaven. Wat je daarvoor nodig hebt is inzicht in het te verwachten inkomen, je financiële verplichtingen (hypotheek, huur, etc.) en je wensen (vakanties, hobby's, etc.). Tijdig inzicht krijgen en bijsturen voorkomt teleurstellingen.

8 Diverse onderwerpen

8.1 Indexeren van pensioenen

Het indexeren van pensioenen is het verhogen van de opgebouwde pensioenrechten volgens een bepaalde index. Als de index van de prijsontwikkeling wordt gebruikt spreken van een "waardevast" pensioen. Als de index van de loonontwikkeling wordt gebruikt is er sprake van een 'welvaartsvast' pensioen.

Beide vormen komen voor en er worden ook combinaties van beide indexen gebruikt. Kortom: ook hiervoor moet dus het pensioenreglement goed worden gelezen om te weten te komen hoe er wordt geïndexeerd.

Niet alleen het systeem van indexeren is van belang. De wijze waarop de indexatie wordt gefinancierd is nog belangrijker. Om daar enig gevoel bij te krijgen is het volgende van belang. Om in de toekomst het pensioen te kunnen uitbetalen wordt er door het pensioenfonds gespaard. Het overgrote deel van de pensioenpremie gaat hiervoor in een 'spaarpot'. Als dat letterlijk zou worden gedaan levert dat niets extra's op. Daarom wordt die spaarpot dan ook belegd. Bij het vaststellen van de pensioenpremie gaat men er bijna altijd van uit dat deze belegging jaarlijks tenminste 4% rendement op levert.

Bij het vaststellen van de premie wordt géén rekening gehouden met toekomstige indexeringen. Die moeten helemaal uit de 'overrente' (rendement boven 4%) worden gefinancierd. Als er dus geen overrente wordt gemaakt is er geen geld om de pensioenen te indexeren. Daarom staat in elke pensioenregeling dat er sprake is van een **voorwaardelijk recht op indexatie. Veelal in termen van "het bestuur streeft er naar..." met uiteindelijk ook de mededeling dat het bestuur beslist over de hoogte van de indexatie.**

In veel discussies die worden gevoerd wordt nog wel eens gesteld dat men recht heeft op indexatie omdat men er toch voor heeft betaald. Dat is dus een onjuiste veronderstelling.

Elk pensioenfondsbestuur doet zijn uiterste best om de indexatie zo constant mogelijk te laten plaatsvinden. Om dat te kunnen doen moeten er beleggingsrisico's genomen worden. Alleen beleggen in staatsleningen levert nooit een rendement op dat gelijk is aan of hoger is dan 4% plus het gewenste indexatiepercentage.

Daarom wordt een deel van het vermogen belegd in aandelen en onroerend goed. Op de lange termijn levert dat een hoger rendement op, maar er schuilt ook een risico in. Dat risico is de laatste jaren duidelijk gebleken. Maar ondanks het instorten van de beurzen heeft het overgrote deel van de pensioenfondsen toch nog kunnen indexeren omdat er forse beleggingsbuffers (vermogen om een daling van de waarde van de beleggingen op te kunnen vangen) waren aangelegd.

Of de indexeringen ook in de toekomst nog kunnen plaatsvinden hangt dus voor een groot deel af van de beursontwikkelingen.

Als we echter niet bereid zijn om bij het beleggen enig risico te nemen zal er nagenoeg nooit volledig geïndexeerd kunnen worden.

8.2 Medezeggenschap

In 1989 is de Pensioen- en spaarfondsenwet uitgebreid met het begrip 'deelnemersraad' bij bedrijfstaking- en ondernemingspensioenfondsen. Als een representatieve werknemersorganisatie om de instelling van deelnemersraad vraagt, dan moet het pensioenfondsbestuur aan dat verzoek voldoen. Van deze mogelijkheid werd een zeer bescheiden gebruik gemaakt. Dit leverde in toenemende mate kritiek op en die kwam vooral van de ouderenorganisaties. Toen er

aanvullende wetgeving dreigde zijn sociale partners in de STAR in overleg getreden met de ouderenorganisaties (het CSO). Dat mondde in 1998 uit in een Medezeggenschapsconvenant. Werkgevers- en werkorganisaties verplichtten zich hierin om er voor te zorgen dat de medezeggenschap beter wordt geregeld. Bij bedrijfstakpensioenfondsen in de vorm van een Deelnemersraad en bij ondernemingspensioenfondsen in de vorm van een deelnemersraad óf een gepensioneerde in het bestuur. Dit laatste op een bestuurszetel die tot dan werd ingenomen door een werknemer.

Bij de evaluatie van het convenant in 2001 werd duidelijk dat de medezeggenschap bij pensioenfondsen aanmerkelijk was verbeterd, maar nog niet het gewenste niveau had. Van de in het convenant gemaakte afspraken voor direct verzekerde regelingen bleek nagenoeg niets van terecht gekomen te zijn.

Begin 2003 is een tweede convenant tot stand gekomen tussen de STAR en het CSO. Hierin zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de kwaliteit van de zeggenschap. Voor de zeggenschap bij direct verzekerde regeling wordt aangestuurd op dwingende wetgeving.

Waar wij als bond het meest mee te maken krijgen zijn de deelnemersraden. Wij vinden ook dat een deelnemersraad bij een ondernemingspensioenfonds de voorkeur geniet boven een of meer gepensioneerde(n) in het bestuur van het pensioenfonds.

Een deelnemersraad kan als directe achterban van het bestuur fungeren. Gevolg is dat het bestuur 'scherp' gehouden wordt, dat de informatie in begrijpelijker taal zal gaan plaatsvinden en dat veel meer deelnemers en gepensioneerden geïnteresseerd raken in pensioenen.

Wij zullen ons best doen om 'onze' vertegenwoordigers in deelnemersraden te scholen en van actuele informatie te voorzien.

8.3 Individuele voorzieningen (extra sparen, extra verzekeren, bij het pensioenfonds)

Of een individuele voorziening noodzakelijk is hangt van de persoonlijke omstandigheden af.

Het is altijd verstandig om na te gaan wat de inkomsten en uitgaven zullen zijn als een van de partners overlijdt. Niet alleen de inkomsten, omdat er nogal wat spannen zijn met een eigen huis waarvan de hypotheek geheel of gedeeltelijk wordt afgelost bij overlijden van een van de partners. Er kan ook een levensverzekering tot uitkering komen. De achterblijver kan weer gaan werken.

Als blijkt dat de overblijvende partner in financiële problemen komt is het verstandig om daar een voorziening voor te treffen.

Daarna moet gekeken worden naar de inkomsten en uitgaven na pensionering. Als daarin geen evenwicht is, zijn er mogelijkheden om dat te verbeteren.

Een eigen huis is (na aflossing) een kapitaal bezit. Zo zal het verstandiger zijn om er voor te zorgen dat de hypotheek is afgelost bij pensionering dan een lijfrente koopsom te storten. Daarna kan de waarde van de woning gebruikt worden om eventuele gaten te vullen. Of om leuke dingen te doen (huis opeten). Het kan zelfs verstandig zijn om het eigen huis te verkopen en verder in een huurwoning te gaan leven.

Als dat geen oplossing is kan overwogen worden om gebruik te maken van de 'bijspaarbaarheid' in de pensioenregeling. De kosten hiervoor zullen altijd lager zijn dan voor eenzelfde voorziening bij een verzekeringsmaatschappij. Daar moet ook betaald worden voor de winst die dat bedrijf maakt en voor de provisie van de tussenpersoon.

Er zijn ook jongeren met een behoorlijk salaris die een deel daarvan beleggen. Weer anderen weten dat er straks een erfenis op hun af zal komen. Kortom, er zijn veel wegen om een mogelijk pensioentekort te verminderen.

Wat ons betreft komt de lijfrenteverzekering bij een verzekeringsmaatschappij pas als laatste uit de bus. Waarom? Omdat:

- er hoge kosten in rekening worden gebracht;
- het eindresultaat veelal te mooi wordt voorgesteld;
- alleen een vast rendement gegarandeerd wordt;
- het zwaarste argument van de verzekeraars de fiscale aftrekbaarheid is. Of dat later écht een voordeel is hangt af van het verschil in de belastingtarieven nu vergeleken met die in de toekomst. En dus wéten we niet eens of er een echt fiscaal voordeel is.

Denk dus goed na!

Pensioenalfabet

Aanvullend pensioen	Pensioenvoorzieningen als aanvulling op de AOW-uitkering
Actuariële berekening	Door de actuaris gemaakte pensioenberekening waarbij factoren als levensverwachtingen, overlijdensrisico, verwacht rendement e.d. een rol spelen.
Afkoopverbod	Algemeen verbod om uw rechten op pensioen voor de pensioendatum af te kopen. Er zijn uitzonderingen: bij emigratie en bij ingang van het pensioen als het om betrekkelijk geringe bedragen gaat. Belangrijkste uitzondering is echter waardeoverdracht.
ANW	Algemene Nabestaandenwet.
AOW	Algemene Ouderdomswet. Pensioen dat wordt uitgekeerd vanaf 65 jaar.
AOW-premie	De premie die wordt betaald voor het staatspensioen, dat elke ingezetene opbouwt tussen 15 en 65 jaar.
Backservice	Pensioenrechten over achterliggende dienstjaren bij loonsverhogingen
Bedrijfstakpensioenfond	Uitvoeringsorgaan van pensioenregeling(en) t.b.v. werknemers in één of meerdere bedrijfstakken of delen ervan. Afkorting: BPF.
Beschikbare premie	Regeling waarbij sprake is van een premietoezegging i.p.v. een pensioen toezegging. De premie wordt door de werkgever en/of werknemer gestort op een individuele verzekering. De pensioenuitkering is afhankelijk van de gestorte premies en de rendementen daarop. Deze regelingen kennen geen solidariteit; de risico's liggen uitsluitend bij de deelnemer.
Deelnemer	Werknemer die deelneemt in een pensioenregeling.
Deelnemersraad	Raad die het bestuur van het pensioenfonds gevraagd en ongevraagd adviezen geeft m.b.t. aangelegenheden van het fonds waarbij het bestuur verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft.
Deelnemerstijd	De periode dat men deelneemt aan een pensioenregeling. Deze kan worden uitgedrukt in jaren, maanden en/of (werk)dagen.
Dienstjarenregeling	Eindloon- of middelloonsysteem gebaseerd op het aantal dienstjaren dat men in de regeling doorbrengt.
Dispensatie	Ontheffing van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds.
Eindloonregeling	Pensioenregeling waarbij het pensioen een percentage is van de laatst geldende pensioengrondslag.

Excedentregeling	Dit is een extra pensioenregeling boven op het maximum van het aanvullend pensioen. Ook wel dakregeling genoemd.
Fiscale omkeerregel	Pensioenpremies zijn fiscaal aftrekbaar, uitkeringen zijn belast.
Flexibel pensioen	Een pensioenregeling waarbij de pensioendatum en de hoogte van het pensioen naar eigen keuze kan variëren. Hierbij is een onderscheid te maken in interne en externe flexibilisering. Van interne flexibilisering spreken we wanneer een werknemer binnen de pensioenregelingen kan schuiven met bijvoorbeeld de uitredingsleeftijd. Van externe flexibilisering spreken we wanneer een uitruil kan plaatsvinden binnen het totale pakket arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld door vakantiedagen, ATV-dagen, overwerktoeslagen e.d. te ruilen voor extra pensioen
Franchise	Het loondeel waarover geen pensioen wordt opgebouwd omdat dat gedeelte geacht wordt gedekt te zijn door de AOW uitkering. Deel van het salaris dat bij de bepaling ook van de pensioenpremie buiten beschouwing wordt gelaten.
FVP	Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering. Gedurende de duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt de pensioenopbouw van oudere (boven 40 jaar) werklozen voortgezet op kosten van deze stichting.
Geïndexeerde middelloonregeling	Een middelloonregeling waarbij reeds opgebouwde pensioenrechten worden aangepast aan de loonontwikkeling (welvaartsvast) of de prijsstijging (waardevast).
Gemitigeerd eindloonregeling	Een variatie op de eindloonsysteem. Extra salarisverhogingen na een bepaalde leeftijd (bijv. 55 jaar) tellen niet mee voor het pensioen. Een ander benaming is gematigde eindloonregeling.
Indexeren	Het periodiek verhogen van "opgebouwde" pensioenrechten om deze aan te passen aan de stijging van het loon- of prijsniveau.
Ingezetene	Iemand die in Nederland woont (en niet in het buitenland werkt) en daardoor recht op AOW opbouwt en verzekerd is voor de ANW.
Invalideitpensioen	Een pensioen voor een arbeidsongeschikte werknemer in aanvulling op de wettelijke WAO-uitkering.
Kapitaaldekking	Stelsel waarbij op 'individuele' basis financiële reserves worden gevormd voor de pensioenverplichtingen. Het pensioenfonds c.q. de verzekeraar moet voldoende in kas hebben om te zijner tijd te kunnen voldoen aan de pensioenverplichtingen. Daarvoor worden de premies geheven en belegd. Later worden hiervan de uitkeringen betaald.
Lijfrente	Systeem waarbij periodieke uitkeringen worden gedaan zolang een persoon in leven is. Stopt het "lijf" met leven, dan stopt ook de uitkering ("rente"). Zie ook bij koopsompolis.

Middelloodregeling	Pensioenregeling waarbij het pensioen berekend wordt over het, gedurende de deelnemersjaren, verdiende gemiddelde salaris en de bijbehorende franchises.
Nabestaandenpensioen	Periodieke uitkering t.b.v. de nagelaten betrekkingen van de deelnemer. Verzamelbegrip voor weduwenpensioen, weduwnaarspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.
Omslagstelsel	Een financieringsstelsel waarbij de werkenden jaarlijks de uitkeringen voor dat jaar met elkaar op brengen (VUT en AOW)
Ondernemingspensioen-fonds	Uitvoeringsorgaan van pensioenregelingen t.b.v. werknemers in een bepaalde onderneming of concern. Afkorting: OPF
Opbouwstelsel	Een systeem waar per dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag voor dat jaar aan pensioen wordt opgebouwd.
Ouderdompensioen	Periodieke uitkering vanaf de pensioendatum.
Partnerpensioen	Een uitkering aan de partner van overleden deelnemer.
Pensioen- en Verzekeringskamer	Toezichthoudend orgaan voor de pensioenfondsen en verzekeraars. De PVK functioneert tevens als 'pensioenmonitor' voor de minister van SZW.
Pensioenbreuk	Een breuk in de pensioenopbouw die op kan treden bij het beëindigen van een actief deelnemerschap aan een pensioenregeling vóór het bereiken van de pensioendatum. Zie ook bij waardeoverdracht.
Pensioenconvenant	Afspraak tussen het kabinet en de sociale partners waarbij laatstgenoemden er voor zorgen de pensioenregelingen de moderniseren en de overheid de AOW op peil zal houden.
Pensioendatum	Datum waarop het ouderdompensioen ingaat.
Pensioengevend salaris	Het salaris dat wordt gehanteerd bij de vaststelling van het pensioen oftewel de salarisbestanddelen die meetellen voor de opbouw van het pensioen.
Pensioengrondslag	Dit is het pensioengevend salaris minus franchise.
Pensioenpremie	Bedrag dat de werkgever c.q. de werknemer in het pensioenfonds stort.
Pensioenpromotie	Hiermee wordt een salarisstijging (m.n. in eindloon regelingen) bedoeld die vlak voor de pensionering van de werknemer plaatsvindt en die als doel heeft om de pensioengrondslag en daarmee de pensioenuitkering te verhogen.
Pensioenreglement	De juridische tekst van de pensioenregeling. Hierin kunt u o.m. terugvinden de wijze waarop het pensioen wordt opgebouwd en berekend.

Pensioenreparatie	De mogelijkheid om pensioenverlies of te weinig pensioenopbouw in het verleden te herstellen.
Pensioenrichtleeftijd	De datum waarop men volgens het reglement met pensioen kan gaan.
Pensioenverevening	Bij scheiding kunnen partners een afspraak maken over de verdeling van pensioenrechten. Standaard hebben beide partners recht op 50% van elkaars ouderdomspensioen over de periode waarin zij samengeleefd hebben plus het gehele, tot de scheiding opgebouwde, nabestaandenpensioen.
Premiegrondslag	Het bedrag waarover premie moet worden afgedragen. Meestal gelijk aan de pensioengrondslag.
Prépensioen	Pensioen tot 65 jaar. Is meestal in plaats van de VUT gekomen. Dit pensioen staat los van het normale ouderdomspensioen.
PSW	Pensioen- en Spaarfondsenwet. Bepaalt o.m. dat bedrijven hun pensioentoezeggingen moeten veilig stellen bij een pensioenfonds of verzekeraar en kapitaaldekking moeten toepassen.
Rekenrente	De rente (meestal 4%) op het belegde vermogen die het pensioenfonds gemiddeld moet behalen om te kunnen voldoen aan de pensioenverplichtingen.
Uitruilmogelijkheid	Hiermee wordt met name de uitruil tussen ouderdoms- en partnerpensioen bedoeld.
Verzekeraars	Voeren pensioenregelingen uit voor werknemers aan wie door de werkgever een pensioentoezegging is gedaan maar die niet bij een bedrijfs- of ondernemingspensioenfonds is aangesloten.
Vroegpensioen	Een geïntegreerde pensioenregeling waarbij het levenslange ouderdomspensioen ingaat vóór 65 jaar tezamen met een tijdelijk ouderdomspensioen tot 65 jaar. Dit laatste vanwege het ontbreken van een AOW-uitkering en de hogere inhoudingen voor de 65e verjaardag.
VUT-regeling	Vrijwillige uittredingsregeling, waarbij de werknemer de mogelijkheid krijgt vóór de eigenlijke pensioendatum de dienst te verlaten. Een gangbare voorwaarde is dat de werknemer tenminste tien jaar in de bedrijfstak werkzaam is geweest. VUT is geen pensioen en wordt via het omslagstelsel gefinancierd. Tijdens de VUT loopt de pensioenopbouw door.
Waardeoverdracht	Bij wisseling van werkgever (en van pensioenregeling) wordt de waarde van de opgebouwde pensioenrechten overgedragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Dit ter (gedeeltelijke) voorkoming van een pensioenbreuk.
Waardevast pensioen	Een pensioenrecht dat jaarlijks wordt aangepast aan de prijsindex.
Welvaartvast pensioen	Een pensioenrecht dat jaarlijks wordt aangepast aan de hand van de loonindex.

Wezenpensioen

Uitkering voor kinderen van een werknemer die bij zijn overlijden nog niet een bepaalde leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsgrens is meestal gesteld op 18 of 21 jaar en voor studerende kinderen dikwijls op 27 jaar.