



gelukkig
pensioen

Pensioenregelingen voor werknemers

Algemene informatie en uitleg begrippen

Inhoudsopgave

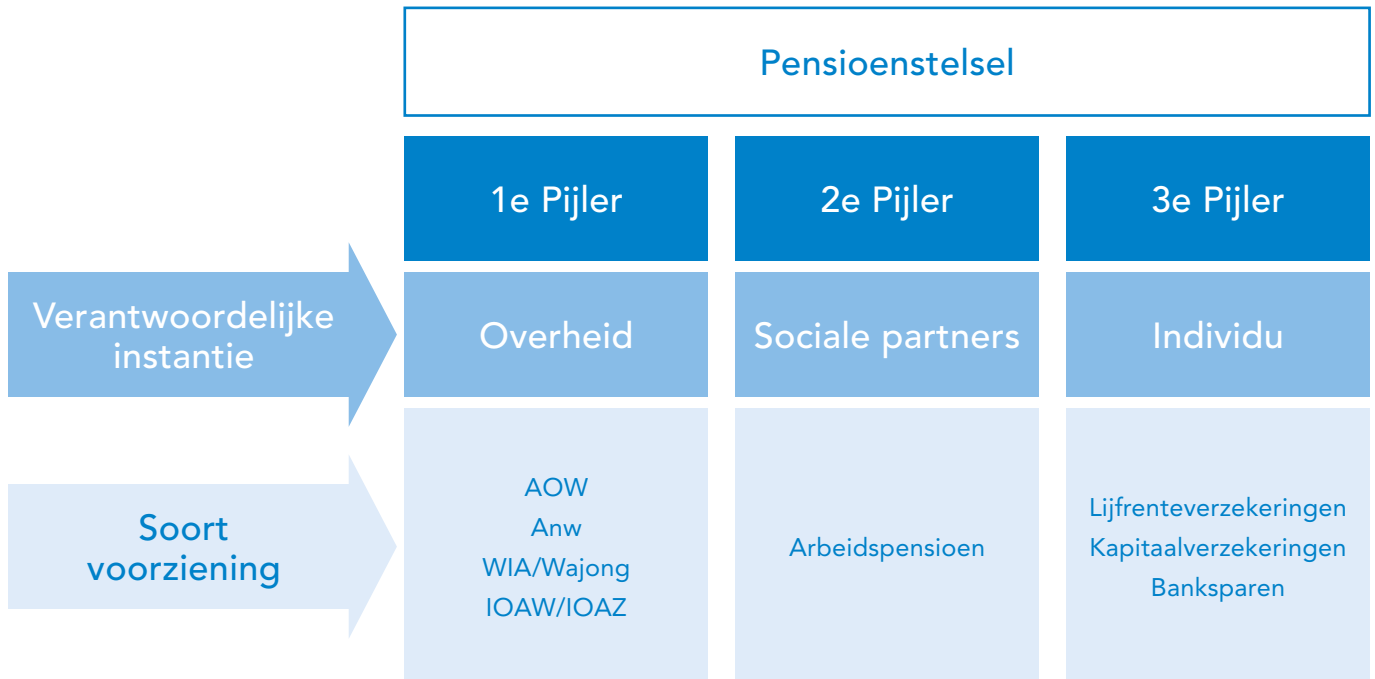
De drie pensioenpijlers	5
Pensioengrondslag	6
Pensioensystemen	6
De uitkeringsovereenkomst	6
De middelloonregeling	6
De eindloonregeling	6
De premieovereenkomst	7
De beschikbare premieregeling	7
Financieringsmethoden	7
Nabestaandenpensioen op opbouwbasis	7
Nabestaandenpensioen op risicobasis	8
Bruto en netto staffels bij een beschikbare premieregeling	8
Winstdelingsregelingen	8
Overrentedeling en rentestandkorting	8
Maatschappijwinstdeling	8
Kosten rentegarantie (KRG) en Kosten vermogensbeslag (KVB)	9
Beleggingsmogelijkheden bij een beschikbare premieregeling	9
Lifecycle beleggen	9
Doorbeleggen na pensioendatum	10
Vervroegen en uitstellen van de pensioendatum	10
De event-toets	10
Wet gelijke behandeling	10

Direct en indirect onderscheid	11
Pensioenbegrippen	12
Anw	12
Anw-hiaat	12
Anw-hiatenpensioen	12
AOW	12
Arbeidsongeschiktheidspensioen	13
Backservice	13
Bedrijfstakpensioenfonds (bpf)	13
Beschikbare premieregeling	13
Beschikbare premiestaffel	13
Bijsparen	13
Bijzonder partnerpensioen	13
Deelnemers	13
Deeltijdarbeid	13
Diensttijd of dienstjaren	14
Doorsneepremie	14
Drempeltijd	14
Eindloonsysteem	14
Excedent regeling	14
Franchise	14
Indexatie	14
Inlooprisico	14
Langlevenrisico	15
Lifecycle fondsen	15
Maximum salaris	15
Middelloonsysteem	15
Omkeerregel	15
Omvangskorting	15
Ouderdompensioen	15
Partnerpensioen	16
Partnertoeslag AOW	16
Peildatum	16
Pensioeningangsdatum	16
Pensioengevend salaris	16
Pensioengrondslag	16
Pensioenleeftijd	16
Pensioenreglement	16
Pensioenrichtleeftijd	16
Pensioensysteem	17
Pensioentoezegging	17
Premiepensioeninstelling (PPI)	17

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	17
Rekenrente	17
Tijdsevenredig pensioen/bereikbaar pensioen	17
Toeslagverlening	18
Uitlooprisico	18
Uitruil	18
Uitvoeringsovereenkomst	18
Voorportaalregeling	18
Waardeoverdracht	18
Werknemersbijdrage	18
Wezenpensioen	18
WIA	18
Winstdeling	18

De drie pensioenpijlers

In Nederland is het pensioen gebaseerd op de zogenaamde drie pijlers. De drie pijlers vormen samen de inkomensbestanddelen waar werknemers in bepaalde situaties aanspraak op kunnen maken:



1e Pijler

De eerste pijler bestaat uit de regelingen van de overheid. Voor ouderdomspensioen bijvoorbeeld is dat de AOW. Iedereen die in Nederland woont of werkt is automatisch verzekerd en bouwt in de 50 jaar voorafgaande aan de ingangsdatum van de AOW de volledige uitkering op. Dat betekent dat per jaar 2% van de uitkering wordt opgebouwd. De overheid bepaalt de hoogte van de uitkering, waarbij het niveau altijd een minimaal basisniveau zal zijn.

2e Pijler

De tweede pijler bestaat uit het pensioen dat wordt opgebouwd in dienst van een werkgever. In veel bedrijfstakken zijn werkgevers verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. In andere bedrijfstakken mag de werkgever zelf bepalen of en hoeveel hij aan pensioen regelt. Het doel is om bij het bereiken van de pensioenleeftijd een inkomen te hebben dat tezamen met de AOW-uitkering, gerelateerd is aan het tijdens het werkzame leven genoten salaris.

3e Pijler

De derde pijler bestaat uit de individuele regelingen: als de opbouw van het pensioeninkomen in de eerste en tweede pijler niet voldoende is, kunnen vrijwillig aanvullende voorzieningen worden getroffen bij een verzekeringsmaatschappij of bij een bank door middel van verzekeringen of spaarproducten.

Voor zelfstandig ondernemers, die geen gebruik kunnen maken van pensioenopbouw in de tweede pijler, is de derde pijler de meest belangrijke om inkomen na pensionering op te bouwen.

Pensioengrondslag

Pensioen in de tweede pijler is gerelateerd aan het salaris dat de werknemer tijdens zijn actieve periode verdient. Omdat al een deel van het pensioeninkomen door de AOW wordt gevormd, wordt niet over het hele salaris pensioen opgebouwd. Op het pensioengevend salaris wordt eerst een aftrek toegepast, de zogenaamde franchise. Over het restant, de pensioengrondslag, wordt het pensioen opgebouwd.

Pensioensystemen

Pensioen in de tweede pijler kan worden opgebouwd volgens een uitkerings- of een premieovereenkomst.

De uitkeringsovereenkomst

Bij een uitkeringsovereenkomst wordt de op te bouwen en te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkering toegezegd door de werkgever. De uitkering is gegarandeerd en de hoogte ervan is afhankelijk van het salaris en het aantal jaren dat is of kan worden gewerkt. Het is daarmee een salaris/diensttijdregeling, ook wel defined benefit regeling (DB) genoemd. DB-regelingen kunnen worden uitgesplitst in middelloon- en eindloonregelingen. Hieronder worden de begrippen middelloon- en eindloonregeling nader uitgelegd.

De middelloonregeling

Bij een middelloonregeling is het uiteindelijk te ontvangen pensioen gebaseerd op het salaris dat gemiddeld tijdens het dienstverband is verdiend. Bij een middelloonregeling wordt voor elk jaar afzonderlijk de pensioenopbouw bepaald, door de voor dat jaar geldende pensioengrondslag te vermenigvuldigen met het opbouwpercentage. Dit opbouwpercentage is vanaf 1 januari 2018 1,875% bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Een loonsverhoging heeft alleen gevolgen voor de pensioenopbouw in de toekomst. Het uiteindelijk te ontvangen pensioen is het totaal van alle jaarlijks opgebouwde bedragen.

De eindloonregeling

Ook de eindloonregeling is een salaris/diensttijdregeling: het uiteindelijk te ontvangen pensioen wordt aan de werknemer toegezegd en is gebaseerd op het laatst verdiende salaris. De hoogte van het pensioen wordt bepaald door de diensttijd te vermenigvuldigen met de laatste pensioengrondslag en het te hanteren opbouwpercentage. Per 1 januari 2018 geldt het opbouwpercentage van 1,657% bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Omdat het op te bouwen pensioen steeds gebaseerd wordt op het laatste salarisniveau, moet bij een grondslagverhoging (bijvoorbeeld bij een loonsverhoging) de opbouw over de reeds verstreken dienstjaren in één keer worden ingekocht, de zogenaamde backservice. Aangezien bij een middelloonregeling de salarisverhogingen alleen meetellen voor de toekomst, is daar geen sprake van backservice-premies.

Bij een salaris/diensttijdregeling is het duidelijk voor de werknemer op welk pensioen hij te zijner tijd mag rekenen. De werkgever en verzekeringsmaatschappij dragen het beleggingsrisico tijdens de opbouwperiode en het rente- en langlevensrisico op de pensioendatum. Dit is het risico dat de rentestand te zijner tijd lager is dan waarop nu gerekend wordt en het risico dat de pensioengerechtigde langer blijft leven dan waar nu van uitgegaan wordt en er dus langer pensioen uitgekeerd dient te worden. Hierdoor zijn de premies voor een salaris/diensttijdregeling over het algemeen vrij fors, zeker in een periode waarin de marktrente laag is. Ook kan een lagere of hogere rekenrente aan het eind van een contractperiode leiden tot een veel hogere of lagere premie. Hierdoor is de voor het pensioen te betalen premie niet altijd even goed te budgetteren.

Daarnaast zal bij een salaris/diensttijdregeling aandacht besteed moeten worden aan de gevolgen van waardeoverdracht (zie hiervoor de tekst bij Waardeoverdracht).

De premieovereenkomst

Bij een premieovereenkomst wordt niet de op te bouwen en te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkering door de werkgever toegezegd, maar de voor het pensioen te betalen premie. De beschikbare pensioenpremie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. We noemen de premieovereenkomst ook wel beschikbare premieregeling.

De beschikbare premieregeling

Bij deze regeling wordt voor het toegekende pensioen ieder jaar een premie betaald. De beschikbare premieregeling bouwt het ouderdomspensioen in gelijke delen op tot aan de pensioendatum (dit heet ook wel: tijdsevenredig). Maar omdat de periode van opbouw tot aan de pensioendatum steeds korter wordt, is bij een gelijkmatige opbouw een oplopende premie nodig. De premie loopt per leeftijdsklasse van vijf jaar op en vormt zo de premiestaffel.

Bij het vaststellen van de hoogte van de maximaal toegestane beschikbare premie door de overheid is aansluiting gezocht bij een pensioenuitkomst die te vergelijken moet zijn met de pensioenopbouw in een middelloonregeling. De uitkomsten van deze staffels zijn dan ook vergelijkbaar met een opbouw volgens het middelloonstelsel met een veronderstelde loopbaanontwikkeling en een pensioenopbouw van 1,875% per jaar vanaf 2018 op pensioenrichtleeftijd 68 jaar. De werkelijke uitkomst kan daar overigens sterk van afwijken, bijvoorbeeld als gevolg van het beleggingsrendement op de pensioenpremies.

Bij een beschikbare premieregeling draagt de werknemer het beleggingsrisico in de opbouwperiode en het rente- en langlevensrisico op de pensioendatum. Als de beleggingen tegenvallen, zal het kapitaal dat beschikbaar is op de pensioendatum lager zijn dan verwacht. Ook is er het risico van de rentestand op de pensioendatum en het langlevensrisico. Als de werknemer met pensioen gaat en de rente staat laag, kan hij minder pensioen aankopen dan wanneer de rente hoog staat. Ook als de levensverwachting stijgt, wordt het aan te kopen pensioen lager. Daar staat tegenover dat de deelnemer vaak veel meer keuzevrijheid heeft in de wijze waarop de pensioengelden belegd dienen te worden.

Voor de werkgever betekent een beschikbare premieregeling dat de premielasten goed te budgetteren zijn en dus beter beheersbaar dan die van een salaris/diensttijdregeling.

Omdat de uitkomsten voor de deelnemers minder duidelijk en zeker zijn, is een goede communicatie over de inhoud van de pensioenregeling een belangrijk aspect. De wetgever verwacht dat de werkgever en pensioenuitvoerder hier ruim aandacht aan besteden.

Financieringsmethoden

Voor het nabestaandenpensioen geldt dat dit daadwerkelijk opgebouwd kan worden of dat dit verzekerd wordt op risicobasis:

Nabestaandenpensioen op opbouwbasis

Als het nabestaandenpensioen op opbouwbasis wordt verzekerd, dan wordt de aanspraak hierop daadwerkelijk opgebouwd. Als de werknemer van baan verandert, behoudt hij het recht op het verzekerde nabestaandenpensioen. Als er op de pensioendatum geen partner aanwezig is of de partner geen gebruik wenst te maken van deze aanspraak, dan kan deze waarde worden aangewend voor een hoger ouderdomspensioen.

Een nabestaandenpensioen op opbouwbasis kan verzekerd zijn bij middelloon- of een eindloonregeling.

Nabestaandenpensioen op risicobasis

Als het nabestaandenpensioen op risicobasis wordt verzekerd, dan wordt ieder jaar een risicopremie betaald aan de verzekeringsmaatschappij. Als de deelnemer komt te overlijden, dan krijgt zijn partner iedere maand levenslang een uitkering die betaald wordt door de verzekeringsmaatschappij. Op het moment dat de deelnemer uit dienst gaat of de pensioendatum bereikt, komt het nabestaandenpensioen op risicobasis te vervallen. Deze variant is goedkoper dan een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Een nabestaandenpensioen op risicobasis kan verzekerd zijn bij een salaris/diensttijdregeling of een beschikbare premieregeling. Als het nabestaandenpensioen op risicobasis is verzekerd bij een salaris/diensttijdregeling, zal op de pensioendatum een deel van het ouderdompensioen ingeleverd moeten worden om een nabestaandenpensioen te verkrijgen na de pensioendatum.

Bruto en netto staffels bij een beschikbare premieregeling

Voor het vaststellen van de hoogte van een beschikbare premie, wordt uitgegaan van de door het Ministerie van Financiën gepubliceerde (maximale) premiestaffels. Per leeftijdsgroep van 5 jaar wordt aangegeven hoe hoog het maximale percentage is dat vermenigvuldigd dient te worden met de pensioengrondslag. Deze percentages zijn rechtstreeks afgeleid van de (maximale) opbouw in een middelloonregeling en worden gepubliceerd in een zogenaamd Staffelbesluit. Bij de premiestaffels werd tot 1 januari 2015 ook rekening gehouden met een (vaste) opslag voor administratiekosten voor de verzekeringsmaatschappij en een opslag voor het meeverzekeren van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Hierdoor was het voor de deelnemer niet altijd duidelijk welk deel er van de premie daadwerkelijk gespaard werd voor het ouderdompensioen.

Om nu de transparantie te bevorderen, zodat de deelnemer wel precies weet wat er belegd kan worden voor het ouderdompensioen, moet sinds 1 januari 2015 gebruik worden gemaakt van netto-staffels: premiepercentages die geen opslag voor kosten en ook geen opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meer bevatten.

De toezegging van het pensioen wordt dus gedaan in een netto premie en vervolgens worden de werkelijke administratiekosten en de risicopremies bovenop de premie in rekening gebracht.

Winstdelingsregelingen

Verzekeringsmaatschappijen kennen verschillende methoden van winstdeling:

Overrentedeling en rentestandkorting

Het beleggingsresultaat op de ingelegde premies wordt hierbij (fictief) afgeleid van het rendement op een gemiddeld pakket staatsleningen (ook bekend als het t-rendement of u-rendement). Op dit rendement worden de gehanteerde rekenrente (bijvoorbeeld 2 of 2,5%) en veelal 0,5% beheervergoeding voor de verzekeringsmaatschappij in mindering gebracht. Het rendement dat over blijft (de overrente) wordt gebruikt om het verzekerde kapitaal te verhogen, om het pensioen te indexeren of om de premie te verlagen. Door de huidige lage rentestand is er op dit moment sprake van negatieve overrente of negatieve rentestandkorting. Afhankelijk van de voorwaarden kan de negatieve overrente of negatieve rentestandkorting verrekend worden in het desbetreffende jaar of worden verrekend met toekomstige positieve overrente of rentestandkorting.

Maatschappijwinstdeling

Maatschappijwinstdeling geeft recht op een aandeel in de winst van de verzekeringsmaatschappij. Dit is afhankelijk van opeenvolgende bedrijfsresultaten en kan dus fluctueren. De winst wordt gebruikt om het verzekerde kapitaal te verhogen.

Het is belangrijk voor u welke winstdeling wordt afgesproken en inzichtelijk te hebben wat de consequenties zijn indien de winstdeling onder het vooraf verwachte niveau blijft.

Kosten rentegarantie (KRG) en Kosten vermogensbeslag (KVB)

Bij het vaststellen van (stortings)koopsommen of premies bij een salaris/diensttijdregeling, houdt de verzekeringsmaatschappij rekening met een verwachte rentestand voor de komende contractperiode, de zogenaamde rekenrente. Deze is op dit moment zo'n 1 tot 1,5%. Deze rentestand wordt tijdens de contractperiode gegarandeerd voor de te betalen premies. Voor de tijdens de contractperiode opgebouwde pensioenaanspraken geldt deze garantie zelfs tot aan de pensioendatum. Zo weet de werkgever zeker dat de premies niet onverwacht zullen stijgen tijdens de contractduur en weten de deelnemers zeker dat de op te bouwen aanspraken daadwerkelijk op de pensioendatum tot uitkering komen.

Om deze garantie te verkrijgen, worden Kosten rentegarantie in rekening gebracht. Deze KRG wordt uitgedrukt in een percentage van de premie of in een percentage berekend over de zogenaamde premiereserve: de reserve die wordt aangehouden om aan de pensioenverplichtingen te voldoen.

Wat in een bepaalde situatie het meest verstandig is te kiezen, is onderdeel van ons advies.

Daarnaast brengt de verzekeringsmaatschappij Kosten vermogensbeslag in rekening: hier gaat het om een vergoeding die betaald moet worden, omdat de verzekeringsmaatschappij vermogen moet reserveren voor het uitbetalen van de pensioenen.

De opslagen voor KRG en KVB kennen een (zeer) beperkte geldigheid en worden bij sommige verzekeringsmaatschappijen zelfs dagelijks vastgesteld.

Beleggingsmogelijkheden bij een beschikbare premieregeling

Bij een beschikbare premieregeling kan de werkgever bepalen in hoeverre de deelnemers de keuze wordt geboden om zelf de beleggingen te bepalen. Krijgt de deelnemer helemaal geen keuze en bepaalt de werkgever waarin belegd wordt, of mag de deelnemer zelf kiezen uit een breed scala van mogelijkheden zoals lifecycle beleggen of zelf aan te wijzen beleggingsfondsen?

De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de invulling van de juiste beleggingsmethode voor de deelnemer.

Lifecycle beleggen

Beleggen brengt altijd risico's met zich mee. Verzekeringsmaatschappijen hebben verschillende methodes ontwikkeld om de risico's van beleggen te beperken:

Bij lifecycle beleggen wordt als de werknemer jong is grotendeels in aandelen belegd, met als doel een hoog rendement te halen. De risico's zijn aan het begin dus het grootst, maar de inleg is dan nog relatief beperkt en de looptijd van de beleggingen is dan nog lang. Naarmate de pensioendatum dichterbij komt, wordt steeds minder in aandelen en steeds meer in obligaties belegd. Aan het eind van de looptijd is het opgebouwde kapitaal veel groter en worden de risico's afgebouwd. Door verschillende maatregelen is in de laatste 3 jaar met vrij grote zekerheid te zeggen hoe hoog de pensioenuitkering zal worden.

Doorbeleggen na pensioendatum

De Wet verbeterde premieregeling maakt het mogelijk dat werknemers kunnen kiezen voor een variabel pensioen of een vast pensioen. Werknemers kunnen ervoor kiezen dat het beleggingskapitaal na de pensioendatum wordt doorbelegd. Het gevolg hiervan is dat de uitkering kan variëren.

Vervroegen en uitstellen van de pensioendatum

Veelal wordt in een pensioenregeling de mogelijkheid geboden om het pensioen eerder of later in te laten gaan dan de reglementaire pensioenleeftijd.

De huidige pensioenrichtleeftijd is 68 jaar en dit zal in veel gevallen ook de pensioenleeftijd in de pensioenregeling zijn sinds 1 januari 2018. Door de eerdere aanpassingen in de pensioenregelingen per 1 januari 2014 en 1 januari 2015, is het ook mogelijk dat het opgebouwde pensioen tot deze data een pensioenleeftijd van 65 of van 67 jaar heeft. De deelnemer kan, in overleg met de werkgever, ervoor kiezen langer door te werken, uiterlijk tot 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd. Maar de deelnemer kan ook besluiten eerder te stoppen met werken.

Vervroegen van pensioen kan een forse verlaging van de pensioenuitkering betekenen. Er wordt immers korter pensioen opgebouwd en het pensioen moet naar verwachting langer worden uitgekeerd.

Het is ook mogelijk om de pensioendatum uit te stellen. De uiterlijke ingangsdatum van de pensioenuitkering is 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een dienstverband is geen voorwaarde meer voor het uitstellen van de pensioenuitkering.

Zowel vervroegen als uitstellen van een pensioenuitkering wordt berekend op basis van actuariële herrekening: de factoren die van toepassing zijn, zijn opgenomen in het pensioenreglement of het jaarlijkse factorenboek van de pensioenuitvoerder.

Bij vervroegen of uitstel van het ouderdomspensioen wordt - in veel gevallen - het partner- en wezenpensioen niet aangepast.

De event-toets

Bij een beschikbare premiereregeling met een staffel op basis van een rekenrente van 3 procent of lager wordt op de pensioendatum gekeken of het pensioen in totaal niet uitgaat boven een fiscaal maximaal (geïndexeerd) middelloonpensioen. Een - na het vaststellen van het fiscaal maximale middelloonpensioen (inclusief een fiscaal maximale indexatie) - aanwezig overschot moet vervallen aan de pensioenuitvoerder. Of (indien overeengekomen met de pensioenuitvoerder) aan de (ex)werkgever.

Wet gelijke behandeling

Gelijke behandeling is gebaseerd op het zogenoemde non-discriminatiebeginsel. Dat wil zeggen dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld en ongelijke gevallen ongelijk mogen worden behandeld naar de mate van ongelijkheid. In zijn algemeenheid mag geen onderscheid worden gemaakt op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, aard of duur van het dienstverband, handicap of chronische ziekte en leeftijd. Dit is vastgelegd in diverse wetten, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek.

Een pensioenregeling is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Alle wet- en regelgeving over gelijke beloning is dus onverkort van toepassing op pensioenregelingen. Voor pensioenregelingen zijn met name de volgende verboden discriminatiegronden van belang:

- geslacht (gelijke behandeling mannen en vrouwen)
- burgerlijke staat (gelijke behandeling werknemers met en zonder echtgenoot/geregistreeerde partner)
- aard van het dienstverband (gelijke behandeling voltijd en deeltijd dienstverband)
- duur van het dienstverband (gelijke behandeling vast en tijdelijk dienstverband)
- leeftijd (gelijke behandeling jonge en oudere werknemers)

Direct en indirect onderscheid

Van direct onderscheid is sprake als het onderscheid is gebaseerd op één van de door de wet beschermde criteria of groepskenmerken. Bijvoorbeeld een pensioenregeling waarin is opgenomen dat alleen mannelijke werknemers kunnen deelnemen of waarin is opgenomen dat alleen werknemers met een vast dienstverband kunnen deelnemen. Van indirect onderscheid is sprake als het onderscheid weliswaar niet rechtstreeks is gebaseerd op een in de wet genoemd criterium, maar wel een door de wet beschermde groep in overwegende mate nadelig wordt getroffen. Bijvoorbeeld als in een pensioenregeling een toetredingsleeftijd van 21 jaar geldt, terwijl de werknemers met een tijdelijk dienstverband jonger zijn dan 21 jaar, zodat feitelijk alleen werknemers met een vast dienstverband pensioen opbouwen.

Indirect onderscheid is echter wel toegestaan als sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Direct onderscheid op grond van voltijd/deeltijd, vast/tijdelijk dienstverband en leeftijd is eveneens toegestaan als sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Direct onderscheid op basis van geslacht of burgerlijke staat is nooit toegestaan, ook niet als sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Er is sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond als het doel dat met het maken van het onderscheid wordt nagestreefd legitiem is. Dat wil zeggen beantwoordt aan een daadwerkelijke behoefte en op zichzelf niet discriminerend is. Bijvoorbeeld het beheersbaar houden van de kosten van een pensioenregeling is voor een werkgever een legitiem doel. Ook moet het middel dat wordt gebruikt om dit op zich legitieme doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat het doel hiermee bereikt wordt of kan worden en dat dit doel niet ook kan worden bereikt via andere middelen die niet of minder discriminerend zijn. Met name deze laatste voorwaarde blijkt in de praktijk een groot struikelblok om te kunnen concluderen dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

Pensioenbegrippen

Anw

De Algemene nabestaandenwet is een volksverzekering die geldt voor alle ingezetenen van Nederland en niet-ingezetenen die in dienst zijn van een Nederlandse werkgever en op grond daarvan in Nederland loonbelasting betalen. De Anw voorziet in uitkeringen bij overlijden van een verzekerde aan de partner met wie de verzekerde was gehuwd of ongehuwd samenwoonde.

Om in aanmerking te komen voor een Anw-uitkering moet de achterblijvende partner voldoen aan één van de drie gestelde voorwaarden. Hij of zij:

- heeft de zorg voor kinderen jonger dan 18 jaar,
- is voor ten minste 45% arbeidsongeschikt.

Als er recht op een uitkering bestaat, is er vervolgens een inkomenstoets. Het inkomen van de achterblijvende partner wordt geheel (inkomen in verband met arbeid) of gedeeltelijk (inkomen uit arbeid) gekort.

De Anw bestaat uit een nabestaandenuitkering voor de partner. Per 1 juli 2013 is de halfwezenuitkering vervallen, de uitkering werd toen voor partners met kinderen jonger dan 18 jaar verhoogd naar maximaal 90% van het minimumloon. Per 1 januari 2015 is de uitkering voor partners met kinderen onder de 18 jaar verlaagd naar maximaal 70% van het minimum. Alleenstaande ouders kunnen aanspraak maken (onder voorwaarden) op een verhoogd kindgebonden budget.

Anw-hiaat

In de pensioenregeling die tussen werkgevers en werknemers wordt afgesproken, wordt er standaard van uitgegaan dat iedereen een Anw-uitkering krijgt, ook als dit feitelijk niet zo is. Als de achterblijvende partner niet voldoet aan de voorwaarden of gekort wordt op de Anw, zal de uitkering uit de pensioenregeling te laag zijn. Er wordt in dat geval gesproken over het zogenoemde Anw-hiaat. Dit hiaat kan met een Anw-hiaatpensioen (ook wel nabestaanden overbruggingspensioen genoemd) afgedekt worden.

Anw-hiatpensioen

Het Anw-hiatpensioen is een tijdelijk nabestaandenpensioen. Dit pensioen compenseert het gemis van een (sociale) Anw-uitkering zoals hiervoor genoemd.

AOW

De Algemene Ouderdomswet is een volksverzekering die geldt voor alle ingezetenen van Nederland en voor niet-ingezetenen die in dienst zijn van een Nederlandse werkgever en op grond daarvan onder de loonbelasting vallen. De uitkeringen gaan in op de ingangsdatum van de AOW die tot 2023 wordt verhoogd tot 67 jaar en drie maanden. De hoogte van de uitkeringen is niet afhankelijk van het loon dat gedurende een eventuele loopbaan is verdiend, maar is afhankelijk van de burgerlijke staat en de gezinssituatie waarin de verzekerde verkeert.

De uitkering voor gehuwden gezamenlijk is ongeveer gelijk aan het netto wettelijk minimumloon. Voor elk jaar dat u in de periode van 50 jaar voor de AOW-leeftijd in het buitenland hebt gewoond wordt de uitkering met 2% verlaagd.

AOW-ers met een partner zonder AOW kunnen een toeslag op de AOW krijgen. Per 1 april 2015 is deze toeslag voor nieuwe AOW-gerechtigden komen te vervallen. Degenen die reeds een toeslag ontvangen kunnen te maken krijgen met een korting van 10% als het gezamenlijk inkomen meer bedraagt dan € 2.893,14 (2020).

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Pensioen dat uitgekeerd wordt als de deelnemer arbeidsongeschikt raakt. Dit pensioen eindigt uiterlijk op de pensioenleeftijd van de pensioenregeling.

Backservice

Backservice is het deel van het pensioen dat betrekking heeft op de verstreken diensttijd. Bij een eindloonregeling wordt bij elke salarisverhoging het pensioen dat al is opgebouwd verhoogd naar het niveau van de nieuwe pensioengrondslag, alsof deze pensioengrondslag al gold vanaf het begin van de deelname aan de regeling. Het tekort dat door de salarisverhoging over de voorgaande jaren ontstaat wordt dus aangevuld, deze betalingen worden backserviceverhogingen genoemd.

Bedrijfstakpensioenfondsen (bpf)

Een pensioenfonds dat werkzaam is in één of meer bedrijfstakken. Meestal is in de bedrijfstak deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds verplicht gesteld. In principe zijn de pensioenen van alle werknemers en soms ook van zelfstandigen uit die bedrijfstakken ondergebracht bij dit bedrijfstakpensioenfonds.

Beschikbare premieregeling

Een pensioensysteem waarbij een bepaalde premie wordt toegezegd. Het uiteindelijke bedrag dat een werknemer aan pensioen ontvangt, is afhankelijk van het bereikte pensioenkapitaal op de pensioendatum en de rentestand en levensverwachting die van toepassing is bij het aankopen van de pensioenuitkeringen op de pensioendatum.

Beschikbare premiestaffel

Bij het beschikbare premiesysteem is de premie het uitgangspunt. De beschikbare premie is in de meeste gevallen leeftijdsafhankelijk. Het Ministerie van Financiën bepaalt de maximale hoogte van de premie bij een bepaalde leeftijd. Hiervoor worden staffels afgegeven.

Bijsparen

De mogelijkheid voor de deelnemer om vrijwillig extra geld te storten in de pensioenregeling, tot het voor de deelnemer in het betreffende jaar geldende maximum.

Bijzonder partnerpensioen

Het partnerpensioen waarop de ex-partner na scheiding recht kan hebben. De ex-partner ontvangt van de pensioenuitvoerder een bewijs van deze aanspraak.

Deelnemers

Werknemers die deelnemen aan een toegezegde pensioenregeling worden deelnemers genoemd.

Deeltijdarbeid

Voor de deelnemer die minder dan de volledige arbeidstijd werkt of heeft gewerkt, geldt dat voor de vaststelling van de pensioengrondslag wordt uitgegaan van het pensioengevend salaris dat op 1 januari van het desbetreffende jaar bij een volledige arbeidstijd zou gelden. Deze pensioengrondslag wordt vermenigvuldigd met een deeltijdpercentage, vastgesteld naar de verhouding tussen feitelijke en volledige arbeidstijd.

Diensttijd of dienstjaren

De tijd dat een werknemer arbeid tot aan de pensioendatum kan verrichten voor zijn huidige werkgever. Deze tijd wordt vaak gebruikt bij het berekenen van de pensioenaanspraken.

Doorsneepremie

Een premie die voor een bepaalde groep uniform is vastgesteld, zonder dat rekening gehouden is met verschillen in geslacht, leeftijd of gezondheidstoestand.

Drempeltijd

Periode waarin een werknemer moet wachten om te kunnen deelnemen aan de pensioenregeling van zijn werkgever. Na afloop van de drempeltijd worden pensioenaanspraken met terugwerkende kracht toegekend, als ware de betrokkene reeds bij aanvang van de drempeltijd deelnemer was. Deze drempeltijd is niet van toepassing op het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Eindloonsysteem

Pensioenregeling waarin de hoogte van het pensioen is afgeleid van het salaris dat direct voorafgaand aan de pensioendatum wordt verdiend. Bij iedere salarisverhoging wordt het pensioen dat al is opgebouwd aangepast aan het nieuwe salarisniveau.

Het opbouwpercentage voor eindloonregelingen bedraagt vanaf 1 januari 2015 1,657% bij een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dit percentage geldt per dienstjaar en wordt vermenigvuldigd met de laatst bekende pensioengrondslag. Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 waarbij het opbouwpercentage bij deze richtleeftijd ongewijzigd blijft. Een eerdere pensioenleeftijd betekent een lagere opbouw.

Excedent regeling

Een aanvullende pensioenregeling waarmee pensioen opgebouwd kan worden boven het salarismaximum dat in de basis pensioenregeling geldt.

Franchise

Dat deel van het salaris dat niet meetelt voor de opbouw van het pensioen. Omdat de werknemer later AOW krijgt, wordt niet over het hele salaris pensioen opgebouwd. Het franchisebedrag is vaak afgeleid van de AOW.

Indexatie

Het aanpassen van pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen aan de stijging van de lonen (welvaartsvast), de prijzen (waardevast) of een ander percentage.

Inloopriscico

Als een werknemer van baan verandert of wanneer een werkgever besluit om te veranderen van pensioenuitvoerder, kan er sprake zijn van inloopriscico. Dit is het risico dat bij de nieuwe pensioenuitvoerder geen dekking is voor overlijden of arbeidsongeschiktheid indien de werknemer op het moment van toetreding tot de regeling ziek is. Over het inloopriscico bij arbeidsongeschiktheid hebben verzekeringsmaatschappijen, aangesloten bij het Verbond van Verzekeraars, afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in een convenant. Hierdoor wordt dit risico zo veel mogelijk beperkt. Voor het inloopriscico bij overlijden gelden vaak in de aanbieding vastgelegde acceptatievoorwaarden.

Langlevenrisico

Het risico dat wordt gelopen als een verzekerde persoon langer leeft dan op basis van de gehanteerde statistieken mag worden verwacht. Dit risico doet zich bijvoorbeeld voor bij ouderdomspensioen dat levenslang wordt uitgekeerd. Er bestaat dan een risico dat er meer pensioen uitgekeerd moet worden dan vooraf verwacht. Of de deelnemer krijgt er bij een beschikbare premieregeling mee te maken doordat er op zijn pensioendatum, door een hogere levensverwachting op dat moment, een lager ouderdomspensioen kan worden aangekocht dan nu het geval zou zijn geweest.

Lifecycle fondsen

Lifecycle fondsen combineren de kans op rendement met een beperkt risico. Naarmate het einde van de looptijd dichterbij komt, wordt het accent verlegd naar beleggingen met een steeds lager risicoprofiel.

Maximum salaris

Dit is het maximum salaris waarover pensioen wordt toegezegd door de werkgever of het maximum salaris dat de pensioenuitvoerder hanteert.

Sinds 1 januari 2015 is sprake van een maximum pensioengevend loon. Per 1 januari 2020 bedraagt dit maximum pensioengevend loon € 110.111,-. Voor het pensioengevend inkomen boven dit maximum pensioengevend inkomen is er een mogelijkheid om te sparen in een netto lijfrente/pensioen.

Middeloonstelsel

In de middeloonregeling wordt het pensioen jaarlijks berekend aan de hand van het salaris in dat betreffende jaar. Het pensioen dat in voorgaande jaren is opgebouwd wordt niet aangepast aan het nieuwe salaris.

Het opbouwpercentage voor middeloonregelingen bedraagt vanaf 1 januari 2015 1.875% bij een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dit percentage geldt per dienstjaar en wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag in een betreffend jaar. Uitgangspunt hierbij is dat in 40 dienstjaren een pensioen kan worden opgebouwd van 75% van het gemiddelde inkomen dat in de arbeidsperiode is verdiend. Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 waarbij het opbouwpercentage bij deze richtleeftijd ongewijzigd blijft. Een eerdere pensioenleeftijd betekent een lagere opbouw.

Omkeerregel

De omkeerregel is een fiscale regel die inhoudt dat aanspraken die berusten op een pensioenregeling niet tot het loon behoren. Vanwege de omkeerregel wordt niet de pensioenaanspraak of de hiervoor betaalde premie belast, maar de te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkering. Pensioenpremies mogen daardoor, mits binnen de fiscale grenzen vallend, voor de werkgever als personeelslasten in mindering gebracht worden op de winst en voor de deelnemer in mindering gebracht worden op het bruto salaris.

Omvangskorting

Korting die op premies voor pensioenverzekeringen wordt verleend en afhangt van de omvang van de totale premie voor het contract.

Ouderdomspensioen

Pensioen dat vanaf de pensioeningangsdatum (levenslang) wordt uitgekeerd aan de deelnemer.

Partnerpensioen

Partnerpensioen, is de verzamelnaam voor alle pensioenen voor de achterblijvende partner, ongeacht of dit een huwelijkspartner is. Deze wordt uitgekeerd vanaf het overlijden van de deelnemer tot het overlijden van de partner.

Partnertoeslag AOW

Wie de AOW-leeftijd al heeft bereikt, maar zijn partner nog niet, kan nu nog recht hebben op een partnertoeslag AOW. Dat kan als de partner geen of weinig inkomen heeft. De AOW kan samen met de partnertoeslag per maand maximaal € 1.693,47 (2020) bruto bedragen. Daarnaast wordt vakantiegeld uitgekeerd.

Iemand kan alleen voor deze partnertoeslag in aanmerking komen als hij de AOW-leeftijd heeft bereikt vóór 1 april 2015. Wordt na die datum de AOW-leeftijd bereikt, dan krijgt hij de gewone AOW voor samenwonenden van € 859,55 (01-2020) bruto per maand. Mensen die al vóór 1 januari 2015 een partnertoeslag hadden, houden hier ook na 2015 recht op. Hierbij geldt wel dat een korting van 10% hierop mogelijk is indien het gezamenlijk inkomen meer bedraagt dan € 2.861,65 (2020).

Peildatum

Dit is de datum waarop de grondslag voor berekening van de pensioenen wordt bepaald. Grondslagwijzigingen tussen 2 peildata worden niet in acht genomen, behoudens grondslagwijzigingen die het gevolg zijn van een wijziging van het deeltijdpercentage (parttimepercentage).

Pensioeningangsdatum

Het tijdstip waarop de deelnemer daadwerkelijk met pensioen gaat. Vanaf dit moment wordt het ouderdomspensioen uitgekeerd.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het salaris dat voor de berekening van de pensioenaanspraken in aanmerking wordt genomen. Meestal is het pensioengevend salaris 12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag. De werkgever of de cao bepaalt welke onderdelen van het salaris tot het pensioengevend salaris behoren.

Pensioengrondslag

Het bedrag dat het uitgangspunt vormt voor de pensioenberekening. Het pensioengevend salaris minus de franchise is de pensioengrondslag.

Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd is de leeftijd die in de pensioenregeling wordt gehanteerd, waarop de deelnemer met pensioen kan gaan. Dit hoeft niet gelijk te lopen met de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioenrichtleeftijd.

Pensioenreglement

Het pensioenreglement is de juridische basis voor de pensioentoezegging en bevat de rechten en plichten van deelnemers, ex-deelnemers en pensioengerechtigden. Hierin staat niet alleen vermeld hoe het pensioen wordt berekend, en welke premie er betaald moet worden, maar ook bijvoorbeeld wat er is geregeld bij arbeidsongeschiktheid of uit dienst treden.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is de leeftijd waarvan de opbouwpercentages of de premiepercentages voor het pensioen worden afgeleid. Dit hoeft niet overeen te stemmen met de daadwerkelijke pensioenleeftijd in de pensioenregeling of de AOW-gerechtigde leeftijd.

Pensioensysteem

In Nederland kennen wij verschillende pensioensystemen. De meest gangbare zijn de eindloon-, middelloon- en het beschikbare premiesysteem. Al deze systemen hebben hun karakteristieke eigenschappen voor wat betreft de pensioenopbouw.

Pensioentoezegging

Dit is de toezegging die een werkgever aan zijn werknemers doet voor wat betreft het pensioen.

Premiepensioeninstelling (PPI)

Een PPI is een pensioenuitvoerder. Dit is, net als een pensioenfonds of pensioenverzekeraar, een organisatie die in opdracht van werkgevers verantwoordelijk is voor het uitvoeren van collectieve pensioenregelingen. Een PPI mag binnen Europa grensoverschrijdende beschikbare premieregelingen uitvoeren.

De PPI voert beschikbare premieregelingen uit door middel van sparen of door de beschikbare premie voor te beleggen. Een kenmerk van een beschikbare premieregeling is dat de deelnemer individueel pensioenkapitaal opbouwt. Daarbij loopt de deelnemer zelf het beleggingsrisico en het renterisico. Een PPI kent geen garanties. Dit betekent dat de deelnemer geen zekerheid heeft over de opbrengst van zijn beleggingen of van zijn spaartegoed. Het is daarom onzeker hoe hoog het pensioen uiteindelijk zal zijn.

Als de regeling van de werknemer bij een PPI is ondergebracht en men een nabestaandenpensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wil verzekeren, dan wordt dit ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. De verzekeringspremie hiervoor wordt apart bij de werkgever of bij werknemer in rekening gebracht.

Met het in de PPI opgebouwde pensioenkapitaal wordt op pensioendatum een pensioenuitkering ingekocht bij een verzekeringsmaatschappij. Een PPI zelf kan geen pensioenuitkeringen doen.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

In het geval dat een deelnemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, wordt de opbouw van de pensioenvoorziening geheel of gedeeltelijk voortgezet tot aan de pensioendatum, zonder dat hiervoor premie betaald hoeft te worden.

Rekenjaren

Jaren waarmee gerekend wordt voor bepaling van de pensioenen in een bepaald pensioensysteem.

Rekenrente

Dit is de rente die een verzekeringsmaatschappij verwacht te behalen op haar beleggingen. Deze rekenrente is van belang omdat de verzekeringsmaatschappijen de ontvangen premies beleggen. Bij de bepaling van de hoogte van de premie wordt rekening gehouden met deze rekenrente. Indien het rendement op de beleggingen hoger is dan de rekenrente, ontstaat een voordeel voor de werkgever of deelnemer.

Tijdsevenredig pensioen/bereikbaar pensioen

Het pensioen waarop de deelnemer aan een pensioenregeling aanspraak houdt bij ontslag. Het tijdsevenredig pensioen wordt gedefinieerd als het pensioen dat de deelnemer had kunnen bereiken bij voortgezet dienstverband tot de pensioendatum, verminderd met het pensioen dat de deelnemer zou kunnen opbouwen als hij vanaf de datum van ontslag zou deelnemen aan de regeling van de werkgever. Bij een bereikbaar pensioen wordt er van uitgegaan dat de werknemer tot aan de pensioendatum bij de werkgever in dienst blijft.

Toeslagverlening

Dit is de mate van aanpassing van de op te bouwen pensioenen, voorwaardelijk of onvoorwaardelijk, zoals toegezegd door de werkgever.

Uitlooprisico

Als een werknemer van baan verandert of wanneer een werkgever besluit om te veranderen van pensioenuitvoerder, kan er sprake zijn van uitlooprisico. Dit is het risico dat er na de contractperiode geen dekking is voor het risico van arbeidsongeschiktheid, terwijl het moment van ziek worden wel ligt in de contractperiode. Over dit uitlooprisico hebben verzekeringsmaatschappijen, aangesloten bij het Verbond van Verzekeraars, afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in een convenant. Hierdoor wordt dit risico zo veel mogelijk beperkt.

Uitruil

De mogelijkheid voor de deelnemer om het opgebouwde partnerpensioen om te zetten in een hoger (of eerder ingaand) ouderdompensioen of een deel van het ouderdompensioen om te zetten in partnerpensioen.

Uitvoeringsovereenkomst

Een juridisch document dat de afspraken weergeeft tussen werkgever en de pensioenuitvoerder over de uitvoering van één of meer pensioenovereenkomsten.

Voorportaalregeling

Voor werknemers die nog niet aan de opnameleeftijd voldoen wordt al wel het partner- en wezenpensioen op risicobasis verzekerd. De voorportaalregeling geldt ook voor eventuele andere risicodekkingen zoals de ANW-hiaatverzekering en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen. Tijdens de voorportaalperiode wordt dus geen ouderdompensioen opgebouwd.

Waardeoverdracht

Het (wettelijk) recht van de werknemer om de waarde van zijn pensioenrechten, opgebouwd bij zijn vorige werkgever, mee te nemen naar de pensioenregeling van zijn nieuwe werkgever. Pensioenaanspraken worden daartoe afgekocht door de instelling die de pensioenregeling van de oude werkgever uitvoert. Het afkoopbedrag wordt vervolgens rechtstreeks overgedragen aan de instelling die de pensioenregeling van de nieuwe werkgever uitvoert.

Werknemersbijdrage

De financiële bijdrage van de werknemer aan de pensioenregeling.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd aan de kinderen na het overlijden van de deelnemer. Vaak stopt het wezenpensioen als het kind de 18- of 21-jarige leeftijd bereikt, maar loopt de uitkering langer door (tot bijvoorbeeld het 27e jaar) als het kind studeert of arbeidsongeschikt is. Als beide ouders (verzorgers) zijn overleden, krijgen de dan volle wezen meestal een dubbel wezenpensioen.

WIA

WIA staat voor: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Op grond van deze wet kan een werknemer in loondienst een uitkering krijgen als hij door ziekte niet of minder kan werken. Deze uitkering gaat in na 2 jaar, indien de werknemer op dat moment minimaal voor 35% arbeidsongeschikt is, en daardoor 65% of minder kan verdienen van zijn oorspronkelijke loon.

Winstdeling

De toekenning van gerealiseerde winsten uit hoofde van de pensioenregeling.



Over Zicht

Wij helpen u bij het maken van bewuste keuzes over financiële risico's. Bijvoorbeeld door samen goed vooruit te kijken. En door uw wensen en situatie in kaart te brengen. Maar ook door na te denken over verschillende oplossingen.

Dit doen we met persoonlijk advies en financiële producten die aansluiten bij de fase van uw (zakelijk) leven. Daardoor kunt u zich richten op de dingen waar het in uw leven écht om draait.

Dat is gelukkig geregeld!

Zicht heeft meer dan 100 jaar ervaring met onafhankelijke advisering van bedrijven en particulieren. Vandaag de dag zijn we één van de toonaangevende adviesbedrijven van Nederland en onderdeel van NN Group. Vanuit vestigingen door heel Nederland adviseren onze 450 deskundige medewerkers u graag.