

● Het Nederlandse pensioenstelsel



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Hoofdpijnen Nederlandse pensioenstelsel	5
2 De eerste pijler: het basispensioen (AOW)	7
3 De tweede pijler: het aanvullend pensioen	9
4 De derde pijler: individuele pensioenvoorzieningen	15
5 Aanvullende pensioenen en de wet	17
6 Belastingen en pensioenen	25
Verklarende woordenlijst	29
Interessante websites	33

Inleiding

Nederland heeft een uniek pensioenstelsel. Het systeem van pensioenen in Nederland bestaat uit drie pijlers: de overheidsvoorzieningen (AOW), de aanvullende collectieve pensioenen en de voorzieningen die mensen zelf hebben getroffen. Samen bepalen deze pijlers de hoogte van het pensioen dat iemand ontvangt na beëindiging van de loopbaan. Het stelsel kenmerkt zich door collectiviteit, risicodelingen en efficiënte uitvoering. De pensioenen worden deels betaald uit premies van werkenden (omslag) en deels uit het kapitaal dat mensen via aanvullende voorzieningen hebben opgebouwd (kapitaaldekking).

Deze brochure schetst de hoofdlijnen van het Nederlandse pensioenstelsel en de bijbehorende wet- en regelgeving.

Wilt u de actuele ontwikkelingen over pensioenen in Nederland blijven volgen, kijk dan op www.home.szw.nl [arbeidsvoorwaarden/loon en (pre)pensioen,] of www.employment.gov.nl (social security/old-age pension provisions).

I Hoofdlijnen Nederlandse pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel kent drie pijlers:

1. een basispensioen voor iedere 65-plusser (AOW);
2. een aanvullend pensioen via de werkgever;
3. individuele pensioenverzekeringen.

De overheid zorgt voor een basisinkomen van 65-plussers en – bij hun overlijden - het inkomen van hun nabestaanden (Anw): de eerste pijler.

Nederland heeft daarnaast als tweede pijler een stelsel van aanvullende pensioenen voor werknemers. De werkgever neemt meestal meer dan de helft van de premie voor zijn rekening. Dit systeem van aanvullende pensioenen heeft een rijke historie en is de ruggraat van het Nederlandse pensioenstelsel: Nederland heeft in de wereld een van de grootste pensioenreserves per hoofd van de bevolking.

De derde pijler omvat de individuele pensioenverzekeringen die iedereen vrijwillig kan afsluiten, bovenop de AOW en/of het aanvullend pensioen.

Type pensioenen

Nederland heeft een gemengd systeem van publieke en private voorzieningen. Publiek betekent dat de overheid het regelt, privaat dat het via de werkgever wordt geregeld of dat mensen zelf pensioenvoorzieningen treffen. Het systeem garandeert iedere gepensioneerde een redelijk minimuminkomen.

Karakter	Wie regelt het?	Wat is het?
Publiek	Via overheid, 1e pijler	Basispensioen: Algemene Ouderdomswet (AOW)
Privaat	Via werkgever, 2e pijler	Aanvullend pensioen (collectief)
Privaat	Zelf regelen, 3e pijler	Aanvullend pensioen (individueel): lijfrenten, koopsommen, spaargeld, beleggingen, levensverzekeringen

Het basispensioen vormt vergeleken met andere landen maar een beperkt deel van de totale oudedagsvoorziening. Het meeste geld zit in de aanvulling op het basispensioen via de werkgever. Deze regelingen zijn overeengekomen in bedrijfstakken, beroepsgroepen

en ondernemingen. Ruim 8,5 miljoen mensen hebben een pensioen-uitkering of pensioenaanspraken. Hun gezamenlijke pensioenvermogen bedroeg in 2007 725 miljard euro (bron: Jaarverslag 2007 De Nederlandse Bank).

Het kan zijn dat mensen geen aanvullend pensioen van hun werkgever hebben. Bijvoorbeeld omdat zij nooit hebben gewerkt, of omdat de werkgever geen pensioenregeling had of omdat iemand als zelfstandige heeft gewerkt. In dat geval kunnen mensen hun AOW aanvullen met eigen private voorzieningen (derde pijler), zoals levensverzekeringen en koopsomregelingen.

Financiering pensioenen

Het geld voor de pensioenen wordt in Nederland op twee manieren opgebracht: via 'omslag' en door zelf kapitaal op te bouwen (kapitaaldekking). De AOW wordt op omslagbasis gefinancierd. Omslag houdt in dat werkenden de kosten van de AOW betalen van de huidige 65-plussers. Die kosten worden geheven via premies over het loon of de uitkering.

In de tweede en derde pijler is sprake van kapitaaldekking. Bij kapitaaldekking wordt het pensioen gefinancierd door de premies die mensen in het verleden hebben ingelegd, vermeerderd met het rendement daarop. In de tweede pijler gebeurt dat collectief, in de derde pijler individueel.

2 De eerste pijler: het basispensioen (AOW)

De eerste pijler bevat regelingen van de overheid die voorzien in een inkomen na pensionering of overlijden. In dit geval gaat het om twee sociale verzekeringen:

- de Algemene Ouderdomswet (AOW): een uitkering op minimumniveau voor de noodzakelijke kosten van levensonderhoud na het 65^e jaar die geldt voor alle inwoners van Nederland;
- de Algemene Nabestaandenwet (Anw): een uitkering op minimumniveau bij het overlijden van de partner en van de ouders die geldt voor alle inwoners van Nederland;

Opbouw

De Algemene Ouderdomswet is in 1957 ingevoerd als basis voor de oudedagsvoorziening. Iedereen die in Nederland woont tussen 15-65 jaar heeft vanaf 65 jaar recht op AOW. In vijftig jaar worden volledige AOW rechten opgebouwd. De uitkering begint als iemand 65 jaar wordt en eindigt bij overlijden. Eind 2007 ontvingen 2,7 miljoen mensen een AOW-uitkering. In totaal was hiermee een bedrag gemoeid van € 25,2 miljard.

Uitkering: afhankelijk van de woon- en leefsituatie

De AOW-uitkering is een vast bedrag en voor iedereen hetzelfde; de uitkering hangt niet af van het inkomen of vermogen van iemand. Het kabinet stelt het bedrag elk jaar vast.

De hoogte van de AOW-uitkering varieert alleen naar de woon- en leefsituatie waarin iemand verkeert. Gehuwden of ongehuwd samenwonenden van 65 jaar of ouder krijgen ieder een gehuwdenpensioen dat gelijk is aan 50 procent van het minimumloon, samen honderd procent. Is de partner jonger dan 65 jaar, dan komt de pensioengerechtigde in aanmerking voor een (inkomensafhankelijke) toeslag. Alleenstaanden ontvangen 70 procent van het minimumloon en alleenstaande ouders 90 procent. De AOW-uitkeringen bedragen sinds

1 januari 2009 respectievelijk € 686 (gehuwden), € 1001 (alleenstaanden) en € 1271 (alleenstaande ouder) per maand. Bij deze per-

centages is ervan uitgegaan dat iemand een volledig AOW-pensioen heeft opgebouwd.

Onvolledige AOW: aanvulling via de bijstand

Heeft iemand een aantal jaren niet in Nederland gewoond dan is de uitkering lager, twee procent voor elk jaar dat iemand niet in Nederland heeft gewoond. Mensen met een onvolledige AOW en geen andere inkomsten, kunnen via de gemeente een aanvulling op hun onvolledige AOW vragen. Voor de toekenning van deze aanvullende bijstandsuitkering wordt wel gekeken of iemand een vermogen heeft.

Partnertoeslag

AOW'ers die samenwonen of getrouwd zijn met iemand die nog geen 65 jaar is, kunnen een zogenoemde partnertoeslag krijgen als de jongere partner geen of weinig inkomen heeft. De hoogte hangt af van het inkomen van die partner; de partnertoeslag vervalt als de jongere partner 65 jaar wordt. De partnertoeslag wordt in 2015 afgeschaft. Aanvulling op een niet-volledige AOW-uitkering via de bijstand blijft dan wel mogelijk.

Financiering AOW

De AOW wordt betaald via een zogenaamd omslagstelsel. Dit betekent dat de mensen die werken via de loon- en inkomstenbelasting (AOW-premie) het geld bij elkaar brengen voor de mensen die een AOW-uitkering krijgen. Gepensioneerden betalen geen AOW-premie. Daarnaast wordt de AOW voor een deel uit algemene middelen van de overheid gefinancierd. Iedereen – werkenden en gepensioneerden – betaalt daardoor mee aan de stijgende AOW uitgaven.

Uitvoering

De Belastingdienst verzamelt de AOW-premies via de loon- en inkomstenbelasting.

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) voert op grond van de wet de AOW uit en berekent de hoogte van de uitkering. Voor een aantal gemeenten regelt de SVB de aanvullende bijstandsuitkering voor personen van 65 jaar en ouder met een onvolledige AOW-uitkering. Om te voorkomen dat deze ouderen in de financiële problemen komen krijgen alle gepensioneerden, die recht hebben op aanvullende bijstand, deze in de toekomst uitbetaald via de SVB. Gebleken is namelijk dat zij niet altijd gebruik maken van de mogelijkheid om een aanvullende bijstandsuitkering aan te vragen bij de gemeente.

De minister van SZW benoemt de bestuursleden van de SVB en keurt begroting en jaarplan goed. De Inspectie Werk en Inkomen (IWI), een inspectiedienst van het ministerie van SZW, controleert of de SVB zijn taken goed uitvoert.

3 De tweede pijler: het aanvullend pensioen

Naast het basispensioen (AOW) kent Nederland het systeem van een aanvullend pensioen: een pensioen bovenop de AOW. Dat is de tweede pijler van het Nederlandse pensioensysteem. Aanvullend pensioen is vooral een zaak van werkgevers en werknemers. Veel bedrijven hebben een pensioenregeling die is gekoppeld aan het arbeidscontract van de werknemer. De werkgever betaalt meestal het grootste deel van de premie voor dit aanvullende pensioen. De latere pensioenuitkering is in feite uitgesteld loon voor de werknemer. De werkgever moet pensioenpremies inhouden en deze premies afdragen aan een pensioenuitvoerder.

Er bestaat in Nederland geen pensioenplicht. Sociale partners zijn vrij om wel of geen pensioen in de arbeidsrelatie overeen te komen. De overheid kan een pensioenregeling voor een gehele bedrijfstak of beroepsgroep verplicht stellen als daar voldoende draagvlak voor is. Zijn er geen CAO afspraken en is er geen sprake van verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds, dan is het aan de werkgever om al dan niet met zijn werknemers een pensioenregeling overeen te komen. Als er een pensioenregeling wordt overeengekomen, dan moet deze regeling voldoen aan de eisen van de Pensioenwet. Meer dan 90% van de werkgevers heeft een pensioenregeling voor zijn werknemers getroffen. In de meeste gevallen gaat het om een regeling bij een bedrijfstakpensioenfonds, al dan niet verplicht gesteld via de CAO. In andere gevallen gaat het om een eigen ondernemingspensioenfonds of een eigen regeling die is ondergebracht bij een verzekeraar.

Pensioenuitvoerders

Bedrijf en pensioenfonds zijn in Nederland wettelijk strikt gescheiden. Bedrijven moeten op basis van de wet het geld van de aanvullende pensioenen buiten de onderneming brengen.

Een werkgever kan kiezen tussen het onderbrengen van de pensioengelden bij een pensioenfonds of bij een verzekeraar. Het meeste geld wordt beheerd door pensioenfondsen. Meestal zijn dat stich-

tingen. Werknemers en werkgevers benoemen in het bestuur hun eigen vertegenwoordigers; die moeten de belangen van alle betrokkenen evenwichtig behartigen.

Nederland kent de volgende pensioenuitvoerders:

- *ondernemingspensioenfondsen (12% van de deelnemers)*: verzorgen de pensioenen voor een onderneming of een instelling (bijvoorbeeld Philips Pensioenfonds, AHOLD Pensioenfonds, Heineken Pensioenfonds)
- *bedrijfstakpensioenfondsen (76% van de deelnemers)*: verzorgen voor veel bedrijven in een bepaalde sector de pensioenen. Hier kan een onderscheid worden gemaakt tussen niet-verplichtgestelde fondsen (bijvoorbeeld Pensioenfonds Openbaar Vervoer of het Spoorwegpensioenfonds) en verplichtgestelde fondsen (bijvoorbeeld ABP voor ambtenaren, Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro, Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media)
- *beroepspensioenfondsen (0,5% van de deelnemers)*: hebben te maken met specifieke regelingen voor bepaalde beroepsgroepen met alleen deelnemers en gepensioneerden, (bijvoorbeeld het beroepspensioenfonds huisartsen en het advocaten beroepspensioenfonds)
- *verzekeraars (11,5% van de deelnemers)*: werkgevers hebben een klein deel (10 procent) van het pensioenvermogen in de tweede pijler met collectieve contracten ondergebracht bij verzekeraars.

De werkgever kan de pensioenregeling ook laten uitvoeren door een pensioeninstelling die buiten Nederland gevestigd is.

Nederland telt eind 2007 705 pensioenfondsen: 597 ondernemingspensioenfondsen, 96 bedrijfstakpensioenfondsen (waarvan 71 verplichtgesteld) en 12 beroepspensioenfondsen, met in totaal bijna 6 miljoen deelnemers. In totaal bedragen hun pensioenverplichtingen (technische voorziening) circa 500 miljoen euro.

Daarnaast hebben werkgevers circa 22.000 pensioenovereenkomsten gesloten bij verzekeraars voor ruim 800.000 werknemers.

Het aantal pensioenfondsen neemt de laatste jaren af. De daling van het aantal ondernemingspensioenfondsen is onder andere het gevolg van bedrijfsfusies, waarbij de betrokken pensioenfondsen vaak in elkaar overgaan. Maar ook de stijgende administratieve lasten, de toegenomen transparantie over uitvoeringskosten en de hogere maatschappelijke eisen aan pensioenfondsen ten aanzien

van bestuur en risicobeheer spelen een rol. Veruit de meeste werknemers zitten bij een bedrijfstakpensioenfonds.

Kenmerken van aanvullende pensioenregelingen

Verschillende soorten pensioenregelingen

Een pensioenregeling kan uit drie zaken bestaan: *ouderdomspensioen*, *nabestaandenpensioen* en *arbeidsongeschiktheidspensioen*. Niet elke aanvullende pensioenregeling bevat elk van deze elementen. Werkgevers en werknemers, of in bedrijfstakken hun vertegenwoordigende organisaties, bepalen met elkaar de inhoud van een pensioenregeling.

Ouderdomspensioen wordt vanaf de pensioendatum (meestal 65 jaar) uitgekeerd tot het moment dat iemand overlijdt.

Nabestaandenpensioen wordt na het overlijden uitgekeerd aan de partner die achter blijft. Soms is dat een bedrag dat is gerelateerd aan het aantal dienstjaren (opbouwbasis). Een actieve deelnemer bouwt pensioen op, waarvan een deel als *ouderdomspensioen* en de rest als *nabestaandenpensioen*. Als de deelnemer overlijdt, ontvangt de nabestaande een uitkering die overeenkomt met het recht dat zou zijn opgebouwd tot de pensioendatum. Als er op het moment van overlijden geen sprake meer was van actieve deelname, dan ontvangt de nabestaande een uitkering die overeenkomt met het recht op *nabestaandenpensioen* dat tijdens de periode van actief deelnemerschap is opgebouwd. Het *nabestaandenpensioen* op opbouwbasis mag worden ingeruild voor een hoger *ouderdomspensioen*.

Nabestaandenpensioen kan ook een bedrag zijn waarvoor via een verzekering premie is betaald (*risicobasis*). Nabestaanden ontvangen alleen een nabestaandenuitkering als de deelnemer overlijdt tijdens de actieve periode. Zodra de premiebetaling stopt, bijvoorbeeld door ontslag, pensionering of langdurig verlof, vervalt het recht op *nabestaandenpensioen*.

Om in die situaties toch te zorgen voor een dekking bij overlijden kan een deel van het *ouderdomspensioen* worden ingeruild ten behoeve van een *nabestaandenpensioen*.

Sommige pensioenregelingen kennen naast een *ouderdoms-* en *nabestaandenpensioen* ook een *arbeidsongeschiktheidspensioen*. Dat

ontvangt de werknemer als hij arbeidsongeschikt wordt. Het gaat om een aanvulling op wettelijke regelingen voor arbeidsongeschiktheid van de overheid. Bij vrijwel alle pensioenregelingen loopt de pensioenopbouw gewoon door als iemand (deels) arbeidsongeschikt wordt. Voor het deel dat iemand nog kan werken, betaalt hij of zij zelf de pensioenpremie, voor het andere deel hoeft meestal geen premie meer betaald te worden.

Verschillende pensioenovereenkomsten

De inhoud van de pensioenovereenkomst is de uitkomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer moeten het karakter van de pensioenovereenkomst expliciet vastleggen. Er zijn drie mogelijkheden waarbij de risico's voor de latere pensioenuitkering variëren:

- Bij een *uitkeringsovereenkomst* is de hoogte van de uitkering die vanaf een bepaalde leeftijd wordt ontvangen gebaseerd op het gemiddelde loon over de werkzame periode of op het laatst verdiende loon of een combinatie van beide. Het beleggingsrisico, het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk verwacht (langlevensrisico) en het renterisico liggen in beginsel bij de pensioenuitvoerder.
- Bij een *kapitaalovereenkomst* is de hoogte van het kapitaal, eventueel verhoogd met de winstdeling, bij ingang van het pensioen gegarandeerd. Het toegezegde kapitaal, waarvoor op de pensioendatum pensioen moet worden aangekocht, is veelal gebaseerd op een beoogd eindloon of middelloon. Het kapitaal moet uiterlijk bij pensionering omgezet worden in een periodieke uitkering. Tijdens de opbouwperiode ligt het beleggingsrisico bij de pensioenuitvoerder, maar het langlevensrisico en het renterisico liggen bij de werknemer.
- Bij een zogenaamde *premieovereenkomst* (beschikbare premieregeling) is de premie die beschikbaar wordt gesteld gegarandeerd en niet de uitkering of het kapitaal. Werkgever en werknemer spreken af wat de hoogte van de premie is die voor pensioen wordt gebruikt. Op de pensioendatum levert dit een pensioenkapitaal op dat afhangt van beleggingsrendementen. Voor dit kapitaal kunnen dan pensioenuitkeringen worden aangekocht. Zowel het risico ten aanzien van de beleggingen als het renterisico (het risico dat het tarief voor de inkoop van pensioenuitkeringen wijzigt) ligt in beginsel bij de werknemer. Dit is echter afhankelijk van de vorm waarin de premieovereenkomst is gegoten.

De drie verschillende vormen van pensioen kunnen naast elkaar bestaan in één pensioenregeling. Iemand kan bijvoorbeeld een ouderdomspensioen hebben dat bestaat uit een combinatie van een uitkeringsovereenkomst (tot een bepaalde inkomensgrens) met een premieovereenkomst (boven een bepaalde inkomensgrens).

Tot het begin van deze eeuw kwam de eindloonregeling het meeste voor. In 2002 had 54 procent van de actieve deelnemers een pensioen gebaseerd op het eindloon, in 2008 was dat nog maar 1 procent en kent 87 procent een pensioen gebaseerd op het middelloon (32 procent in 2002).

Bij een beschikbare premieregeling (*defined contribution*) is het bereikbare pensioen afhankelijk van de hoogte van de beschikbaar gestelde premie. Deze premie hangt weer af van factoren als leeftijd, carrière- en salarisverloop en wordt vastgesteld op basis van staffels van de belastingdienst.

Een klein maar groeiend percentage deelnemers heeft een pensioen gebaseerd op ingelegde premies.

Typen pensioenovereenkomsten, 2000-2008 (percentage deelnemers)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Defined benefit</i>									
Eindloon	59	56	54	49	12	11	10	3	1
Middelloon	31	32	32	35	73	74	77	85	87
Anders	8	8	8	10	10	9	9	1	0,5
<i>Defined contribution</i>									
Anders	1	3	3	3	3	4	4	5	5
	2	1	3	3	3	2	0,5	3	2

Bron: DNB, Statistisch bulletin, december 2008

Grondslag pensioenuitkering

Bij uitkeringsovereenkomsten hangt de hoogte van het pensioen af van het inkomen.

Is het laatste loon het uitgangspunt dan is sprake van een *eindloonregeling*. Bij elke carrièresprong wordt het opgebouwde pensioen verhoogd tot het niveau van de nieuwe pensioengrondslag. Wordt uitgegaan van het gemiddeld verdiende loon dan is sprake van een *middelloonregeling*. Bij middelloonregelingen wordt het op te bouwen pensioen gerelateerd aan het inkomen in een bepaald jaar. In veel regelingen wordt dat bedrag wel geïndexeerd met de loon- of prijsstijging. Deze indexatie heeft bijna altijd een voorwaardelijk karakter. Als het slecht gaat met de financiële positie van het fonds kan de indexatie worden gekort.

De derde mogelijkheid is een combinatie van beide: uitgangspunt is het eindloon, maar salarisverhogingen tellen na een bepaalde leeftijd niet meer mee voor het pensioen. Deze aftopping heet de *gematigde eindloonregeling*.

In veel regelingen is sprake van een volledig pensioen van 70% van het eindloon dat in ten minste 35 jaar wordt opgebouwd. Met andere woorden: het opbouwpercentage bedraagt dan maximaal 2% per jaar. Voor andere dan eindloonsystemen (zoals middelloonregelingen) worden de opbouwpercentages zodanig vastgesteld dat het pensioenresultaat ook uitkomt op 70% van het laatst verdiende loon. Voor middelloonregelingen betekent dit een opbouw van 2,25% per dienstjaar. Voor beschikbarepremierregelingen is deze norm bijvoorbeeld verwerkt in de premiestaffels.

Doorsneepremie

In het Nederlandse collectieve stelsel van aanvullende pensioenen bouwt een deelnemer meestal ieder jaar een vast percentage van het loon op als toekomstige pensioenaanspraak. Alle deelnemers betalen hiervoor dezelfde premie aan het pensioenfonds, dat deze *doorsneepremie* belegt tot het moment waarop het pensioen wordt uitgekeerd. Er wordt dus bij het bepalen van de premiehoogte geen rekening gehouden met individuele verschillen zoals leeftijd, geslacht, gezondheid en inkomen. Het Nederlandse kapitaalgedekte tweedepijlerpensioen bevat dus veel solidariteitselementen. De pensioenpremie bedraagt in Nederland ca. 16% van het brutoloon.

Grondslag pensioenpremie

Pensioenregelingen houden ook bij het berekenen van de premie rekening met de AOW die door de overheid wordt betaald. Aanvullend pensioen komt boven op de AOW. Voor de berekening van het pensioen wordt een bedrag van het salaris afgetrokken. Deze aftrek heet franchise. Het brutosalaris verminderd met de franchise vormt de pensioengrondslag. De hoogte en de basis van de franchise kunnen per regeling verschillen.

4 De derde pijler: individuele pensioen- voorzieningen

De derde pijler van het Nederlandse pensioenstelsel – naast het basispensioen (AOW) en het aanvullend pensioen – bestaat uit *individuele verzekeringen* die kapitaal gedekt zijn. Iedereen kan die naar eigen wens afsluiten.

Zelfstandigen, die meestal niet kunnen deelnemen aan een tweede pijler pensioenvoorziening, zijn vaak geheel op de derde pijler aangewezen.

Mensen kunnen zo voor extra pensioen fiscaal gesubsidieerd sparen bij een verzekeraar, bijvoorbeeld via een lijfrenteverzekering of een levensverzekering of sinds 1 januari 2008 bij een bank (banksparen). Daarvoor wordt maandelijks of jaarlijks een vaste premie of een bedrag ineens (koopsom) gestort. Later keert de verzekeraar of bank dan uit (lijfrente). Dat kan voor een bepaalde periode of levenslang.

Werknemers kunnen hun pensioen op die manier aanvullen. Dit kan zijn om een pensioentekort te repareren (bijvoorbeeld later naar Nederland gekomen, door een baan in een andere sector of door – tijdelijk – niet of minder te werken) of om eerder met pensioen te gaan.

Mensen kunnen ook geld opzij zetten door sparen, beleggen of vermogen op te bouwen via het eigen huis en dit te gebruiken voor de oudedagsvoorziening.

Levensloopregeling

Sparen kan ook via de zogenoemde levensloopregeling. Mensen mogen jaarlijks 12 procent van hun inkomen voor deze regeling opzij zetten. Het tegoed mag gebruikt worden voor vrije tijd (verlof), om eerder te stoppen met werken of voor ouderdomspensioen.

5 Aanvullende pensioenen en de wet

Waarborgfunctie

Het wettelijk kader rondom aanvullende pensioenen bestaat uit de Pensioenwet (Pw), de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000), de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvrb) en de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (Wvps).

Bij het tweedepijlerpensioen zijn sociale partners verantwoordelijk voor de inhoud en reikwijdte van pensioenregelingen. De overheid stelt regels om te bevorderen dat toezeggingen ook daadwerkelijk worden nagekomen. Die regels staan in de Pensioenwet (of de Wvrb). Iedereen die is betrokken bij een pensioenregeling moet er voor zorgen dat de afspraken goed nageleefd worden.

Verder heeft de overheid regels waardoor mensen in bepaalde bedrijfstakken en vrije beroepen verplicht kunnen worden deel te nemen aan een pensioenregeling (Wet Bpf 2000).

Tot slot zijn er regels voor het verdelen van het opgebouwde pensioen bij scheiding (Wvps).

Pensioenwet

De Pensioenwet is op 1 januari 2007 in werking getreden en vervangt de Pensioen- en Spaarfondsenwet uit 1952.

Het doel van de nieuwe wet is niet veranderd: het waarborgen van pensioenaanspraken die tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen.

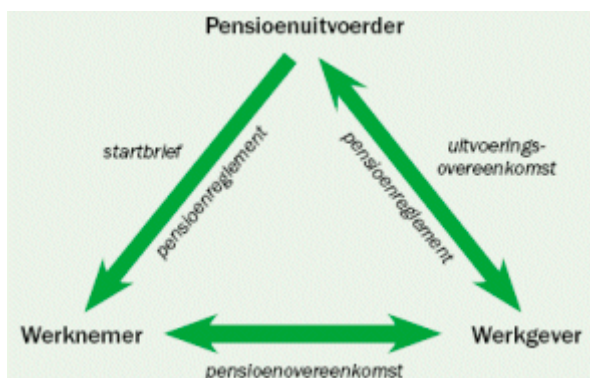
Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Daarvoor zijn werkgevers en werknemers als eersten verantwoordelijk: zij bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst. Ook kiezen zij de pensioenuitvoerder.

Inhoudelijk regelt de Pensioenwet onder meer de volgende zaken:

1. verantwoordelijkheidsverdeling tussen verschillende partijen
2. gelijke behandeling
3. verbod op afkoop
4. recht om pensioenaanspraken mee te nemen naar een andere baan
5. recht op informatie
6. pensioenfondsbestuur en medezeggenschap
7. financieel toezicht

Verantwoordelijkheidsverdeling tussen de verschillende partijen

In het Nederlandse stelsel van aanvullende pensioenen spelen drie partijen een belangrijke rol: de werkgever, de werknemer en de pensioenuitvoerder. De Pensioenwet gaat uit van een driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder. De wet schrijft een aantal verplichte juridische documenten voor tussen de drie partijen. Uitgangspunt van de Pensioenwet is dat sociale partners primair verantwoordelijk zijn voor de aanvullende pensioenen. Sociale partners bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst.



De werkgever is verantwoordelijk voor het onderbrengen van de pensioenovereenkomst bij een pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor het opstellen van een pensioenreglement dat in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst en voldoet aan alle wettelijke vereisten. Ook is de pensioenuitvoerder verantwoordelijk voor de informatie naar deelnemers.

Gelijke behandeling

De Pensioenwet kent regels over gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zij betalen een gelijk percentage van hun salaris aan premie en bouwen evenveel jaarlijks pensioen op. Vanaf 2005 zijn ook pensioenuitkeringen die gebaseerd zijn op beschikbare premieregelingen voor mannen en vrouwen gelijk. Gelijke behandeling geldt ook voor mensen die in deeltijd werken of een volledige baan hebben, en voor werknemers met een tijdelijk of een vast contract.

De Pensioenwet verbiedt ook discriminatie naar leeftijd. Werkgevers met een pensioenregeling moeten mensen vanaf hun 21^{ste} hierin opnemen. Een latere toetredingsleeftijd is wettelijk verboden.

Verbod op afkoop

Er is sprake van afkoop als het pensioen niet in maandelijkse termijnen wordt uitgekeerd, maar inééns. Afkoop van pensioenaanspraken is niet toegestaan, tenzij het om een zeer klein bedrag gaat (2009: 417,74 euro). Kleine pensioenaanspraken brengen namelijk relatief hoge administratieve lasten met zich mee in vergelijking tot de te verwachte uitkeringen.

Pensioenaanspraken meenemen naar een andere baan (waardeoverdracht)

Mensen die van baan veranderen kunnen het al opgebouwde pensioen meenemen naar het pensioenfonds van hun nieuwe werkgever. Dat is in de jaren negentig van de vorige eeuw ingevoerd. Mensen die veel van baan veranderen krijgen anders te maken met pensioenpotjes bij verschillende pensioenuitvoerders.

Mensen zijn niet verplicht hun opgebouwde pensioen mee te nemen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Zij kunnen het ook achterlaten bij de uitvoerder van de oude werkgever (slappende pensioenrechten); die keert dat later dan uit.

Recht op informatie

De Pensioenwet verplicht pensioenuitvoerders om de mensen voor wie zij het pensioen beheren of aan wie zij uitkeringen doen, goed te informeren over hun pensioenrechten. Dat helpt mensen om goed na te denken over hun pensioen en de juiste keuzes te maken voor hun oudedagsvoorziening. Dat kan zinvol zijn als mensen van mening zijn dat zij na hun pensionering onvoldoende inkomen hebben om van te leven, eerder willen stoppen met werken of een tijdje naar het buitenland willen. Dan kunnen zij er bewust voor kiezen zelf voor een aanvulling op het inkomen uit de eerste en tweede pijler te zorgen.

De Pensioenwet schrijft bijvoorbeeld voor dat mensen een startbrief en een jaarlijks pensioenoverzicht ontvangen. Ook is bepaald op welke momenten informatie moet worden verstrekt en in begrijpelijke bewoordingen.

In de Pensioenwet is bepaald dat pensioenuitvoerders in 2011 gezamenlijk een pensioenregister moeten beheren. Dit register moet deelnemers, gewezen deelnemers en gewezen partners in staat stellen op eenvoudige wijze inzage te krijgen in hun pensioenaanspraken. De pensioensector heeft dit project in samenwerking met de SVB opgepakt.

Pensioenfondsbestuur en medezeggenschap

De Pensioenwet stelt regels voor de medezeggenschap van deelnemers aan een pensioenregeling en voor goed pensioenfondsbestuur. Die moeten ervoor zorgen dat alle belangen aan bod komen: die van deelnemers, ex-deelnemers (slapers) en gepensioneerden.

Het bestuur van een pensioenfonds is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de pensioenregeling. Het bestuur moet inzicht geven in de manier waarop besluiten tot stand komen en er voor zorgen dat er medezeggenschap is georganiseerd, er een interne klachten- en geschillenprocedure is, er een verantwoordingsorgaan wordt ingesteld aan wie het bestuur rekening en verantwoording aflegt en dat het interne toezicht is georganiseerd. Pensioenfondsen mogen zelf bepalen hoe zij dat in de praktijk doen. Veel van de taken van het bestuur liggen vast in de Pensioenwet of zijn opgenomen in de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur.

Deelnemers of gepensioneerden kunnen een stem hebben bij de uitvoering van de pensioenregeling door een pensioenfonds. Bedrijfstakingpensioenfondsen zijn verplicht een deelnemersraad in te stellen. Een ondernemingspensioenfonds kan een deelnemersraad instellen of pensioengerechtigden in het bestuur opnemen. Bij sommige ondernemingspensioenfondsen bestaan beide vormen naast elkaar.

De Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur gelden ook voor verzekeraars die pensioenregelingen uitvoeren. De principes leggen de medezeggenschap en verantwoording bij een verzekerde regeling bij de Ondernemingsraad (OR) van een bedrijf. Medezeggenschap wordt gerealiseerd door de OR extra adviesrechten toe te kennen; verantwoording wordt gerealiseerd doordat de werkgever de OR op een aantal punten moet informeren over bepaalde ontwikkelingen met betrekking tot de pensioenregeling van het afgelopen jaar.

Financieel toezicht

Een pensioenfonds moet altijd voldoende geld in kas hebben om de pensioenen te kunnen betalen. De overheid heeft in het financieel toetsingskader van de Pensioenwet spelregels opgesteld voor de financiële positie van een pensioenfonds. De hoofdregel is dat een pensioenfonds een premie berekent die de kosten dekt en daarnaast – afhankelijk van de beleggingsmix - een buffer van circa 25 à 30 procent heeft voor de onvoorwaardelijke pensioenverplichtingen, dus voor het tot nu toe opgebouwde pensioen. Vaak moeten pensioenfondsen minimaal een dekkingsgraad van 105 procent hebben. Als een fonds onder de wettelijke eisen geraakt, dan moet het pensioenfondsbestuur een herstelplan indienen waaruit blijkt hoe binnen 3 respectievelijk 15 jaar de vereiste buffers weer aanwezig zijn.

Vaak is afgesproken om het opgebouwde pensioen te indexeren. Gaan de prijzen in Nederland omhoog dan volgt later het pensioen. Deze indexatie is bijna altijd voorwaardelijk. Pensioenfondsen hoeven geen reserves aan te houden voor toekomstige indexatie. Ook gelden geen buffereisen. Wel moeten pensioenfondsen aan de toezichthouder laten zien dat ze ook op lange termijn kunnen waarmaken wat er is beloofd. Aan de hand van een toeslagenlabel geven pensioenuitvoerders aan in hoeverre zij onder normale omstandigheden de inflatie kunnen bijhouden en wat er gebeurt als zij met flinke tegenwind te maken hebben.

Toezichthouders

De overheid houdt het reilen en zeilen van pensioenuitvoerders goed in de gaten. Dat gebeurt door twee toezichthouders, De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is op grond van de Pensioenwet politiek verantwoordelijk voor het pensioenstelsel als geheel. Hij let er bovendien op dat het toezicht rechtmatig, effectief en doelmatig is.

DNB kijkt naar de financiële positie van de pensioenuitvoerders. DNB beoordeelt of de pensioenuitvoerders financieel gezond zijn en ook in de toekomst aan hun verplichtingen kunnen voldoen. Ook het materieel toezicht, dus het toezicht op de eisen aan pensioenuitvoerders, wordt uitgevoerd door DNB.

De AFM let op het gedrag van pensioenuitvoerders. De AFM houdt in de gaten of informatieverplichtingen goed worden nageleefd. Ook wordt door de AFM toegezien op de zorgplicht; dat wil zeggen dat pensioenuitvoerders, die een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid aanbieden, hun (voormalige) deelnemers daadwerkelijk ondersteunen bij het zelf beleggen.

Wettelijke regeling verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds

Bedrijfstakpensioenfonds voeren pensioenregelingen uit van werknemers in bepaalde sectoren zoals de bouw of elektrotechniek. De overheid stelt op verzoek in bepaalde bedrijfstakken deelname aan een pensioenfonds verplicht, bijvoorbeeld in de grafimedia-branchen of de metaalsector. Dat gebeurt op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. Het kan alleen als werkgevers- en werknemersorganisaties erom vragen en als die voldoende representatief zijn voor de bedrijfstak; de werkgeversorganisaties moeten tenminste 60 procent van de werknemers in die sector in dienst hebben. De overheid wil met verplichte deelname zorgen voor onderlinge solidariteit. Werkne-

mers kunnen binnen de bedrijfstak eenvoudig van baan wisselen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun pensioen. Soms kunnen werkgevers vrijstelling krijgen van de verplichte deelneming, bijvoorbeeld als de werkgever zelf een minimaal gelijkwaardige regeling wil aanbieden.

Wet verplichte beroepspensioenregeling

Sinds 1 januari 2006 is de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) van kracht. De wet stelt deelname aan een beroepspensioenfonds verplicht en bevat bepalingen die voor werknemers in de Pensioenwet zijn opgenomen over voorlichting, toezicht, solidariteitsen, representativiteit, etc.

Een beroepspensioenregeling is gebaseerd op een overeenkomst tussen de zelfstandige beroepsbeoefenaren in een bepaalde sector. Als meer dan 60 procent van de beroepsgenoten lid is van een beroepspensioenvereniging kan de overheid deelname wettelijk verplicht stellen. Momenteel zijn er twaalf beroepspensioenregelingen verplicht gesteld, onder meer voor loodsen, notarissen en medisch specialisten. Een beroepspensioenfonds of een verzekeraar voert de regeling uit.

Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

Ouderdomspensioen

Wettelijk is geregeld dat het pensioen bij scheiding verevend wordt. Dat wil zeggen dat de ex-partner recht heeft op de helft van het ouderdomspensioen dat tijdens het huwelijk is opgebouwd. De ex-partner krijgt het deel van het ouderdomspensioen pas vanaf de datum dat de ander met pensioen gaat en wordt uitgekeerd zolang beiden in leven zijn. Na het overlijden van de ex-partner krijgt degene die het pensioen heeft opgebouwd weer het volledige pensioen. Als degene die het pensioen heeft opgebouwd overlijdt, stopt de uitkering van het ouderdomspensioen.

Mensen mogen van de wettelijke regeling van pensioenverdeling afwijken. De belangrijkste afwijking van de standaardverdeling is conversie. Bij conversie wordt de waarde van het ouderdomspensioen en het eventuele bijzondere nabestaandenpensioen dat aan de ex-partner toekomt omgezet in één ouderdomspensioenrecht voor de ex. Bij conversie doet degene die het pensioen heeft opgebouwd definitief afstand van het deel van zijn of haar ouderdomspensioen en krijgt na het overlijden van de ex-partner dus niet het volledige ouderdomspensioen terug. Conversie kan voor de ex-partner aantrekkelijk zijn omdat de pensioenleeftijd en het overlijden van degene die het pensioen heeft opgebouwd niet van invloed zijn op het recht op ouderdomspensioen.

Nabestaandenpensioen

Ook in het geval van scheiding speelt de wijze van financiering van het nabestaandenpensioen een grote rol. Is het nabestaandenpensioen verzekerd op risicobasis dan is er voor de ex-partner geen nabestaandenpensioen als degene die het pensioen heeft opgebouwd komt te overlijden. Is er sprake van een nabestaandenpensioen op opbouwbasis dan heeft de ex-partner recht op een bijzonder nabestaandenpensioen dat tot de datum van scheiding is opgebouwd.

6 Belastingen en pensioenen

De opbouw van pensioen wordt in Nederland via de belastingregeling gestimuleerd. Over pensioenpremies wordt geen belasting geheven. Ook de aangroei van pensioenrechten door de beleggingsresultaten van de pensioenfondsen blijft onbelast. Pas bij de ontvangst van de pensioenuitkering wordt daarover belasting geheven (*omkeerregel*). Dit belastinguitstel is extra aantrekkelijk als het belastingtarief over de toekomstige pensioenuitkering lager is dan het belastingtarief dat geldt voor het huidige inkomen. Deze fiscale begunstiging heeft er mede toe geleid dat in Nederland meer dan 90% van de werknemers een aanvullend pensioen heeft. De pensioenfaciliteit ondersteunt het maatschappelijke besef dat het gewenst is in de actieve periode voorzieningen voor later te treffen.

Jaarlijks mag een werknemer circa 2% van het eindloon of 2,25% van het gemiddelde loon aan pensioen opbouwen. Wanneer een werknemer meer dan 35 jaar werkt, kan hij een pensioen opbouwen dat boven 70% van het laatst verdiende salaris uitkomt. In beginsel mag het ouderdomspensioen echter niet meer dan 100% van het laatst verdiende salaris zijn. Als dit niveau is bereikt wordt de pensioenopbouw stopgezet en moet onmiddellijk worden afge-rekend met de fiscus.

De wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar. De premies voor VUT en prepensioen worden fiscaal niet meer ondersteund. Het is mogelijk om eerder te stoppen met werken dan met 65 jaar, maar dan wel voor eigen rekening:

- wil men het ouderdomspensioen eerder laten ingaan dan wordt het pensioen een stuk lager, omdat er langer moet worden rondgekomen van het opgebouwde pensioenkapitaal;
- het levenslooptegoed (zelf gespaard geld) kan ook worden gebruikt om eerder te stoppen met werken;

Langer doorwerken

Het is ook mogelijk om langer door te werken en later met pensioen te gaan. Vaak is dit alleen mogelijk als de werkgever hiermee instemt en de pensioenregeling hierin voorziet. Als een werknemer nog onder een VUT of prepensioenovergangsregeling valt, bestaat er zonder meer een recht om later te stoppen met werken.

Bij uitstel van de pensionering doen zich de omgekeerde effecten van vervroegde pensionering voor. Het 'levert geld op'. Door meer dienstjaren te maken, wordt er meer pensioen opgebouwd. De pensioenuitkering hoeft pas later in te gaan, waardoor het pensioen hoger uitpakt. Globaal wordt ervan uitgegaan dat voor elk jaar dat de pensioendatum wordt uitgesteld 9% meer pensioen wordt verkregen. Uitstel van de pensioendatum kan dus heel snel tot een behoorlijke pensioenverhoging leiden en een aantrekkelijke manier zijn om een eventueel pensioentekort op te lossen.

Naast het salaris behoudt de gepensioneerde werknemer zijn AOW uitkering. Netto houden werknemers van 65 jaar en ouder meer over van hun salaris dan werknemers jonger dan 65 jaar. Dat komt doordat die ouderen geen premies volksverzekeringen en AOW hoeven te betalen.

Volgens de fiscale wetgeving moet het pensioen uiterlijk op 70-jarige leeftijd ingaan. Wordt nog langer doorgewerkt, dan wordt de pensioenopbouw buiten beschouwing gelaten.

Deeltijdpensioen

Vaak biedt de pensioenregeling de mogelijkheid in deeltijd met pensioen te gaan. Voor een gedeelte van de werkweek gaat het pensioen in en voor het andere gedeelte wordt gewerkt. Het is daarbij mogelijk om pensioen op te bouwen voor het deel dat wordt gewerkt.

Wanneer in de laatste tien jaar voorafgaand aan de datum van ingang van het pensioen een deeltijdbaan wordt aanvaard, kan toch pensioenopbouw plaatsvinden alsof er sprake is een voltijdbaan, als de deeltijdbaan minimaal 50% van de omvang van het oorspronkelijke dienstverband bedraagt. Op deze manier wordt langer doorwerken – zij het in deeltijd – gestimuleerd.

Relatie met individuele pensioenvoorziening

Als sprake is van een pensioentekort, kan men een lijfrenteverzekering afsluiten, waarvan de premie aftrekbaar is van de inkomstenbelasting en pas over de latere uitkering wordt belasting geheven. Per 1 januari 2008 is de Wet banksparen in werking getreden, dat beoogt het sparen voor een oudedagsvoorziening mogelijk te maken via een lijfrentespaarrekening of een lijfrentebeleggingsrecht. Door deze wetgeving krijgen banken toegang tot wat tot 1 januari 2008 het exclusieve domein was van verzekeraars.

Ook hebben werknemers de mogelijkheid om fiscaal gunstig te sparen uit hun brutoloon. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de spaarloon- of levensloopregeling. Uitgangspunt van de spaarloonregeling is dat werknemers door te sparen minder loonbelasting en premieheffing volksverzekeringen verschuldigd worden. Met behulp van de spaarloonregeling kan de werknemer voor een bedrag van € 613 (2008) per kalenderjaar vrij sparen uit zijn loon. Het spaarloon kan onder meer worden gebruikt voor het kopen van een lijfrente-verzekering of als vrijwillige bijdrage ten behoeve van aanvullende pensioenmodules.

Levensloopregeling

De levensloopregeling volgt hetzelfde patroon. Ook hier kan de werknemer bedragen sparen uit het brutoloon. Werknemers kunnen sinds 1 januari 2006 via de levensloopregeling belastingvriendelijk geld opzij zetten voor (tussentijds) verlof. Mensen kunnen zo makkelijker zorgen voor kinderen of zieke ouders, verlof opnemen voor een sabbatical of een studie of eerder stoppen met werken. Een werknemer mag jaarlijks maximaal 12 procent van zijn inkomen belastingvriendelijk sparen voor verlof. Voor oudere werknemers geldt geen grens aan de jaarlijkse inleg. De heffing van loonbelasting wordt uitgesteld tot het moment dat er levensloopverlof wordt opgenomen. Wel zijn er premies werknemersverzekeringen verschuldigd over de inleg. Het totale saldo van de levensloopregeling mag ten hoogste 210% van het brutoloon bedragen. De werkgever mag ook een bijdrage geven. Als een werknemer besluit de werkgeversbijdrage niet te gebruiken voor de levensloopregeling geldt dat als gewoon loon, waarover loonbelasting en socialeverzekeringspremie wordt afgedragen. De opgebouwde levensloopvoorziening kan voor alle vormen van verlof worden aangewend, mits de werknemer in dienst blijft bij de werkgever. Ook mag het tegoed binnen de fiscale begrenzings gebruikt worden ten behoeve van de verbetering van een ontoereikend pensioen.

Verklarende woordenlijst

Aanvullend pensioen (tweede pijler)	pensioen, dat via een werkgever wordt opgebouwd
AFM	Autoriteit Financiële Markten
Anw	Algemene nabestaandenwet: voorziet in een uitkering bij overlijden van de man of vrouw met wie de overledene was getrouwd of samenwoonde
AOW	Algemene Ouderdomswet, ouderdomsvoorziening waarop iedere Nederlanden recht heeft als hij 65 wordt
AOW-spaarfonds	apart begrotingsfonds dat de overheid heeft opgezet om de toenemende kosten van de AOW op te vangen
Arbeidsongeschiktheidspensioen	financiële aanvulling uit het pensioenfonds op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering die eindigt uiterlijk op de pensioenleeftijd
Basispensioen (eerste pijler)	een levenslange uitkering van de overheid vanaf 65 jaar
Bedrijfstakpensioenfonds	pensioenfonds dat een pensioenregeling uitvoert voor een of meer bedrijfstakken
Beroepspensioenfonds	pensioenfonds dat een pensioenregeling uitvoert voor beoefenaars van een bepaald beroep (fysiotherapeut, huisarts, etc.)
Beschikbarepremieregeling (defined contribution)	pensioenregeling waarvan de hoogte van de uitkering afhankelijk is van de betaalde premie en de daarmee behaalde beleggingsopbrengsten
Deelnemer	werknemer ten bate van wie pensioenaanspraken worden opgebouwd bij een pensioenfonds of levensverzekeraar
Deeltijdpensioen	een vorm van (vervroegde) pensioenering, waarbij de werknemer voor een gedeelte met pensioen gaat en voor een gedeelte blijft werken

DNB	De Nederlandsche Bank, de centrale bank die verantwoordelijk is voor het bewaken van de financiële stabiliteit in Nederland en toezicht houdt op pensioenuitvoerders
Eindloonregeling	pensioenregeling, waarin de hoogte van het pensioen is afgeleid van het salaris dat direct voorafgaand aan de pensioendatum wordt verdiend
Financieel Toetsingskader	het nieuwe toezichtsregime vanaf 2007 dat van toepassing is op de financiële positie en het financiële beleid van pensioenfondsen
Franchise	het deel van het salaris dat bij het bepalen van het aanvullend pensioen buiten beschouwing wordt gelaten
Gepensioneerden	mensen die een pensioenuitkering ontvangen
Individuele pensioenvoorziening (derde pijler)	individuele pensioenverzekering los van een relatie met een werkgever
Kapitaaldekking	financieringswijze, waarbij de deelnemers in hun actieve periode d.m.v. premies die worden belegd de middelen opbrengen om hun pensioenuitkering veilig te stellen
Langlevenrisico	het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan verwacht
Levensloopregeling	belastingvriendelijk sparen voor vrije tijd, waardoor eerder stoppen met werken of extra ouderdomspensioen mogelijk is
Middelloonregeling	pensioenregeling, waarbij het pensioen wordt berekend op basis van het gemiddelde salaris dat tijdens de loopbaan is verdiend
Nabestaandenpensioen	pensioen dat doorgaans levenslang wordt uitgekeerd aan de partner (of kinderen) van de deelnemer aan een pensioenregeling na diens overlijden. Ook: verzamelnaam voor weduwen, weduwnaars, partners en wezen.
Omslagstelsel	financieringswijze, waarbij de kosten van de uitkeringen aan de huidige gepensioneerden worden betaald door degenen die nu werken
Ouderdomspensioen	levenslange uitkering waarop degene die deelneemt of heeft deelgenomen in een pensioenregeling aanspraak kan maken wanneer hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt
Partnerpensioen	pensioen voor de achterblijvende partner bij overlijden van de deelnemer
Partnertoeslag	toeslag op de AOW-uitkering als de partner jonger is dan 65 (vervalt op 1 januari 2015)
Pensioenaanspraak	het recht op toekomstige pensioenuitkeringen

Pensioengerechtigde	persoon voor wie op grond van een pensioenovereenkomst het pensioen is ingegaan
Pensioenovereenkomst	uitkeringsovereenkomst: de uitkering is vooraf gegarandeerd; kapitaalovereenkomst: het verzekerd kapitaal is gegarandeerd; premieovereenkomst: de premie is gegarandeerd
Pensioenuitkering	loondervingsuitkering die verband houdt met het bereiken van een bepaalde leeftijd, meestal 65
Pensioenuitvoerder	pensioenfonds en levensverzekeraar die pensioenen beheren, administreren en uitkeren
Pensioenwet	wettelijk kader dat de toegezegde pensioenen waarborgt
Prepensioen	vervroegd pensioen
Rechtstreeks verzekerde regeling	een pensioenregeling in de 2e pijler die door een levensverzekeraar wordt uitgevoerd
Renterisico	het risico dat het tarief voor de inkoop van pensioenuitkeringen wijzigt
Slaper	niet-actieve, maar nog niet gepensioneerde deelnemer in een pensioenregeling, die geen waardeoverdracht heeft gedaan en zijn pensioenaanspraken heeft achtergelaten bij de vorige pensioenuitvoerder
Sociale partners	organisaties van werkgevers en van werknemers
Toegezegde uitkeringsregeling (defined benefit)	pensioenregeling waarbij de hoogte van de uitkering wordt bepaald door het salaris (eind- of middelloon), het opbouwpercentage, de franchise en het aantal dienstjaren
Toetredingsleeftijd	de leeftijd waarop je volgens de pensioenregeling mag meedoen aan de pensioenregeling (uiterlijk op 21 jaar)
Verplichte deelname	de overheid kan een pensioenregeling voor een hele bedrijfstak of beroepsgroep verplicht stellen als daarvoor voldoende draagvlak bestaat
Waardeoverdracht	het meenemen van pensioenaanspraken naar een nieuwe pensioenuitvoerder

Interessante websites

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13737&rubriek_id=391817&rubriek_item=391911&hoofdmenu_item_id=13825

http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=13017&lijstm=0,310_6058,603_12080

http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=95131&rubriek_id=13013&lijstm=0,310_6058,603_12080

MINISTERIE VAN JUSTITIE

http://www.justitie.nl/onderwerpen/familie_en_gezin/scheiding_alimentatie/scheiding_en_pensioen/index.aspx

HET MINISTERIE VAN FINANCIËN/BELASTINGDIENST

<http://www.belastingdienst.nl/particulier/alsu65jaarofouderbent/alsu65jaarofouderbent-03.html>

<http://www.belastingdienstpensioensite.nl/>

DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK

<http://www.svb.nl/internet/nl/index.jsp>

<http://www.svb.nl/internet/nl/regelingen/fvp/index.jsp>

DE NEDERLANDSCHE BANK

<http://www.statistics.dnb.nl/index.cgi?lang=nl&todo=Pen>

DE AUTORITEIT FINANCIËLE MARKTEN

<http://www.afm.nl/marktpartijen/default.ashx?FolderId=2446&textsize=0>

<http://www.weetwatjeweet.nl/>

PENSIOENKIJKER

www.pensioenkijker.nl

DE VERENIGING VAN BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN

<http://www.vb.nl/>

<http://www.duidelijkpensioen.nl/>

DE STICHTING ONDERNEMINGSPENSIOENFONDSEN

<http://www.opf.nl/web/Pages/default.aspx>

HET VERBOND VAN VERZEKERAARS

[http://www.verzekeraars.org/Consumenteninformatie/Belangrijke%20gebeurtenissen Met%20pensioen.aspx](http://www.verzekeraars.org/Consumenteninformatie/Belangrijke%20gebeurtenissen%20Met%20pensioen.aspx)

DE OMBUDSMAN PENSIOENEN

http://www.ombudsmanpensioenen.nl/cmm/paginas/pagina_epa.asp?cpp_volgnummer=2

DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

<http://www.ser.nl>

STICHTING VAN DE ARBEID

<http://www.stvda.nl>

DE CONSUMENTENAUTORITEIT

<http://www.consumentenautoriteit.nl>

KENNISRING

<http://www.kennisring.nl>

VROUWEN EN PENSIOEN

<http://www.vrouwenpensioen.nl/openactivepage.php?pg=index>



**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Vormgeving en productie
Directie Facilitaire Zaken