**16. Pensioenwetgeving**

Opgave 16.1

1. De Hollandse IJzeren Spoorweg Maatschappij.

2. Vanaf 1908.

3. Drie oorzaken waardoor het huidige pensioenstelsel niet voldoende toekomstbestendig is:

- de vergrijzing;

- de stijgende levensverwachting;

- de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's.

4. Doel van de Wet algemeen pensioenfonds: Het verbeteren van de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren.

5. Nee, Almera bv is niet verplicht aan de werknemers een pensioenregeling aan te bieden.

Opgave 16.2

1. Het eerste bedrijfstakpensioenfonds in Nederland was Het Coöperatief Verzekeringsfonds.

2. De eerste grote pensioenwet in Nederland was de Pensioen- en Spaarfondsenwet van 1952.

3. Het pensioengevend loon is gemaximeerd op € 101.519 (2016).

4. In de toekomst zal het Algemeen pensioenfonds open staan:

- voor pensioenregelingen die thans zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen;

- voor niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen;

- voor verplicht gestelde beroepspensioenregelingen;

- voor rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen mogen door het algemeen pensioenfonds worden uitgevoerd;

- voor nieuwe pensioenregelingen;

- niet voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen

5. De drie belangrijkste pijlers van het Nederlandse pensioenstelsel:

- de Basispensioenen;

- de Collectieve aanvullende pensioenen;

- de individuele pensioenen.

Opgave 16.3

1. Het eerste pensioenfonds voor ambtenaren is gesticht in 1922: Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

2. De huidige wetgeving met betrekking tot pensioenen staat in de Pensioenwet (Pw) van 2007.

3. Als iemand voor zijn toekomstig pensioen wil bijsparen vanuit zijn nettoloon, kan dat via een beschikbare premieregeling.

4. Nee. Nederland kent geen algemene verplichting om deel te nemen aan een pensioenregeling.

5. Nederland kent drie basispensioenen:

- Ouderdomspensioen AOW, uitgevoerd door de SVB;

- Nabestaandenpensioen Anw, uitgevoerd door de SVB;

- Arbeidsongeschiktheidspensioen WIA, uitgevoerd door UWV (alleen voor werknemers in loondienst).

Opgave 16.4

1. Het doel van de basispensioenen AOW, Anw en WIA is: een basisvoorziening bieden in geval van ouderdom, overlijden en langdurende arbeidsongeschiktheid.

2. Een individuele burger kan in de zogenaamde 'derde pijler' zelf maatregelen nemen om een pensioen op te bouwen. Binnen bepaalde grenzen kan hij gebruikmaken van de omkeerregel. Drie mogelijkheden hiertoe.

- banksparen;

- lijfrenteverzekeren;

- een kapitaalverzekering.

3. De drie hoofdonderwerpen in de Pensioenwet:

- de pensioenovereenkomst;

- de pensioenregeling;

- bij een uitkeringsovereenkomst: aangeven of er sprake is van een middelloonregeling of een eindloonregeling.

4. Vier onderwerpen die in de Wet Bpf geregeld zijn:

- De minister kan een Bpf verplicht stellen voor een bedrijfstak.

- Het Bpf kan de verzekering verplicht stellen voor een werknemer en soms een zelfstandige die werkzaam is in de bedrijfstak.

- Het Bpf kan aan werkgever en werknemer in de bedrijfstak verplichtingen opleggen met betrekking tot het naleven van statuten en reglementen, zoals bijvoorbeeld betreffende de premiebetaling.

- Het Bpf kan vrijstelling van deelname verlenen als:

- een werkgever deel uitmaakt van een concern dat buiten de bedrijfstak valt;

- een werkgever een eigen ondernemings-CAO heeft;

- het Bpf onvoldoende presteert qua beleggingen;

- er sprake is van gemoedsbezwaren.

5. Er is sprake van een pensioen op basis van:

d. eindloon (Bij een pensioen gebaseerd op het laatstverdiende loon spreken we van een eindloonstelsel.)

Opgave 16.5

1. De wijze van financiering van de basispensioenen AOW, Anw en WIA is omslagfinanciering. De uitkeringen in een bepaald jaar worden betaald door de premieontvangsten in datzelfde jaar.

2. Bekostiging in de tweede pijler vindt plaats via een opbouwstelsel (dus niet via omslagfinanciering). Er worden premies betaald, waaruit later het pensioen wordt bekostigd.

3. Drie soorten pensioenfondsen:

- Het bedrijfstakpensioenfonds (BPF) voor werknemers in één of meer bedrijfstakken, zoals het pensioenfonds voor de bouwnijverheid;

- Het ondernemingspensioenfonds (OPF) of bedrijfspensioenfonds voor werknemers van een grote onderneming, zoals KPN;

- Het beroepspensioenfonds voor beroepsbeoefenaars, zoals advocaten. Hierbij zijn, in tegenstelling tot de twee andere soorten pensioenfondsen, ook zelfstandigen aangesloten. De UvB is de Unie van Beroepspensioenfondsen, ofwel de koepel van beroepspensioenfondsen.

4. Waarschijnlijk is Cees verplicht deel te nemen. Een nieuwe werknemer is meestal verplicht deel te nemen. In uitzonderingsgevallen is deelname niet verplicht: de werkgever moet dan binnen een maand een aanbod doen over het sluiten van een pensioenovereenkomst. Of hij moet de werknemer schriftelijk informeren over een aanbod op een later tijdstip. De werkgever moet het aanbod in elk geval doen aan werknemers die 21 jaar of ouder zijn, ook aan parttime medewerkers.

5. Nee. Werkgever Betuva vof mag volgens de Pensioenwet de uitvoering van de pensioenregeling niet zelf op zich nemen? Elke werkgever is verplicht de uitvoering van pensioenen onder te brengen bij een pensioenfonds of verzekeraar. De werkgever sluit met deze instantie een uitvoeringsovereenkomst.

6. Annelies heeft bij haar pensioenregeling geen afspraken gemaakt over

b. nabestaanden- of partnerpensioen (Als Annelies geen partner heeft, zal ze geen nabestaanden- of partnerpensioen afsluiten.)

Opgave 16.6

1. In de eerste en tweede schijf van de loon- en inkomstenbelasting wordt premie AOW geheven (tot de AOW-leeftijd). Ook de Anw-premie is gekoppeld aan de loon- en inkomstenbelasting. Deze premies komen voor rekening van de werknemer, zelfstandige of uitkeringsgerechtigde. De WIA-premie daarentegen wordt gedragen door de werkgever.

2. De Pensioenwet onderscheidt de volgende drie vormen pensioenovereenkomsten:

- uitkeringsovereenkomsten (defined benefit);

- premieovereenkomsten (defined contribution);

- kapitaalovereenkomsten.

3. Voor betaalde pensioenpremies geldt de volgende fiscale regeling: De premies voor pensioenen (zowel werkgeversdeel als werknemersdeel) vormen een aanspraak op een toekomstige uitkering. Hiervoor geldt de zogenaamde omkeerregel. Deze houdt in dat over de premies geen loon- of inkomstenbelasting verschuldigd is, maar wel over de latere pensioenuitkeringen.

4. De drie belangrijke wetten op het gebied van pensioenen:

- Pensioenwet (Pw);

- Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen (Wet Bpf);

- Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

5. Onder de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) vallen vrije beroepsbeoefenaren zoals tandartsen en medisch specialisten.

6. 5 bijzonderheden die voor de Wvb gelden:

- er is geen sprake van verplichte afdracht van loonheffingen;

- deelnemers vallen niet onder de Pensioenwet;

- er is alleen sprake van verplichte aansluiting als er in de beroepsgroep voldoende draagvlak is én er sprake is van een beroepspensioenvereniging;

- er geldt een doorsneepremie via een gelijk percentage van het inkomen;

- het gaat om een beperkt aantal (circa 10) beroepspensioenfondsen, alle aangesloten bij de Unie van Beroepspensioenfondsen.

Opgave 16.7

1. De Pensioenwet noemt drie mogelijke pensioenovereenkomsten:

- Uitkeringsovereenkomst;

- Beschikbare premie-overeenkomst;

- Kapitaalovereenkomst.

2. Bij de Beschikbare premie-overeenkomst zijn volgens de Pensioenwet de volgende drie vormen toegestaan:

- Zuivere premieregeling: De premies worden jaarlijks belegd. Het beleggingsrisico en het langlevenrisico zijn voor de werknemer.

- De beschikbare premies worden omgezet in een kapitaalverzekering. Op de pensioendatum wordt het kapitaal omgezet in een pensioen. Het beleggingsrisico is voor de pensioenuitvoerder, het langlevenrisico voor de werknemer.

- De beschikbare premies worden meteen omgezet in een aanspraak op een uitkering via het betalen van premie voor een periodieke uitkering. Het beleggingsrisico en het langlevenrisico zijn voor de pensioenuitvoerder.

3. Het was voor werknemers met een eindloonregeling oninteressant om over te stappen naar een nieuwe werkgever met een nieuw pensioenfonds, omdat het pensioen bij het oude pensioenfonds bevroren werd en er geen backservice plaatsvond (soms wel een compensatie voor de gevolgen van inflatie). Het systeem was dus niet bevorderlijk voor de mobiliteit van werknemers. Ze bleven vaak bij hun oude werkgever in dienst, voornamelijk vanwege de hogere pensioenuitkering in de toekomst.

4. Het belangrijkste effect voor de werknemers van Enkhuizia: In tegenstelling tot de eindloonregeling vindt bij de middelloonregeling opbouw van pensioenaanspraken plaats aan de hand van het werkelijke salaris. Als het loon van een werknemer stijgt, vindt er geen inhaalslag van pensioenopbouw via backservice plaats, zoals bij de eindloonregeling. Bij een werknemer die tijdens zijn loopbaan een stijgend salarispatroon heeft, wordt via het middelloonsysteem hierdoor minder pensioen opgebouwd dan bij het eindloonsysteem.

5. - Gemitigeerde eindloonregeling: Eindloonregeling die beperkingen heeft.

- Hoog/laagconstructie: Keuze voor een hoog pensioen aan het begin en een lager pensioen in later jaren (of omgekeerd).

- Kapitaaldekkingsstelsel: Ingelegde premies worden collectief belegd, waaruit later het individuele pensioen wordt betaald.

- Lijfrente: Recht op vast periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden.

Opgave 16.8

1. Bij de Uitkeringsovereenkomst onderscheidt men de eindloonregeling en de middelloon- regeling.

2. De Kapitaalovereenkomst houdt het volgende in: Bij ingang van de pensioenovereenkomst is de hoogte van het opgebouwde kapitaal vooraf vastgelegd. Dit kapitaal wordt later omgezet in periodieke uitkeringen, waarvan de hoogte afhankelijk is van het geboden rendement op het opgebouwde kapitaal.

3. Het positieve effect van de wettelijk verplichte waardeoverdracht voor het reeds opgebouwd pensioen van een werknemer: Ook het bij het vorige pensioenfonds opgebouwde bedrag groeit mee met salarisstijgingen op grond van de eindloonregeling.

4. Het risico voor een pensioenbreuk is bij de middelloonregeling kleiner dan bij de eindloonregeling, omdat hier per dienstjaar opgebouwd wordt aan de hand van het werkelijke salaris en er niet via backservice een inhaalslag plaatsvindt.

5. 8 uitgangspunten van de beschikbare premieregeling:

- Er is sprake van een soort koopsom, waarmee op de pensioenleeftijd een pensioen kan worden aangekocht.

- Er is geen sprake van backserviceverplichtingen.

- Een ouderdomspensioen bedraagt na 40 jaar opbouw niet meer dan 75% van het gemiddeld pensioengevend loon tot dat tijdstip.

- De inflatie moet op nul worden gesteld.

- De rekenrente wordt op 4% gesteld.

- De premie levert minder op naarmate de werknemer ouder is. Daardoor stijgt de jaarpremie. Hierbij zijn leeftijdsklassen van 5 jaar toegestaan (en wordt van de gemiddelde leeftijd in die klasse uitgegaan).

- Uitgegaan wordt van een jaarlijkse loonstijging die maximaal 3% is tot de leeftijd van 35 jaar, maximaal 2% in de volgende 10 jaar, maximaal 1% in de 10 jaren daarna en vanaf 55 jaar nihil. Dus: 3-2-1-0. Deze voorwaarde staat in de Wet op de Loonbelasting 1964.

- Omdat op basis van bovengenoemde punten veel verschillende premietabellen zouden ontstaan, mag uitgegaan worden van de premies voor het middelloonsysteem. Hierdoor is één premietabel mogelijk voor alle werknemers van een onderneming. De minister van Financiën stelt hiervoor 4 staffels beschikbaar. De staffels gaan uit van een pensioenleeftijd van 67 jaar. In de praktijk wordt meestal staffel 2" gebruikt. Deze gaat uit van de opbouw van een ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Een ander risico, namelijk overlijden vóór de pensioendatum, wordt meestal via een aparte overlijdensdekking verzekerd.

Opgave 16.9

1. De Uitkeringsovereenkomst houdt het volgende in: Afhankelijk van salaris en diensttijd bouwt de werknemer een aanspraak op uitkering op. De hoogte van deze aanspraak is actuarieel berekend. Het risico dat de werknemer langer leeft (het langlevenrisico) en het beleggingsrisico is in principe voor de pensioenuitvoerder.

2. Tegenwoordig zien we vaker de middelloonregeling en de beschikbare premieregeling.

3. Waardeoverdracht van een pensioen brengt een probleem met zich mee. Het is de integratie van de oude aanspraak in de nieuwe pensioenregeling. Meestal schiet de overstappende werknemer er bij in. Een werknemer moet binnen een jaar om waardeoverdracht vragen. Hij heeft echter ook de keus het eerder opgebouwde pensioen achter te laten bij de vorige pensioenuitvoerder.

4. Bij een beschikbare premieregeling is het te bereiken pensioen afhankelijk van:

- de gestorte premies;

- het daarop betaalde rendement;

- de rentestand op de einddatum, waarop het pensioen wordt aangekocht.

5. Afkoop: Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen; mogelijk bij een zeer laag pensioen.

Backservice: Aanpassen van de lagere pensioenaanspraken uit het verleden door extra premiebetaling wegens een eindloon dat hoger is.

Bijsparen: Mogelijkheid voor de deelnemer om binnen de fiscale ruimte extra pensioenpremie te storten ter verhoging van de pensioenaanspraken.

Dekkingsgraad: De waarde van het belegde vermogen gedeeld door de toekomstige uitkeringsverplichtingen. Deze verplichtingen zijn berekend op basis van een door De Nederlandse Bank (DNB) voorgeschreven rekenrente.

Factor A: Informatie over de hoogte van de pensioenaangroei in het vorige jaar (van belang om de jaarruimte en de inhaalruimte te berekenen voor fiscaal gefaciliteerde opbouw in de derde pijler).

Opgave 16.10

1. Bij een onvoldoende dekkingsgraad is waardeoverdracht wettelijk niet toegestaan.

2. Bij de beschikbare premieregeling wordt een vast bedrag of een vast percentage van het salaris aan pensioenpremie betaald, meestal afhankelijk van het beschikbare budget.

3. Eduard kan een oudedagsvoorziening opbouwen via de 3de pijler.

4. De (mede)eigenaar van een eenmanszaak of een vennootschap onder firma (vof) kan gebruik maken van een fiscale faciliteit, de zogenaamde fiscale oudedagsreserve (FOR). Hij mag dan jaarlijks een deel van de winst reserveren voor pensioenopbouw, waarover hij nog geen inkomstenbelasting betaalt. Op de pensioenleeftijd of bij bedrijfsbeëindiging moet hij alsnog belasting betalen of de opgebouwde FOR omzetten in lijfrente-uitkeringen die op hun beurt belast worden. Opbouw van een FOR mag alleen door de zelfstandige die aan het urencriterium (1225 uur per jaar) voldoet.

5. Omslagstelsel: Werkenden betalen premies, waaruit direct de uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden worden betaald.

Pensioen: Uitgesteld inkomen vanaf het moment dat iemand gepensioneerd is, nabestaande is of arbeidsongeschikt is.

Pensioenbreuk: De bij een oude werkgever opgebouwde aanspraken tellen niet volledig mee bij de nieuwe pensioenuitvoerder.

Pensioen(gevend) salaris: Som van de salarisbestanddelen waarover pensioen wordt opgebouwd.

Pensioenstelsel: Het totaal van de 3 pijlers. Pijler 1: basispensioen. Pijler 2: collectief pensioen. Pijler 3: individueel pensioen.

Opgave 16.11

1. Deventus bv zal waarschijnlijk stoppen met de eindloonregeling en overgaan op een middelloonstelsel, zoals het grootste deel van de werkgevers de afgelopen decennia heeft gedaan.

2. Bij een gemitigeerd eindloonsysteem wordt de backservicelast beperkt door één of meer van de volgende maatregelen:

- de verhoging van de pensioengrondslag voor werknemers vanaf een bepaalde leeftijd slechts gedeeltelijk meetellen;

- de verhoging van het pensioengevend salaris boven de CAO-verhoging niet meetellen;

- een maximum pensioengevend salaris vaststellen, waarover pensioenopbouw plaatsvindt.

3. Francien is in loondienst bij haar bv. De mogelijkheid van de FOR kent de bv niet. Francien kan echter wel gebruik maken van de 3de pijler, beleggen of sparen. Ook kan ze als dga pensioen opbouwen:

- via een verzekeraar of pensioenfonds;

- via de eigen bv;

- via een aparte pensioen-bv.

In de laatste twee situaties spreken we van pensioen in eigen beheer.

4. De **Nederlandse Bank (DNB)** houdt toezicht op de soliditeit van de pensioenuitvoerders, dus let op de mate waarin deze in staat is aan de toekomstige verplichtingen te voldoen. Ook controleert DNB of de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder wordt nageleefd. Daarnaast houdt DNB toezicht op de naleving van het pensioenreglement met afspraken tussen pensioenuitvoerder en werknemer. DNB levert tenslotte informatie aan het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De **Autoriteit Financiële Markten (AFM)** ziet er op toe dat pensioenfondsen deskundig en integer informatie verstrekken aan hun klanten, de zogenaamde 'zorgplicht'. Ook doet de AFM onderzoek naar de beleggingsportefeuille en de hoogte van beleggingskosten bij de pensioenuitvoerders.

5. Pensioenuitruil: Uitruil van bijvoorbeeld nabestaandenpensioen tegen extra ouderdomspensioen.

PPI: Premiepensioeninstelling. Sinds 2011 mag een PPI optreden als pensioenuitvoerder. Maar hun aandachtsgebied beperkt zich (voorlopig) tot beschikbare premieregelingen en premieovereenkomsten.

Toezichthouders: DNB en AFM.

Uniform Pensioen Overzicht (UPO): Jaarlijks (verplicht) overzicht van het pensioenfonds voor de deelnemer, waarin de opbouw van het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt weergegeven. Tevens wordt hierin de factor A opgenomen. Dit overzicht is gelijkluidend voor alle uitvoerders.

Vergrijzing: Demografische ontwikkeling waarbij het aantal ouderen relatief toeneemt.

Opgave 16.12

1. Eindloonregeling: De opbouw wordt bepaald over het laatste pensioengevend salaris. Bij een stijging van het salaris moet over eerdere opbouwjaren een aanvullend bedrag worden opgebouwd, de zogenaamde backservice.

2. Vanaf 1 januari wordt bij de pensioenopbouw rekening gehouden met het hogere loon. Bovendien moet over de 5 eerdere dienstjaren een aanvullend pensioenbedrag worden opgebouwd, de zogenaamde backservice.

3. Negatief gevolg hiervan voor zijn pensioenopbouw: Er kan sprake zijn van een pensioenbreuk. Over het opgebouwde bedrag bij het oude pensioenfonds vindt geen backservice meer plaats als er een salarisverhoging bij de nieuwe werkgever aan de orde is.

4. Mogelijkheden om het negatieve gevolg te voorkomen of te verminderen?

- Soms is het voordelig het opgebouwde pensioen mee te nemen naar het nieuwe pensioenfonds via de mogelijkheid van waardeoverdracht.

- Of Dirk kan zorgen dat het pensioen op de gewenste hoogte uitkomt door zelf te gaan bijsparen via extra premiebetaling. De pensioenregeling moet dit wel toestaan en de fiscale grenzen moeten in acht worden genomen.

5. Waardeoverdracht of Backservice: Het overdragen van opgebouwde pensioenrechten naar het nieuwe pensioenfonds van een deelnemer.

Waardevast pensioen: Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de inflatie.

Opgave 16.13

1. De werkgever moet de werknemer met wie hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenaanspraken verwerft, binnen 3 maanden na de start van de verwerving hierover informeren in de vorm van een startbrief, ook wel pensioenbrief genoemd.

2. Een startbrief moet in elk geval omvatten:

- de inhoud van de basispensioenregeling;

- de toeslagverlening;

- het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder het voor hem geldende pensioenreglement op te vragen;

- het bestaan van een vrijwillige pensioenregeling;

- omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van de pensioenuitvoerder (bijvoorbeeld als de pensioenuitvoerder een herstelplan moet uitvoeren als gevolg van een dekkings‑ of reservetekort);

- het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder een verzoek in te dienen voor een berekening van de effecten van uitruil van zijn pensioenaanspraken.

Daarnaast moet de startbrief de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst vermelden, de pensioenvorm met vermelding of al dan niet sprake is van een nabestaanden‑ en/of arbeidsongeschiktheidspensioen, het karakter van de pensioenovereenkomst (uitkerings‑, kapitaal‑ of premieovereenkomst), de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld, de ingangsdatum van het pensioen en de duur van de uitkering, de gevolgen van beëindiging van de deelneming voor de hoogte van de pensioenaanspraken, de gevolgen van arbeidsongeschiktheid voor de verwerving van de pensioenaanspraken, een eventueel betalingsvoorbehoud van de werkgever en de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting.

3. Een pensioenfonds moet aan de deelnemers, voormalige deelnemers, voormalige partners en pensioengerechtigden personen jaarlijks een pensioenopgaaf sturen; daarnaast moet het pensioenfonds een deelnemer ook een opgaaf sturen als hij van baan verandert of gaat scheiden. In het laatste geval moet de ex-partner van de deelnemer ook een opgaaf toegestuurd krijgen.

4. Een deelnemer of diens (ex-)partner kan een indicatie inzien van de uitkeringen op pensioendatum via een persoonlijke inlogcode op www.mijnpensioenoverzicht.nl

5. Periodieke opgaaf: opgebouwde en bereikbare pensioenaanspraken en -rechten zijn. Incidentele opgaaf: ook de gevolgen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (en eventueel nabestaandenpensioen, wanneer dat op risicobasis wordt verzekerd). Voor de ex-partner moet tevens worden vermeld dat een nabestaandenpensioen door de pensioenuitvoerder kan worden afgekocht.

6. Pensioengevend loon: Het pensioengevend salaris (art. 10b Uitv.besluit LB 1965) bestaat meestal uit het totale jaarlijkse bruto salaris, inclusief vakantiebijslag en eventuele overige toeslagen. Dit is het salaris dat als basis dient voor de berekening van de pensioenopbouw. Welke bestanddelen precies meegeteld worden, wordt per cao of per werkgever bepaald. Zo telt bijvoorbeeld een dertiende maand bij sommige regelingen wel mee en bij andere niet.

7. Berekening pensioengrondslag: We gaan uit van het pensioengevend loon van de werknemer. Van het pensioengevend salaris wordt de franchise afgetrokken. Wat overblijft is de pensioengrondslag. Dit is het bedrag waar de werknemer daadwerkelijk pensioen over opbouwt. Samengevat: pensioengevend salaris – franchise = pensioengrondslag.

8. Geen pensioenopbouw over de franchise, omdat de werknemer naast het pensioen dat hij bij werkgever opbouwt, later ook AOW krijgt (1ste pijler). Het pensioen dat de werknemer bij zijn werkgever opbouwt, is het aanvullende pensioen (2de pijler). Het is een aanvulling op de AOW. De totale hoogte van deze twee samen moet genoeg zijn om later te kunnen blijven leven zoals de werknemer nu doet. De franchise corrigeert de aanvullende pensioenopbouw voor de AOW.

9. Voorwaarden gelden er om gebruik te kunnen maken van deeltijdpensioen:

- De deelnemer moet ten minste 55 jaar oud zijn;

- Op de leeftijd van 70 jaar moet de deelnemer volledig met pensioen gaan;

- Opnemen van deeltijdpensioen moet voor ten minste 1 dag per week;

- Deeltijdpensioen moet voor minimaal 3 maanden worden opgenomen.

(In sommige arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen zijn aanvullende voorwaarden opgenomen voor deeltijdpensioen. Zeker nu de VUT-regelingen en prepensioenregelingen zijn afgebouwd of worden beëindigd, zal deeltijdpensioen meer en meer in de belangstelling komen).

10. In art. 10a tot en met 10d UB LB 1965.

11. - Verplichtingen werkgever: art. 21 tot en met 24 Pensioenwet.

- Verplichtingen Pensioenfonds: art. 32 tot en met 98a Pensioenwet.

12. - De verplichting tot opgave van de waardeaangroei is vastgelegd in art. 38 lid 1 letter d PW.

- De gratis verstrekking is voorgeschreven in art. 10 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Opgave 16.14

1. Vrijwel alle pensioenfondsen in Nederland gaan tegenwoordig uit van een pensioenleeftijd van 67 jaar.

2. Berekening van het aantal pensioenjaren:

- Werkt iemand fulltime in een dienstverband van 36 uur per week, dan telt elk kalenderjaar mee voor één jaar. Dit heet een pensioenjaar.

- Als een werknemer voor 80% in deeltijd werkt, telt een kalenderjaar slechts mee voor 0,8 pensioenjaar.

- Werkt een werknemer echter meer, bijvoorbeeld 40 uur, dan telt een gewerkt jaar mee voor 1,1 pensioenjaar.

- De pensioenjaren worden berekend vanaf de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst tot de ontslagdatum.

3. Pensioenregelingen in Nederland vertonen onderling nogal wat verschillen. Dit kan komen door het verschil tussen de pensioenregelingen, maar ook door een hoger salaris. Het verschil in deelnemingsjaren heeft geen invloed op de waarde van het pensioen dat de werknemer meeneemt. Die blijft altijd gelijk.

4. Petra kan het ene deelnemingsjaar fictief geheel of gedeeltelijk inkopen (art. 10a lid 2 Uitv.besluit LB 1965).

5. Ja. Deze handelwijze is correct. Opbouw van pensioen hoeft vóór het 21ste levensjaar van een werknemer niet te worden aangeboden. Blijkbaar houdt het Pensioenfonds voor de Catering deze wettelijke ondergrens aan, waardoor jongeren nog geen pensioen kunnen opbouwen.

6. Het maximale aantal pensioenjaren is 67 (pensioenleeftijd) - 21 (ondergrens Pensioenwet) = 46 jaren. Er zijn in de praktijk diverse oorzaken waardoor een deelnemer geen 46 deelne- mingsjaren bereikt.

7. Nee. Tanja kan geen ontbrekende deelnemingsjaren inkopen. Het gaat bij de inkoop van fictieve deelnemingsjaren uitsluitend om gemist pensioen. Dus om diensttijd waarin wél is gewerkt, maar niet voldoende pensioen is opgebouwd. Het is niet toegestaan fictieve deelnemingsjaren in te kopen voor jaren waarin niet is gewerkt. Om fiscale redenen worden er strenge eisen gesteld aan de inkoop van fictieve deelnemingsjaren. De werknemer moet de arbeidsverhouding en het gemist pensioen aantonen.

8. Ja. Door de inkoop van fictieve deelnemingsjaren, wordt het partnerpensioen ook hoger. De hoogte van het partnerpensioen dat na uitdiensttreding of pensionering is verzekerd, is afhankelijk van de hoogte van het ouderdomspensioen. Door de inkoop van fictieve deelnemingsjaren, bereikt de werknemer een hoger ouderdomspensioen en daarmee een hoger partnerpensioen.

9. De financiering plaatsvinden bij de inkoop van fictieve deelnemingsjaren kan plaatsvinden:

- via inhouding op het bruto salaris van de werknemer via de zogenaamde omkeerregel;

- door gebruik te maken van bijvoorbeeld levenslooptegoed, vakantiebijslag, eindejaarsuitkering of bonus.

Fiscaal is het **niet** toegestaan, premie te betalen van de privérekening van de werknemer.

10. Naast de ficale facilitering tot een maximum van € 101.519 (2016), is er nog een bovengrens. Het totaal te bereiken ouderdomspensioen mag volgens de Wet fiscale behandeling van pensioenen ook niet meer bedragen dan 100% van het pensioengevend salaris. (Overigens kent een pensioenregeling vaak een lager maximum is opgenomen dan het fiscaal toegestane maximum).

11. 5 situaties waarin het ouderdomspensioen verder mag doorgroeien dan tot 100% van het pensioengevend loon:

- bij waardeoverdracht;

- bij doorwerken en verdere pensioenopbouw na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het pensioen dient altijd in te gaan op de absolute ingangsleeftijd van 70 jaar;

- bij toeslagverlening op het pensioen;

- bij uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen;

- bij variatie in de hoogte van de uitkering binnen een bandbreedte van 100:75.

12. Franchise: Dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd (en geen premie wordt betaald) in verband met het feit dat betrokkene ook een AOW-uitkering zal krijgen.

Indexatie: Het aanpassen van de hoogte van het pensioen aan inflatie- of loonstijging. Pensioengrondslag: Pensioen(gevend) salaris verminderd met de franchise. Dit begrip komt voor bij uitkeringsovereenkomsten (middelloon- en eindloonregelingen).

Pensioenregister: Website waarop een burger via zijn DigiD-code kan inloggen om zijn pensioenaanspraken en AOW-rechten in te zien: www.mijnpensioenoverzicht.nl Premiegrondslag: Dit is een ruimer begrip dan pensioengrondslag. Er mogen meer elementen worden meegeteld, zoals winst, het hele salaris en belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. Voor de premiegrondslag wordt uitgegaan van de door de werkgever beschikbare premie. De premiegrondslag is het premie-inkomen min de premiefranchise. Dit begrip komt voor bij de beschikbare premieregeling. Daarnaast is deze grondslag relevant voor het berekenen van de jaarruimte en bij producten in de derde pijler.

Slaper: Een gewezen deelnemer van een pensioenfonds die nog niet pensioengerechtigd is. Variabilisering: Keuzemogelijkheden bij het pensioen zoals uitruil, hoog/laag-constructie, uitstel en vervroeging van het pensioen (of deeltijdpensioen).

Welvaartsvast pensioen: Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de loonindex.

Opgave 16.15

1. De pensioengrondslag van Jasper:

12 maandsalarissen x € 3.500 = € 42.000.

8% vakantiebijslag over € 42.000 = € 3.360.

dertiende maand € 3.500.

Pensioengevend salaris € 42.000 + € 3.360 + € 3.500 = € 48.860.

Pensioengrondslag € 48.860 - franchise € 14.657 = € 34.203.

2. Opbouw pensioenaanspraak van Karina:

De pensioengrondslag is € 30.000 - € 14.657 = € 15.343.

De jaaropbouw is € 1,657% van € 15.343 = € 254,23.

3 Pensioenaanspraak van Karina over deze 20 jaar:

De totale pensioenaanspraak is 20 x € 254,23 = € 5.084,60. Via toekenning van de backservice wordt de lagere opbouw over de eerste 19 jaren ingehaald. Dit levert wel een financieringslast op voor Leidenaar bv.

4. De totale pensioenaanspraak wordt 46 x € 254,23 = € 11.694,58.

Inclusief € 14.657 AOW is dat € 26.351,58.

Dat is 87,84% van haar pensioengevend salaris. In de praktijk komt zo'n percentage weinig voor!

5. Pensioenaanspraak van Michel dit jaar:

De pensioengrondslag is € 28.000 - € 12.953 = € 15.047.

De opbouw is 1,875% van € 15.047 = € 282,13.

6. De totale pensioenaanspraak is niet te berekenen. Over de eerste 19 jaren is wel het pensioengevend salaris bekend, maar niet de jaarlijks wisselend hoogte van de franchise en de hoogte van het opbouwpercentage. Wel weten we dat er geen backservice hoeft plaats te vinden, zodat er hierdoor geen financieringslasten voor Oldendorp vof ontst

aan.

7. Twee manieren kan om zijn pensioenopbouw te berekenen:

1. Pensioengrondslag fulltimer € 28.000 - € 12.953 = € 15.047.

Pensioengrondslag Michel 50% van € 15.047 = € 7.523,50.

Opbouw 1,875% van € 7.523,50 = € 65,83.

2. Pensioengevend salaris 50% van € 28.000 = € 14.000.

Franchise 50% van € 12.953 = € 6.476,50.

Pensioengrondslag € 14.000 - € 6.476,50 = € 7.523,50.

Opbouw 1,875% van € 7.523,50 = € 65,83.

In de praktijk wordt methode 1. toegepast.

Let op: Het parttime salaris mag niet worden verminderd met de volledige franchise.

8. Regels met betrekking tot zijn pensioenopbouw:

Verder uitstel tot 67 jaar is toegestaan, zonder verdere opbouw en oprenting van het pensioen. Het pensioen wordt dus tot 67 jaar op 100% bevroren. Het ouderdomspensioen mag nadat het de 100%-grens heeft bereikt, verder worden opgebouwd indien het pensioengevend loon weer verder stijgt, totdat de 100%-grens daarna weer is bereikt.

9. Wilma heeft een zogenaamde premievrije aanspraak bij het fonds, ook wel slapersrechten genoemd. Als de financiële positie van het fonds dat toelaat, worden deze rechten geïndexeerd, maar dit is de laatste jaren vrijwel bij geen pensioenfonds het geval.

10. 6 mogelijkheden tot variabilisering:

1. De *#Hoog/laag-constructie.* Soms vindt een deelnemer het prettig gedurende een aantal jaren een hogere pensioenuitkering te krijgen en vervolgens een lagere uitkering. Ook het omgekeerde komt voor. Dit kan gebeuren uit fiscaal oogpunt of omdat men van mening is gedurende een periode een hogere uitkering nodig te hebben dan in een andere periode. We noemen dit de hoog/laag-constructie.

2. P*ensioenuitruil.* Een andere keuzemogelijkheid is om bij de ingang van het pensioen een hogere uitkering te bedingen, waar tegenover staat dat het recht op partnerpensioen vervalt. Dit kan wenselijk zijn als de partner zelf een goede pensioenregeling heeft. Het wordt wel pensioenuitruil genoemd. Deze mogelijkheid bestaat alleen als het partnerpensioen op risicobasis verzekerd is, terwijl de partner met de uitruil moet instemmen.

3. Ve*rvroeging of uitstel.* Soms kiest een werknemer er voor eerder of later met pensioen te gaan dan op de normale ingangsdatum. Het pensioen wordt dan actuarieel herrekend.

4. A*fkoop*. Bij een laag pensioenbedrag bestaat de mogelijkheid tot afkoop. De waarde wordt dan in één bedrag uitgekeerd, waarbij de aanspraken vervallen. Als een werknemer een kleine aanspraak heeft opgebouwd bij een pensioenfonds en vervolgens de deelname beëindigt, kan hij binnen 2 jaar om afkoop verzoeken en hoeft hij niet tot de pensioendatum te wachten.

5. De *pensioenknip.* Op 8 juli 2015 is een tijdelijke regeling pensioenknip in aangepaste vorm in werking getreden. De pensioenknip kan gebruikt worden door (gewezen) deelnemers met een premie- of kapitaalovereenkomst die vóór 1 januari 2017 met pensioen gaan. De pensioenknip is mogelijk gemaakt vanwege de lage rentestand. Pensioenkapitaal dat op de pensioendatum wordt aangewend, moet volledig worden gebruikt voor het aankopen van levenslange uitkeringen van ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen. De uitkeringen worden aangekocht tegen de op dat moment geldende tarieven. Belangrijk onderdeel van de tarieven is de rente. Momenteel is de rente historisch laag, wat leidt tot lage uitkeringen. Bij een pensioenknip wordt het beschikbare pensioenkapitaal op de pensioendatum gesplitst. Een deel van het kapitaal wordt gebruikt voor het aankopen van tijdelijke uitkeringen. Het resterende kapitaal wordt na afloop van de tijdelijk uitkeringen gebruikt voor het aankopen van levenslange uitkeringen. Bij het knippen wordt eerst vastgesteld hoe hoog de pensioentermijnen zouden zijn als het volledige pensioenkapitaal gebruikt zou worden voor levenslange pensioenen. Deze pensioenen worden vervolgens niet levenslang, maar tijdelijk verzekerd. Daar is een deel van het pensioenkapitaal voor nodig. De tijdelijke uitkeringen moeten ingaan voor 1 januari 2017. De duur van de tijdelijke uitkeringen is ten hoogste twee jaar. Als het pensioenkapitaal bestemd is voor het aankopen van een ouderdoms- en partnerpensioen, dan wordt naast een tijdelijk ouderdomspensioen ook een tijdelijke dekking van partnerpensioen verzekerd. Het andere deel van het kapitaal wordt uitgesteld en komt beschikbaar na afloop van de tijdelijke periode. Met het dan beschikbare kapitaal moeten levenslange uitkeringen van ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen worden aangekocht. De levenslange uitkeringen moeten aansluiten op de tijdelijke pensioenuitkeringen. Deze pensioenen worden aangekocht tegen de dan geldende tarieven. Het beschikbare pensioenkapitaal moet tenminste € 10.000,- bedragen. Pensioenuitvoerders zijn verplicht op verzoek mee te werken aan een pensioenknip.

6. Deel*tijdpensioen*. De pensioenleeftijd stijgt de laatste jaren en gaat in de toekomst verder omhoog. Niet alle werknemers vinden het prettig om bijvoorbeeld tot hun 67ste jaar te moeten werken. Daarentegen zijn er ook personen die graag na hun pensioenleeftijd willen doorwerken. Het deeltijdpensioen kan hiervoor een oplossing bieden. We zien in de praktijk dat hier meer en meer gebruik van wordt gemaakt. Zo kan iemand er voor kiezen om vast enkele dagen per week gebruik te maken van zijn pensioen en op de andere dagen door te werken en zijn loon te blijven ontvangen. De salarisvermindering wordt opgevangen met een deeltijdpensioenuitkering. Men moet zich wel realiseren dat de pensioenopbouw alleen doorgaat voor zover er wordt gewerkt. Verder is het zo dat het pensioen actuarieel wordt herrekend. Eerder met pensioen gaan dan de pensioenleeftijd houdt een lagere pensioenuitkering in (en omgekeerd).

11. Een zuivere pensioenregeling is een pensioenregeling, die binnen het wettelijke kader blijft van artikel 18 tot en met 18h en die wordt uitgevoerd door een toegelaten pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 19a. Bij een zuivere pensioenregeling geldt de zogenaamde omkeerregel; de verkregen aanspraak wordt niet belast, de te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkeringen wel.

Opgave 16.16

1. Bij de eindloonregeling is de hoogte van het pensioen gekoppeld aan het laatstverdiende loon.Bij een eindloonregeling bouwt men in de meeste gevallen 1,75% op. De opbouw mag in principe 2% per dienstjaar bedragen.Bij een salarisverhoging moet de werkgever het tekort aan opgebouwd pensioen over deafgelopen jaren aanvullen: de backservice. De backserviceverplichting kan in de loop van dejaren een forse last worden voor de werkgever.De hoogte van het pensioen is dan bij veertig dienstjaren 70% van het laatst verdiende loon.

Bij de middelloonregeling is de hoogte van het pensioen afhankelijk van het gemiddeld verdiende loon gedurende de tijd dat de werknemer heeft deelgenomen aan de pensioenregeling.

2. De werkgever moet de werknemer waarmee hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenafspraken verwerft, binnen drie maanden na de start van de verwervinginformeren in de vorm van een startbrief. De inhoud van de startbrief omvat ten minste:

- de inhoud van de basispensioenregeling;

- de toeslagverlening;

- het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder het voor hem geldende pensioenreglement op te vragen;

- het bestaan van een vrijwillige pensioenregeling;

- omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van de pensioenuitvoerder;

- het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder een verzoek in te dienen voor een berekening van de effecten van uitruil van zijn pensioenaanspraken (art. 21 lid 1 PW).

3. De nieuwe regeling voldoet niet aan de eisen van de Pensioenwet. Er mag geen onderscheid worden gemaakt tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers (art. 8 lid 1 PW). Bovendien moet, indien een pensioenregeling wordt aangeboden, dit worden aangeboden aan iedere werknemer van 21 jaar en ouder (art. 8 lid 5 PW).

4. De pensioengrondslag is het gedeelte van het salaris waarover de werknemer opbouwt.

5. Het gedeelte van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

6. Slapers zijn ex-deelnemers aan een pensioenregeling, die na de beëindiging van hun deelname aan de pensioenregeling premievrije aanspraken hebben op pensioen. De premievrije aanspraken noemen we slapersrechten.

7. Een bedrijfspensioenfonds is een pensioenregeling specifiek voor een bepaald bedrijf.

8. Een bedrijfstakpensioenfonds is een pensioenfonds specifiek voor een bepaalde bedrijfstak. Een bedrijfstak bestaat uit bedrijven die eenzelfde of nagenoeg hetzelfde product of dienst verlenen.

9. Overdracht van pensioen betekent het overhevelen van het opgebouwde pensioen van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever.

10. We onderscheiden:

- het inkopen van een aantal pensioenjaren;

- het inkopen van een bepaald bedrag aan ouderdomspensioen.