

Pensioen, eigenlijk goed te doen

*Eenvoudige, bondige informatie over pensioen.
In heldere taal geschreven.*

Inhoud

Voorwoord

- 1 Wat is pensioen?
 - 1.1 AOW
 - 1.2 ANW
 - 1.3 WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering)
- 2 Ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
 - 2.1 Eindloonregeling
 - 2.1.1 Eigen bijdrage
 - 2.1.2 Verplichte deelname of voortzetten/ starten eigen pensioenpolis
 - 2.1.3 Tips
 - 2.2 Middelloonregeling
 - 2.2.1 Tips
 - 2.3 De beschikbare premieregeling
 - 2.3.1 Eigen bijdrage
 - 2.3.2 Verplichte deelname of voortzetten/ starten eigen pensioenpolis
 - 2.3.3 Tips
- 3 WAO -gat of hiaat en AOP of AOV

Nawoord

Titel : Pensioen, eigenlijk goed te doen

Subtitel: Eenvoudige, bondige informatie over pensioen. In heldere taal geschreven.

Uitgave: Januari 2003

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Voorwoord

Als ik vertel dat ik pensioenadviseur ben, krijg ik vaak het volgende te horen: “is goed dat je het zegt, daar moet ik ook nog eens naar kijken” of “bij mijn vorige werkgever heb ik pensioen opgebouwd” of “pensioen, daar begrijp ik weinig van. Maar ik heb me daar ook nooit in verdiept” of “pensioen, je hebt toch eindloon, middelloon...”.

De totale pensioenlast, betaald door werkgever en werknemer samen, bedraagt gemiddeld 12 tot 15% van een jaarsalaris. Mede hierom is pensioen een arbeidsvoorwaarde die aandacht verdient. Vooral bij het veranderen van werkgever.

In veel gevallen wordt de pensioenregeling echter niet of nauwelijks besproken. Onbekend zijn met of onduidelijkheid liggen hier meestal aan ten grondslag.

Een van de doelstellingen van mijn bureau is alle zaken rondom pensioen helder te maken. Deze notitie schept duidelijkheid en is geschreven voor iedereen die beroepsmatig met pensioen heeft te maken en voor (toekomstige) deelnemers aan een pensioenregeling.

In het kort beschrijf ik, op een zeer eenvoudige wijze, de belangrijkste zaken met betrekking tot een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsregeling. De hoogte van genoemde uitkeringen is gebaseerd op de cijfers van 2003. Omdat deze uitkeringen jaarlijks of twee keer per jaar worden verhoogd, is het afhankelijk van het tijdstip dat u deze notitie leest of de cijfers nog up-to-date zijn.

Om de uitleg zo helder mogelijk te houden, is een aantal zaken niet vermeld. U kunt aan deze uitgave daarom ook geen rechten ontleen. Als u dieper op de materie in wenst te gaan kunt u contact met me opnemen.

Na het lezen van deze notitie zult u de pensioenregeling bij uw werkgever beter begrijpen en uw eventuele nieuwe werkgever meer vragen stellen over hun regeling.

L. J. van der Deijl

1 Wat is pensioen?

Pensioen is een *aanvullend* inkomen op het basisinkomen van de overheid, bij:

Ouderdom	= ouderdompensioen;
Overlijden	= nabestaandenpensioen;
Arbeidsongeschiktheid	= arbeidsongeschiktheidspensioen.

Van de overheid krijg je (niet altijd zoals straks blijkt) een AOW-, ANW- of WAO - uitkering als basisinkomen. De hoogte van deze basisuitkeringen en wie ervoor in aanmerking komt, wordt vanaf hoofdstuk 1.1 beschreven.

De premies die voor het ouderdoms-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen worden betaald, zijn fiscaal aftrekbaar. Dit fiscale voordeel wordt direct verkregen doordat de premies op het bruto salaris worden ingehouden. De uitkeringen daarentegen worden belast. Men noemt dit de omkeerregel.

1.1 AOW

Vanaf 65 jaar, krijg je als echtpaar/ samenwonende een bruto AOW -uitkering van ongeveer € 15.700,- per jaar. Ben je alleenstaand, dan ontvang je jaarlijks rond de € 11.400,-. AOW staat voor Algemene Ouderdoms Wet en wordt vaak verward met WAO, waarover later meer.

1.2 ANW

Bij overlijden krijgt je partner een ANW -uitkering van € 12.300,- per jaar. ANW betekent Algemene Nabestaanden Wet. Deze uitkering wordt verstrekt als er kinderen zijn onder de 18 jaar of als je partner voor meer dan 45% arbeidsongeschikt is. De uitkering eindigt als het jongste kind 18 jaar wordt en als de arbeidsongeschiktheid stopt. Inkomen uit arbeid of in verband met arbeid (zoals een WW -uitkering) wordt gekort op de ANW -uitkering. Ongeacht het aantal kinderen onder de 18 jaar, ontvangt de partner een halfwezenuitkering (wordt niet gekort) van € 2.800,- per jaar. De halfwezenuitkering eindigt als het jongste kind 18 wordt.

Je spreekt van een ANW -hiaat als je niet of niet meer in aanmerking komt voor een ANW -uitkering. Stel, je hebt een kind van 3 jaar en stopt met werken nadat je partner is overleden. Na 15 jaar (kind 18) eindigt de ANW -uitkering en heb je een ANW -hiaat. Indien het ANW -hiaat is verzekerd, loopt de ANW -uitkering (€ 12.300,- betaald door verzekeraar) als het ware door totdat je, als achterblijvende partner, 65 bent.

1.3 WAO (*Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering*)

Bij ziekte, krijg je in het eerste ziektejaar een inkomen van je werkgever. De hoogte van dit inkomen is in je arbeidscontract bepaald en bedraagt minimaal 70% van je laatstverdiende salaris.

Na 1 jaar ziekte ben je arbeidsongeschikt. Als je volledig¹ arbeidsongeschikt bent, krijg je gedurende een bepaalde periode een uitkering (= loondervinguitkering) van 70% van je laatstverdiende loon. Let er wel op dat je loon hierbij gemaximeerd wordt op € 43.229,-. De loondervinguitkering bedraagt dus nooit meer dan € 30.260,- per jaar. De duur van de loondervinguitkering is afhankelijk van je leeftijd. Ligt je leeftijd tussen de 38 en 42 jaar dan ontvang je 1 jaar 70% van je (gemaximeerde) loon. Ben je ouder, dan duurt deze periode iets langer. Als je jonger bent, korter. Werknemers die jonger zijn dan 33 jaar komen helemaal niet in aanmerking voor een loondervinguitkering.

Als de loondervinguitkering is gestopt, krijg je van de overheid een vervolgutkering. De hoogte van deze uitkering bestaat uit 70% van het minimumloon plus een leeftijdsafhankelijke toeslag. Het verschil tussen de loondervinguitkering en de vervolgutkering is het WAO -hiaat (WAO -gat). In hoofdstuk 3 geef ik een rekenvoorbeeld dat het WAO -hiaat verduidelijkt.

Als de overheidsuitkering via de werkgever wordt aangevuld, heet dat pensioen (ouderdompensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen). Vul je de overheidsuitkering privé aan, dan spreek je van een lijfrente (oudedagslijfrente of nabestaandenlijfrente). Naast dit verschil (werkgever /privé) is er fiscaal ook een verschil tussen pensioen en lijfrente. Gebruik deze termen dus niet lukraak door elkaar!

Deze notitie gaat alleen over pensioen. In hoofdstuk 2 behandel ik de verschillende pensioenregelingen voor het ouderdompensioen (aanvulling via de werkgever op de AOW) en het nabestaandenpensioen (aanvulling via werkgever op de ANW). In hoofdstuk 3 behandel ik het arbeidsongeschiktheidspensioen (aanvulling via werkgever op de WAO -uitkering van de overheid).

Bij de uitleg van de verschillende pensioenvormen, geef ik een aantal praktische tips.

2 Ouderdompensioen en nabestaandenpensioen

In het verleden heeft de overheid een pensioeninkomen van 70% van je vaste bruto salaris (kan dus ook inclusief een vaste 13^e maand zijn) als uitgangspunt genomen. Een bruto inkomen van 70% van je salaris betekent na je 65-ste een gelijk netto inkomen. Je betaalt namelijk na 65 jaar minder belasting in de eerste twee belastingschijven.

Omdat je 40 dienstjaren kan maken (van 25 tot 65) betekent dat een opbouw van 1,75% per dienstjaar (70% / 40). Je bouwt als het ware per jaar 1,75% van je salaris als pensioen op. Indien je deze 1,75% over je totale salaris zou opbouwen, kom je op 70% van je salaris. Tel je hier de AOW bij op, dan zou je ver boven de 70% uitkomen. En dit is, volgens de overheid, niet de bedoeling. Vandaar dat de overheid in iedere pensioenregeling een verplichte aftrek i.v.m de AOW heeft ingesteld. Deze verplichte aftrek heet franchise.

¹ Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, d.w.z. minder dan 80%, krijg je een lager percentage dan 70% van je laatstverdiende loon.

Bovengenoemde uitgangspunten zijn overigens redelijk achterhaald maar worden in bestaande regelingen nog vaak gehanteerd, vandaar de uitleg.

Het verschil tussen je vaste salaris en de franchise heet pensioengrondslag. De franchise wordt, net als je salaris, jaarlijks verhoogd en kan per werkgever verschillen. De meeste franchises liggen tussen de € 11.214,- en € 15.000,-. Hoe hoger de franchise, hoe lager de pensioengrondslag en hoe geringer de opbouw per jaar.

Er zijn drie methoden die fiscaal (met een zeker maximum) zijn toegestaan bij de opbouw van ouderdomspensioen.

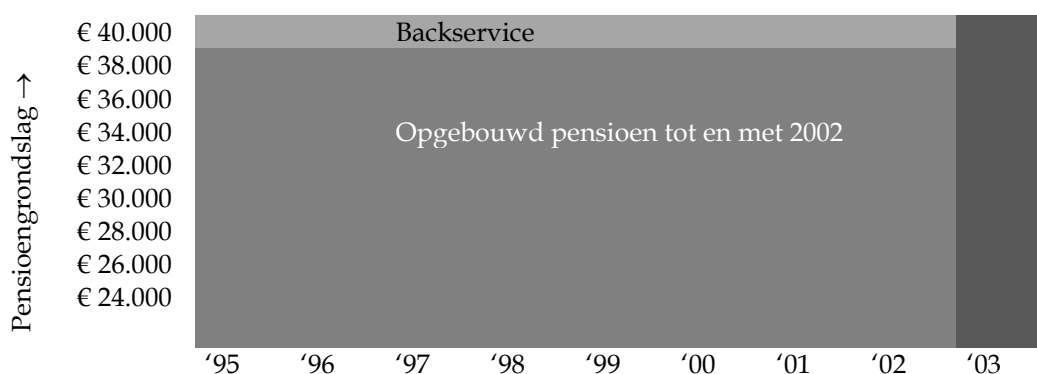
1. Eindloonregeling
2. Middelloonregeling
3. Beschikbare premieregeling

2.1 Eindloonregeling

In een eindloonregeling bouw je pensioen op over de laatstverdiende pensioengrondslag. In de meeste gevallen is dit percentage 1,75% per dienstjaar. Als je dus 40 jaar bij dezelfde werkgever blijft werken, bouw je $40 \times 1,75\% = 70\%$ van je laatste grondslag op. Tel hier de AOW bij op en je eindigt op 70% van je laatstverdiende salaris.

Iedereen die geen eindloonregeling heeft en niet 40 jaar bij dezelfde werkgever in dienst blijft, heeft een pensioengat. Omdat een eindloonregeling een erg dure regeling is en steeds meer werkgevers overstappen op een middelloonregeling of een beschikbare premieregeling, zullen dus heel veel werknemers een pensioengat hebben. Een pensioengat betekent absoluut niet dat je te weinig inkomen hebt na je 65-ste. Er zijn ook andere manieren om vermogen op te bouwen.

Figuur 1 : schema en rekenvoorbeeld eindloonregeling



Stel leeftijd op 1 januari 2003 is 35 jaar, in dienst bij werkgever A vanaf 27 (= 8 jaar). Salaris 2002 is € 50.000,-, franchise is € 12.000,-. Salaris 2003 is € 53.000,-, franchise is € 13.000,-.

Pensioengrondslag 2002	€ 38.000	
Pensioengrondslag 2003	€ 40.000	
Verhoging per 01-01-2003	€ 2.000	
Totaal te bereiken dienstjaren	38 jaar	27 jaar tot 65 jaar
Verstreken op 01-01-2003	8 jaar	
Opbouw in 2003	€ 700	1,75% x € 40.000
Opbouw over verhoging (backservice)	€ 280	1,75% x € 2.000 x 8 jaar

Omdat in een eindloonregeling pensioen wordt opgebouwd over de laatste pensioengrondslag moet je werkgever als het ware een inhaalslag maken bij een verhoging van de grondslag. In bovenstaand voorbeeld heb je over de 8 verstreken dienstjaren pensioen opgebouwd over € 38.000,-. De grondslag waar je pensioen over opbouwt is per 01-01-2003 echter € 2.000,- hoger. De inhaalslag (backservice) in pensioenopbouw is de opbouw over de verhoging van € 2.000,- over de 8 verstreken dienstjaren. In het voorbeeld € 280,-.

Je ziet nu waarom het erg kostbaar is om werknemers met veel dienstjaren een salarisverhoging te geven. Veel werkgevers willen om deze reden en een dreigende toekomstige vergrijzing van hun personeelsbestand van de eindloonregeling af. De backservice wordt veel te kostbaar, vooral voor loyale werknemers.

Te bereiken ouderdomspensioen : € 26.600,- (1,75% x € 40.000,- x 38 jaar).

Het te bereiken ouderdomspensioen wordt bij iedere verhoging van de pensioengrondslag opnieuw berekend. Berekend pensioeninkomen zal worden verhoogd met de AOW -uitkering.

Het nabestaandenpensioen is (meestal) 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. In dit rekenvoorbeeld dus 70 % van € 26.600,-. Het nabestaandenpensioen is een levenslange bruto uitkering die ingaat op het moment dat de deelnemer aan de pensioenregeling komt te overlijden. Het nabestaandenpensioen komt bovenop een eventuele ANW -uitkering. De ANW -uitkering wordt niet gekort met het nabestaandenpensioen.

Voor halfwezen is ook een uitkering verzekerd bij overlijden. Deze uitkering bedraagt 20% van het nabestaandenpensioen en eindigt meestal als de halfwees 21 jaar wordt.

2.1.1 Eigen bijdrage

Werknemers betalen vaak mee aan hun pensioen. Werknemers die niet hoeven mee te betalen aan hun pensioen hebben een premievrij pensioen. De hoogte van de eigen bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Een lage eigen bijdrage is 3% van de grondslag, 8% is hoog.

Bij een eigen bijdrage van 5% van de grondslag, draagt de voorbeeld deelnemer in 2003, € 2.000,- bij aan zijn ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze eigen bijdrage wordt per maand op het bruto salaris van de deelnemer ingehouden. Zoals eerder gesteld, liggen de totale pensioenkosten in een eindloonregeling aanmerkelijk hoger dan 5% van de grondslag. De werkgever betaalt dus ook mee.

2.1.2 *Verplichte deelname of voortzetten/ starten eigen pensioenpolis*

Afhankelijk van je toekomstige positie binnen het bedrijf is het mogelijk bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden dispensatie te vragen ten aanzien van deelname aan de collectieve pensioenregeling.

Het voordeel hiervan is dat de pensioenopbouw exact op je wensen kan worden afgestemd en dat je bij verandering van werkgever de pensioenpolis kunt meenemen en voortzetten. De tarieven van de verzekeraar liggen voor deze individuele polis vaak hoger dan de collectieve tarieven (bijvoorbeeld t.a.v. administratiekosten). Een bedrijf dat verplicht is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, zoals de metaalnijverheid, heeft absoluut een collectief tariefsvoordeel. Heeft de nieuwe werkgever echter het pensioen bij een commerciële verzekeraar ondergebracht, dan hoeft dit niet zo te zijn. Veel van deze werkgevers hebben in het verleden namelijk een dure pensioenregeling afgesloten omdat ze daarin slecht zijn begeleid en zich te weinig in de materie hebben verdiept!

2.1.3 *Tips*

Vaak hoor je een werkgever zeggen: "je pensioen is goed geregeld, we hebben een eindloonregeling". Maar er zijn verschillende eindloonregelingen. Vraag dus altijd naar onderstaande zaken.

- Is het een eindloonregeling tot 65 jaar of is het een eindloonregeling tot bijvoorbeeld 60 jaar en wordt vanaf 60 pensioen opgebouwd over het gemiddelde salaris (middelloonregeling) in plaats van je laatste salaris;
- Is het salaris gemaximeerd. Er zijn regelingen waar over het inkomen boven een vastgesteld bedrag geen pensioen wordt opgebouwd;
- Is de opbouw 1,75% per dienstjaar of is die minder;
- Hoe hoog is de eigen bijdrage van de deelnemer;
- Worden de uitkeringen (na 65 jaar en bij dienstverlating) waardevast gehouden. Dus jaarlijks verhoogd. Als de uitkeringen niet worden geïndexeerd, is de waarde bij een inflatie van 3%, in 15 jaar met 40% afgenomen.

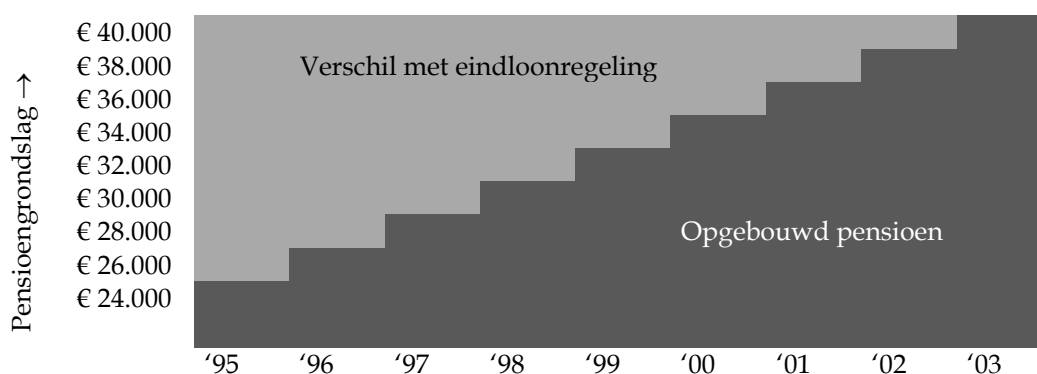
2.2 *Middelloonregeling*

De middelloonregeling bouwt pensioen op over de gemiddelde pensioengrondslag. In de meeste middelloonregelingen bouw je 1,75% per dienstjaar op. Als je 40 jaar bij dezelfde werkgever blijft werken, bouw je $40 \times 1,75\%$ van de gemiddelde grondslag op. Met de AOW erbij resulteert dit in 70% van je gemiddeld verdiende salaris.

Iedereen met een middelloonregeling heeft een pensioengat. Individuele aanvullingen niet meegerekend, bereikt namelijk niemand 70% van zijn laatstverdiende salaris. Ik wil nogmaals benadrukken dat ik geen waarde hecht aan de term pensioengat. Veel verzekeraars en banken gebruiken deze term om de consument die niet thuis is in pensioenland angst aan te praten en te overtuigen van het nut van een, bij hun afgesloten, aanvullende verzekering.

Bij pensionering gaat om het totale inkomen na je 65-ste, pensioeninkomen maakt hier voor veel mensen een belangrijk deel van uit, maar niet voor iedereen!

Figuur 2 : schema en rekenvoorbeeld middelloonregeling



Stel op 1 januari 2003 is deelnemer 35 jaar en in dienst vanaf zijn 27-ste. Salaris in 2002 is € 50.000,- franchise is € 12.000,-. Salaris in 2003 is € 53.000,- en franchise is € 13.000,-.

Voor de dienstjaren van voor 2003, ben ik uitgegaan van een jaarlijkse stijging van de pensioengrondslag met € 2.000,-.

Jaar	Pensioengrondslag (euro)	Opbouw (euro)	% per dienstjaar
1995	24.000	420	1,75%
1996	26.000	455	1,75%
1997	28.000	490	1,75%
1998	30.000	525	1,75%
1999	32.000	560	1,75%
2000	34.000	595	1,75%
2001	36.000	630	1,75%
2002	38.000	665	1,75%
Totaal opgebouwd per 01-01-2003		4.340	

De pensioengrondslag in 2003 bedraagt € 40.000,-. Dit resulteert in een opbouw van € 700,-. Als we ervan uitgaan dat de pensioengrondslag niet meer wijzigt, dan kan deze persoon vanaf 2003 dus nog 30 jaar, elk jaar € 700,- opbouwen, in totaal € 21.000,-.

Het te bereiken ouderdomspensioen is € 25.340,- (€ 21.000,- + € 4.340,-).

Het nabestaandenpensioen bedraagt bij de middelloonregeling meestal 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. In dit voorbeeld 70% van € 25.340,-. De uitkering voor halfwezen bedraagt 20% van dit lagere nabestaandenpensioen.

Wederom wordt duidelijk waarom de eindloonregeling (bij werkgevers) minder populair is dan de middelloonregeling. Bij een middelloonregeling wordt minder pensioen opgebouwd (in dit voorbeeld € 1.260,-) en zijn de kosten voor de werkgever dus lager.

In ons rekenvoorbeeld is het verschil niet groot, omdat er vanaf 2003 van dezelfde grondslag wordt uitgegaan en slechts 8 dienstjaren in de berekening zijn betrokken. Als de persoon echter 50 jaar zou zijn en ik hem 20 dienstjaren had gegeven, was het verschil veel groter geweest!

De eigen bijdrage en de wel of niet verplichte deelname zijn in een middelloonregeling op een gelijke wijze geregeld als in een eindloonregeling.

2.2.1 *Tips*

Tips om naar te vragen bij een middelloonregeling:

- Zie laatste 4 punten paragraaf 2.1.3

2.3 *De beschikbare premieregeling*

De beschikbare premie regeling is op dit moment de meest populaire regeling. Voor de werkgever zijn de pensioenlasten bij een beschikbare premieregeling makkelijk te budgetteren. Voor de werknemer betekent een beschikbare premieregeling vaak meer individuele keuzemogelijkheden, waaronder keuze van beleggingsfonds.

In deze regeling wordt een premie beschikbaar gesteld over de pensioengrondslag. De hoogte van deze premie is vaak leeftijdsafhankelijk. Hoe ouder je bent, hoe hoger de beschikbare premie. De premie wordt belegd in een beleggingsfonds van de verzekeraar of levert je een (gegarandeerd) eindkapitaal op.

Voor dit kapitaal koop je, op de pensioendatum, een pensioenuitkering. De hoogte van deze pensioenuitkering is o.a. afhankelijk van de rentestand en de levensverwachting op je 65-ste. Omdat verzekeraars verschillende rentevergoedingen hanteren, is er dus verschil in de hoogte van de pensioenuitkering die voor je opgebouwde pensioenkapitaal wordt gegeven. Laat dus (als je met pensioen gaat) meerdere offertes opvragen!

Omdat de hoogte van je uiteindelijke pensioen van veel factoren afhankelijk is, worden vaak alleen prognoses van de pensioenuitkering gegeven. In onderstaand rekenvoorbeeld krijgt u hier een voorbeeld van.

Stel de volgende beschikbare premiestaffel is van toepassing voor de werknemers van een automatiseringsbedrijf.

<i>Leeftijd</i>	<i>% van de pensioengrondslag</i>
25-30	8%
30-35	10%
35-40	12%
40-65	14%

Als iemand bij dit bedrijf op 32 jarige leeftijd in dienst komt voor een salaris van € 41.000,- en de franchise bedraagt € 12.000, dan bedraagt de beschikbare jaarpremie € 2.900,- (10% van het verschil tussen het salaris en de franchise). De staffel wordt doorlopen naarmate de deelnemer ouder wordt. De beschikbare premie bedraagt dus niet voor altijd 10%, zoals vaak wordt gedacht, maar stijgt met de jaren.

In de berekening gaan we ervan uit dat bovenstaande persoon gehuwd is en dat er een nabestaanden- en wezenpensioen wordt verzekerd. De premie voor deze beide verzekeringen wordt, in dit rekenvoorbeeld, aan de beschikbare premie van € 2.900,- onttrokken en wordt niet belegd. Het verzekeren van een nabestaandenpensioen resulteert daarom in een lager eindkapitaal.

Naast de premie voor het nabestaanden- en wezenpensioen wordt er nog meer geld aan de beschikbare premie onttrokken. Je kan hierbij denken aan de administratiekosten van de verzekeraar en de beloning voor de tussenpersoon. Ook wordt vaak een premie onttrokken ter dekking van het risico bij arbeidsongeschiktheid. Als je volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de pensioenopbouw in ieder geval door. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan loopt de opbouw gedeeltelijk door.

Een rendement van 8%, 6% of 4% levert op de pensioendatum een kapitaal op waarvan pensioen dient te worden aangekocht. Hieronder staan de kapitalen die, bij bepaalde veronderstellingen, genoemde pensioenuitkeringen zouden kunnen opleveren.

<i>Rendement</i>	<i>Voorbeeldkapitaal 65 jaar (euro)</i>	<i>Ouderdomspensioen per jaar (euro)</i>
8%	355.000	22.000
6%	228.000	14.000
4%	139.000	8.500

Op de premies die op jongere leeftijd worden belegd is een rendement van 8% heel goed mogelijk. De premies die op latere leeftijd worden belegd (relatief hoge premies, in deze voorbeeld staffel 14%) zullen veiliger worden belegd, waardoor het rendement lager is en in de buurt zal komen van de rente op een spaarrekening. Een gemiddeld rendement van 4% is op latere leeftijd, anno 2003, dus een reëel uitgangspunt. Om deze reden ben ik van mening dat een gemiddeld rendement van 6% een goed uitgangspunt is.

Het ouderdomspensioen bij 6% beleggingsrendement bedraagt € 14.000,-. Bij een middelloonregeling (opbouw 1,75% per dienstjaar) was het ouderdomspensioen voor deze voorbeeld werknemer € 16.748,- geweest. Je ziet dus dat de gehanteerde beschikbare premiestaffel te laag is om de uitkomst van een middelloonregeling te benaderen. Om de middelloonregeling te benaderen, zullen de beschikbare premie percentages tussen 45 en 65 jaar moeten oplopen van ongeveer 18% naar rond de 30%.

Het verzekerde nabestaandenpensioen in de beschikbare premiereregeling bedraagt meestal 1,225% van de pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal te bereiken dienstjaren. Bij een grondslag van € 29.000,- en 33 te bereiken dienstjaren bedraagt het nabestaandenpensioen € 11.723,-.

De uitkering voor halfwezen bedraagt 20% van dit nabestaandenpensioen en eindigt meestal als de halfwees 21 jaar wordt. Geen wijziging dus, ten opzichte van een eindloos- of middelloonregeling.

2.3.1 *Eigen bijdrage*

De hoogte van de eigen bijdrage in de beschikbare premiereregeling wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (zoals bij eindloon- en middelloonregeling) of in een gedeelte van de beschikbare premie. Als gedeelte van de beschikbare premie wordt vaak 1/3 of 50% gehanteerd. Bij deze verdeelsleutel zal de eigen bijdrage op latere leeftijd aanzienlijk zijn!

2.3.2 *Verplichte deelname of voortzetten/ starten eigen pensioenpolis*

Veel bedrijven met een beschikbare premiereregeling stellen enkel het kader van de regeling vast en laten de deelnemer vrij in de keuze van de verzekeraar. Dit betekent dat deelnemers zelf hun pensioenverzekeraar kunnen uitkiezen en het pensioenproduct, binnen het door de werkgever gestelde kader, kunnen afstemmen op hun individuele situatie. Uiteraard kan je dan ook je bestaande polis voortzetten.

Ook komt het voor dat de werkgever nieuwe deelnemers de keuze biedt, deel te nemen aan de collectieve regeling of een eigen polis te sluiten/ voort te zetten. Je zult dan als nieuwe werknemer beide producten moeten vergelijken. Bijvoorbeeld de flexibiliteit van de individuele polis tegenover de 'mogelijke' schaalvoordelen van de collectiviteit. Ik zeg 'mogelijk' omdat veel werkgevers erg dure, collectieve beschikbare premiereregelingen hebben afgesloten. De individueel af te sluiten pensioenverzekering kan dan beter zijn dan het collectieve product. Vaak is het verstandig om bij vergelijken de hulp van een specialist in te roepen. Door de hoeveelheid aan informatie zul je namelijk snel het overzicht kwijtraken.

2.3.3 *Tips (1)*

Beschikbare premiereregelingen verschillen onderling. Waar kan je naar kijken bij het beoordelen van zo'n regeling.

- De hoogte van de beschikbare premie staffel en wat er uit deze staffel dient te worden betaald. Bij sommige regelingen wordt het WAO -gat ook uit de premie gefinancierd. Of de beschikbare premiepercentages toereikend zijn, is voor niet-specialisten moeilijk te beoordelen. Een voorbeeldberekening kan hier echter bij helpen. Als in deze berekening wordt uitgegaan van een te hoog beleggingsrendement of van een rente (zie 1^e alinea beschikbare premiereregeling) op de pensioendatum van 6% of hoger dan is de hoogte van de beschikbare premie staffel vaak niet toereikend.
- Ook bij de beschikbare premiereregelingen kan het salaris waarover een premie beschikbaar wordt gesteld zijn gemaximeerd.
- Wat is de eigen bijdrage van de deelnemer;
- Zijn de administratiekosten in het product transparant. Is het duidelijk hoeveel er van de beschikbare premie wordt belegd. Als dit moeilijk zichtbaar of niet bespreekbaar is dan zijn deze kosten vaak aan de hoge kant. Hoge kostenopslagen hebben een behoorlijke invloed op de hoogte van het eindkapitaal!

3 WAO -gat of hiaat en AOP of AOV

Een heleboel afkortingen voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Waar WAO -gat (hiaat) voor staat, heb ik in hoofdstuk 1.3 al uitgelegd. Ik heb daarbij ook verteld dat bij de berekening van het WAO -hiaat het inkomen gemaximeerd is op € 43.229,-.

AOP staat voor arbeidsongeschiktheidspensioen, AOV betekent arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het betekent allebei hetzelfde en is van toepassing op je inkomen boven de € 43.229,-. In een rekenvoorbeeld wordt alles duidelijk.

Stel werknemer, jaarinkomen € 61.000,-, leeftijd 38 jaar, werkgever betaalt 70% bij ziekte. Werknemer heeft WAO -gat verzekerd en een AOV voor 70% van zijn inkomen boven de WAO -grens van € 43.229,-. Werknemer wordt volledig arbeidsongeschikt.

Inkomen 1^e ziektejaar (betaald door werkgever)
€ 61.000,- x 70% : € 42.700,-

Inkomen na 1^e ziektejaar (betaald door overheid en verzekeraar)
Omdat werknemer 38 jaar is, betaalt de overheid gedurende 1 jaar een loondervinguitkering van 70% van zijn inkomen. Het inkomen voor deze berekening is gemaximeerd op de WAO -grens van € 43.229,-.

Loondervinguitkering	: € 30.260,-	(70% van € 43.229,-)
AOV (van verzekeraar)	: € <u>12.440,-</u> +	(70% van inkomen boven WAO -grens)
Totaal	: € 42.700,-	

Na 1 jaar wordt de loondervinguitkering vervangen door de vervolguitering en de WAO -gat verzekering. Het inkomen van de werknemer ziet er nu als volgt uit:

WAO vervolguitering	: € 20.760,-	
WAO -gat (van verzekeraar)	: € <u>9.500,-</u> +	
Subtotaal	: € 30.260,-	(70% van € 43.229,-)
AOV (van verzekeraar)	: € <u>12.440,-</u> +	
Totaal	: € 42.700,-	

Als ik een oudere werknemer als voorbeeld had genomen dan had de loondervinguitkering langer geduurd dan 1 jaar en had de verzekeraar pas later het WAO -gat hoeven uit te keren. Omdat je elk jaar ouder wordt en de WAO -grens jaarlijks wordt aangepast, dient het WAO -gat elk jaar opnieuw te worden berekend. Dit betekent dus jaarlijks een wijziging van de te betalen premie. De premie voor beide arbeidsongeschiktheidsverzekering is fiscaal aftrekbaar. Over de uitkering (WAO -gat en AOV) dient inkomstenbelasting te worden betaald.

De meeste WAO -gat en AOV uitkeringen lopen tot 65 jaar. Daarna start de AOW en het eventueel opgebouwde pensioen. Belangrijk is om te kijken of de WAO en AOV -uitkeringen geïndexeerd zijn. Er is bijvoorbeeld de mogelijkheid een jaarlijks 3% stijgende WAO -gat verzekering af te sluiten. Dit is duurder, maar zorgt er ook voor dat je koopkracht bij arbeidsongeschiktheid op peil blijft!

Nawoord

Na mijn studie op Nijenrode heb ik praktische marketing en communicatie kennis opgedaan bij een grote autofabrikant. Alvorens ik mijn bureau startte, heb ik geruime tijd, als senior consultant, bij een landelijk pensioen adviesbureau gewerkt.

VanderDeijl advies richt zich op bedrijven en particulieren. Inkomensplanning voor jonge werknemers en werknemers die tegen hun pensioendatum aanzitten, is haar specialisatie op de particuliere markt. Hierbij valt te denken aan het geven van inzicht en advies aan een werknemer over zijn bruto en netto inkomen bij arbeidsongeschiktheid, overlijden en pensionering. In deze analyse worden alle vermogensbestanddelen (bijvoorbeeld hypotheek) betrokken. Voor werknemers die tegen hun pensioendatum aan zitten, bekijken wij wanneer de cliënt daadwerkelijk kan stoppen met werken. Uitgangspunt hierbij zijn alle vermogensbestanddelen en een door de cliënt opgegeven netto besteedbaar inkomen.

Op de bedrijvenmarkt is VanderDeijl advies gespecialiseerd in het introduceren van pensioenregelingen en het beoordelen van de prijs/ kwaliteit verhouding van bestaande regelingen. Veelvuldig worden we ingeschakeld voor een heldere communicatie van de pensioenregeling aan de werknemers.

Onze werkwijze kenmerkt zich door transparantie. Dit geldt zowel voor de communicatie naar cliënt en personeel als voor de gehanteerde kostenopslagen.