16. Pensioenwetgeving

Opgave 16.1

1. Het huidige pensioenstelsel is niet voldoende toekomstbestendig vanwege (er moeten drie punten worden genoemd):
   - de vergrijzing;
   - de stijgende levensverwachting;
   - het feit dat werknemers vaker van baan wisselen of gaan ondernemen;
   - de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's.
2. Het verbeteren van de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren.
3. Nee, Almera bv is niet verplicht aan de werknemers een pensioenregeling aan te bieden.

Opgave 16.2

1. Op € 137.800 (2026).
2. Een Algemeen pensioenfonds staat open voor:
   - pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen;
   - niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen;
   - verplicht gestelde beroepspensioenregelingen;
   - rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen;
   - nieuwe pensioenregelingen.

   (Een Algemeen pensioenfonds staat niet open voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.)
3. De basispensioenen (pijler 1), de collectieve aanvullende pensioenen (pijler 2) en de individuele pensioenen (pijler 3).

Opgave 16.3

1. De Pensioenwet (Pw).
2. Een beschikbarepremieregeling.
3. Nee, Nederland kent geen algemene verplichting om deel te nemen aan een pensioenregeling.
4. De drie basispensioenen en hun uitvoerders zijn:
   - ouderdomspensioen AOW, uitgevoerd door de SVB;
   - nabestaandenpensioen Anw, uitgevoerd door de SVB;
   - arbeidsongeschiktheidspensioen WIA, uitgevoerd door UWV (voor werknemers).

Opgave 16.4

1. Antwoord b.
2. Antwoord a.
3. Antwoord a, b en c.
4. Antwoord b, d en e.
5. Antwoord c, d en e.
6. Antwoord c.
7. Antwoord b, c en e.
8. Antwoord c.

Opgave 16.5

1. Antwoord c.
2. Antwoord c.
3. Antwoord b.
4. Antwoord c, d en e.
5. Antwoord b.

© Convoy Uitgevers

6. Antwoord a, c en e.
7. Antwoord c.
8. Antwoord b, c, d en e.
9. Antwoord e.

Opgave 16.6
1.

Doelgroep	**Soort pensioenfonds**		
	Bedrijfstak-pensioenfonds	**Ondernemings-pensioenfonds**	**Beroeps-pensioenfonds**
Werknemers bij KPN		x	
Werknemers in de bouw	x		
Zelfstandig advocaten			x

2.

	Pijler 1: Basis-pensioenen	**Pijler 2: Collectieve aanvullende pensioenen**	**Pijler 3: Individuele pensioenen**
Anw	x		
AOW	x		
Banksparen			x
Kapitaalovereenkomst		x	
Kapitaalverzekering			x
Lijfrenteverzekering			x
Premieovereenkomst		x	
Uitkeringsovereenkomst		x	
WIA	x		

3.

	Uitkeringsovereenkomst	**Beschikbarepremieovereenkomst**
Eindloonregeling	x	
Kapitaalverzekering		x
Middelloonregeling	x	
Premies omgezet in een aanspraak		x
Zuivere premieregeling		x

© Convoy Uitgevers

4.

	Afkoop	**Backservice**	**Factor A**	**Lijfrente**	**Waardevast pensioen**
Aanpassing van de lagere pensioenaanspraken uit het verleden door extra premiebetaling wegens een eindloon dat hoger is		x			
Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de inflatie					x
Informatie over de hoogte van de pensioenaangroei in het vorige jaar			x		
Recht op vaste periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden				x	
Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen	x				

Opgave 16.7

1. De uitkeringsovereenkomst, de premieovereenkomst en de kapitaalovereenkomst.
2. De volgende drie vormen zijn 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 is dat in tegenstelling tot de eindloonregeling bij de middelloonregeling opbouw van pensioenaanspraken plaatsvindt aan de hand van het gemiddeld verdiende loon. 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 vaste periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden.

© Convoy Uitgevers

Opgave 16.8

1. De eindloonregeling en de middelloonregeling.
2. 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. Andere uitgangspunten van de beschikbarepremieregeling zijn (waarvan er vier moeten worden genoemd):
   - 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.
   - Er geldt een bepaalde rekenrente.
   - 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).

Opgave 16.9

1. 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 beschikbarepremieregeling.
3. Van de gestorte premies, het daarop behaalde rendement en de rentestand op de einddatum waarop het pensioen wordt aangekocht.
4. *Afkoop*: Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen.
   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 Nederlandsche 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. Dat waardeoverdracht wettelijk niet is toegestaan.
2. Er 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 derde pijler, bijvoorbeeld via een lijfrente, koopsom of levensverzekering.
4. *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.
   Pensioen(gevend) salaris: Som van de salarisbestanddelen waarover pensioen wordt opgebouwd.
   Pensioenstelsel: Het totaal van de drie pijlers. Pijler 1: basispensioen. Pijler 2: collectief pensioen. Pijler 3: individueel pensioen.

© Convoy Uitgevers

Opgave 16.11

1. Deventus bv zal waarschijnlijk stoppen met de eindloonregeling en overgaan op een middelloonstelsel.
2. Het doel van een gemitigeerd eindloonsysteem is het beperken van de backservicelast. Dit wordt bereikt 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. Zij kan kiezen uit de volgende oplossingen:
   - pensioenopbouw bij een verzekeraar;
   - banksparen voor later te belasten uitkeringen via een bancaire lijfrente;
   - fiscaal aftrekbaar sparen voor later te belasten uitkeringen via een lijfrenteverzekering;
   - uit winsten na belasting vermogen opbouwen in de bv, waaruit later dividenduitkeringen kunnen worden gedaan;
   - opbouw van renderend vermogen in privé (box 3), dus zonder gebruik te maken van fiscale faciliteiten. Dit is aanvankelijk de duurste oplossing, maar deze kent de meeste vrijheid.
4. De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM):
   - DNB houdt toezicht op de soliditeit van de pensioenuitvoerder, 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 AFM ziet erop 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. *PPI*: Premiepensioeninstelling. Een PPI mag optreden als pensioenuitvoerder. Het aandachtsgebied beperkt zich tot beschikbarepremieregelingen en premieovereenkomsten. De PPI biedt de mogelijkheid om uitvoering van pensioenregelingen over de grenzen heen mogelijk te maken. Voor bedrijven met vestigingen in meer landen biedt dit de mogelijkheid om de uitvoering te centraliseren.
   Toezichthouders: Instanties (DNB en AFM) die toezicht houden op de pensioenuitvoering. Hierbij is aandacht voor de correcte uitvoering van de Pensioenwet (informatievoorziening, financiële positie en naleving van de zorgplicht door de pensioenfondsen).
   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. Ook 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. De pensioenopbouw bij een eindloonregeling wordt berekend 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. *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.
   Waardevast pensioen: Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de inflatie.

© Convoy Uitgevers

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 Pensioen 1-2-3 (vroeger startbrief of pensioenbrief genoemd).
2. Het pensioengevend salaris (art. 10b Uitvoeringsbesluit LB 1965) bestaat meestal uit het totale jaarlijkse brutosalaris, 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 13e maand bij sommige regelingen wel mee en bij andere niet.
3. Hiervoor wordt uitgegaan 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.
4. Omdat de werknemer naast het pensioen dat hij bij de werkgever opbouwt, later ook AOW krijgt (eerste pijler). Het pensioen dat de werknemer bij zijn werkgever opbouwt, is het aanvullende pensioen (tweede 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.
5. *Pensioengrondslag*: Pensioen(gevend) salaris verminderd met de franchise. Dit begrip komt voor bij uitkeringsovereenkomsten (middelloon- en eindloonregelingen).
   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 beschikbarepremieregeling. Daarnaast is deze grondslag relevant voor het berekenen van de jaarruimte en bij producten in de derde pijler.

Opgave 16.14

1. Cees krijgt een premievrije aanspraak op pensioen. De werkgever hoeft geen pensioenpremie meer af te dragen.
2. Dat de hoogte van het te bereiken pensioen afhankelijk is van het door de werknemer gemiddeld verdiende loon.

Opgave 16.15

1. 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.
2. Door in te loggen op de website www.mijnpensioenoverzicht.nl.
3. De periodieke opgaaf moet de opgebouwde en bereikbare pensioenaanspraken en -rechten vermelden. De incidentele opgaaf moet ook de gevolgen vermelden voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (en eventueel nabestaandenpensioen, wanneer dat op risicobasis wordt verzekerd). Voor de ex-partner moet ook worden vermeld dat een nabestaandenpensioen door de pensioenuitvoerder kan worden afgekocht.
4. Voorwaarden die gelden om gebruik te kunnen maken van deeltijdpensioen zijn:
   - De ingangsdatum mag ten hoogste 5 jaar vóór de AOW-leeftijd liggen.
   - Als de deelnemer toch eerder met deeltijdpensioen wil, moet hij een intentieverklaring tekenen dat hij niet méér gaat werken.
   - Het ingegane deeltijdpensioen mag niet worden verlaagd of beëindigd.
   - Vóór ingang van het definitieve pensioen mag het deeltijdpensioen maximaal twee keer uitgebreid worden.
   - Het volledige pensioen moet uiterlijk 5 jaar na de AOW-datum ingaan.

© Convoy Uitgevers

(In sommige arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen zijn aanvullende voorwaarden opgenomen voor deeltijdpensioen.)

5. In art. 10a tot en met 10d Uitvoeringsbesluit LB 1965.
6. Verplichtingen werkgever: art. 21 tot en met 24 PW.
   Verplichtingen Pensioenfonds: art. 32 tot en met 98a PW.
7. De verplichting tot opgave van de waardeaangroei is vastgelegd in art. 38 lid 1 letter b PW.
   De gratis verstrekking is voorgeschreven in art. 10 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Opgave 16.16

1. Van 68 jaar.
2. Berekening van het aantal pensioenjaren gebeurt als volgt:
   - 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. Dit waardeverschil voor Petra 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, zie art. 10a lid 3 Uitvoeringsbesluit LB 1965.
5. Ja, deze handelwijze is correct, omdat opbouw van pensioen vóór het 18e levensjaar van een werknemer niet hoeft 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 68 (pensioenleeftijd) -/- 18 (ondergrens Pensioenwet) = 50 jaren. (Er zijn in de praktijk diverse oorzaken waardoor een deelnemer geen 50 deelnemingsjaren bereikt.)
7. Nee, Tanja kan geen ontbrekende deelnemingsjaren inkopen, want 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. Die financiering kan als volgt plaatsvinden:
   - via inhouding op het brutosalaris van de werknemer via de zogenaamde omkeerregel;
   - door gebruik te maken van bijvoorbeeld vakantiebijslag, een eindejaarsuitkering of bonus.

   (Fiscaal is het *niet* toegestaan premie te betalen van de privérekening van de werknemer.)
10. *Indexatie*: Het aanpassen van de hoogte van het pensioen aan inflatie- of loonstijging.
    Pensioenbreuk: De bij een oude werkgever opgebouwde aanspraken tellen niet volledig mee bij de nieuwe pensioenuitvoerder.
    Pensioenregister: Website waarop een burger via zijn DigiD-code kan inloggen om zijn pensioenaanspraken en AOW-rechten in te zien: www.mijnpensioenoverzicht.nl.
    Pensioenrichtleeftijd: Een rekenleeftijd die wordt gebruikt voor de berekening van de jaarlijkse maximaal toegestane fiscale pensioenopbouw.

© Convoy Uitgevers

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).
Waardeoverdracht: Het overdragen van opgebouwde pensioenrechten naar het nieuwe pensioenfonds van een deelnemer.
Welvaartsvast pensioen: Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de loonindex.

Opgave 16.17

1. De pensioengrondslag van Jasper bedraagt:
   12 maandsalarissen x € 3.500 = € 42.000.
   8% vakantiebijslag over € 42.000 = € 3.360.
   13e maand € 3.500.
   Pensioengevend salaris € 42.000 + € 3.360 + € 3.500 = € 48.860.
   Pensioengrondslag € 48.860 -/- franchise € 21.694 = € 27.166.
2. Opbouw pensioenaanspraak van Karina is:
   De pensioengrondslag is € 30.000 -/- € 21.694 = € 8.306.
   De jaaropbouw is 1,657% van € 8.306 = € 137,63.
3. Pensioenaanspraak van Karina over deze 20 jaar:
   De totale pensioenaanspraak is 20 x € 137,63 = € 2.752,60. 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 50 x € 137,63 = € 6.881,50. Inclusief € 21.694 AOW is dat € 28.575,50. (Dat is zo'n 95% van haar pensioengevend salaris. In de praktijk komt zo'n percentage weinig voor.)
5. Pensioenaanspraak van Michel dit jaar is:
   De pensioengrondslag is € 28.000 -/- € 19.172 = € 8.828.
   De opbouw is 1,875% van € 8.828 = € 165,53.
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 ontstaan.
7. 1. Pensioengrondslag fulltimer € 28.000 -/- € 19.172 = € 8.828.
   Pensioengrondslag Michel 50% van € 8.828 = € 4.414.
   Opbouw 1,875% van € 4.414 = € 82,76.
   2. Pensioengevend salaris 50% van € 28.000 = € 14.000.
   Franchise 50% van € 19.172 = € 9.586.
   Pensioengrondslag € 14.000 -/- € 9.586 = € 4.414.
   Opbouw 1,875% van € 4.414 = € 82,76.
   In de praktijk wordt methode 1 toegepast.
   (Let op: Het parttime salaris mag niet worden verminderd met de volledige franchise.)
8. Wilma heeft een zogenaamde premievrije aanspraak bij het fonds, ook wel slapersrechten genoemd.
9. 1. *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. *Pensioenuitruil:* 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 (oftewel uitruil van nabestaandenpensioen tegen extra ouderdomspensioen). 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.

© Convoy Uitgevers

3. *Vervroeging of uitstel:* Soms kiest een werknemer ervoor eerder of later met pensioen te gaan dan op de normale ingangsdatum. Het pensioen wordt dan actuarieel herrekend.
4. *Afkoop:* Bij een laag pensioenbedrag (tot € 632,63 per jaar in 2026) 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. Tegenwoordig kan een pensioenuitvoerder kiezen voor automatische waardeoverdracht in plaats van afkoop van een klein pensioen. Het opgebouwde pensioen gaat dan automatisch naar de nieuwe pensioenuitvoerder als iemand van baan wisselt. De pensioenuitvoerder mag een klein pensioen alleen afkopen als de werknemer na 5 jaar nog geen nieuwe pensioenuitvoerder heeft én alleen met toestemming van de werknemer.
5. *Wet verbeterde premieregeling:* Deze wet biedt een deelnemer aan een premieovereenkomst een keuzemogelijkheid tussen een vastgestelde of een variabele pensioenuitkering. Enkele pensioenfondsen hebben variabele uitkeringsmogelijkheden ontwikkeld.
6. *Deeltijdpensioen:* De pensioenleeftijd stijgt de laatste jaren en gaat in de toekomst verder omhoog. Niet alle werknemers vinden het prettig om bijvoorbeeld tot hun 68e 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 ervoor 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).

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

Opgave 16.18

1. Bij de eindloonregeling is de hoogte van het pensioen gekoppeld aan het laatstverdiende loon. Bij een eindloonregeling bouwt iemand maximaal 1,657% op per dienstjaar. Bij een salarisverhoging moet de werkgever het tekort aan opgebouwd pensioen over de afgelopen jaren aanvullen: de backservice. De backserviceverplichting kan in de loop van de jaren een forse last worden voor de werkgever.
   Bij een middelloonregeling is de hoogte van het pensioen afhankelijk van het gemiddeld verdiende loon gedurende de tijd dat de werknemer heeft deelgenomen aan de pensioenregeling. Het maximale opbouwpercentage per jaar is 1,875% van het pensioengevend loon.
2. Negatief gevolg hiervan voor zijn pensioenopbouw is dat er sprake kan 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.
3. Mogelijkheden om het negatieve gevolg te voorkomen of te verminderen, zijn:
   - Soms is het voordelig het opgebouwde pensioen mee te nemen naar het nieuwe pensioenfonds via de mogelijkheid van waardeoverdracht.
   - Of de werknemer 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.

© Convoy Uitgevers

4. Van de volgende punten moeten er vier worden genoemd.
   Art. 21 lid 1 Pensioenwet (PW) bepaalt dat de werkgever er zorg voor draagt dat de werknemer met wie hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenaanspraken verwerft, binnen 3 maanden na de start van de verwerving door de pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd over:
   - de kenmerken van de pensioenregeling, waaronder de mogelijkheid te kiezen voor een variabele uitkering;
   - de uitvoering van de pensioenregeling;
   - de persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemer kunnen vergen.

   De werknemer wordt daarbij ook gewezen op de website van de pensioenuitvoerder en op de mogelijkheid het pensioenregister te raadplegen.
   Art. 2 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling bepaalt dat de informatie over de kenmerken van de pensioenregeling en de uitvoering van de pensioenregeling, bedoeld in artikel 21 van de Pensioenwet dan wel artikel 48 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, in ieder geval het volgende bevat:
   - de pensioensoorten waarin de basispensioenregeling voorziet;
   - de pensioensoorten waarin de basispensioenregeling niet voorziet;
   - de wijze waarop pensioen wordt opgebouwd;
   - de keuzemogelijkheden van de deelnemer of gewezen deelnemer waarin de pensioenregeling voorziet;
   - de risico's;
   - de soorten uitvoeringskosten;
   - de beleidsdekkingsgraad met een omschrijving van de gevolgen ervan;
   - op welke wijze in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen; en
   - indien van toepassing, de beleggingsmogelijkheden van de deelnemer of gewezen deelnemer waarin de pensioenregeling voorziet.
5. De nieuwe regeling voldoet niet aan de eisen van de Pensioenwet. Er mag namelijk geen onderscheid worden gemaakt tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers (art. 8 lid 1 PW). Bovendien moet, als een pensioenregeling wordt aangeboden, de regeling worden aangeboden aan iedere werknemer van 18 jaar en ouder (art. 8 lid 5 PW).
6. De pensioengrondslag is het gedeelte van het salaris waarover de werknemer pensioen opbouwt.
7. De franchise is het gedeelte van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd.
8. 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.

Opgave 16.19

1. Een bedrijfspensioenfonds is een pensioenregeling specifiek voor een bepaald bedrijf.
2. Een bedrijfstakpensioenfonds is een pensioenfonds specifiek voor een bepaalde bedrijfstak. Een bedrijfstak bestaat uit bedrijven die eenzelfde of nagenoeg hetzelfde product of dezelfde dienst leveren.
   Een ondernemingspensioenfonds (ook wel: bedrijfspensioenfonds) is alleen gericht op de werknemers van een bepaalde onderneming. Meestal is dat een grote onderneming.
3. Waardeoverdracht betekent het overhevelen van het opgebouwde pensioen van het pensioenfonds van de oude werkgever naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever (oftewel de integratie van de oude aanspraak in de nieuwe pensioenregeling).
4. Het inkopen van een aantal pensioenjaren en het inkopen van een bepaald bedrag aan ouderdomspensioen.
5. Ook het bij het vorige pensioenfonds opgebouwde bedrag groeit mee met salarisstijgingen (als er sprake is van een eindloonregeling).

© Convoy Uitgevers

6. Het probleem is dat de overstappende werknemer er meestal bij inschiet. (Een werknemer heeft ook de keuze het eerder opgebouwde pensioen achter te laten bij de vorige pensioenuitvoerder, en niet om waardeoverdracht te vragen.)
7. Omdat hier per dienstjaar opgebouwd wordt aan de hand van het gemiddeld verdiende salaris en er niet via backservice een inhaalslag plaatsvindt.
8. Pensioen 1-2-3 moet in elk geval bevatten:
   - de inhoud van de basispensioenregeling;
   - de toeslagverlening;
   - het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder het voor hem geldende pensioenreglement op te vragen;
   - informatie over 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 Pensioen 1-2-3 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.

Opgave 16.20

1. a. Niet, eindheffingsbestanddelen behoren niet tot het pensioengevend loon.
   b. Wel, ingehouden pensioenpremie behoort wel tot het pensioengevend loon.
   c. Niet, de bijtelling privégebruik auto behoort niet tot het pensioengevend loon.
   d. Wel, de franchise behoort wel tot het pensioengevend loon (maar niet tot de grondslag voor pensioenopbouw).
   e. Niet, het fictieve loon van een werknemer/aanmerkelijkbelanghouder behoort niet tot het pensioengevend loon.
2. Eerdere pensionering leidt tot actuariële herrekening met een lagere pensioenuitkering als gevolg.
3. Latere pensionering leidt tot actuariële oprenting met een hogere pensioenuitkering als gevolg.

© Convoy Uitgevers