

Collectieve Pensioenregeling voor signbedrijven aangesloten bij de VSBN

De werkgeversorganisatie VSBN heeft met instemming van haar leden en de vakbond LBV voor de bij haar aangesloten signbedrijven een collectieve pensioenregeling uitgewerkt. Met pensioenverzekeraar Interpolis is vervolgens een collectieve pensioenregeling overeengekomen met interessante voorwaarden, waaraan al vanaf 1 januari 2006 door de leden kan worden deelgenomen. Werkgevers die aangesloten zijn bij de VSBN kunnen deze pensioenregeling toezeggen aan de werknemers die bij hen in loondienst zijn. De pensioenregeling is niet verplicht.

Vanaf 1 januari 2015 brengt Interpolis de pensioenregelingen onder bij Centraal Beheer Achmea. De afspraken tussen de VSBN en Interpolis blijven ook bij Centraal Beheer Achmea gerespecteerd tot 1 januari 2016.

In dit boekje treft men achtereenvolgens aan: een algemene beschrijving van de pensioenregeling, specifieke toelichting op de collectieve pensioenregeling voor signbedrijven, informatie over het beleggen van de pensioenpremie, gebeurtenissen die van invloed zijn op het pensioen en een nadere uitleg van flexibiliseringsmogelijkheden van pensioen (eerder, later of anders met pensioen).

De officiële documenten van de pensioenverzekeraar, zoals het pensioenreglement en de verzekeringsvoorwaarden van het Flexibel Renteniërs Plan, zijn voor de volledigheid als aparte bijlage achterin opgenomen.

HET PENSIOEN

Met de collectieve pensioenregeling van de VSBN beschikken de aangesloten bedrijven over een eigentijdse en flexibele regeling, die voorziet in de belangrijkste pensioenen (ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen). Bovendien zorgt de regeling dat de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet. Deze collectieve pensioenregeling biedt de werknemer een aantal vrijheden. De werknemer heeft met de afgedragen pensioenpremies namelijk keuzemogelijkheden waardoor het pensioen op persoonlijke wensen kan worden afgestemd. Sommige keuzes maakt men al direct bij de start van deelname. Andere op of rond de pensioendatum.

Wat is pensioen?

Pensioen in Nederland kan uit drie delen bestaan:

- een basispensioen van de overheid: de AOW
- pensioen opgebouwd bij een (of meer) werkgever(s)
- eigen pensioenvoorzieningen

Het is gebruikelijk om tot een bepaalde leeftijd te werken. Daarna gaat een werknemer 'met pensioen'. Ook dan is er een inkomen nodig. Daarom regelt de overheid voor iedereen die in Nederland heeft gewoond of gewerkt vanaf 65 jaar of later (niet later dan 67 jaar) een AOW-pensioen.

Het AOW-pensioen - ook wel AOW genoemd - is een basispensioen. Veel werkgevers sluiten aanvullend voor hun werknemers een pensioenregeling af bij een pensioenfonds of verzekeraar.

Vrijwel altijd betalen de werkgevers en werknemers samen de pensioenpremie; waarbij het werknemersdeel via de loonstrook wordt ingehouden.

Werknemers kunnen ook zelf bedragen reserveren voor hun pensioen, bijvoorbeeld via een lijfrente bij een bank of verzekeraar (eigen pensioenvoorziening).

Naast de AOW heeft de overheid regelingen voor als een werknemer (deels) niet meer kan werken of overlijdt. Bij overlijden van de werknemer kunnen nabestaanden die zelf niet voor een inkomen kunnen zorgen voor een Anw-uitkering in aanmerking komen.

Pensioen opbouwen met beschikbare premie

De pensioentoezegging van de VSBN is een beschikbare premieregeling. Elke maand stellen de werkgever en de werknemer samen een bedrag beschikbaar voor pensioenopbouw. Dit bedrag, ook wel de pensioenpremie genoemd, wordt door de pensioenverzekeraar belegd. Zo gaat de werknemer een pensioenkapitaal vormen waarmee men op zijn/haar 67ste jaar een pensioen kan aankopen. De hoogte van het pensioen is afhankelijk van het beschikbare pensioenkapitaal en van de tarieven die op dat moment gelden. Het ouderdomspensioen is dus een levenslange uitkering die men ontvangt vanaf de pensioendatum.

DE COLLECTIEVE PENSIOENREGELING VAN DE VSBN

De pensioenpremie is gekoppeld aan een premiegrondslag. De premiegrondslag is het jaarsalaris (twaalf maal het maandsalaris plus vakantiegeld) minus de franchise.

De franchise € 12.553,00 (voor 2015) is het bedrag waarover geen pensioenpremie wordt berekend. Dit komt voort uit de gedachte dat iedereen op 65-jarige leeftijd of later (niet later dan 67 jaar) al een AOW-uitkering (AOW = Algemene Ouderdomswet) krijgt van de Nederlandse staat. Voor 'dit pensioen van de overheid' hoeft men zelf niet te sparen!

De pensioenpremie voor het ouderdomspensioen wordt in de collectieve pensioenregeling berekend aan de hand van een premiestaffel. De premiestaffel is gebaseerd op een reeks van leeftijdsklassen. Voor elke klasse geldt een ander percentage dat oploopt naar mate de leeftijd stijgt. De premiestaffel die bij de collectieve pensioenregeling van de VSBN behoort, staat verderop vermeld. De werkgever en de werknemer nemen respectievelijk 58% en 42% van de verplichte pensioenpremie voor haar rekening. Daarnaast betaalt de werkgever de kosten van de pensioenregeling. De werknemer kan op vrijwillige basis extra premie inleggen, hieraan is wel een maximum verbonden (zie tabel). Aangezien het fiscaal is toegestaan nog meer pensioenpremie te reserveren, wordt de werknemer de mogelijkheid geboden extra premie te betalen. De maxima die hiervoor gelden, zijn verderop in een tabel weergegeven.

Aan de collectieve pensioenregeling neemt men deel eerst vanaf de 21-jarige leeftijd tot aan de leeftijd van 67 jaar. Gedurende deze periode bouwen werknemer en werkgever samen aan een pensioen voor de werknemer. Neemt men dus op latere leeftijd pas deel aan de pensioenregeling of stapt de werknemer er een paar jaar tussenuit, dan wordt er niet de volledige periode gespaard en bouwt men dus ook geen volledig pensioen op. Men spreekt dan van een pensioenhiaat.

De leeftijdsklassen en percentages

Leeftijdscategorie	Percentage pensioen- grondslag	Bijdrage werkgever 58%	Bijdrage werknemer 42%	Extra kosten rekening werkgever	Maximaal bij te sparen in 2015 werknemer
21 tot en met 24	4,60%	2,67%	1,93%	0,49%	0,10%
25 tot en met 29	5,30%	3,07%	2,23%	0,56%	0,40%
30 tot en met 35	6,20%	3,60%	2,60%	0,66%	0,70%
35 tot en met 39	7,10%	4,12%	2,98%	0,75%	1,30%
40 tot en met 44	8,30%	4,81%	3,49%	0,88%	1,90%
45 tot en met 49	9,70%	5,63%	4,07%	1,03%	2,80%
50 tot en met 54	11,30%	6,55%	4,75%	1,20%	4,10%
55 tot en met 59	13,30%	7,71%	5,59%	1,41%	5,60%
60 tot en met 64	15,80%	9,16%	6,64%	1,68%	7,80%
65 tot en met 66	18,00%	10,44%	7,56%	1,91%	9,70%

Pensioenpremies worden belastingvrij ingelegd. Dit betekent voor de werknemer dat zijn/haar bijdrage in de pensioenpremie wordt berekend over het bruto loon en ook maandelijks op het bruto maandloon in mindering wordt gebracht. Hierdoor ontstaat een belastingvoordeel waardoor er per saldo per maand door de werknemer netto minder pensioenpremie wordt betaald. Bij uitkering van het pensioen vindt belastingheffing plaats over de pensioenuitkeringen.

Wie betaalt de pensioenpremie?

De werkgever draagt de pensioenpremie af aan de pensioenverzekeraar. De werkgever zal bij de werknemer de werknemerspremie inhouden op het bruto maandsalaris. Op de salarisstrook ziet men om welk bedrag het gaat. Hierna wordt getoond hoe de pensioenpremie wordt berekend; in het pensioenreglement staan de exacte voorwaarden vermeld.

Voorbeeld:

Werknemer van 31 jaar:	Voltijd	Parttimer 60%
Pensioengevend salaris	€ 26.897,00	€ 16.138,20
AOW-franchise	€ 12.553,00 (het bedrag voor 2015)	€ 7.531,20
Pensioengrondslag	€ 14.344,00	€ 8.607,00

Men dient de pensioengrondslag te vermenigvuldigen met het bij de leeftijd van 31 jaar behorend percentage van 6,2%. Bij voltijd dienstverband is de totale jaarpremie $6,2\% * 14.344 = € 889,33$.

Extra pensioenruimte binnen uw pensioenregeling

Wil men extra premie betalen voor een aanvullend pensioen? Kijk dan in het pensioenreglement. Daar staat precies hoeveel men zelf aan extra pensioenpremie kan betalen voor aanvullend pensioen.

Variabele beloningen

Naast het pensioengevend salaris mag men over bonussen, vergoedingen voor overwerk of onregelmatigheidstoelagen ook pensioen opbouwen.

De pensioenen in de collectieve pensioenregeling

Ouderdomspensioen

De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. Maandelijks worden er door de werkgever en werknemer samen een pensioenpremie aan de pensioenverzekeraar afgedragen. Via een beleggingsverzekering bouwt men een eigen kapitaal op. Op 67 jarige leeftijd koopt men hier een pensioen voor aan, dat tezamen met de AOW (van de overheid) de oudedagvoorziening is. Het ouderdomspensioen en AOW zijn levenslange uitkeringen die men ontvangt vanaf de pensioendatum. De pensioenuitkering eindigt bij overlijden.

Partnerpensioen

U kunt uw werknemers met een partner de keuze geven om een partnerpensioen te verzekeren. Met een partnerpensioen blijft de partner van uw werknemer financieel verzorgd achter als uw werknemer overlijdt. Overlijdt de werknemer vóór de pensioendatum? Dan krijgt de partner jaarlijks een partnerpensioen. Wij keren het partnerpensioen uit zolang de partner leeft. Het partnerpensioen is een uitkeringsovereenkomst. Dit betekent dat er een vaste uitkering is verzekerd.

De partner is degene met wie de deelnemer:

- getrouwd is, of
- een geregistreerd partnerschap heeft, of
- een notariële samenlevingsovereenkomst heeft, of
- minimaal zes maanden samenwoont

De hoogte van het partnerpensioen is afhankelijk van:

- het percentage partnerpensioen per jaar. In uw regeling: 1,160%
- de laatst bekende pensioengrondslag
- het aantal jaren dat de werknemer in uw pensioenregeling kan meedoen (deelnemersjaar). De deelnemersjaren tellen vanaf de startdatum van de regeling of daarna op de datum dat de werknemer gaat deelnemen tot de pensioendatum. Het maximum aantal jaren is 46 jaar
- het gemiddelde deeltijdpercentage dat de werknemer werkte in de periode dat hij kon meedoen aan de regeling

Berekening partnerpensioen

**percentage partnerpensioen per jaar * laatst bekende pensioengrondslag
* aantal deelnemersjaren * gemiddeld deeltijdpercentage**

Over de deelnemersjaren tot 2015 geldt het percentage partnerpensioen per jaar van maximaal 1,33% en het pensioengevend salaris van 2014.

Wezenpensioen

U kunt uw werknemers met een kind de keuze geven om een wezenpensioen te verzekeren. Overlijdt de werknemer vóór de pensioendatum? Dan krijgt ieder kind een wezenpensioen. Deze maandelijkse uitkering stopt wanneer het kind 21 jaar wordt. Het wezenpensioen is een uitkeringsovereenkomst. Dit betekent dat er een vaste uitkering is verzekerd.

Voor een wezenpensioen komt in aanmerking:

- een eigen kind van de overleden deelnemer
- een pleeg- en stiefkind die de overleden deelnemer binnen zijn gezin als eigen kind opvoedde en onderhield.

De hoogte is afhankelijk van:

- het percentage wezenpensioen per jaar. In uw regeling: 0,232%
- de laatst bekende pensioengrondslag
- het aantal jaren dat de werknemer in uw pensioenregeling kan meedoen (deelnemersjaar). De deelnemersjaren tellen vanaf de startdatum van de regeling of daarna op de datum dat de werknemer gaat deelnemen tot de pensioendatum. Het maximum aantal jaren is 46 jaar
- het gemiddelde deeltijdpercentage dat de werknemer werkte in de periode dat hij kon meedoen aan de regeling

Berekening wezenpensioen

**percentage wezenpensioen per jaar * laatst bekende pensioengrondslag
* aantal deelnemersjaren * gemiddeld deeltijdpercentage**

Over de deelnemersjaren tot 2015 geldt het percentage wezenpensioen per jaar van maximaal 0,27% en het pensioengevend salaris van 2014.

Inzicht in het pensioen

Via de website van de pensioenverzekeraar (www.centraalbeheer.nl/voorlater) kan men op elk moment het opgebouwde kapitaal in de polis bekijken. Ook ontvangen de deelnemers jaarlijks van de pensioenverzekeraar een overzicht van het opgebouwde kapitaal. Dit beleggingsoverzicht vermeldt ook een indicatie van het te bereiken kapitaal op de pensioendatum en een indicatie van de pensioenen als men straks met pensioen gaat.

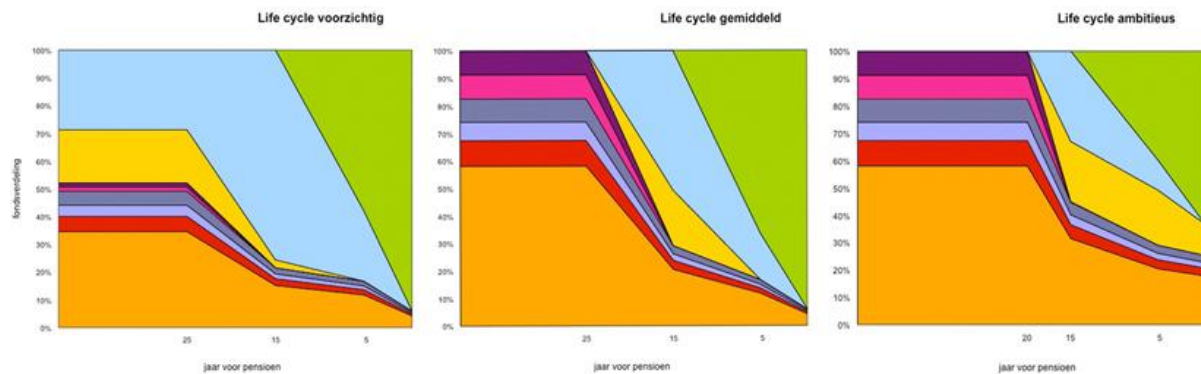
Deelnemers ontvangen jaarlijks ook een Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Verder kan men inzicht in de pensioenen krijgen via het Pensioenregister op www.mijnpensioenoverzicht.nl.

BELEGGEN VAN DE PENSIOENPREMIE

Uw werknemers kunnen hun pensioenkapitaal beleggen volgens in Life cycles.

Life cycles

Uw beleggingen vertrouwt u toe aan Centraal Beheer Achmea. Als pensioenuitvoerder moeten wij prudent, ofwel verstandig beleggen. Daarom ontwikkelden we drie life cycles. Elke life cycle past bij een risicoprofiel: ambitieus, gemiddeld of voorzichtig. Via de life cycles bouwen we heel gelijkmatig het beleggingsrisico af. Zodat deelnemers minder risico lopen als ze bijna met pensioen gaan. We beleggen binnen de life cycles in negen beleggingsfondsen. In onderstaande grafieken ziet u de verdeling van de beleggingen binnen de drie life cycles.



- Achmea langlopende obligaties fonds
- Achmea euro staatsobligaties fonds
- Achmea investment grade bedrijfsobligaties fonds
- Achmea high yield bedrijfsobligaties fonds
- Achmea opkomende markten staatsobligaties fonds
- Achmea grondstoffen fonds
- Achmea indirect vastgoed fonds
- Achmea opkomende markten aandelen fonds
- Achmea wereldwijd aandelen fonds

Het ene beleggingsfonds is risicovoller dan het andere. Naarmate de pensioendatum dichterbij komt, beleggen we steeds minder risicovol. De voorzichtige life cycle bevat relatief veel obligaties. Omdat hier het risico lager is, is de verwachte groei ook lager. De life cycle ambitieus bevat relatief veel aandelen. Het risico is hierdoor hoger en daardoor is de verwachte groei ook hoger.

Passend beleggen

Wij beleggen de premies voor alle deelnemers standaard volgens de life cycle gemiddeld. Bij de start van de pensioenregeling krijgt de deelnemer informatie over de risicoprofielen. Met deze informatie bepaalt de deelnemer zijn risicoprofiel en geeft dat aan ons door. Wij beleggen zijn pensioenkapitaal dan volgens de life cycle die bij zijn risicoprofiel past.

GEBEURTENISSEN DIE VAN INVLOED ZIJN OP HET PENSIOEN

Veranderingen in de privé- of zakelijke sfeer (zoals verandering van baan, werkloosheid, een scheiding, meer of minder werken) kunnen direct van invloed zijn op de pensioenopbouw en soms zelfs leiden tot een pensioentekort.

In dienst

Iedereen met een dienstverband van ten minste twee maanden, neemt automatisch deel aan de pensioenregeling.

Vanuit een andere baan

Als men via een andere werkgever al met een pensioenopbouw was begonnen, dan is dit gestopt zodra men daar uit dienst ging. Men heeft dan twee mogelijkheden: men laat het pensioen 'staan' of men neemt het mee naar de nieuwe pensioenregeling (waardeoverdracht).

Wanneer waardeoverdracht?

Of waardeoverdracht de moeite waard is, hangt onder andere af van de vorige pensioenregeling en de persoonlijke omstandigheden. Als men niet met de materie bekend is, blijkt het in de praktijk vaak lastig om verschillende regelingen met elkaar te vergelijken. In dat geval is het raadzaam dat men zich hierover professioneel laat adviseren, bijvoorbeeld door een pensioenadviseur. Let op: waardeoverdracht vraagt men binnen zes maanden aan nadat men deelneemt aan de pensioenregeling van de huidige werkgever.

Waardeoverdracht aanvragen

Wil men gebruik maken van het recht op waardeoverdracht? Dan dient men binnen zes maanden een verzoek in bij de nieuwe pensioenverzekeraar of pensioenfonds. Dat verzoek kent geen verplichtingen. Vervolgens neemt Centraal Beheer Achmea contact op met de 'oude' pensioenuitvoerder om te achterhalen hoeveel pensioen men heeft opgebouwd en wat de waarde daarvan is. Daarna ontvangt men van Centraal Beheer Achmea een offerte. Hierin leest men precies wat de waardeoverdracht oplevert. Men is vervolgens vrij om te beslissen of men wel of niet akkoord gaat met de waardeoverdracht.

Uit dienst

Beëindigt men het dienstverband bij de huidige werkgever, dan stopt ook automatisch de pensioenopbouw via de huidige werkgever. Doet men niets, dan blijft het opgebouwde kapitaal staan. Op de pensioendatum koopt men van het opgebouwde kapitaal een ouderdomspensioen en eventueel een partnerpensioen aan.

Overweegt men om het opgebouwde pensioen in te brengen bij de nieuwe werkgever dan dient men bij de nieuwe pensioenuitvoerder een verzoek in tot waardeoverdracht.

Pensioentekort

Pensioentekort is een rekbaar begrip; wat voor de een voldoende is, ervaart de ander als een bestaansminimum. Als norm gaat men meestal uit van 70% van het gemiddelde verdiende salaris. Dit is dan inclusief de AOW-uitkering die men na zijn/haar 67ste van de Nederlandse Staat krijgt. Maar de norm van 70% is gebaseerd op veertig opbouwjaren, en dat haalt lang niet iedereen. Daarnaast is het natuurlijk aan ieder voor zich om te bepalen wat een goed pensioen is.

Pensioentekort repareren

Er zijn verschillende manieren om iets aan een (dreigend) pensioentekort te doen. Bijvoorbeeld door zelf geld opzij te zetten op een spaar- of beleggingsrekening. Binnen het huidige belastingstelsel is het ook mogelijk om fiscaal aantrekkelijk bij te sparen voor uw pensioen. Men hoeft daarvoor alleen een pensioentekort aan te tonen. De premie is aftrekbaar. Voor de berekening van de zogeheten 'jaarruimte' heeft men informatie nodig over de pensioenaangroei. Deze informatie ontvangt men jaarlijks van Centraal Beheer Achmea.

Arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte betaalt uw werkgever de eerste twee jaar uw salaris grotendeels door. Na twee jaar ziekte kunt u gedeeltelijk arbeidsongeschikt of, al dan niet duurzaam, volledig arbeidsongeschikt worden verklaard. Als u meer dan 35% arbeidsongeschikt bent, hebt u recht op een uitkering op basis van de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

De opbouw van het pensioen komt niet stil te liggen als men arbeidsongeschikt wordt. Bij arbeidsongeschiktheid zet Centraal Beheer Achmea de pensioenopbouw voort conform de hierna vermelde uitgangspunten.

Volledig arbeidsongeschikt

Als men tijdens de deelname aan de pensioenregeling volledig arbeidsongeschikt raakt, dan neemt Centraal Beheer Achmea de betaling van de pensioenpremie voor haar rekening.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Als men tijdens de deelname aan de pensioenregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, dan zet Centraal Beheer Achmea de pensioenopbouw gedeeltelijk voort. Dit doet Centraal Beheer Achmea op basis van de mate waarin men arbeidsongeschikt is. Blijft men in loondienst, dan wordt de pensioenpremie gesplitst. Voor het deel dat men in loondienst blijft bouwt men pensioen op, op basis van het salaris dat men dan nog verdient. Voor het deel dat men arbeidsongeschikt is geworden, neemt Centraal Beheer Achmea de pensioenpremie voor haar rekening op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Mate van arbeidsongeschiktheid in procenten Voortzettingpercentage

Minder dan 35	0
35 tot 45	40
45 tot 55	50
55 tot 65	60
65 tot 80	72,5
80 of meer	100

Meer of minder arbeidsongeschikt?

Verandert de mate van arbeidsongeschiktheid dan dient men het te melden aan Centraal Beheer Achmea.

Meer of minder gaan werken

De pensioenpremie wordt vastgesteld aan de hand van het salaris. Meer of minder gaan werken heeft gevolgen voor de hoogte van de pensioenpremie. Bij parttimewerk wordt de pensioenpremie gerelateerd aan het aantal uren dat men werkt.

Overwerk

Als men nu fulltime werkt en bijvoorbeeld meer gaat werken (overwerk), dan bouwt men over die extra uren geen pensioenopbouw op.

Huwelijk, geregistreerd partnerschap en samenwonen

Gaat men trouwen of samenwonen dan treden er wijzigingen op voor wat betreft het partnerpensioen. Men dient dit dan ook binnen één maand na het huwelijk, registratie van een partnerschap of na aanvang samenwonen door te geven aan Centraal Beheer Achmea. Voor de voorwaarden van samenwonen wordt verwezen naar het pensioenreglement.

Scheiden

Wanneer het partnerschap eindigt wordt bij de scheiding een deel van het recht op levenslang partnerpensioen aan uw ex-partner toegewezen. Dit wordt 'bijzonder partnerpensioen' genoemd. Het recht op een bijzonder partnerpensioen geldt bij beëindiging van een huwelijk of geregistreerd partnerschap en bij beëindiging van het samenwonen.

Wanneer het huwelijk of geregistreerd partnerschap eindigt, heeft de ex-partner recht op 50% van het tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap opgebouwde en voor ouderdomspensioen bestemde beleggingstegoed. Men kan dit via huwelijksvoorwaarden of een echtscheidingsconvenant anders hebben geregeld. Voor ongehuwd samenwonenden geldt deze verdeling van het opgebouwde beleggingstegoed niet. Kijk voor meer informatie op www.postbus51.nl.

Gezinsuitbreiding

Informeer Centraal Beheer Achmea binnen één maand na de gezinsuitbreiding.

Werkloosheid

Als een deelnemer werkloos wordt, stopt de opbouw van uw beleggingstegoed en vervallen de risicoverzekeringen.

Tijdens de periode dat men een WW-uitkering ontvangt die direct aansluit op het dienstverband, blijft een partnerpensioen op risicobasis verzekerd. De hoogte van dit partnerpensioen is gebaseerd op het aantal deelnemersjaren doorgebracht bij de oude werkgever.

Onbetaald verlof

Als men onbetaald verlof opneemt kan na akkoord van de werkgever de pensioenregeling ongewijzigd doorlopen. Als er geen akkoord is van de werkgever dan wordt de pensioenregeling gedurende de verlofperiode stopgezet.

De dekking voor het levenslang partnerpensioen kunt u vinden in het pensioenreglement.

Overlijden

Overlijdt men voor de pensioendatum? De partner en/of kinderen kunnen in aanmerking komen voor een partnerpensioen en/of wezenpensioen, mits men deze pensioenen meeverzekerde. Daarnaast kunnen zij in aanmerking komen voor een Anw uitkering (ANW = Algemene Nabestaandenwet) van de Nederlandse Staat. Meer informatie vindt u op www.svb.nl.

Overlijdt men na de pensioendatum? Dat kan de partner in aanmerking komen voor een partnerpensioen. Dit is afhankelijk van de keuze die men maakt op de pensioendatum. Men koopt van het opgebouwde kapitaal namelijk een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen aan.

Ex-partners

Is men eerder getrouwd geweest? Het kan zijn dat de ex-partner recht heeft op een gedeelte van het partnerpensioen. Dit wordt bepaald door de afspraken die men heeft gemaakt over de verdeling van de pensioenrechten: verevening, conversie of een andere oplossing. Bij verevening heeft de ex-partner recht op een deel van het partnerpensioen. Bij conversie niet. In beide gevallen daalt het partnerpensioen voor de nieuwe partner.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen is een pensioen voor de kinderen en staat los van het partnerpensioen. Het pensioen gaat automatisch van start in de maand volgend op het overlijden van de werknemer. Het

pensioen keert Centraal Beheer Achmea maandelijks uit. Het wezenpensioen loopt door tot het(de) kind(eren) 21 jaar is (zijn).

EERDER, LATER OF ANDERS MET PENSIOEN

Vanaf de pensioendatum (67 jaar) ontvangt men maandelijks een ouderdompensioen. Men kan ook eerder of juist later met pensioen gaan, zolang dit maar ergens tussen het 57ste en 72ste levensjaar is. Dit gebeurt altijd in overleg met de werkgever.

Eerder stoppen met werken

Als men eerder met pensioen gaat, heeft men een kortere opbouwperiode. En de pensioenuitkering wordt over meer jaren verspreid. Het bedrag dat men maandelijks aan pensioen ontvangt zal dan lager uitvallen.

Langer doorgaan met werken

Later met pensioen kan ook. De pensioenopbouw stopt wel bij 67 jaar. Omdat men dan minder jaren pensioen ontvangt, zal de pensioenuitkering uiteindelijk toch hoger uitvallen dan wanneer men op 67 jarige leeftijd gestopt was met werken.

Ruilen partnerpensioen in ouderdompensioen

Men kan de opgebouwde waarde voor het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk omzetten in een recht op ouderdompensioen. Dat kan een optie zijn als de partner een eigen inkomen of pensioen ontvangt.

Met een hoger of lager pensioen beginnen

Na de pensionering krijgt men in principe iedere maand hetzelfde bedrag aan pensioen. Tenzij men ervoor kiest om in de eerste jaren met een hoger of juist lager pensioen te beginnen. Met een hoger pensioen beginnen kan een keuze zijn als men bijvoorbeeld wil reizen of studerende kinderen heeft. Werkt de partner nog of beschikt men over inkomsten uit bijvoorbeeld koopsompolissen? Dan kan het een overweging zijn om juist met een lager pensioen te beginnen. In beide gevallen geldt als voorwaarde dat de laagste uitkering niet minder dan 75% van de hoogste uitkering mag zijn.

Deeltijdpensioen

Bij deeltijdpensioen blijft men een paar dagen per week werken, terwijl men voor de andere dagen met pensioen gaat. Men kan daarmee het pensioen gedeeltelijk vervroegen, maar ook gedeeltelijk uitstellen. Deeltijdpensionering is mogelijk vanaf 57 tot 72-jarige leeftijd. Vanzelfsprekend altijd in overleg met de werkgever.

Gaat men voor de pensioendatum met deeltijdpensioen dan bouwt men over de dagen dat men werkt pensioen op en voor de andere dagen ontvangt men een pensioenuitkering. Blijft men na de 67-jarige leeftijd nog een paar dagen per week werken, dan bouwt men geen pensioen meer op. Voor de dagen dat men niet werkt, ontvangt men een pensioenuitkering.

Aankoop van een stijgend ouderdompensioen

Op de pensioendatum kan men ook kiezen om het ouderdompensioen jaarlijks te laten stijgen. Het ouderdompensioen stijgt dan jaarlijks met 1%, 2% of 3%.

Aankoop pensioen bij een andere instelling

Op de pensioendatum koopt men van het opgebouwde beleggingstegoed een ouderdompensioen en eventueel een partnerpensioen aan. Men kiest zelf een instelling waar men het pensioen aankoopt. Kijk voor de voorwaarden in het pensioenreglement.

Pensioen ontvangen

Bij de term pensioen denkt men waarschijnlijk vooral aan het ouderdompensioen dat men straks maandelijks op de bankrekening ontvangt. Maar onder pensioen valt ook het partnerpensioen.

Met pensioen

Vanaf de pensioendatum ontvangt men aan het eind van iedere maand ouderdomspensioen. Alle bedragen keert Centraal Beheer Achmea netto aan de werknemer uit. Belastingen en premies houdt Centraal Beheer Achmea al in.

Pensioendatum

Binnen de pensioenregeling geldt een standaard pensioendatum. De eerste van de maand waarin men 67 wordt.

AOW-uitkering

Vanaf 65-jarige of later (niet later dan 67 jaar) leeftijd ontvangt u een AOW-uitkering. De AOW-uitkering verstrekt het SVB. Meer informatie vindt u op www.svb.nl.

In het pensioenreglement wordt nauwkeurig omschreven wat de rechten en plichten zijn van de werkgever en haar werknemers. In deze samenvatting is kort weergegeven wat het reglement inhoudt en wordt verwezen naar het officiële pensioenreglement. Aan deze samenvatting kunnen derhalve geen rechten worden ontleend. De rechten van de werknemers volgen uitsluitend uit het officiële pensioenreglement.