

## UNIFORM PENSIOENOVERZICHT

Pensioenuitvoerders zijn wettelijk verplicht ieder jaar een overzicht te verschaffen waarin staat wat er tot dan toe is opgebouwd en wat je krijgt op de pensioendatum. In dit Uniform Pensioenoverzicht (upo) staat ook wat de uitkering voor de partner en kinderen wordt in geval van overlijden: het nabestaandenpensioen. Dat is goed om te weten, want niet alle pensioenregelingen hebben een dergelijke regeling voor de nabestaanden.

De vorm van het upo is wettelijk vastgesteld en is dus voor iedereen hetzelfde. Het overzicht is een goed hulpmiddel bij het maken van een financiële planning. Als je bij verschillende bedrijven pensioen opbouwt of hebt opgebouwd, krijgt je meerdere upo's.

Sommige termen die in het upo worden gebruikt, behoeven enige uitleg.

- Franchise: een door het pensioenfonds jaarlijks vastgesteld bedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Meestal wordt de franchise gekoppeld aan de hoogte van de aow. Niet alle regelingen doen dit op dezelfde manier, soms wordt er uitgegaan van een aow voor alleenstaanden, soms wordt een partner-aow meegerekend.
- Pensioengevend salaris: twaalf maandsalarissen plus het vakantiegeld en de vaste toeslagen. Eventuele bonussen of winstdelingsuitkeringen vallen hier niet onder.
- Pensioengrondslag: het bruto pensioengevend salaris min de franchise.
- Factor A: de aangroei van het pensioen in een kalenderjaar. Dit bedrag is nodig om vast te stellen of er in een jaar een tekort in de pensioenopbouw is, een 'pensioengat'. Als dat zo is, mag de aanvulling daarvan van de belasting worden afgetrokken.

Op websites als [www.pensioenkijs.nl](http://www.pensioenkijs.nl) en [www.upo.nl](http://www.upo.nl) is meer algemene informatie en uitleg van pensioen termen te vinden. Op [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) kan iedere Nederlander een overzicht inzien van de door hem of haar opgebouwde pensioenaanspraken bij pensioenfonds en verzekeraars én van de opgebouwde aow-rechten. Inloggen kan met de DigiD.

werknemerspensioen is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, maar een bedrijf is niet verplicht een pensioenregeling aan te bieden. Ook de voorwaarden zijn soms heel verschillend: de ene werkgever biedt een 'premiëvrij' pensioen aan en betaalt dus de premies voor zijn werknemers. Een andere werkgever kan voor dezelfde pensioenopbouw de premies inhouden op het salaris.

De pensioenregeling kan een aanzienlijk verschil maken in het nettosalaris. Wanneer een werkgever een pensioenregeling aanbiedt, zijn de werknemers meestal verplicht daaraan deel te nemen. Een werkgever mag bovendien geen onderscheid maken tussen werknemers: de pensioenregeling moet voor iedere werknemer gelden en dezelfde systematiek hebben.

Pensioenopbouw is als varen met een olie-

tanker: om de goede haven te bereiken moet je op tijd gaan (bij)sturen en een goede inschatting maken van de remweg. In de praktijk blijkt dat veel Nederlanders een te hoge verwachting hebben over hun inkomen na de pensioendatum. Ook denken velen dat ze best eerder kunnen stoppen met werken zonder dat ze er veel op achteruitgaan. Dat kan tegenvallen.

Stel jezelf daarom regelmatig de volgende vragen:

- Wanneer wil ik stoppen met werken? Mag ik eerder stoppen dan bijvoorbeeld bij 65 jaar? En als het mag, welk inkomen krijg ik dan?
- Wat krijgt mijn gezin als ik morgen onder de tram kom?
- Wat gebeurt er als ik arbeidsongeschikt raak?

- Wat gebeurt er als mijn partner en ik gaan scheiden?

Als blijkt dat de antwoorden op deze vragen teleurstellend zijn, is daar twintig jaar voor de pensioendatum nog wel wat aan te doen. Vijf jaar voor de pensioendatum nauwelijks meer.

### Verschillende systemen

In Nederland zijn er drie gangbare manieren om pensioen op te bouwen: de eindloonregeling, de middelloonregeling en de beschikbare-premieregeling.

Bij de eindloonregeling garandeert de werkgever of het pensioenfonds de pensioenbetaling. Er wordt jaarlijks pensioen opgebouwd en na de pensionering wordt een vast percentage van het laatstverdiende loon uitbetaald, tot het overlijden. De eindloonregeling komt in Nederland bijna niet meer voor, omdat de kosten zeer hoog zijn.

Middelloon is het meest voorkomende pensioensysteem in Nederland. Ook hier wordt de maandelijkse betaling gegarandeerd door het pensioenfonds en wordt jaarlijks pensioen opgebouwd. Na de pensionering wordt levenslang een percentage van het gemiddelde loon uitgekeerd, zodat je op bijvoorbeeld 70 procent van het gemiddelde inkomen uitkomt. De middelloonregeling kan een sterke terugval in inkomen opleveren als iemand vooral aan het eind van zijn carrière flink meer is gaan verdienen.

Bij de beschikbare-premiemethode is geen sprake van een van tevoren vaststaand maandelijks pensioen. Hierbij is alleen de inleg in de pensioenpot gegarandeerd. Maandelijks wordt een bedrag ter beschikking gesteld voor het pensioen van de werknemer. Dat bedrag wordt belastingvrij (bruto) in de pensioenpot gestort, uitkeringen in de toekomst zijn dan wel weer belast. De werknemer kan zelf bepalen hoe hij het geld wil beleggen en hoeveel risico hij daarbij wil lopen. Het rendement dat