

Pensioenkeuzes en werkgeversregelingen met betrekking tot uittreden

In het Webinar Pensioenkeuzes stond de keuzebegeleiding door Pensioenfonds Zorg en Welzijn en door werkgever CSU centraal. Pensioenkeuzes en werkgeversregelingen kwamen niet uitputtend of nadrukkelijk aan bod.

Omdat toch ook behoefte is aan informatie over de verschillende mogelijkheden die er zijn richting pensionering, delen we in deze pdf informatie uit het Geldplan Bijna pensioen. Het gaat daarbij om zowel pensioenkeuzes, als de huidige werkgeversregelingen tot uittreden.

Let op: deze informatie is generiek en heeft een beperkte houdbaarheidsdatum. Om informatie op maat te krijgen, is het verstandig het Geldplan Bijna pensioen in te vullen. Ook omdat dit geldplan steeds wordt geactualiseerd.

Vul het Geldplan Bijna pensioen in voor een actielijst op maat

Ben je 55 jaar of ouder, dan begint je pensioen wat concreter te worden. Je hoort om je heen van mensen die met pensioen gaan. Sommigen precies op hun AOW-leeftijd. Anderen gaan minder werken of willen juist eerder stoppen, of langer doorwerken. Wat je ook wilt, het is goed om te weten wat je mogelijkheden zijn.

In het Geldplan Bijna pensioen kun je uit vier routes kiezen, waarna je vanzelf je actieplan op maat maakt:

- Eerder stoppen dan op mijn AOW-leeftijd
- Minder werken tot aan mijn AOW-leeftijd
- Stoppen op mijn AOW-leeftijd
- Doorwerken na mijn AOW-leeftijd

Je vindt het Geldplan Bijna pensioen op: nibud.nl/pensioen.

Pensioenkeuzes

In veel pensioenregelingen kun je bij pensionering een aantal keuzes maken. Zo kun je je pensioen eerder of later laten ingaan dan de AOW-leeftijd, gebruik maken van deeltijdpensioen, nabestaandenpensioen en ouderdompensioen uitruilen, en de hoogte van je pensioenuitkering aanpassen: een zogenoemd hoog/laag-pensioen of AOW-overbrugging.

Wat er precies mogelijk is, verschilt per pensioenregeling. Check via je pensioenuitvoerder welke keuzes er voor jou zijn.

Let op: het stapelen van pensioenkeuzes die pensioen naar voren halen, kan ervoor zorgen dat het levenslange pensioen dat overblijft (flink) lager wordt.

Heb je eenmaal een keuze gemaakt, dan is dat niet meer terug te draaien. Het is daarom verstandig om de gevolgen van de keuzes goed in kaart te brengen. Dat kun je zelf doen, maar je kunt ook hulp vragen aan je pensioenuitvoerder of een financieel adviseur.

Lager pensioen bij eerder stoppen, en hoger pensioen bij langer doorwerken

Als je eerder stopt met werken, dan is het pensioen dat je opbouwt via je werkgever lager dan wanneer je doorwerkt. Je bouwt namelijk minder lang pensioen op. Ook is je maandelijkse pensioen lager, want je moet meer jaren rondkomen van je opgebouwde pensioeninkomen. Daarnaast betaal je mogelijk meer belasting over je pensioeninkomen.

Je kunt ook later stoppen met werken. Dan bouw je mogelijk juist langer pensioen op. Je maandelijkse pensioen is dan hoger, want je hoeft minder jaren rond te komen van je opgebouwde pensioeninkomen.

Deeltijdpensioen

Het is mogelijk om eerst gedeeltelijk met pensioen te gaan, en later pas volledig. Je kunt minder gaan werken en alvast een deel van je pensioen ontvangen. Als je met deeltijdpensioen gaat en blijft werken, dan blijf je ook pensioen opbouwen. Je uiteindelijke pensioenbedrag zal hierdoor hoger zijn dan wanneer je direct volledig met pensioen gaat.

Uitruil nabestaandenpensioen en ouderdompensioen

Als je met pensioen gaat, dan kun je ervoor kiezen om (een deel van) je partnerpensioen uit te ruilen voor extra ouderdompensioen. Uitrusten van (een deel van) je partnerpensioen kan interessant zijn als je geen partner hebt wanneer je met pensioen gaat, of als je partner zelf genoeg inkomen en/of pensioen heeft.

Als je eenmaal hebt gekozen voor uitruil van je partnerpensioen en je ontvangt je hogere ouderdompensioen, dan kun je dat niet meer terugdraaien.

Hoog/laag-pensioen

Op je pensioendatum kun je mogelijk kiezen voor een hoog/laag-pensioen. Dat is afhankelijk van je pensioenregeling. De pensioenuitkering die je ontvangt is dan de eerste jaren hoger, en daarna lager dan het pensioen dat je normaal zou ontvangen. Dit kan bijvoorbeeld interessant zijn als je de eerste jaren na je pensioen grote uitgaven wil doen of om een inkomensgat tot de AOW-leeftijd te dichten.

Of je kiest voor een laag/hog-pensioen. Je pensioenuitkering is dan de eerste jaren lager, en daarna hoger dan het pensioen dat je normaal zou ontvangen. Dit kan bijvoorbeeld interessant zijn als je de eerste jaren na je pensioen denkt minder nodig te hebben of nog andere inkomsten hebt.

De laagste uitkering moet minimaal 75 procent bedragen van de hoogste uitkering.

Bedrag ineens pensioen

Vanaf waarschijnlijk 2024 kun je op je pensioendatum eenmalig een bedrag opnemen. De resterende levenslange pensioenuitkering is daarna wel lager. Daarom gelden de volgende wettelijke voorwaarden:

- De hoogte van het bedrag is maximaal 10 procent van het ouderdomspensioen.
- Het bedrag kan alleen op de pensioendatum worden opgenomen.
- Stapelen met een hoog/laag-pensioen kan niet.
- Na de eenmalige opname moet de resterende levenslange pensioenuitkering boven een bepaalde minimumgrens liggen.

Let op: een hoog eenmalig bedrag kan veel hogere belastingen betekenen en veel lagere toeslagen.

AOW-overbrugging via pensioen

Een extra mogelijkheid voor het aanbrengen van variatie in de hoogte van je pensioenuitkering is een AOW-overbrugging, soms ook AOW-compensatie genoemd. Als je je pensioen (eerder) laat uitkeren en nog geen AOW-uitkering ontvangt, dan kun je in veel pensioenregelingen het gemis aan AOW in die periode financieren uit je levenslange ouderdomspensioen. Je ruilt dan een deel van het ouderdomspensioen in voor een tijdelijk ouderdomspensioen tot aan je AOW-leeftijd.

Soms zit een AOW-overbrugging automatisch gekoppeld aan een andere keuzemogelijkheid, zoals het eerder in laten gaan van je pensioen of een hoog/laag-pensioen. Als je kiest voor overbruggen, dan kun je geen gebruik meer maken van een bedrag ineens (het is of/of).

Vast of variabel pensioen?

De meeste mensen bouwen in Nederland nog pensioen op in een zogenoemde uitkeringsregeling (middelloonregeling of eindloonregeling). De keuze tussen een vast of variabel pensioen heb je dan niet. Op je Uniform Pensioenoverzicht (UPO), Mijnpensioenoverzicht.nl of via je pensioenuitvoerder kun je zien wat voor soort pensioenregeling je hebt. Als je een pensioen hebt op basis van een kapitaal- of premiereregeling, dan kun je wel kiezen tussen vast en variabel pensioen.

- Bij een vast pensioen wordt je pensioenkapitaal op het moment dat je met pensioen gaat omgezet in een levenslang pensioen. Je ontvangt dan een vaste maandelijkse uitkering.
- Bij een variabel pensioen wordt met je pensioenkapitaal ook na pensionering door belegd en is de hoogte van het levenslange pensioen onzeker. De hoogte van je uitkering wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld en kan van jaar op jaar met 15 procent stijgen of dalen.

De voorlopige keuze maak je op het moment dat de beleggingsmix voor vast en variabel pensioen van elkaar gaan verschillen, dat is zo'n 10 tot 15 jaar voordat je met pensioen gaat. Bij pensionering maak je een definitieve keuze. Op dat moment wordt je pensioenkapitaal definitief omgezet in een levenslang pensioen, vast óf variabel.

Werkgeversregelingen

Jouw werkgever heeft misschien speciale regelingen om eerder te stoppen dan op je AOW-leeftijd, of minder te werken. Bijvoorbeeld een Regeling voor Vervroegde Uittreding (soms ook zwaarwerk-regeling genoemd), of een generatie- of vitaliteitspact. Of misschien heb je verlof gespaard dat je wilt inzetten voor pensionering? Of kun je in deeltijd gaan werken?

Wat er precies mogelijk is, verschilt per sector en werkgever. En iedere regeling kent eigen voorwaarden, zoals de leeftijd waarop je er gebruik van kunt maken. Check in je personeelsgids, in je cao of bij je HR-collega welke regelingen er voor jou zijn.

Heb je eenmaal een keuze gemaakt, dan is dat vaak niet meer terug te draaien. Het is daarom goed om de gevolgen voor je geldzaken en voor je werksituatie goed in kaart te brengen. Dat kun je zelf doen, maar je kunt ook hulp vragen aan je werkgever of een financieel adviseur.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Werk je in een zwaar beroep en zou je graag eerder willen stoppen met werken? Dan kom je misschien in aanmerking voor de Regeling Vervroegd Uittreden, ook wel RVU-regeling genoemd. Het gaat om een regeling die je recht geeft op een uitkering via de werkgever om de periode tot aan je pensioen te overbruggen.

In bepaalde cao's, vaak waar sprake is van zwaar werk, is de RVU-regeling opgenomen. Vakbonden hebben dan een collectieve afspraak gemaakt met de werkgever dat je eerder kan stoppen met werken. Om in aanmerking te komen voor de RVU-regeling, kijkt men vaak naar het type werk en hoe lang dit werk is verricht.

Als je aanspraak maakt op de RVU-regeling, dan keert de werkgever je een maandelijks bedrag uit om de periode tot je AOW te overbruggen. De RVU-regeling kan ingaan tot drie jaar voor je AOW. Afhankelijk van de regeling kan soms ook sprake zijn van een eenmalige uitkering.

Generatiepact / vitaliteitspact

Het generatiepact of vitaliteitspact biedt je de kans om minder te gaan werken aan het einde van je loopbaan. Het is een manier om rustig af te bouwen richting je pensioen. Er is meer hersteltijd; dat houdt je vitaler en verlaagt de kans op uitval.

bepaalde cao's bevatten een generatiepact of vitaliteitspact . Vakbonden hebben dan een collectieve afspraak gemaakt met de werkgever over minder werken aan het eind van de loopbaan.

Je gaat vrijwillig minder werken. En de werkgever compenseert een deel van het verlies aan inkomsten. Ook houd je je pensioenopbouw, doorgaans op het eerdere, hogere salaris.

Vaak gaat het om een zogenoemde 80/90/100-regeling: 80 procent werken tegen 90 procent van je salaris en met 100 procent pensioenopbouw. Maar andere percentages zijn ook mogelijk: van 70/85/100 tot 50/75/100. Je moet minimaal 50 procent van je oorspronkelijke aanstelling blijven werken.

Per cao wordt bepaald vanaf welke leeftijd je aan zo'n generatiepact mag deelnemen, bijvoorbeeld iedereen van 63 jaar en ouder. Soms kun je met je werkgever ook op individuele basis een regeling afspreken. Heb je dit eenmaal afgesproken, dan blijven de voorwaarden hetzelfde tot aan het pensioen.

Verlofspaarregeling

Wanneer je gebruikmaakt van een verlofspaarregeling via je werkgever, dan spaar je zelf verlof op gedurende je loopbaan. Dat verlof kun je ook inzetten om eerder te stoppen met werken. Het sparen van verlof kan nooit vanuit het wettelijk verlof. Bronnen voor verlofsparen zijn meer- en overuren, bovenwettelijke verlofdagen en toeslagen. Je kunt maximaal 100 weken aan verlof sparen.

In een klein aantal sectoren, zoals de politie of de thuiszorg, zijn in de cao afspraken gemaakt over verlofsparen. Ook bieden een aantal grote bedrijven deze regeling aan hun werknemers. Check je cao of jij verlof kunt sparen.

Aan het einde van je loopbaan (of tussentijds) kun je in overleg met je werkgever het gespaarde verlof opnemen. Je bent dan nog 'gewoon' in dienst bij je werkgever; je ontvangt salaris, maar je hoeft niet meer te werken. Je kunt er ook voor kiezen om het dienstverband te beëindigen en het gespaarde verlof als bedrag ineens te laten uitbetalen. Maar in veel gevallen is dat niet gunstig omdat dit bedrag tegen een hoog belastingtarief wordt belast.

Werken in deeltijd

Ben je van plan minder te gaan werken (deeltijd)? Dan moet je hier met je werkgever afspraken over maken. Zo zorg je voor een werk-privé-balans die bij je past. Daarmee krijg je meer vrije tijd en zorg je voor meer hersteltijd. Maar je blijft tegelijkertijd betrokken bij je collega's. Het verlies aan inkomen doordat je minder werkt (en dus minder salaris krijgt) moet je dan zelf overbruggen. Of dit kan, hangt af van je andere inkomsten en je uitgavenpatroon.

Het is ook mogelijk om minder te gaan werken en alvast een deel van je pensioen in te laten gaan (ook wel 'deeltijdpensioen' genoemd). Je kunt je pensioen in veel pensioenregelingen eerder dan je AOW-leeftijd in laten gaan. Het verlies aan inkomen kun je dan compenseren door (een deel van) je pensioen te vervroegen. Je pensioen wordt dan na je AOW-leeftijd wel lager omdat je er langer van geniet en je minder premie inlegt.

Aandachtspunt einde dienstverband bij pensionering: geen transitievergoeding

Heb je vroeger een ontslagvergoeding ontvangen en opzijgezet voor later? Check dan waar je die ontslagvergoeding hebt ondergebracht. Heb je nog een Stamrecht-BV? Dan is het zaak dat je rekening houdt met de regels van de Belastingdienst bij uitkering.

Tegenwoordig krijg je bij ontslag doorgaans een financiële vergoeding van je werkgever: een transitievergoeding. Voorwaarde is dat het initiatief om het dienstverband te beëindigen bij je werkgever ligt.

Let op: word je ontslagen omdat je de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of daarna, dan heb je geen recht op een transitievergoeding.