

# Veel over pensioenen



Informatie voor aios en  
medisch specialisten met een dienstverband



# Veel over pensioenen

Informatie voor aios en  
medisch specialisten met een dienstverband



Orde van Medisch Specialisten

© 2007

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Wat is een pensioen?</b>	<b>4</b>
<b>Hoe komt u aan pensioen?</b>	<b>5</b>
<b>Opbouw pensioen</b>	<b>6</b>
Pensioengrondslag	6
Franchise	6
Kapitaalgedekt systeem	8
Omslagsysteem	8
Verzekeringssysteem	9
Pensioen en politiek	9
<b>Berekening premie</b>	<b>11</b>
Rendement premie	11
Gemiddelde levensverwachting	11
<b>Uitkering pensioen</b>	<b>13</b>
Renteopbrengst	13
Overwaarde	13
Opbouwpercentage	14
<b>Eindloon / middelloonsysteem</b>	<b>15</b>
Pensioenknip	15
Middelloonsysteem	16
<b>Aanvullen of niet?</b>	<b>19</b>
Verschil inkomen - pensioenuitkering	19
Aanvulling op het pensioen	19
<b>Eerder stoppen</b>	<b>21</b>
<b>Wisseling van pensioenfonds</b>	<b>22</b>
<b>Pensioen en scheiding</b>	<b>23</b>
<b>Partnerpensioen (pensioenfonds)</b>	<b>24</b>
<b>Partnerpensioen (overheid/AOW)</b>	<b>24</b>
<b>Bijlagen:</b>	
Bijlage 1 Toezicht op pensioenfondsen	25
Bijlage 2 Beleggingen pensioenfondsen	26
Bijlage 3 Geschiedenis	28
Bijlage 4 Verklarende woordenlijst	29
Vrijwaring	32

## Inleiding

Regelmatig krijgt de Orde van Medisch Specialisten vragen over de pensioenregelingen. Daarom hebben de Kamer Academische Specialisten en de Kamer Dienstverband van de Orde besloten om de informatie voor aios en medisch specialisten met een dienstverband op papier te zetten.

In deze brochure wordt in het algemeen geen onderscheid gemaakt tussen de Stichting Pensioenfonds ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds) en Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM). We hebben aandacht gegeven aan de hoofdlijnen van de regelingen. Voor expliciete vragen over één van beide regelingen verwijst de Orde u naar de websites van deze fondsen: [www.abp.nl](http://www.abp.nl) en [www.pggm.nl](http://www.pggm.nl).

Ook kunt u altijd contact opnemen met de Orde: (030) 28 23 666.

## Wat is een pensioen?

Een pensioen is een periodieke uitkering voor u of uw nabestaanden ter compensatie van het wegvallen van inkomsten als gevolg van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid.

Er zijn drie soorten pensioenen:

- basisvoorzieningen van de overheid: volksverzekeringen (AOW en Anw) en werknemersverzekeringen (WIA). De rechten voor deze uitkering bouwt u op tussen uw 15<sup>e</sup> en uw 65<sup>e</sup> jaar: 2% per jaar voor ieder jaar dat u in Nederland woont.
- pensioenen van de pensioenfondsen die een aanvulling zijn op de basisvoorzieningen.
- individuele voorzieningen (bijvoorbeeld lijfrentepolissen).

Als medewerker in de zorgsector kunt u vanaf uw 15<sup>e</sup> levensjaar pensioen opbouwen. Dit pensioen kunt u vanaf uw 65<sup>e</sup> jaar - maar straks ook later - uit laten keren indien de voornemens van de regering ten uitvoer worden gebracht.

Het krijgen van kinderen, een nieuwe baan, arbeidsongeschiktheid, eerder willen stoppen met werken of 65 jaar worden, kan allemaal invloed hebben op uw pensioen.

In veel cao's is geregeld dat u verplicht bent om deel te nemen aan de pensioenregeling van de werkgever. De meeste medisch specialisten hebben daarnaast aanvullende voorzieningen getroffen omdat ze een pensioengat hebben. Dit komt door de lange studie en soms door een verblijf in het buitenland, waardoor over minder jaren pensioen in Nederland is opgebouwd.

Per 1 januari 2006 zijn de pensioenregelingen ingrijpend veranderd. De fiscale ruimte om iets extra's te doen, is daardoor bijna nihil geworden. De totale fiscale ruimte bedraagt nu 2,25%, waarvan 2,05% wordt gebruikt voor de jaarlijkse opbouw van het pensioen

## Hoe komt u aan pensioen?

Bij het in dienst treden ontvangt de werknemer een pensioentoezegging van de werkgever. Deze pensioentoezegging is niet vrijblijvend. In een cao is veelal geregeld dat u verplicht bent om deel te nemen aan de pensioenregeling van de werkgever. Het is aan de werkgever - tenzij dit bijvoorbeeld in de cao anders is geregeld, zoals in de zorgsector - om te bepalen waar de pensioenverzekering wordt afgesloten. Medisch specialisten in dienstverband (algemene ziekenhuizen, revalidatie instellingen, categorale instellingen), universitair medisch specialisten en aios zijn verzekerd bij ABP of PGGM. Naast de premie die door de werknemer wordt betaald, dient ook de werkgever een bijdrage te leveren. Na de stelselwijziging per 1 januari 2006 is de premieverdeling werkgever-werknemer bij ABP en PGGM ongeveer van hetzelfde niveau.

## Opbouw pensioen

### Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het bedrag, minus een franchise, waarover een door het pensioenfonds vast te stellen percentage pensioenpremie moet worden betaald. Het bestaat uit uw loon, vakantietoeslag en vaste andere inkomensbestanddelen. Welke vaste bestandsdelen dit zijn, wordt per pensioenfonds bepaald en in het reglement vastgelegd.

Het bedrag waarover premie wordt betaald, wordt per 1 januari van elk jaar bepaald door de afdeling personeelszaken en doorgegeven aan de pensioenverzekeraar. Mutaties in uw inkomen gedurende het jaar, worden pas per 1 januari van het volgend jaar door de pensioenverzekeraar verwerkt in de nieuwe pensioengrondslag voor dat jaar. Het spreekt voor zich dat deze informatie gedurende het jaar kan worden gewijzigd, indien de werkgever foutieve informatie heeft aangeleverd. Daar zijn twee uitzonderingen op:

- indien u tussentijds in dienst treedt;
- indien uw werkuren tussentijds veranderen, bijvoorbeeld van fulltime naar parttime of een wijziging van de parttime-uren.

### Franchise

Over een deel van uw inkomen betaalt u geen pensioenpremie, omdat u bij pensionering ook AOW ontvangt. Dat deel noemen we franchise. Daar staat tegenover dat u over dat deel van uw inkomen ook geen pensioen ontvangt. Het merendeel van de pensioenfondsen hanteert inmiddels een franchise die redelijk overeenkomt met de bestaande enkelvoudige (individuele) AOW-uitkering. In ieder geval sluiten ABP en PGGM daar goed bij aan.

**Stel:** uw pensioengevend inkomen is € 100.000,-. Als de franchise wordt vastgesteld op € 9.000,- dan betaalt u over € 91.000,- pensioenpremie. Als u de volledige opbouw heeft, dan ontvangt u 70% van € 91.000,- = € 63.700,-. Als de AOW bij pensionering € 9.000,- zou bedragen, dan is uw totale pensioeninkomen € 72.700,-. Het uitgangspunt van 70% is daarmee ruim gerealiseerd.

Bij een uitkeringsniveau van bijvoorbeeld 70% zal het niet betekenen dat u ook 70% netto inkomen heeft, als u dit vergelijkt met uw inkomen voor de pensioengerechtigde leeftijd. U betaalt na pensionering een aantal sociale verzekeringspremies niet meer, zoals de WW en Arbeidsongeschiktheidsverzekering en natuurlijk ook geen pensioenpremie meer.



Het ontstaan van de franchise heeft te maken met de volgende aannames:

- Naast het pensioen keert de overheid ook AOW uit. De hoogte van de AOW worden gerelateerd aan het aantal jaren dat u vóór de pensionering in Nederland heeft gewoond. Het huidige salaris en mogelijke toeslagen hoeven dus niet voor 100% verzekerd te zijn.
- Bij het ontstaan van de AOW zijn twee uitkeringsniveaus vastgesteld: gehuwde en ongehuwde AOW. In het merendeel van de aanvullende pensioenregelingen is men bij de start uitgegaan van een franchise die gelijk lag met de gehuwde AOW. Dat was te verklaren vanuit het gegeven dat toen het merendeel van de deelnemers kostwinner was en slechts een kleine groep werknemers als ongehuwd te boek stond. Daarnaast was het in de beginperiode van de pensioenfondsen niet gebruikelijk dat vrouwen, na de geboorte van kinderen, bleven deelnemen aan het arbeidsproces. Het begrip ‘parttimer’ heeft zich pas in de 70-er en 80-er jaren van de vorige eeuw in Nederland sterk ontwikkeld.

Inmiddels is via wetgeving het recht op een zelfstandige AOW-uitkering voor mannen en vrouwen geregeld. Daarnaast hebben vele pensioenfondsen de hoogte van de franchise aangepast om daarmee te voorkomen dat alleenstaanden en daarmee te vergelijken anderen via gerechtelijke procedures op grond van discriminatie een lagere franchise konden eisen.

**Let op:** Indien u in het buitenland heeft gestudeerd of werkzaam bent geweest en er niet voor heeft gekozen om de premiebetaling AOW in die periode voort te zetten, dan zal de AOW-uitkering over de buitenlandse periode worden gekort.

De regering heeft het beleidsvoornemen om op een tweetal terreinen interventies te gaan plegen. In de eerste plaats is het voornemen om werknemers die voor hun 65<sup>e</sup> jaar stoppen met werk, fiscaal zwaarder te gaan belasten. Een tweede voornemen is om werknemers die een goed pensioen hebben opgebouwd, mee te laten betalen aan de AOW. Bij het ter perse gaan van deze brochure waren deze twee beleidsvoornemens onvoldoende uitgewerkt om hierin op te nemen.

### **Kapitaalgedekt systeem**

Er zijn drie systemen om betaalde premies in een uitkering om te zetten. Met een kapitaalgedekt systeem wordt de premie die door u en uw werkgever wordt betaald, op uw pensioenpolis bijgeschreven. Dit komt het best overeen met een spaarregeling. Daardoor ontstaat een individueel recht waar u niet meer aan kan komen. Het pensioenfonds maakt op de ingelegde gelden rendement. De ingelegde gelden wordt jaarlijks geïndexeerd en het totaal zal uiteindelijk in de vorm van pensioen aan u worden uitgekeerd.

De ouderdomspensioenen bij ABP en PGGM zijn kapitaalgedekt. Bij PGGM is de prepensioenregeling ook kapitaalgedekt, terwijl bij ABP voor 1 januari 2006 het prepensioen deels kapitaalgedekt, deels via het omslagstelsel en deels via een garantieregeling was gedekt.

Bij ABP geldt vanaf 1 januari 2006 een overgangsmaatregel om de toegezegde prepensioenrechten uiteindelijk kapitaalgedekt op te bouwen. Deze overgangsmaatregel is een zogenaamd ‘voorwaardelijk recht’. Dat recht wordt nu alleen uitbetaald op prepensioengerechtigde leeftijd indien men voorafgaand aan het prepensioen in dienst was bij een werkgever die het pensioen verzekerd heeft bij ABP. Als dit ‘voorwaardelijk recht’ volledig kapitaalgedekt is opgebouwd, vervalt de voorwaarde en kan het aanwezige kapitaal worden overdragen bij wisseling van pensioenfonds.

### **Omslagsysteem**

Het beste voorbeeld van een omslagsysteem is de AOW. Alle werknemers bekostigen de AOW. De betaalde AOW wordt niet gebruikt om voor u een individueel recht op te bouwen, maar is nodig om aan de 65-jarigen en ouderen van dit moment een AOW-uitkering te kunnen geven. U bouwt, zolang u in Nederland verblijft, jaarlijks een recht op in de vorm van een uitkeringspercentage. Dat recht is echter niet kapitaalgedekt. Als u 65 jaar wordt, dan dienen degenen die dan werken, uw AOW op te brengen.

Een andere vorm van omslagstelsel waren de zogenaamde VUT-regelingen. Alle medewerkers brachten een premie op, die nodig was om degene die gebruik maakten van de regeling een uitkering te geven. Er werd aan de werkenden een recht toegezegd om deel te mogen nemen aan de regeling. Echter net zoals bij de AOW, mag er van de regeling pas gebruik worden gemaakt als een bepaalde leeftijd is bereikt. Bij eerder overlijden bestaat er dus voor de nabestaande geen recht op aanspraak op de betaalde premies. Die zijn immers al uitgegeven.

### **Verzekeringssysteem**

Het verzekeringssysteem komt veelal voor in de particuliere sector en midden- en kleinbedrijf. Er wordt vaak een vast bedrag afgesproken dat jaarlijks wordt uitgekeerd na 65 jaar. Via oplopende verzekeringspremies, afhankelijk van de leeftijd, wordt dit bedrag afgedekt. Nadeel van het verzekeringssysteem is dat bij eerder overlijden geen uitkering wordt verstrekt. Hiervoor kan een aparte verzekering worden afgesloten, waarbij dit risico voor de partner of andere nabestaanden wordt afgedekt.

Een andere vorm van het verzekeringssysteem geldt nog deels bij het partnerpensioen van PGGM. Voor een pensioenverzekering geldt hetzelfde als voor een brandverzekering. Je betaalt premie voor het geval er iets zou kunnen gebeuren. Doet zich dit niet voor, dan wordt de premie niet terugbetaald. Aan deze manier van pensioen verzekeren kleven nadelen. Als tussentijds van werkgever wordt veranderd, verliest men het recht op aanspraak, bijvoorbeeld van het verzekerde partnerpensioen.

### **Pensioen en politiek**

Alhoewel de pensioenovereenkomst tussen u en uw werkgever gezien dient te worden als een overeenkomst tussen partijen waarin niet éénzijdig veranderingen mogen worden aangebracht, zien we met grote regelmaat dat de politiek besluiten neemt die soms grote gevolgen kunnen hebben voor de gemaakte afspraken en uw uiteindelijke pensioeninkomen.

De politiek heeft besloten dat werknemers langer moeten doorwerken. Via de fiscale wetgeving worden werknemers en pensioenfondsen gedwongen de regels aan te passen. Voor vele werknemers zal het betekenen dat de eerdere afspraken over het eerder beëindigen van het werk niet meer van toepassing zijn. De wetgever verplicht bovendien pensioenfondsen om een bepaalde dekkingsgraad te hebben. Gevolg van die verplichting is uiteindelijk dat

pensioenfondsen hebben besloten om de indexering van ingegane pensioenen en op te bouwen pensioenen te koppelen aan die dekkingsgraad.

Het is de bedoeling van de wetgever om vertrek voor de 65<sup>e</sup>-jarige leeftijd te gaan ontmoedigen. Dit kan via het opleggen van een zwaardere fiscale heffing aan werknemers die voor hun 65<sup>e</sup> jaar van de overeengekomen rechten gebruik gaan maken.

In de begroting die tijdens Prinsjesdag 2007 werd gepresenteerd, bleek dat de overheid weer gaat ingrijpen in de pensioenen. Het gaat daarbij niet om pensioenen opgebouwd via pensioenfondsen, maar om een ingreep op de AOW. AOW'ers die een redelijk pensioen ontvangen naast hun AOW, worden via de fiscus aangepakt.

Voorbijgegaan wordt aan het gegeven dat voor een goed (verplicht) pensioen er ook behoorlijk wat premie is betaald. Het komt er feitelijk op neer dat iemand die zijn pensioen niet goed heeft geregeld, voor dat gedrag wordt beloond. Ongeacht het gegeven dat medisch specialisten over hun pensioen meestal het hoogste tarief inkomstenbelasting moeten betalen, krijgen zij daarnaast nog een extra financiële straf uitgedeeld voor het spaarzame gedrag.

Een derde forse ingreep zal zijn het aftoppen van pensioenaanspraken op de zogenaamde Balkenendenorm. Boven het bedrag van € 185.000,- (2007) zal niet meer worden toegestaan dat pensioenpremies worden opgebouwd onder het huidige fiscale systeem. In de praktijk komt het er dan op neer dat boven dat bedrag wel pensioen kan worden opgebouwd. Over de pensioenpremie onder de € 185.000,- wordt geen belasting geheven, maar over de premie boven de € 185.000,- moet belasting worden betaald.

## Berekening premie

ABP en PGGM werken voor de berekening van de premie met de zogenaamde ‘doorsneepremie’. Populair gezegd betekent dit dat alle verzekerden in de grote pot gaan en over alle verzekerden wordt berekend wat de premie voor het komend jaar dient te zijn. Daarnaast moeten uiteraard pensioenen worden uitbetaald en maakt het pensioenfonds zelf natuurlijk ook kosten, zoals voor het personeel en de gebouwen.

Bij een doorsneepremie wordt in de door iedereen te betalen premie geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, jong en oud en parttime of fulltime dienstverband. Omdat er geen onderscheid wordt gemaakt in verzekerden, zal het effect van een doorsneepremie over het algemeen zijn, dat de lagere inkomens verhoudingsgewijs een hogere bijdrage leveren aan de premie dan de hogere inkomens. De doorsneepremie van ABP en PGGM is verschillend. Dat wordt veroorzaakt doordat de gemiddelde leeftijdsopbouw bij ABP hoger ligt dan bij PGGM.

## Rendement premie

De premie die moet worden betaald, zal moeten renderen om uiteindelijk het toegezegde pensioen te kunnen uitbetalen. Daarvoor hanteren de pensioenverzekeraars de zogenaamde ‘rekenrente’. Op papier kan met een rekenrente worden berekend wat de inleg van nu in de toekomst aan uitkering oplevert. Bij de premievaststelling wordt niet alleen gekeken naar het ingelegde geld en het mogelijk rendement daarop, maar ook naar bijvoorbeeld het verhogen van de reeds ingegane pensioenen vanwege inflatie of loonontwikkeling.

## Gemiddelde levensverwachting

Voor pensioenfonds is ook de gemiddelde levensverwachting van haar verzekerden van uitermate groot belang bij het vaststellen van de premie. Op basis van die levensverwachting kan immers worden berekend hoeveel jaren u gemiddeld pensioen zou kunnen ontvangen en hoeveel jaren voor uw partner pensioen betaald zou moeten worden.

Op basis van cijfers van het Cultureel Planbureau (CPB) maakt een pensioenverzekeraar een analyse van het aantal verzekerden. Het lastige voor pensioenverzekeraars is dat de gemiddelde levensverwachting aan het veranderen is. Volgens het CPB neemt de gemiddelde leeftijd van mannen iets toe, maar die van vrouwen iets af. Een dergelijke kleine wijziging kan al behoorlijke effecten hebben op de toekomstige benodigde gelden om de pensioenen te kunnen uitbetalen.

Op basis van de CPB-cijfers 2002 is de gemiddelde levensverwachting in jaren:

	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>
Pensioenleeftijd 60 jaar	19 jaar	23 jaar
Pensioenleeftijd 61 jaar	18 jaar	22 jaar
Pensioenleeftijd 62 jaar	17 jaar	21 jaar
Pensioenleeftijd 63 jaar	16 jaar	20 jaar
Pensioenleeftijd 64 jaar	16 jaar	20 jaar
Pensioenleeftijd 65 jaar	16 jaar	19 jaar
Pensioenleeftijd 66 jaar	15 jaar	19 jaar

Naarmate uw leeftijd vordert, neemt de totale uitkeringsduur toe. Als u als man 60 jaar bent, dan is de gemiddelde uitkeringsduur tot 79 jaar. Als u de leeftijd van 66 jaar hebt bereikt, dan is de gemiddelde uitkeringsduur opgelopen naar 81 jaar.

## Uitkering pensioen

### Renteopbrengst

Een onderdeel van uw uitkering is de renteopbrengst. Dat ziet u zelf niet, maar het is wel een belangrijk gegeven voor de pensioenverzekeraar. Elke euro die u inlegt, levert een bepaald rendement op. Als u een berekening zou maken van de tot nu toe door u ingelegde gelden en wat de pensioenverzekeraar aan u zou moeten uitbetalen op basis van de pensioentoezegging, dan zult u zien dat het één niet in verhouding staat tot het ander. Dat heeft voor een deel te maken met de doorsneepremie die voor de hogere inkomens gunstiger uitvalt dan voor de lagere inkomens, maar komt zeker ook door de rente-opbrengsten.

Indien de pensioenverzekeraar voor de totale pensioenuitkering bijvoorbeeld een bedrag nodig heeft van € 168.000,-, dan is nominaal nodig aan te betalen premies bij de volgende rentepercentages:

Rentepercentage	Renteopbrengst	Percentage van de uitkering	Nodig in kas
3%	€ 41.000	24,40%	€ 127.000
4%	€ 52.000	30,95%	€ 116.000
5%	€ 61.000	36,31%	€ 107.000
6%	€ 69.000	41,07%	€ 99.000

De renteopbrengst heeft in bovenstaand voorbeeld een stevig effect op het voor u op te bouwen vermogen. Bij een gemiddelde rente van 4% bestaat ruim 30% van het voor u benodigde pensioenkapitaal uit renteopbouw. Indien de gemiddelde rente hoger zou liggen dan de eerder genoemde 4%, dan is sprake van overwaarde bij het pensioenfonds.

### Overwaarde

Pensioenfondsen gaan in de berekening van pensioenen uit van een 'reken-rente'. Dat is een uitermate veilige berekening waarin toppen en dalen van de financiële markten zijn verwerkt. Jarenlang werd door de meeste pensioenfondsen het percentage van 3,5% of 4% gehanteerd.

Als de economie 'booming' is dan kan het betekenen dat het vermogen van het pensioenfonds dusdanig oploopt, dat er een overwaarde ontstaat na aftrek van alle kosten.

Pensioenfondsen kunnen die overwaarde gebruiken om:

- de rechten te verhogen,
- de pensioenpremie te verlagen voor de werkgever of de werknemer, of voor beiden,
- één of meerdere jaren helemaal geen premie in het fonds te storten.

### Opbouwpercentage

Er is een zekere relatie tussen de door u betaalde premie en het uiteindelijk aan u uit te betalen pensioen. Dat wordt voor een deel veroorzaakt door de doorsneepremie, maar voor een ander deel door het opbouwpercentage. ABP en PGGM hanteren vanaf 1 januari 2006, behalve voor werknemers geboren voor 1950, een opbouwpercentage van 2,05% per jaar.

Als wordt uitgegaan van een 'normale' werknemer dan kan deze in 40 jaar  $40 \times 2,05\% = 82\%$  van het gemiddelde loon opbouwen. Als wordt uitgegaan van een fictief gemiddeld inkomen van € 90.000,- per jaar, dan heeft het verlies aan pensioenjaren tot gevolg:

Opgebouwde pensioenjaren	Totaal opbouw percentage	Uitkomst	Verlies t.o.v. 40 jaar
40	82,00%	€ 73.800	€ 0
39	79,95%	€ 71.955	€ 1.805
38	77,90%	€ 70.110	€ 3.690
37	75,85%	€ 68.265	€ 5.535
36	73,80%	€ 66.420	€ 7.380
35	71,75%	€ 64.575	€ 9.225
34	69,70%	€ 62.730	€ 11.070

Bovenstaand voorbeeld gaat uit van de nieuwe systematiek per 1 januari 2006. Voor bestaande verzekerden zijn de verschillen groter, omdat voor 1 januari 2006 met een opbouwpercentage van 1,75% werd gewerkt.



## Eindloon en middelloonsysteem

Het eindloonsysteem is inmiddels bijna overal vervangen door het middelloonsysteem. Bij de overgang van het oude naar het nieuwe systeem is afgesproken dat de opgebouwde eindloonrechten zullen worden gegarandeerd. In het middelloonsysteem is niet uw laatste loon belangrijk voor het verkrijgen van het pensioen, maar een middeling van inkomen over de periode waarin u deelnemer bent geweest aan de middelloon-pensioenregeling (vanaf de eindloonregeling).

Concreet betekent dit dat in de opbouw van uw pensioenrechten het op u van toepassing zijnde deel eindloon is vastgelegd. Vanaf invoering middelloon worden daar jaarlijks de nieuwe opbouwrechten aan toegevoegd.

Voor de uiteindelijk uitkomst is dit belangrijk, omdat de jaren onder het eindloonsysteem niet mee tellen voor de berekening van het middelloon. Dus voor eenieder wordt straks bij het vaststellen van het pensioen gekeken naar:

1. Vast deel eindloon x opbouwpercentage +
2. Opgebouwd middelloon = totaal opgebouwd pensioenrecht per jaar, gedeeld door het aantal jaren = het gemiddelde pensioenrecht
3. Beiden bij elkaar zijn het door u te ontvangen pensioen.

### Pensioenknp

In de regelingen van ABP en PGGM was in de tijd dat het eindloonsysteem gold, vastgelegd dat bij een behoorlijke stijging van de pensioengrondslag een zogenaamde pensioenknp werd toegepast. Een stijging van het inkomen was niet een trendmatige verhoging van de salarissen of een periodiek, maar bijvoorbeeld wel een promotie of een forse wijziging in inkomen door een wijziging in de salarissystematiek of een andere honoreringsregeling. In de meeste regelingen was daarvoor een stijgingspercentage vastgelegd. Steeg het inkomen boven dit percentage, dan werd de knip toegepast.

Veel medisch specialisten zijn met die knip geconfronteerd, onder meer bij de overgang van aios naar medisch specialist, de invoering van de regeling AMS in de algemene ziekenhuizen en de honoreringsregeling in de UMC's. Bij de komst van het middelloonsysteem is de noodzaak van de pensioenknp komen te vervallen. In het middelloonsysteem is immers van belang wat in elk jaar wordt opgebouwd.

### Voorbeeld pensioenknip

Het toepassen van de knip leverde visueel een teruggang in opbouwjaren (maanden) op. Dat werd door velen gezien als onrechtvaardig.

In euro's gezien bleef het oude recht echter overeind, alleen werd het anders berekend.

**Stel:** een medisch specialist verdiende 10 jaar lang € 100.000.

In het 11<sup>e</sup> jaar steeg het inkomen naar € 125.000.

De knipberekening was dan de volgende:

$$10 \times \frac{100.000}{125.000} = 8 \text{ jaar}$$

In bovenstaand voorbeeld is de uitkomst van het aantal opbouwjaren van 10 teruggebracht naar 8. Echter, die 8 jaren worden wel afgerekend tegen een eindloon van € 125.000. Per saldo leverde dat dus geen pensioenverlies op.

### Middelloodsysteem

Voor veel werknemers heeft de invoering van het middelloodsysteem over het algemeen geen ander effect dan het eindloodsysteem. Dat geldt ook voor veel medisch specialisten. Als er geen periodieken meer zijn op te bouwen en er geen promotie meer wordt behaald, dan zal er bijna geen negatief pensioen-effect zijn door het middelloodsysteem.

Anders is het bij de aios, de beginnende medisch specialist en de UMS die later promotie maakt. Niet uw laatste loon is belangrijk voor het verkrijgen van het pensioen, maar een middeling van inkomen over de periode waarin u deelnemer bent geweest aan de pensioenregeling (vanaf de eindloonregeling).

### Voorbeeld berekening middelloonsysteem

Als voorbeeld nemen we een startende aios in een UMC  
(salaris vanaf 1 augustus 2007):

**Aios** Loonlijn tussen periodiek 0 en periodiek 10 € 2.877 - € 3.971

**MS** Loonlijn tussen periodiek 0 en periodiek 9 € 4.898 - € 5.861

**UMS** Loonlijn tussen periodiek 0 en periodiek 8 € 6.408 - € 9.060

Er zit een verschil van € 6.183 per jaar tussen het aanvangssalaris van een aios en het eindschaalbedrag van een UMS.

Met het volgende fictieve voorbeeld<sup>1</sup> laten we zien hoe dit in een middelloonsysteem uitpakt:

*Aios, start 29 jaar*

<b>Pensioengrondslag jaar</b>	<b>1</b>	<b>€</b>	<b>27.500</b>
	<b>2</b>	<b>€</b>	<b>28.960</b>
	<b>3</b>	<b>€</b>	<b>30.286</b>
	<b>4</b>	<b>€</b>	<b>31.768</b>
	<b>5</b>	<b>€</b>	<b>34.420</b>
	<b>6</b>	<b>€</b>	<b>35.772</b>
			<hr/>
Totaal pensioengrondslag van deze periode		€	188.706
Gemiddeld over deze periode		€	31.451
Opbouwpercentage over deze periode:			
6 x 2,05% = 12,3%			

*MS, start 35 jaar*

<b>Pensioengrondslag jaar</b>	<b>1</b>	<b>€</b>	<b>53.296</b>
	<b>2</b>	<b>€</b>	<b>58.769</b>
	<b>3</b>	<b>€</b>	<b>65.542</b>
			<hr/>
Totaal pensioengrondslag deze periode		€	177.607
Gemiddeld over deze periode		€	59.202
Opbouwpercentage over deze periode:			
3 x 2,05% = 6,15%			

<sup>1</sup> In dit voorbeeld is geen rekening gehouden met toeslagen, andere emolumenten of hoogleraarschap.

UMS start 38 jaar

Pensioengrondslag jaar	1	€	72.497
	2	€	76.709
	3	€	80.921
	4	€	85.276
	5	€	89.358
	6	€	93.583
	7	€	97.795
	8	€	102.007
	9	€	106.232

Vanaf jaar 47 tot en met jaar 64 € 1.912.176

Totaal pensioengrondslag over deze periode € 2.716.554

Gemiddeld over deze periode € 100.613

Opbouwpercentage over deze periode:

$27 \times 2,05\% = 55,35\%$

Het totaal pensioeninkomen bedroeg € 3.082.867

Gemiddeld loon over deze periode (gedeeld) € 3.082.867

door 36 jaar = € 85.635

**Uitkomst pensioen volgens middelloonsysteem:**

36 jaar  $\times 2,05\% = 73,80\%$  van € 85.635 = € 63.199

Daarbij dient te worden opgeteld de

AOW-uitkering plm. (gehuwden) € 16.000

Het totaal aan pensioen bedraagt dan € 79.199

Percentage van het laatstgenoten salaris: 74,55%

Op 65-jarige leeftijd ontstaat dus een verschil aan inkomen tussen het laatste salaris en het ontvangen pensioen van € 27.033 per jaar.

In vergelijking met de oude eindloonregeling en het maximum van 70% daarin, ontstaat optisch een gunstiger beeld. De nieuwe regeling levert 4,55% meer op dan de eindloonregeling. Dat lijkt dus gunstiger, maar daar staat tegenover dat er geen nieuwe rechten meer in het prepensioen worden opgebouwd en door de verlaging van de franchise meer pensioenpremie moet worden betaald.

## Aanvullen of niet?

### Verschil inkomen - pensioenuitkering

Hoe groot het verschil tussen het pensioen en het laatst verdiende inkomen uiteindelijk is, hangt af van de persoonlijke omstandigheden. Daarbij kunt u rekening houden met het volgende:

1. Als u gepensioneerd bent, hoeft u geen werknemerspremies meer te betalen voor de sociale verzekeringen.
2. De eerste en de tweede schijf van de inkomstenbelasting is 17,9% gunstiger als u gepensioneerd bent
3. U heeft wellicht uw huis al afgelost, of een belangrijk deel daarvan.
4. Uw kinderen studeren waarschijnlijk niet meer en wonen niet meer thuis.

Kortom, ook uw uitgavenpatroon zal na uw pensionering wijzigen en de vraag dient zich dan aan of het te verwachten pensioen zoals aangegeven op de pensioenbrief van de pensioenverzekeraar voldoende is om dat te verwachten uitgavenpatroon te dekken. Dat zal voor iedereen verschillend zijn en het is lastig om al lang van tevoren in te schatten of het uit te betalen pensioen voldoende kan zijn om er na de pensionering goed of redelijk van te kunnen leven.

### Aanvulling op het pensioen

De meeste medisch specialisten hebben een pensioengat. Door de lange studie en soms een verblijf in het buitenland is over minder jaren pensioen opgebouwd. Velen hebben dan ook, naast de opbouw AOW en pensioen via het pensioenfonds, aanvullende voorzieningen getroffen. Een groot deel daarvan is geregeld via lijfrentepolissen of aanvullende pensioenverzekeringen van de pensioenfondsen of commerciële verzekeraars.

Per 1 januari 2006 zijn de pensioenregelingen ingrijpend veranderd. Door de verhoging van het opbouwpercentage en de verlaging van de franchise is de fiscale ruimte om iets extra's te doen, bijna nihil geworden. Het merendeel van de verzekeraars heeft de klanten daarover geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld de aanvullende polis(sen) eventueel premievrij te maken.

Als er al fiscale ruimte zou zijn, dan dient de vraag te worden gesteld of het verstandig is deze ruimte op te vullen via het pensioenfonds of op een andere wijze. Opvullen via het pensioenfonds heeft tot effect dat u levenslang een hoger bedrag ontvangt van uw pensioenverzekeraar. Dat is op zich mooi, maar de vraag is wel of u levenslang dat hogere bedrag nodig heeft. U wilt waarschijnlijk na uw pensioen nog een aantal leuke dingen doen.

U moet zich daarbij wel realiseren dat in de eerste jaren na uw pensionering de benodigde energie voor leuke dingen nog het hoogst is. Met andere woorden: het kan verstandig zijn om juist in die periode geld beschikbaar te hebben. Zit het vast in uw pensioen, dan zult u dit met de jaarlijkse uitkering moeten doen. Heeft u bijvoorbeeld naast uw pensioen gelden uit lijfrenten of andere regelingen, dan kunnen deze gelden op een door u gewenst moment worden gebruikt.

Het is dan ook verstandig om vroegtijdig na te denken over het bedrag dat u als pensioen wenst te ontvangen én wat u na uw pensioen wilt gaan doen. Stel dat u een hoge leeftijd gaat bereiken, dan is een hoog pensioen leuk, maar de ervaring zal leren dat u uiteindelijk in de loop der pensioenjaren een belangrijk deel van dat pensioen niet meer zelf nodig heeft. De overheid heeft vastgelegd dat het maximale percentage waarover pensioen mag worden opgebouwd 2,25% is. Voor jonge deelnemers aan een pensioenregeling is de fiscale ruimte om iets te doen dan ook uiterst beperkt. ABP en PGGM hanteren nu 2,05% opbouw per jaar, dus voor deze groep resteert nog een ruimte van 0,2% per jaar.

Dat is anders bij deelnemers die nog vallen onder het ‘oude’opbouwregime, zoals bij ABP. Voor een deel van hen (55+) wordt nog een opbouwpercentage van 1,75% gehanteerd. Het kan dus interessant zijn om met een financieel deskundige te bezien hoe de mogelijke ruimte door u kan worden opgevuld.

## Eerder stoppen

Bij het verdwijnen van de prépensioenregelingen per 1 januari 2006 ontstonden verschillende situaties. Voor de groep oudere werknemers (55+) bleef de mogelijkheid bestaan om deel te nemen aan deze regelingen. Voor de jongere werknemers ontstond de mogelijkheid om deel te nemen aan de levensloopregeling. De groep 50+ kreeg het recht om versneld 210% op te sparen voor de levensloopregeling.

De oude prépensioenregeling bij ABP is ondergebracht in het ouderdomspensioen. Indien gewenst kan men met dat oude prépensioendeel een vervroegd pensioen realiseren (vóór 65 jaar) (uiteraard afhankelijk van wat men heeft opgebouwd).

Bij PGGM blijft het prépensioen zichtbaar (op de pensioenbrief) staan. Het prépensioen kan eventueel worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of worden toegevoegd aan het ouderdomspensioen. Toevoegen zal in ieder geval betekenen, dat daarmee de rechten op het ouderdomspensioen worden opgehoogd.

De levensloopregeling maakt het mogelijk om deze toevoeging te realiseren. Indien u deelneemt aan de levensloopregeling kunt u, behoudens de 50+-groep, maximaal 12% van uw jaarsalaris met een maximum van 210% op de levenslooptekening sparen. U kunt hiermee bijvoorbeeld 3 jaar van 70% inkomen financieren. Door de levensloop te gebruiken als een prépensioenregeling, zullen uw pensioenrechten toenemen.

## Wisseling van pensioenfonds

Pensioenfondsen zijn verplicht om bij wisseling van pensioenfonds de oude pensioenrechten over te dragen naar het nieuwe pensioenfonds. Een uitzondering daarop is het pensioenfonds van medisch specialisten vrij beroepsbeoefenaren: SPMS. SPMS overweegt om pensioenoverdracht te gaan toestaan. Indien een overstap wordt overwogen van SPMS naar ABP of PGGM, adviseren wij u met klem daarover deskundig advies te vragen. De opbouw (inlegpremie) van de SPMS-regeling is een andere dan die van ABP of PGGM. Daarnaast is het rendement van SPMS in de praktijk hoger dan die van ABP of PGGM. Over het algemeen adviseren wij om bij wisseling van werkgever de pensioenoverdracht te regelen, echter in het geval van SPMS is het van belang om te laten uitrekenen of dit voor u voordelen heeft.

Een verzoek om waardeoverdracht moet binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband bij de oude werkgever worden ingediend bij het nieuwe pensioenfonds. Dat kan over het algemeen via de afdeling Personeelszaken. U krijgt op enig moment van uw nieuwe pensioenfonds een overzicht van de waardeoverdracht, vertaald naar de regelgeving van het nieuwe pensioenfonds. Die vertaling kan afwijken van de pensioenopgave zoals u deze heeft gekregen van het oude pensioenfonds. U kunt meer of minder rechten krijgen. Dat betekent niet dat tussen de pensioenfondsen veel geld is blijven hangen, maar kan ontstaan omdat de regelgeving van de pensioenfondsen verschillend is, bijvoorbeeld door kleine verschillen in franchise of opbouw per jaar.

Stel: uw oude pensioenfonds hanteerde een franchise van € 10.000 en het nieuwe pensioenfonds hanteert een franchise van € 9.000. Bij het oude fonds is dan over een bedrag van € 1.000 geen premie ingelegd. Het nieuwe pensioenfonds bekijkt bij de waardeoverdracht de contante waarde die door het oude pensioenfonds zal worden overgedragen. Die contante waarde, op basis van de franchise van € 10.000, wordt omgerekend naar de nieuwe regeling, die uitgaat van een franchise van € 9.000. In dit geval zal het betekenen dat het nieuwe fonds een korting zal geven op het aantal opgebouwde jaren of maanden. Er wordt minder overgedragen om gelijke rechten in de nieuwe pensioenregeling in te kopen. Heeft u dan op de overdracht verloren? Het antwoord daarop is nee. Uw pensioenjaren zijn (iets) verlaagd, maar het nieuwe recht wordt berekend op basis van de nieuwe franchise. In geld gezien gaat u er dus niet op achteruit.



## Pensioen en scheiding

In de Wet Verevening Pensioen bij Scheiding (VPS) is geregeld dat pensioen dat tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract is opgebouwd, gezamenlijk eigendom is van de werknemer en zijn of haar partner. Bij scheiding krijgt uw ex-partner een deel van het opgebouwde (pre)pensioen mee, namelijk 50% van het opgebouwde recht over de jaren dat het huwelijk of het samenlevingsverband heeft geduurd. Scheiden zal dus leiden tot een nieuw pensioengat. Een gat dat zich in de pensioenregeling niet meer laat dichten.

Hooguit kan het betekenen, als beide partners pensioenverzekerd zijn en de pensioenuitkomsten redelijk met elkaar zijn te vergelijken dat schriftelijk, in een echtscheidingsconvenant, wordt afgesproken om af te zien van een claim op elkaars (pre)pensioen.

## Partnerpensioen (pensioenfonds)

Vroeger was het belang van een partnerpensioen (toen nabestaandenpensioen genoemd) bijzonder groot. Nu vrouwen actiever zijn op de arbeidsmarkt, bouwen ook meer vrouwen een eigen pensioen op. Zij zijn minder of geheel niet meer afhankelijk van het pensioen van hun partner.

Veel pensioenfondsen, waaronder ABP en PGGM, hebben het partnerpensioen aanzienlijk versoberd. Bij ABP is bijvoorbeeld het uitkeringsniveau vastgesteld op 5/12 van het ouderdomspensioen. Via een aparte verzekering kunt u dit verhogen naar 7/12.

Bij PGGM lijkt het partnerpensioen op het eerste gezicht op niveau. Een probleem bij dit fonds is echter dat een niet onbelangrijk deel van het partnerpensioen is verzekerd en niet is opgebouwd op basis van kapitaaldekking. De consequentie daarvan kan zijn dat als de verzekerde komt te overlijden nadat het pensioen is ingegaan, de nabestaande niets tot zeer weinig ontvangt. Het verzekerde deel wordt na pensionering niet meer uitgekeerd. Dat kan voor een deel worden opgelost door voor de pensionering een deel van uw pensioen in te ruilen voor de zekerheid dat uw partner wel een pensioen krijgt als u eerder overlijdt. Dat heet uitruil van pensioenrechten. Indien uw partner geen inkomen heeft, of een laag pensioen, is dit zeer verstandig.

Ook al heeft uw partner een goed pensioen, toch kan het interessant zijn het partnerpensioen volledig op te bouwen. Het partnerpensioen valt namelijk onder de gunstige fiscale regelgeving. Als u het partnerpensioen niet nodig heeft, kunt u dit voor uw pensionering (het kapitaalgedekte deel) laten omzetten naar uw ouderdomspensioen. Om die reden adviseert de Orde medisch specialisten die geen partner hebben, toch maximaal deel te nemen aan het partnerpensioen.

## Partnerpensioen (overheid)/AOW

Op dit moment ontvangt de partner van de gepensioneerde, indien deze partner jonger is dan 65 jaar én afhankelijk van het inkomen van de partner, AOW van de overheid. Per 1 januari 2015 zal deze wettelijke regel komen te vervallen. Vanaf die datum ontvangt de gepensioneerde met een jongere partner slechts de enkelvoudige (individuele) AOW, tot het moment waarop de partner 65 jaar wordt.

## Bijlage 1

### Toezicht op pensioenfondsen

- De Nederlandsche Bank (DNB) houdt toezicht op de financiële gang van zaken bij de pensioenfondsen. DNB heeft hiervoor regels opgesteld die onder andere bepalen dat de dekkingsgraad van pensioenfondsen uiteindelijk 120% van de toekomstige verplichtingen dient te zijn. Daarbij is ook een ondergrens bepaald. Als de dekkingsgraad minder dan 105% bedraagt, dan dient het pensioenfonds aan DNB een herstelplan te overhandigen. Een dekkingsgraad onder de 105% betekent automatisch dat het betreffende fonds verplicht wordt om maatregelen te treffen om binnen 1 jaar minimaal op 105% te zitten.
- Naast DNB houdt ook de Autoriteit Financiële Markten (AFM) toezicht op de pensioenfondsen. Dat toezicht heeft onder andere betrekking op de beleggingen. Daarvoor zijn gedragsregels opgesteld. De AFM controleert ook of de gegevens die u van uw pensioenverzekeraar ontvangt, voldoende helder en duidelijk zijn.
- Vervolgens dient jaarlijks een onafhankelijk actuariel bureau het actuariel verslag van het pensioenfonds goed te keuren. In dit verslag moet een overzicht staan van het vermogen van het pensioenfonds en het totaal aan pensioentoezeggingen of verplichtingen.
- Ten slotte hebben pensioenfondsen uiteraard te maken met onafhankelijke accountants. Ook deze controleren de bescheiden van het pensioenfonds en geven een onafhankelijk oordeel over de vermogensstaat van het pensioenfonds.

## Bijlage 2

### Beleggingen pensioenfondsen

Over de beleggingen van pensioenfondsen is veel te doen geweest. Het inzakken van de aandelenbeurzen eind vorige eeuw, heeft menig pensioenfonds miljoenen gekost en gaf enorm veel negatieve publiciteit voor deze fondsen. Het betekende het ingrijpen door de toezichthouder op de pensioenfondsen. Pensioenfondsen werden verplicht minimaal 120% van de rechten der verzekerden gedekt te hebben. Vele fondsen moesten daardoor soms onpopulaire maatregelen nemen: de indexatie werd opgeschort of deels toegekend, of het pensioenfonds kantelde van eindloon naar middelloon. Vooral de kanteling van eindloon naar middelloon pakt in de praktijk bijzonder slecht uit voor de zogenaamde ‘late’ carrièremakers, zoals aios en medisch specialisten. Door het grote verschil in inkomen tussen de aios en de medisch specialist én het vaak ontbreken van een aantal opbouwjaren (door de lange duur van de opleiding of door verblijf in het buitenland) ontstaat voor deze groepen een behoorlijk pensioenverschil.

Achteraf kan de vraag worden gesteld of de pensioenfondsen slecht hebben belegd. Het antwoord daarop is duidelijk nee. Over het algemeen - en zeker bij ABP en PGGM - worden de beleggingen goed gespreid in aandelen, obligaties en onroerend goed. Niet alleen in Nederland maar in de belangrijkste economieën van de wereld. Gaat het in Nederland niet goed, dan kan het in de VS wel goed gaan en omgekeerd. Een brede spreiding van de pensioengelden geeft een goede garantie op een degelijke opbrengst.

De problemen bij de technologiefondsen hebben wereldwijd de aandelenkoersen in een vrije val omlaag getrokken. Bedrijven werden minder waard en beleggers dienden fors af te schrijven. Door de wereldwijde economische terugval kwamen ook de prijzen van het onroerend goed onder druk te staan. Hadden pensioenfondsen dan niet veiliger kunnen beleggen, bijvoorbeeld door te kiezen voor obligaties die toch een stuk stabielere zijn? Het antwoord daarop is ook ontkennend, tenzij we meer premie voor ons pensioen zouden willen betalen. Over het algemeen geven obligaties een grotere zekerheid. Daar staat tegenover dat de opbrengsten niet al te hoog zijn.

Een pensioenfonds heeft nogal wat rendement nodig om aan haar verplichtingen te kunnen voldoen:

- rendement om de opgebouwde pensioenpremie te kunnen indexeren;
- rendement om ingegane pensioenen te kunnen indexeren;
- rendement om de kosten van de hogere levensverwachting te kunnen financieren;
- rendement om de kosten van het pensioenapparaat te betalen;
- rendement om fluctuaties in aandelen en onroerend goed te kunnen opvangen.

Gelet op bovenstaande is dus een stevig rendement nodig om aan al die verplichtingen te kunnen voldoen. Dat kan dus niet alleen met obligaties; daarvoor zijn ook beleggingen noodzakelijk die een hoger rendement kunnen opleveren, maar ook een hoger risico kennen.

## Bijlage 3

### Geschiedenis

Een aantal pensioenfondsen, zoals ABP en Philips Pensioenfonds, dateert uit de jaren twintig van de vorige eeuw. Pas vanaf de jaren '50 zijn in Nederland pensioenregelingen vrij massief van de grond gekomen. PGGM ontstond in 1969 door het samengaan van een aantal eerder opgerichte pensioenfondsen. Als eerste landelijke, door de overheid ingevoerde collectieve regeling, werden de pensioenzegels van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) ingevoerd. Was men werknemer, dan kreeg men bij de loonuitbetaling een zegel van de werkgever en ging men met pensioen, dan konden die zegelkaarten worden ingeleverd bij de SVB en ontving men een (klein) pensioen.

Willem Drees heeft zijn naam verbonden aan de AOW. Iedere Nederlander, man of vrouw, kreeg het recht op een ouderdomspensioen. De AOW kent één beperking: men moet woonachtig zijn (geweest) in Nederland. Is een aantal jaren in het buitenland doorgebracht, dan worden deze gekort op de AOW-uitkering.

Na de invoering van de AOW is een bont pallet aan aanvullende pensioenregelingen ontstaan. Soms werd voor een specifieke sector een pensioenregeling afgesloten. Voorbeelden hiervan zijn de groot- en kleinmetaal, bouw, gezondheidszorg en detailhandel. Soms werden bedrijven, op basis van voorschriften in de cao, verplicht per bedrijf voor het personeel een pensioenregeling af te sluiten. Voorbeelden hiervan zijn het bank- en verzekeringsbedrijf.

Nederland kent ongeveer 800 pensioenfondsen. Gezamenlijk beheren deze fondsen zo'n € 550 miljard. Dat is meer dan het totale inkomen dat alle Nederlanders jaarlijks gezamenlijk verdienen. Een belangrijk deel van de werkende populatie valt onder een collectieve pensioenregeling. Echter, dat zegt nog niets over de uitkomst van die regelingen. Daarin zijn grote verschillen te onderkennen.

Medisch specialisten en airos hebben te maken met drie pensioenfondsen:

1. ABP voor de universitair medisch specialisten
2. PGGM voor de medisch specialist in dienst van de algemene ziekenhuizen en GGZ-instellingen
3. SPMS voor de medisch specialisten in vrij beroep.

## Bijlage 4

### Verklarende woordenlijst

<b>ABP</b>	Stichting Pensioenfonds ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds) te Heerlen
<b>AFM</b>	Autoriteit Financiële Markten
<b>Aios</b>	Arts in opleiding tot (medisch) specialist
<b>ANW</b>	Algemene Nabestaanden Wet
<b>AOW</b>	Algemene Ouderdoms Wet
<b>CAO</b>	Collectieve arbeidsovereenkomst
<b>CPB</b>	Centraal Planbureau
<b>DNB</b>	De Nederlandsche Bank
<b>Doorsneepremie</b>	Premie berekent over alle verzekerden, ongeacht leeftijd, sekse
<b>Eindloon</b>	Pensioen berekent over het laatst verdiende salaris x opbouwjaren
<b>Fiscale ruimte</b>	De fiscale ruimte om pensioen op te bouwen (bedraagt 2,25 procent van de pensioengrondslag)
<b>Franchise</b>	Bedrag waarover geen pensioenpremie wordt betaald
<b>Kapitaal gedekt</b>	Door werkgever en werknemer ingelegde gelden, die op basis van indexatie een individueel recht opleveren voor de verzekerde
<b>Levensloopregeling</b>	Regeling die o.a. aangewend kan worden om vóór het 65 <sup>e</sup> jaar vrije tijd op te nemen

<b>Levensverwachting</b>	Door het CPB op te stellen verwachting van gemiddelde levensduur mannen en vrouwen
<b>Lijfrente</b>	Opgebouwd kapitaal bij een verzekeraar of bank, waarbij vooraf wordt afgesproken wanneer dit kapitaal ter beschikking komt.
<b>Middelloon</b>	Jaarlijks op te bouwen pensioenrecht, waarbij alle jaarlijkse bedragen, gedeeld door het aantal jaren premiebetaling een gemiddeld pensioenloon opleveren
<b>MS</b>	Medisch Specialist
<b>Opbouwpercentage</b>	Voor werknemers geboren na 1-1-1950 2,05% per jaar. Voor werknemers geboren voor 1-1-1950 1,75% per jaar.
<b>Omslagstelsel</b>	De kosten voor de uitvoer van een regeling die worden omgeslagen naar alle personen die verplicht zijn om aan de regeling deel te nemen
<b>Overwaarde</b>	Het verschil tussen de te hanteren rekenrente en de feitelijk ontvangen renten/beleggingsopbrengsten
<b>Partnerpensioen</b>	Het pensioen voor de partner indien de verzekerde komt te overlijden
<b>Pensioengat</b>	Het financiële gat dat ontstaat door onvoldoende jaren pensioenopbouw, door onvoldoende indexering van het opgebouwde pensioen, of door verblijf in het buitenland
<b>Pensioengrondslag</b>	Het totaal van loon, vakantiegeld en toeslagen zoals gedefinieerd door het pensioenfonds, dat als basis dient voor het vaststellen van de pensioenpremie
<b>Pensioenknip</b>	Berekeningswijze bij eindloonstelsel om bij sterke stijging van het loon de ‘oude’ opbouw aan te passen aan de rechten voortvloeiende uit het nieuwe inkomen



<b>PGGM</b>	Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen te Zeist
<b>Prepensioen</b>	Voorziening om eerder, dan de 65 <sup>e</sup> jarige leeftijd, gebruik te maken van een uittreedingsregeling
<b>Renteopbrengst</b>	Het totaal van opbrengsten over de beleggingsportefeuille van pensioenfondsen
<b>SPMS</b>	Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten
<b>UMC</b>	Universitair Medisch Centrum
<b>UMS</b>	Universitair medisch specialist
<b>Voorwaardelijk recht</b>	Dit recht komt alleen tot uiting indien men tot aan de datum van uitkering onafgebroken werkzaam is geweest bij werkgevers die bij het ABP verzekerd waren
<b>Waardeoverdracht</b>	Het overdragen van opgebouwde pensioenrechten bij de oude pensioenverzekeraar naar een nieuwe pensioenverzekeraar
<b>WIA</b>	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen

### **Vrijwaring**

De Orde van Medisch Specialisten heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van dit document. Desondanks accepteert de Orde geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien of samenhangen met het gebruik van de informatie.





## Orde van Medisch Specialisten

Domus Medica  
Mercatorlaan 1200 - 3528 BL Utrecht  
Postbus 20057 - 3502 LB Utrecht  
Telefoon (030) 28 23 650  
Infodesk (030) 28 23 666  
[www.orde.nl](http://www.orde.nl)