

Aan de Stichting PensioenKijker.nl nemen de volgende organisaties deel: CNV, CNV Jongeren, Consumentenbond, CSO, FNV, FNV Vrouwenbond, MHP, MKB Nederland, NBVA, Nibud, Ombudsman Pensioenen, Sociale Verzekeringsbank, Stichting de Ombudsman, Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, Unie van Beroepspensioenfondsen, Verbond van Verzekeraars, Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en VNO-NCW.

De Stichting PensioenKijker.nl richt zich op het verhogen van het pensioenbewustzijn van alle Nederlanders. Daarnaast heeft de stichting tot doel de burger objectieve en niet-commerciële informatie over pensioenen te verschaffen en de transparantie van pensioenregelingen te vergroten.

Waardeoverdracht

Pensioen mee naar je nieuwe baan?

www.pensioenKijker.nl

PENSIOENKIJKER.NL

PENSIOEN?  DOEN!

Waardeoverdracht

Pensioen mee naar je nieuwe baan?

Met het pensioen dat je bij je vorige werkgever hebt opgebouwd kun je twee dingen doen. Je laat het 'achter' en dan krijg je het later uitgekeerd als je met pensioen gaat. Of je neemt het mee naar je nieuwe pensioenuitvoerder. Dat heet waardeoverdracht.

Na een waardeoverdracht krijg je geen pensioen meer uit je oude baan, maar krijg jij je hele pensioen van het pensioenfonds of de verzekeraar van je nieuwe werkgever. Een voordeel van waardeoverdracht is natuurlijk dat het de zaak een stuk overzichtelijker maakt. Je krijgt dan niet allemaal losse stukjes pensioen. Maar toch moet je niet zomaar de waarde laten overdragen. Er is een aantal zaken waar je echt op moet letten.

Waardeoverdracht gaat niet vanzelf. Daar is een hele procedure voor en de praktijk is dat het soms erg lang kan duren voordat er ook echt waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. Laat je daardoor echter niet uit het veld slaan!

Wat is de procedure?

Het is goed om te weten dat jij als werknemer bij de beëindiging en bij aanvang van de deelneming aan de pensioenregeling (dus door je oude en door je nieuwe werkgever) onmiddellijk ingelicht wordt dat je er recht op hebt de waarde van je pensioen over te dragen. Als jij misschien wel waardeoverdracht wilt, vraag je aan de



pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever welk pensioen je krijgt als je zou overgaan tot waardeoverdracht. Dat moet je doen binnen zes maanden na aanvang van deelneming aan de pensioenregeling en binnen zes maanden na beëindiging van de pensioenregeling.

Na verloop van tijd – dat kan dus soms best lang duren - krijg jij van je nieuwe pensioenuitvoerder een opgave welke pensioenen jij in ruil voor die waardeoverdracht krijgt in de nieuwe pensioenregeling.

Als jij daarna besluit gebruik te maken van waardeoverdracht, moet je binnen twee maanden daarna een verzoek tot waardeoverdracht indienen bij de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever. Als je bent getrouwd of een partner hebt, moet je echtgenoot of partner instemmen met het verzoek tot overdracht van het nabestaandenpensioen.

Zaken die je moet weten voor je tot waardeoverdracht over gaat

Wat voor soort pensioenregeling krijg je?

De nieuwe regeling is een eindloonregeling

Als je nieuwe pensioenregeling een eindloonregeling is, zal het bijna vaak wel voordelig zijn om gebruik te maken van waardeoverdracht. Door de overdracht wordt je oude pensioen bij een salarisverhoging opgetrokken naar het nieuwe salarisoniveau en dat is gunstig. Zeker als je nog wat salarisverhogingen kunt verwachten!

De nieuwe regeling is een middelloonregeling

In een middelloonregeling hangt het er maar vanaf of waardeoverdracht financieel aantrekkelijk is. Veel hangt dan af van de manier waarop het opgebouwde pensioen wordt geïndexeerd in de oude en in de nieuwe regeling. Indexeren is het verhogen van de opgebouwde pensioen naar aanleiding van prijsstijging of loonontwikkeling. De hoogte van de indexering is afhankelijk van de financiële situatie van je pensioenfonds.

Indexeert de nieuwe regeling beter dan de oude regeling dan zal de overdracht meestal wel gunstig zijn. Is het net omgekeerd, dan is overdracht niet aan te raden.

De nieuwe regeling is een beschikbarepremieregeling

Als je nieuwe regeling een beschikbarepremieregeling is, wordt de uitkomst van je pensioen onzeker. Dat is iets wat je je goed moet realiseren voordat je een zekere pensioenuitkering van je oude pensioenregeling overdraagt naar een nieuwe beschikbarepremieregeling.

Hoe zit als je nabestaandenpensioen is vervallen bij ontslag?

Als bij je oude pensioenregeling het nabestaandenpensioen bij je uitdiensttreding vervalt, kun je tegen een behoorlijk

tekort aan nabestaandenpensioen aanlopen. Vaak kun je door waardeoverdracht voorkomen dat dit tekort ontstaat. Vraag dus aan de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever hoe het zit met het nabestaandenpensioen. Als in je nieuwe regeling het nabestaandenpensioen wordt opgebouwd, wordt de waarde van je pensioen in de nieuwe regeling omgezet in een lager ouderdompensioen in combinatie met nabestaandenpensioen. Bedenk of je dat wenselijk vindt.

Hoe zit als je uit je oude regeling nog recht hebt op nabestaandenpensioen?

Als in je nieuwe regeling het nabestaandenpensioen ook wordt opgebouwd, moet je even nagaan of dat evenveel pensioen is als in de oude regeling. Als in je nieuwe regeling het nabestaandenpensioen op risicobasis wordt verzekerd, betekent een overdracht een fors hoger ouderdompensioen in combinatie met een nabestaandenpensioen dat op risicobasis is verzekerd en dus vervalt bij ontslag. Ga voor je zelf na of jij en je partner dat wenselijk vinden.

Wat is de pensioenleeftijd?

Als je nieuwe regeling een lagere pensioenleeftijd kent dan die bij je vorige werkgever, wordt je ouderdompensioen bij een waardeoverdracht behoorlijk wat lager. Ook kan het bijbehorend nabestaandenpensioen lager worden. Ga voor jezelf na of jij en je partner dat wenselijk vinden.

Kom je er zelf niet uit?

Het is niet altijd eenvoudig om te beoordelen of je er goed aan doet de waarde van je pensioen over te dragen naar je nieuwe pensioenuitvoerder. Laat je bij een eventuele waardeoverdracht dus goed voorlichten over de mogelijke voor- en nadelen.