

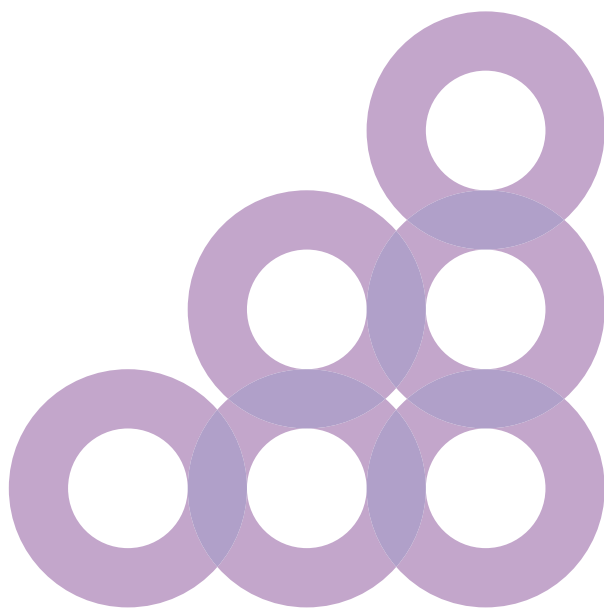
# Pensioenvoorziening in Nederland

Dit boekje wordt u aangeboden door  
Algemene Pensioen Groep APG.

Uitgave 2010



# Pensioenvoorziening in Nederland



# Inhoud

Inleiding	3
De eerste pijler	4
AOW	5
ANW	6
WIA	8
De tweede pijler	10
Regelgeving	11
Uitvoering	12
Soorten regelingen	14
Pensioensoorten	15
Ontwikkelingen	17
De derde pijler	18

De teksten in de midden-kolommen geven extra informatie.

## Inleiding

De toekomstvoorzieningen in Nederland zijn over drie pijlers verdeeld:

- basisregelingen vormen de eerste pijler;
- collectieve (pensioen)regelingen zijn de tweede pijler en de derde pijler zijn de
- individuele aanvullende voorzieningen.

De basisregelingen zijn de door de overheid verplichtgestelde regelingen voor iedere ingezetene of voor iedere werknemer die zijn vastgesteld voor met name genoemde gebeurtenissen, die voorzien in een vervangend inkomen:

- ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- ouderdom;
- overlijden.

De tweede pijler zijn de aanvullende (pensioen)regelingen, voor veel werkgevers en werknemers verplicht. Deze regelingen zijn gekoppeld aan een arbeidsverhouding, als onderdeel van arbeidsvoorwaardenafspraken tussen (individuele) werkgevers en werknemers. Voor de meeste werkgevers en werknemers zijn er wel afspraken geregeld voor de drie bovenvermelde gebeurtenissen, veelal aanvullend op de basisregelingen. Binnen de tweede pijler ziet men ook nog wel eens aanvullingen per werkgever bovenop de aanvullende regeling die voor een hele bedrijfstak geldt.

De derde pijler zijn de door het individu zelf individueel getroffen voorzieningen: lijfrenteverzekeringen, spaarregelingen etc.

N.B. Alle geldbedragen zijn jaarbedragen en worden in euro's weergegeven. De bedragen gelden per 01.01.2010, tenzij anders vermeld.

## De eerste pijler

1

De basisregelingen zijn vastgelegd door de overheid en verplicht voor iedere ingezetene of voor iedere werknemer. Doel van de regelingen is het bieden van een (basis) inkomen indien een in de regelgeving vastgestelde verzekerde gebeurtenis zich voordoet.

## AOW

Nederlanders die in het buitenland in Nederlandse overheidsdienst werken, voor een Nederlandse ambassade of consulaat zijn eveneens verzekerd.

Inwoners van Nederland die in het buitenland werken en niet onder de Nederlandse loonbelasting vallen zijn niet verzekerd.

Als men in het buitenland woont maar in Nederland werkt en onder de Nederlandse loonbelasting valt, is men ook verzekerd.

Als men naar het buitenland vertrekt kan men in veel gevallen de verzekering voor de AOW individueel voortzetten. Men wordt dan niet gekort op de AOW bij 65 jaar.

De korting als men in het buitenland heeft gewoond bedraagt per jaar 2% van de AOW.

Heeft men geen inkomen, dan is geen premie verschuldigd, maar bouwt men wel AOW op.

Bedragen (01.01.2010):

gehuwde/samenwonende (ieder)	€ 9 282,12
alleenstaande	€ 13 310,40
alleenstaande ouder	€ 16 766,40

Toeslag maximaal: € 9 282,12

Bij een inkomen minder dan € 2 533,68 (= 15% bruto minimum loon) is de toeslag maximaal, bij een inkomen uit arbeid meer dan € 15 045,60 en een inkomen in verband met arbeid van meer dan € 8 382,96 is de toeslag nihil.

De Algemene Ouderdomswet is de basisvoorziening die iedere inwoner in Nederland (ongeacht de *nationaliteit*) een basisuitkering verstrekt vanaf 65 jaar. Men is verzekerd tussen 15 en 65 jaar. Heeft men in deze periode in Nederland gewoond dan is men over deze hele periode verzekerd geweest, ongeacht of men premie betaald heeft of niet. Heeft men een tijdlang in het buitenland gewoond en niet in Nederland gewerkt, dan ontvangt men een gekorte AOW.

Iedere verzekerde met een inkomen moet premie betalen. De premie wordt geheven gelijk met de belasting. Het premiepercentage in 2010 bedraagt 17,9% over ten hoogste € 32 738.

De AOW is afhankelijk van de leefsituatie van de rechthebbende. Voor degene die getrouwd is of samenwoont geldt dat beide partners - als zij 65 jaar zijn - elk 50% van het netto minimum loon ontvangen. Een alleenstaande ontvangt 70% en een 65-jarige die een kind onder de 18 jaar verzorgt ontvangt 90%. Degene die getrouwd is of samenwoont met een jongere partner kan recht hebben op een *toeslag* voor de jongere partner. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het inkomen van de jongere partner. Woont een AOW-er niet in Nederland, maar in een ander land binnen de EU/EER of in een land waarmee Nederland een verdrag heeft gesloten, ontvangt hij toch AOW.

## Anw

De Algemene nabestaandenwet is de basisregeling als er sprake is van een overlijden. Voor de kring van verzekerden sluit deze regeling aan bij die van de AOW. **Nabestaanden** zijn de weduwe/weduwnaar, partner jonger dan 65 jaar en eventueel kinderen.

De Anw kent drie soorten uitkeringen: de nabestaandenuitkering, de halfwezen-uitkering en de wezenuitkering.

**Recht** op een nabestaandenuitkering heeft de partner met wie de overledene op het moment van overlijden samenwoonde als de nabestaande de zorg heeft voor een kind jonger dan 18 jaar of zwanger is, arbeidsongeschikt is voor tenminste 45% of geboren vóór 1 januari 1950. Als één van beide ouders is overleden, heeft de andere ouder recht op een halfwezen-uitkering als de wees jonger dan 18 jaar is en ongehuwd. Recht op een wezenuitkering heeft een wees van wie beide ouders zijn overleden.

Met trouwen wordt gelijkgesteld: registratie van de partner bij een gemeente, en voor de **nabestaanden** uitkering wordt samenwonen onder voorwaarden ook gelijkgesteld met trouwen.

Geen **recht** op een uitkering heeft:

- degene die op datum overlijden duurzaam gescheiden leefde van de overledene;
- de nabestaande als de verzekerde is overleden binnen één jaar nadat de partners zijn getrouwd en de gezondheidstoestand van de overledene al zo slecht was dat het overlijden binnen een jaar te verwachten was.

Wel recht op een uitkering heeft een ex-partner die voldoet aan de voorwaarden en alimentatie ontving (op basis van een rechterlijke uitspraak of een notariële akte), ter hoogte van de alimentatie.

**Bedragen (01.01.2010):**

nabestaande (maximaal)	€ 13 100,64
halfwees	€ 3 403,20
volle wees	
- tot 10 jaar	€ 4 642,92
- 10 tot 16 jaar	€ 6 863,76
- 16 tot 18/21 jaar	€ 9 084,48

Bij een inkomen van de nabestaande minder dan € 8 445,60 (= 50% bruto minimum loon) is de uitkering maximaal, bij een inkomen meer dan € 28 028,88 is de uitkering nihil.

De **wezenuitkering** wordt voortgezet tot 18 of 21 jaar als de wees arbeidsongeschikt is, onderwijs volgt of als de wees het huishouden verzorgt waarin tenminste één andere wees behoort.

De premie voor de Anw wordt, net als die voor de AOW, gelijk geheven met de belasting. Het premiepercentage bedraagt in 2010 1,10% over ten hoogste € 32 738.

De **hoogte** van de nabestaandenuitkering bedraagt maximaal 70% van het netto minimumloon, maar is inkomensafhankelijk. De hoogte van de halfwezen-uitkering bedraagt 20% van het netto minimum loon; de uitkering is inkomensonafhankelijk. De hoogte van de wezen-uitkering is onafhankelijk van inkomen maar wel afhankelijk van leeftijd.

De nabestaandenuitkering eindigt als de nabestaande 65 jaar wordt (de nabestaande heeft dan recht op AOW), hertrouwt, het kind waarvoor de nabestaande de zorg droeg 18 jaar wordt of de nabestaande niet meer arbeidsongeschikt is voor tenminste 45%. De halfwezenuitkering eindigt als de halfwees 18 jaar wordt, huwt of geadopteerd wordt, of als de ouder 65 jaar wordt (de ouder ontvangt dan AOW van 90% van het netto minimum loon).

De **wezenuitkering** eindigt in principe als de wees 16 jaar wordt.

## WIA

De WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is de basisregeling bij geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die is ingegaan per 1 januari 2006. De regeling geldt voor degenen die een dienstverband hebben met een werkgever en dus niet voor alle ingezetenen in Nederland. De wet bestaat uit de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Als een werknemer ziek wordt moet zijn werkgever maximaal 2 jaar loon doorbetalen. Ook moeten werkgever en werknemer alles doen om de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk krijgen. Na 2 jaar wordt de werknemer gekeurd.

Als blijkt dat de werknemer *volledig en duurzaam arbeidsongeschikt* is, krijgt hij recht op een uitkering van 75% van het *WIA maandloon*, tot 65 jaar.

Als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is (minder dan 35% *loonverlies*) blijft hij in dienst van de werkgever.

Werkgever en werknemer moeten er alles aan doen om de werknemer aan het werk te houden.

*Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt* is de werknemer als hij niet meer dan 20% van het laatstverdiende loon kan verdienen en ook in de toekomst dat niet zal verbeteren.

Als er nog een geringe kans op herstel is, wordt de arbeidsongeschikte werknemer de eerste 5 jaar jaarlijks herkeurd.

Er geldt een maximum *WIA maandloon* waarnaar de uitkering wordt berekend (in 2010 bedraagt het maximum € 48 715,65).

Het *loonverlies* moet tenminste 35% zijn.

Als er toch geen **werk** is, kan de werkgever de werknemer ontslaan. De werknemer heeft dan recht op WW of bijstand.

De duur van **fase 1** is afhankelijk van het arbeidsverleden en er geldt een maximum (2010: € 48 715,65).

In **fase 2** wordt onder 'werken' verstaan dat de werknemer met werken tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit aan loon ontvangt. De uitkering bij niet werken wordt bepaald door de mate van arbeidsongeschiktheid.

De **loonaanvullingsuitkering** of **vervolguitkering** eindigt bij 65 jaar.

Als uit de keuring blijkt dat de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of volledig arbeidsongeschikt, maar niet duurzaam geldt de WGA en kunnen de volgende situaties zich voordoen.

#### *Fase 1: Loongerelateerde uitkering*

De werknemer werkt: hij ontvangt de eerste 2 maanden 75% en daarna 70% van het verschil tussen zijn oude loon en het nieuwe loon. De werknemer werkt niet: hij ontvangt 70% van het WIA maandloon.

#### *Fase 2:*

De werknemer werkt: hij ontvangt 70% van het verschil tussen het WIA maandloon en de restverdien capaciteit (**loonaanvullingsuitkering**). De werknemer werkt niet: hij ontvangt een **vervolguitkering** ter hoogte van een bepaald percentage van het minimum loon.

De premie voor de WIA is volledig voor rekening van de werkgever. Er is een basispremie die voor elke werkgever geldt: 5,7% van het WIA maandloon en daarboven een gedifferentieerde premie.

## De tweede pijler

# 2

De voorzieningen in de 2e pijler van het pensioen-  
gebouw zijn gekoppeld aan de arbeidsverhouding  
en zijn al dan niet vastgelegd in een door de sociale  
partners afgesproken pensioenregeling.

Het pensioen moet worden ondergebracht bij een pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij (dus buiten de onderneming brengen). Het financieringssysteem moet kapitaaldekking zijn. Er moet een solide basis van financiering zijn, van te voren moet een actuariële en bedrijfstechnische nota worden opgesteld met de uitgangspunten van het te voeren financiële beleid en er moet verslaglegging plaatsvinden. De Nederlandse Bank (DNB) en Autoriteit Financiële Markten (AFM) hebben controlerende bevoegdheden.

**Pensioen** heeft tot doel: verzorgen van een uitkering bij ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Met een uitkering die volgens de maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht gelet op diensttijd en salaris.

## Regelgeving

Er is geen wet in Nederland die voorschrijft dat er een pensioen moet zijn. Pas als er een *pensioentoezegging* is, geeft de Pensioenwet een aantal regels waaraan die toezegging moet voldoen.

Fiscale wetgeving geeft een exacte omschrijving van het begrip *pensioen*. Als iets pensioen is, is de inleg van werkgever en werknemer onbelast en de uitkering belast (omkeerregel). Ook is het rendement op de pensioenbelegging onbelast.

## Uitvoering

De pensioentoezegging moet worden uitgevoerd door een:

- *bedrijfstakpensioenfonds*;
- *beroepspensioenfonds voor zelfstandigen*;
- *ondernemingspensioenfonds*;
- *verzekeringsmaatschappij*.

Bedrijfstakpensioenfonds kunnen verplicht gesteld zijn voor de hele *bedrijfstak*: alle werkgevers zijn dan verplicht zich aan te sluiten bij dat pensioenfonds. Voorwaarde voor een verplichtstelling is dat er sprake is van solidariteit: er is één *doorsneepremie* en er worden geen belemmeringen opgeworpen om als werknemer deelnemer aan de pensioenregeling te worden.

**Bedrijfstakpensioenfonds:** voert een regeling uit voor een bepaalde bedrijfstak (bijv. bouw-nijverheid, metaalindustrie, gezondheidszorg). Er zijn ook niet verplichtgestelde bedrijfstak-pensioenfonds: bijvoorbeeld Stichting Pensioenfonds voor Kunst en Cultuur, Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer.

**Beroepspensioenfonds:** voert een verplicht-gestelde regeling uit voor mensen die werkzaam zijn in een zelfstandig beroep (bijv. huisartsen, apothekers, notarissen, advocaten).

**Ondernemingspensioenfonds:** is verbonden aan één onderneming, een zelfstandig onderdeel van een onderneming of conglomeraat van ondernemingen (bijv. Philips, KLM, AKZO, DSM).

**Verzekeringsmaatschappij:** de werkgever vraagt de verzekeringsmaatschappij een regeling uit te voeren.

Een meerderheid van de sociale partners in de *bedrijfstak* moet daarvoor bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aanvraag indienen.

Een pensioenfonds heeft een *sociale doelstelling*: het dragen van elkaars lasten en het helpen van de zwakkeren. Dit is het onderscheidend punt tussen een pensioenfonds en een verzekeringsmaatschappij.

Een *doorsneepremie* betekent dat er één vast percentage van het loon of eenzelfde nominaal bedrag wordt betaald.

Achtergrond was dat **pensioenfondsen** gebaseerd zijn op verplichte collectiviteiten. Maar de maatschappij vroeg om meer flexibilisering. Hoe meer flexibilisering van de producten, hoe meer concurrentie tussen pensioenfondsen (vrijgesteld van belasting) en verzekeringsmaatschappijen. Pensioenfondsen mogen naast de basisregeling aanvullende vrijwillige producten aanbieden als:

- de werkgever tenminste 10% van de totale kosten betaalt, of
- de werknemer een gelijke (nominale/ procentuele) premie betaalt, of
- de indexatie van de uitkering ten laste van de collectiviteit wordt gebracht en voor de indexatie dezelfde regels gelden als voor de basisregeling.

Bijvoorbeeld voor een **regeling** boven een bepaald maximum loon.

*Pensioenfondsen* en verzekeringsmaatschappijen hebben binnen de 2e pijler de markten afgebakend: taakafbakening. Zo mogen pensioenfondsen basisproducten aanbieden waarbij sprake is van solidariteit en collectiviteit, en aanvullende vrijwillige producten, voor zover die ook voldoen aan een aantal kenmerken van solidariteit. Pensioenfondsen zijn ook niet belastingplichtig, verzekeringsmaatschappijen wel.

Een werkgever kan verplicht aangesloten zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds en tevens aanvullend bij een verzekeringsmaatschappij een *regeling* hebben afgesloten.

## Regelingen

De overheid van Nederland heeft voorschriften gegeven in de Pensioenwet waar de pensioenregelingen aan moeten voldoen. Daarnaast zijn fiscale regels van invloed op de pensioenregelingen

Een eerste onderscheid tussen de diverse soorten regelingen is: *defined benefit/defined contribution*.

Binnen het defined benefit systeem is een verdere onderverdeling te maken:

- *eindloon*;
- *gematigd eindloon* (ontstaan om het kostbare eindloonsysteem enigszins te matigen);
- *middelloon*.

In alle systemen wordt rekening gehouden dat de werknemer (en partner) recht heeft op AOW. Dit gebeurt meestal door het salaris te verminderen met een *franchise*.

**Defined benefit:** de uitkomst/het pensioen is 'gedefinieerd'.

**Defined contribution:** de premie is 'gedefinieerd', met de premie wordt het pensioen gefinancierd, de hoogte van het pensioen staat niet van te voren vast. Een combinatie komt ook voor; bijv. de basisregeling is dan defined benefit (tot een bepaald inkomen), de topregeling daarboven is defined contribution.

**Eindloon:** alle diensttijd van de werknemer wordt afgerekend naar het inkomen bij pensionering.  
voorbeeld:  $P = 1,75\% \times \text{diensttijd} \times \text{eindsalaris} - \text{franchise}$

**Gematigd eindloon:** vanaf een bepaalde leeftijd worden de individuele salarisstijgingen niet meer over de totale verstreken diensttijd berekend maar alleen over de toekomst.  
voorbeeld:  $P = 1,75\% \times \text{diensttijd tot 55 jaar} \times \text{salaris bij 55 jaar} - \text{franchise} + 1,75\% \times \text{diensttijd vanaf 55 jaar tot volgende salarisverhoging} \times \text{salaris voor verhoging} - \text{franchise}$

**Middelloon:** pensioenopbouw per jaar, afhankelijk van het inkomen en de diensttijd in het betreffende jaar.  
voorbeeld:  $P = 2\% \text{ per jaar} \times \text{salaris over dat jaar} - \text{franchise}$

De *franchise* kan gekoppeld zijn aan de AOW ( $10/7 \times 2 \times \text{AOW}$  gehuwd of  $10/7 \times \text{AOW}$  ongehuwd) of aan het minimum loon.

De fiscus staat ook toe dat de **hoogte van het pensioen** varieert; de verhouding mag niet groter zijn dan 100 : 75.

Onder **diensttijd** kan ook worden begrepen: langer durend verlof of tijd waarover men een ontslaguitkering ontvangt. Bij deeltijd wordt in verhouding pensioen opgebouwd.

Aangezien er sprake is van een kapitaalgedekt pensioen is bij beëindiging van deelneming actuariel een **waarde** te berekenen van het opgebouwd pensioen. In Nederland heeft de werknemer bij wijziging van pensioenregeling het recht om deze waarde over te dragen naar de nieuwe pensioenregeling; het nieuwe pensioenfonds rekent de waarde weer actuariel om naar de nieuwe regeling. **Waardeoverdracht** van en naar het buitenland is eveneens onder voorwaarden mogelijk.

Pensioen voor de partner: maximum 70% van het ouderdomspensioen.

Pensioen voor de wezen: maximum 14% van het ouderdomspensioen (voor de halve wees) of maximum 28% voor de volle wees.

Als de werknemer in actieve dienst overlijdt wordt het **nabestaandenpensioen** berekend alsof de werknemer op pensioneringsdatum is overleden.

Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór 65 jaar op **risicobasis**: bij overlijden tijdens het deelnemerschap heeft de ex-partner geen recht op pensioen, bij overlijden na einde deelnemerschap is er geen recht op pensioen voor de partner en ex-partner.

## Pensioensoorten

### Ouderdomspensioen

In Nederland bouwt men per jaar een bepaald percentage van het salaris (- franchise) op. De ingangsdatum kan flexibel zijn.

**Diensttijd** is de tijd doorgebracht bij een werkgever, met deeltijd wordt rekening gehouden.

**Waardeoverdracht** van de reserves van de opgebouwde aanspraken vindt plaats op verzoek bij wijziging van betrekking en pensioenregeling.

Uitruil is soms mogelijk van het opgebouwde recht op ouderdomspensioen naar nabestaandenpensioen vice versa.

### Nabestaandenpensioen

Bij overlijden van de werknemer hebben zijn (ex-) partner en kinderen recht op een **nabestaandenpensioen**. Dit pensioen wordt afgeleid van het ouderdomspensioen.

Soms is het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór 65 jaar gefinancierd op **risicobasis** en bij overlijden na 65 jaar op kapitaaldekkingsbasis. Dit heeft dan gevolgen voor de uitkering bij overlijden. In een aantal gevallen is er ook sprake van een compensatie van het gemis van een volledige of gedeeltelijke Anw.

## Arbeidsongeschiktheidspensioen

In lang niet alle *regelingen* is een arbeidsongeschiktheidspensioen opgenomen. De basisregeling wordt dan voldoende geacht. Waar dat wel het geval is, bestaat de regeling veelal uit een aanvulling op de basisregeling (WIA), bijv. voor de hogere inkomens, boven het maximum dagloon.

## Vervroegd pensioen

Het kabinet heeft besloten niet langer *fiscaal* bij te dragen aan het stoppen met werken vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Voor werknemers die nog geen 55 jaar zijn vóór 1 januari 2005, zijn met ingang van 1 januari 2006 de vanaf die datum op te bouwen aanspraken niet langer belastingvrij. Door deze werknemers betaalde premies mogen niet meer van het inkomen worden afgetrokken. En geldt zelfs een fiscale boeteheffing voor pensioen voor deze groep.

## Indexatie

Het gros van de hier opgebouwde pensioenrechten wordt geïndexeerd. Dit kan *welvaartsvast* of *waardevast* gebeuren en is meestal een voorwaardelijke indexatie, afhankelijk van de financiën van de pensioeninstantie.

Wel is vaker in de *regeling* opgenomen dat wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is, de pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk premievrij wordt voortgezet.

De vóór 1 januari 2006 opgebouwde aanspraken worden gerespecteerd en kunnen dus ook na 1 januari 2006 zonder nadelige *fiscale consequenties* worden gebruikt voor vervroegde pensionering. De uitkering wordt belast.

Voor werknemers die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn blijft de huidige fiscale facilëring bestaan. De premies blijven aftrekbaar, de opgebouwde aanspraken onbelast en de uitkeringen belast.

*Welvaartsvaste* aanpassing geschiedt op basis van aanpassingen aan bijv. de salaris-aanpassingen in de bedrijfstak of in de onderneming.

*Waardevaste* aanpassing geschiedt op basis van prijsindexcijfer.

Als indexatie plaatsvindt moeten de gepensioneerden en slapers (degenen die geen pensioen meer opbouwen, geen pensioen genieten) gelijk worden behandeld.

## Ontwikkelingen

### Levensloop

Met ingang van 1 januari 2006 is de levensloopregeling geïntroduceerd. Dit is een regeling die de mogelijkheid biedt om een inkomensvoorziening (loonvervanging) op te bouwen voor een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof. Er wordt uit het brutoloon gespaard, de loonbelastingheffing wordt uitgesteld tot het moment van opname.

### Voorwaarden

- Werknemers mogen per jaar maximaal 12% van het brutoloon sparen. Het maximum saldo is 210% van het jaarloon.
- Werknemers mogen het spaarsaldo gebruiken om elke vorm van verlof te financieren gedurende de loopbaan en/of voorafgaand aan pensionering. Dit is wel afhankelijk van de instemming van de werkgever.
- Indien pensioenfondsen de mogelijkheid bieden tot afkoop van de opgebouwde prepensioenrechten is het mogelijk dit zonder belastingheffing in de levensloopregeling in te brengen. Het maximum van 12% per jaar komt voor die situatie te vervallen, het absolute maximum van 210% blijft van toepassing.
- Voor werknemers die vóór 1 januari 2005 50 jaar of ouder zijn, maar op die datum niet ouder dan 56 jaar zijn, komt het maximum van 12% per jaar te vervallen. Zij mogen extra storten in de levensloopregeling. Op deze manier kunnen zij in een kortere periode een levenslooptegoed van maximaal 210% opbouwen, dat bijvoorbeeld kan worden ingezet om vervroegd uit te treden.

## De derde pijler

# 3

De derde pijler in de pensioenwereld in Nederland bestaat uit individuele voorzieningen voor de drie in de inleiding vermelde gebeurtenissen: arbeidsongeschiktheid, overlijden of ouderdom. De meeste regelingen hebben een defined contribution karakter.

De derde pijler is vooral van belang voor de zelfstandige die niet aan een aanvullende pensioenregeling kan meedoen in de tweede pijler. Hij moet zelf een pensioen opbouwen, via een individuele levensverzekering of een andere wijze van pensioensparen. Maar ook werknemers die in de tweede pijler meedoen aan een collectieve pensioenregeling, willen soms aanvullend individueel nog meer regelen. Dit gebeurt dan ook in de derde pijler. De uitvoering vindt plaats door verzekeringsmaatschappijen; pensioenfondsen mogen niet in de derde pijler opereren.





