

Neem je je pensioen mee naar je nieuwe baan?

De vraag van 10.000 euro

Uitgedrukt in euro's is je pensioenregeling verreweg de belangrijkste arbeidsvoorwaarde – na je salaris natuurlijk. Als je van werkgever verandert, mag je kiezen of je je opgebouwde pensioen meeneemt. Vijf tips om te helpen bij die beslissing.

Een pensioen kostte in 2014 gemiddeld [18 procent](#) van je brutosalaris. Het gaat al gauw om vijf- tot meer dan tienduizend euro per jaar. Serieus geld dus. Nu heb je voor wat betreft de pensioenregeling doorgaans geen keus: je bent verplicht mee te doen met de bestaande pensioenregeling. Maar je hebt wel de keuze of je je 'oude' pensioen – al gauw tienduizenden euro's waard – meeneemt naar je nieuwe werkgever. Dat heet in jargon 'waardeoverdracht'.

Tot voor kort moest je binnen zes maanden na je overstap besluiten of je je oude pensioen wilde meenemen of niet. Sinds begin dit jaar is die tijdslimiet [verdwenen](#) en heb je alle tijd om rustig te bedenken of je je pensioen meeneemt of niet. Is de nieuwe pensioenregeling de betere, neem je pensioen dan mee. Is de oude regeling beter, laat het dan lekker staan bij je oude werkgever.

Hoe bepaal je nu welke van de twee pensioenregelingen de betere is?

1. Hoe zeker is je pensioen?

Bij de meeste werkgevers bouw je pensioen op in een pensioenfonds. De hoogte van je uitkering is min of meer gegarandeerd. Ook sommige pensioenen die bij een verzekeraar worden opgebouwd, zijn gegarandeerd. Een nieuwe pensioenvorm, die goedkoper is voor werkgevers, maar veel minder zekerheid biedt, is in opkomst. Bij zo'n [beschikbare premieregeling](#) is niets gegarandeerd. De hoogte van het pensioen hangt af van hoe de beleggingen het hebben gedaan én van de rentestand op de dag – ja, alleen op die dag – dat je met pensioen gaat. Wil je een zeker pensioen, kies dan een gegarandeerd pensioen.

2. Hoogste indexatie

Wordt het pensioen [geïndexeerd](#) (jaarlijks verhoogd) en zo ja, met hoeveel? Pensioenfondsen proberen de pensioenen waardevast te houden, door ze jaarlijks te verhogen met de inflatie of een andere index. Of dat ook echt lukt, hangt vooral af van de dekkingsgraad van de pensioenuitvoerder (zie volgende punt).

3. Hoogste dekkingsgraad

Een fonds met een lage [dekkingsgraad](#), dat is de verhouding tussen bezittingen en verplichtingen, zal minder snel de pensioenen kunnen indexeren. Dus hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter.

4. Nabestaandenpensioen tijdelijk of levenslang?

Dit is een onderschat punt. Meestal krijgt je partner een levenslange uitkering vanaf het moment dat jij overlijdt, ook als dat vóór je pensionering is. Maar tegenwoordig is het nabestaandenpensioen vaak



tijdelijk en vervalt het na je ontslag. Bij zo'n [verzekerde nabestaandenpensioen](#) krijgt je partner dan ook niets als je overlijdt terwijl je niet langer in dienst bent.

5. Veel flexibiliteit

Vaak kun je vervroegd met pensioen, later met pensioen, in deeltijd met pensioen of kiezen voor een [hoog-laagpensioen](#). Je krijgt in dat laatste geval de eerste jaren een hoger pensioen en vervolgens de rest van je leven een lager pensioen. De meeste grote pensioenfondsen hebben veel mogelijkheden, maar sommige kleinere niet.

Intermediair, 24 september 2015

<http://www.intermediair.nl/magazine/20150924/#12>