

**Stichting  
Bedrijfstakpensioenfonds  
voor de Houthandel**



**Alles over het pensioen  
voor werkgevers**



*U bent werkgever in de bedrijfstak Houthandel. De pensioenregeling is gemaakt voor en door de bedrijfstak Houthandel. Hiermee zijn uw werknemers verzekerd van een basispensioen naast hun AOW.*

*Heeft u na het lezen van deze brochure behoefte aan meer uitleg over de pensioenregeling? Neem dan contact op met de Servicedesk van Syntrus Achmea: tel. 0900 – 22 55 783.*

**Disclaimer**

Deze brochure gaat over de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2006. Hierin staan summier de gevolgen van de nieuwe Pensioenwet van 1 januari 2007 aangegeven. Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen wij naar het Pensioenreglement A. Het pensioenreglement is te vinden op [www.pensioenfondshouthandel.nl](http://www.pensioenfondshouthandel.nl). In deze brochure vermelden wij bij de onderwerpen de artikelnummers van het reglement. Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.

# Inhoud

## De pensioenregeling in het kort 5

### Het ouderdomspensioen 6

#### *De opbouw van het pensioen*

- ▶ Waarover wordt pensioen opgebouwd? 6
- ▶ Werknemers die parttime werken 6
- ▶ Pensioenopbouw vrijwillig voortzetten 6
- ▶ Afkoop kleine pensioenen 7
- ▶ Persoonlijk pensioenoverzicht 7

#### *Aanvullende regelingen 7*

- ▶ Aanvullend ouderdoms- en nabestaandenpensioen 8
- ▶ Individueel Aanvullend Pensioen 8

#### *De pensioenkosten 8*

- ▶ Afdracht pensioenpremie 8

#### *Aanpassing van het pensioen: toeslagverlening 8*

## Stoppen met werken 9

#### *Eerder stoppen met werken 9*

- ▶ Opgebouwde prepensioenrechten 9
- ▶ De regeling overgangsrechten optrek pensioenen 10
- ▶ De CAO-toeslagregeling 11
- ▶ Overgangsregeling 12

#### *Later stoppen met werken 12*

#### *Met de VUT of prepensioen 12*

- ▶ VUT of prepensioen in deeltijd 13
- ▶ VUT of prepensioen in deeltijd en arbeidsongeschiktheid 13
- ▶ Neveninkomsten 13

#### *Met pensioen 13*

- ▶ Pensioen aanvragen 13
- ▶ Het inkomen vanaf 65 jaar 13
- ▶ Deeltijdpensioen 13
- ▶ Zorgverzekering 13
- ▶ Altijd een overzicht van het inkomen voor gepensioneerden 13

## Mogelijkheden van het pensioen 14

#### *Meer ouderdomspensioen door minder partnerpensioen 14*

#### *Een hoger of lager pensioen 14*

#### *Hoe werkt het? 14*

## Dit is er geregeld voor nabestaanden 15

#### *De partner 15*

#### *De kinderen 15*

#### *Wanneer stopt het nabestaandenpensioen? 15*

#### *Anw 16*

- ▶ Het Anw-hiaatpensioen 16

#### *Partner- en wezenpensioen aanvragen 16*

## Een nieuwe werknemer en het pensioen 17

- ▶ Eerste baan in de bedrijfstak 17

- ▶ Waardeoverdracht 17

- ▶ Dit regelt u 17

## Ontslag en het pensioen 18

#### *Werkloos en 40 jaar of ouder 18*

- ▶ Bij overlijden 18

#### *Werkloos en jonger dan 40 18*

#### *Voor eigen rekening pensioen opbouwen 18*

#### *Uw werknemer heeft een nieuwe baan 19*

- ▶ Dit regelt u 19

## Arbeidsongeschiktheid en het pensioen 20

#### *Werknemers die onder de WAO vallen 20*

- ▶ De opbouw van het ouderdomspensioen in de WAO 20

#### *Werknemers die onder de WIA vallen 21*

- ▶ De opbouw van het ouderdomspensioen in de WIA 21

#### *Re-integratie en de opbouw van pensioen 21*

- ▶ Dit regelt u 21

### **Voltijd of deeltijd werken en het pensioen 22**

- ▶ Dit regelt u 22

### **Trouwen of samenwonen en het pensioen 23**

- ▶ Wie zijn partners? 23

*Een tweede huwelijk 23*

*Trouwen of samenwonen tijdens het pensioen 23*

- ▶ Dit regelt u 23

### **Scheiding en het pensioen 24**

- ▶ Wie zijn ex-partners? 24

*Hoe wordt het pensioen verdeeld? 24*

- ▶ Verevening 24
- ▶ Eigen keuze 24
- ▶ Conversie 24

*Bijzonder partnerpensioen 24*

- ▶ Dit regelt u 25

### **Verlof en het pensioen 25**

- ▶ Onbetaald verlof 25

### **Uw aansluiting 26**

- ▶ Nieuw in de bedrijfstak 26

*Vrijstelling 26*

- ▶ Gemoedsbezwaren werknemers 26

### **Over het pensioenfonds 27**

- ▶ Het bestuur 27

### **Register 28**

# De pensioenregeling in het kort

- ▶ Alle werknemers in de bedrijfstak Houthandel bouwen vanaf hun 21<sup>e</sup> tot hun 65<sup>e</sup> aan hun pensioen. Dit geldt ook voor werknemers die premievrij deelnemen door bijvoorbeeld ziekte of werkloosheid, vrijwillige voortzetter en mensen die geheel of gedeeltelijk met de VUT of prepensioen zijn of gebruik maken van de overgangsregeling.
- ▶ De opbouw van het ouderdomspensioen is niet aan een maximum gebonden. Ook hogere inkomens hebben een volledige opbouw van het ouderdomspensioen.
- ▶ Werknemers gaan met pensioen als zij 65 zijn. Zij kunnen ervoor kiezen eerder te stoppen met werken, vanaf hun 60<sup>e</sup> of langer door te gaan tot het 70<sup>e</sup> jaar. Beide keuzes hebben gevolgen voor de hoogte van de pensioenuitkering.
- ▶ Voor 1 januari 2006 konden werknemers nog met prepensioen. Nu dit niet meer mogelijk is, zijn er verschillende regelingen waarmee extra pensioen kan worden opgebouwd. Zo is er bijvoorbeeld de CAO overgangsregeling die geldt voor medewerkers die op 31 december 2004 57 jaar of ouder waren. De rechten met de optrekregeling zijn onder voorwaarden geldig voor iedereen die vóór 1 januari 2006 werkte in de bedrijfstak en tot de ingang van het ouderdomspensioen werkzaam blijft in de bedrijfstak.
- ▶ Het pensioen is gebaseerd op het gemiddelde van het vaste salaris (in geld) dat een werknemer heeft verdiend tijdens zijn loopbaan in de bedrijfstak. Dat wordt een middelloonregeling genoemd.
- ▶ Werknemers kunnen de hoogte van hun pensioen aanpassen. Er zijn verschillende mogelijkheden waarop dit kan, bijvoorbeeld door langer door te werken of een deel van het partnerpensioen in te leveren.
- ▶ Als een werknemer overlijdt, kunnen partner(s) en kinderen rekenen op een nabestaandenpensioen.
- ▶ In het leven van uw werknemers kunnen gebeurtenissen direct gevolgen hebben voor hun pensioen. Er zijn ook situaties waar u als werkgever mee te maken krijgt. Dan is het prettig te weten waar u aan toe bent of wat u moet regelen.

**Over al deze onderwerpen leest u meer in deze brochure**

# Het ouderdomspensioen

**Vanaf de leeftijd van 21 jaar bouwen werknemers in de bedrijfstak Houthandel pensioen op. Het pensioen begint op de eerste dag van de maand waarin zij 65 jaar worden.**

## **De opbouw van het pensioen [art 4.3]**

Vanaf het 21<sup>e</sup> jaar kunnen werknemers in de bedrijfstak Houthandel pensioen opbouwen, zolang zij in de bedrijfstak werken. Het maakt niet uit of zij in voltijd of in deeltijd werken.

Het pensioen wordt opgebouwd over de *pensioengrondslag*. Per jaar bouwt uw werknemer 2,05% pensioen op<sup>1</sup>. Dit percentage wordt berekend over het vaste bruto salaris minus de *franchise*.

## **Wat is pensioengrondslag?**

*Bij de opbouw van het pensioen wordt rekening gehouden met de AOW-uitkering van de overheid. Die krijgt iedereen bij 65 jaar.*

*Het pensioen komt daar bovenop. Daarom bouwen werknemers niet over het hele vaste salaris pensioen op, maar wordt eerst een bedrag afgetrokken: de franchise. Wat dan overblijft, is de pensioengrondslag.*

## **Wat is franchise?**

*De franchise is het deel van het vaste salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De franchise is het deel van het vaste salaris waarvoor de AOW al in een pensioen voorziet. Ieder jaar wordt de hoogte van de franchise opnieuw bepaald.*

## *Waarover wordt pensioen opgebouwd?*

Pensioen wordt opgebouwd over het bruto salaris. Maar ook over vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkeringen, vaste gratificaties en andere onderdelen die horen bij het vaste loon. Het bedrag waarover ouderdomspensioen wordt opgebouwd, is niet aan een maximum verbonden. Het maakt dus niet uit hoe hoog het vaste salaris is. Dat is prettig, want zo hoeven werknemers met een hoger vast salaris zich niet bij te verzekeren.

## *Werknemers die parttime werken [art 4.15]*

Het maakt niet uit of werknemers in voltijd of in deeltijd werken. Zij bouwen altijd pensioen op. Als een werknemer in deeltijd werkt, bouwt hij naar verhouding wel minder pensioen op.

## *Pensioenopbouw vrijwillig voortzetten [art 2.2]*

Werknemers die door ziekte en/of werkloosheid of omdat ze voor zichzelf beginnen niet automatisch pensioen opbouwen, kunnen ervoor kiezen zelf hiervoor te zorgen bij het pensioenfonds. Dat kan voor maximaal drie jaar, als:

- ▶ de vrijwillige voortzetting direct aansluit op een periode waarin verplicht pensioen is opgebouwd.
- ▶ er geen opbouw bij een andere pensioenregeling plaatsvindt.

Als een werknemer voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw kiest, dan betaalt hij de volledige premie op basis van het laatst verdiende salaris in de bedrijfstak. Dat betekent dat hij het werknemers- én het werkgeversdeel van de premie voor zijn rekening neemt. Een verzoek

hierom moet binnen drie maanden na het einde van het dienstverband bij het fonds binnen zijn.

#### *Afkoop kleine pensioenen*

Als werknemers maar kort in de bedrijfstak werken is er een klein bedrag voor het pensioen opgebouwd. Bij vertrek naar een andere baan in een andere bedrijfstak nemen werknemers in principe hun pensioen mee naar een ander pensioenfonds of verzekeraar. Het voorwaardelijke recht op optrek van pensioen maakt geen onderdeel uit van de over te dragen pensioenaanspraak. Het meenemen van het pensioen naar een ander pensioenfonds heet waardeoverdracht en voorkomt een pensioengat. Kiezen zij hier niet voor dan kan het fonds pensioenen van minder dan € 400,- per jaar, afkopen twee jaar na het einde van het dienstverband. Een werknemer krijgt de opgebouwde aanspraak dan contant op een rekening gestort. Het partner- en wezenpensioen blijven altijd in beheer van het fonds, hoe klein het bedrag ook is.

#### *Persoonlijk pensioenoverzicht [art 13.1]*

Ieder jaar krijgen werknemers van ons een persoonlijk pensioenoverzicht. Het laat zien hoeveel pensioen zij tot nu toe hebben opgebouwd. Ook staat erin wat zij aan pensioen ontvangen als zij tot hun 65<sup>e</sup> pensioen opbouwen in hun huidige baan met het vaste salaris dat zij nu verdienen.

#### **Aanvullende regelingen**

Soms hebben werknemers er behoefte aan meer pensioen op te bouwen. Dat kan met de regeling Individueel Aanvullend Pensioen. Ook kunt u regelingen collectief aanbieden.

1) Dit opbouwpercentage geldt niet voor deelnemers in de WAO of WIA. Zij bouwen over het arbeidsongeschiktheidsdeel 1,75% op. Dit geldt ook voor werknemers die in 2006 gebruik hebben gemaakt van het overgangspensioen.

# Meer pensioen opbouwen? Dat kan met de aanvullende regelingen.

Dit zijn de mogelijkheden:

- ▶ Aanvullend ouderdomspensioen
- ▶ Aanvullend partner- en wezenpensioen
- ▶ Individueel Aanvullend Pensioen

## *Aanvullend ouderdoms- en nabestaandenpensioen (excedent regeling)*

Met deze aanvullende regelingen kunt u voor (een deel van) uw werknemers meer ouderdomspensioen en/of nabestaandenpensioen verzekeren. Het extra pensioen wordt uitgekeerd, tegelijk met het basispensioen zodra de werknemer met pensioen gaat. Voor partners en wezen geldt hetzelfde: als de werknemer overlijdt, ontvangen zij naast het nabestaandenpensioen een extra bedrag uit het aanvullend partner- en wezenpensioen.

## *Individueel Aanvullend Pensioen*

Met de regeling Individueel Aanvullend Pensioen kunnen uw werknemers zelf meer pensioen opbouwen. Zij kiezen zelf welk bedrag zij opzij leggen. De hoogte ervan kan ieder jaar opnieuw worden bepaald. Minimaal is dit € 45,- per maand of een eenmalig bedrag van € 450,- per jaar. Het geld dat zij inleggen kunnen zij inzetten om bijvoorbeeld voor hun 65<sup>e</sup> te stoppen met werken of om een pensioengat te vullen.

## **De pensioenkosten [art 3.1]**

Al uw werknemers bouwen aan een eigen pensioen. Daarvoor betalen zij premie. Ook dragen zij een steentje bij aan de optrekregeling pensioenen en de CAO-overgangsregeling. U betaalt hier ook aan mee. Het werknemersdeel van de pensioenpremie houdt u in op het salaris. U draagt het af aan het pensioenfonds, samen met uw deel van de premie.

De pensioenkosten zijn voor u een deel van de loonkosten. U kunt deze op uw winst in mindering brengen. De Belastingdienst kan u hierover informeren.

## *Afdracht pensioenpremie [art 3.2]*

Ieder jaar in januari ontvangt u van het pensioenfonds een voorschotnota met een schatting van uw pensioenkosten voor het hele jaar. Tegen de hoogte van het bedrag kunt u bezwaar maken. De pensioenkosten betaalt u in 4 termijnen. Na afloop van het kalenderjaar vindt een eindafrekening plaats. Het is mogelijk dat u dan nog moet bijbetalen, omdat te weinig premie is afgedragen. Andersom kan het ook gebeuren dat u geld terugkrijgt als de verrekening plaatsvindt.

Om de pensioenopbouw en de hoogte van de premie te kunnen vaststellen, wordt de maand januari als peildatum gebruikt. Het fonds vraagt u daarom jaarlijks om het pensioengevend salaris van al uw werknemers. U heeft hiervoor tot het einde van de maand februari de tijd. Tussentijdse salarisverhogingen tellen niet mee voor de vaststelling van de pensioenopbouw van dat jaar. Het vaste salaris per 1 januari of bij latere indiensttreding de eerste dag van het dienstverband, is maatgevend voor het pensioengevend salaris van dat kalenderjaar. Het wijzigen van het percentage dienstverband (van voltijd naar deeltijd of andersom) heeft wel invloed op de pensioenopbouw. Die verandering dient u direct aan het fonds door te geven. De premiebetaling wordt direct gekoppeld aan het parttime percentage. *Voor de exacte bedragen, de franchise en premiepercentages bezoekt u [www.pensioenfondshoutheadel.nl](http://www.pensioenfondshoutheadel.nl).*

## **Aanpassing van het pensioen: toeslagverlening [art 8]**

Toeslagverlening (ook wel: indexatie) betekent dat de pensioenaanspraken worden aangepast aan de loonstijgingen in de bedrijfstak. Dat geldt voor werknemers, maar ook voor gepensioneerden en anderen die aanspraak maken op een pensioenuitkering uit het fonds. Door de pensioenen en pensioenaanspraken te laten stijgen in waarde, blijft de levensstandaard tijdens het pensioen gewaarborgd. Ieder jaar kijkt het pensioenfondsbestuur of dit moet gebeuren en of het ook mogelijk is. Het is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds of de pensioenen wel, niet of gedeeltelijk worden aangepast. Er bestaat dus geen recht op toeslagverlening.

# Stoppen met werken

Wordt uw werknemer 65 jaar, dan begint het pensioen. Eerder stoppen kan, langer doorwerken ook, tot uiterlijk de eerste van de maand waarin uw werknemer 70 jaar wordt.

## Eerder stoppen met werken

Het pensioenfonds voor de Houthandel gaat ervan uit dat werknemers met pensioen gaan als zij 65 jaar worden. Werknemers kunnen wel eerder stoppen met werken. Al vanaf het 60<sup>e</sup> jaar. Dat kan door een deel van hun ouderdomspensioen om te zetten naar een pensioen voor het 65<sup>e</sup> jaar. Maar hoe eerder zij stoppen, hoe lager de pensioenuitkering uitvalt. Bovendien start de AOW pas bij 65 jaar. Werknemers die eerder dan op hun 65<sup>e</sup> stoppen met werken, krijgen te maken met:

- ▶ wegvallen van het inkomen uit werk;
- ▶ stopzetting van de pensioenopbouw. Door de beëindiging van het dienstverband houdt u geen pensioenpremie meer in en dus houdt de pensioenopbouw op;
- ▶ lagere pensioenuitkering door minder jaren pensioenopbouw.

Kortom, werken tot het 65<sup>e</sup> jaar betekent een hogere pensioenuitkering.

### Opgebouwde prepensioenrechten [art 9]

Was een werknemer bij u in dienst voor en op 1 januari 2006? Dan heeft hij prepensioen opgebouwd. Sinds 1 januari 2006 kunnen werknemers niet meer met prepensioen\*. Het opgebouwde prepensioen is wel van hun en is overgezet naar het ouderdomspensioen. Hierdoor stijgt het ouderdomspensioen. Dit hogere ouderdomspensioen kan worden ingezet om eerder te stoppen met werken (zie schema).

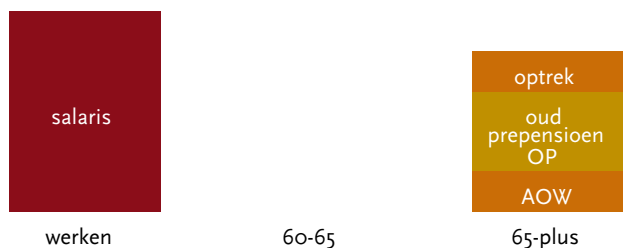
## Zo wordt het ouderdomspensioen ingezet om eerder te stoppen

Zo zag het pensioen eruit



Dit bouwde de werknemer op aan pre- en ouderdomspensioen voor 1 januari 2006.

Zo ziet het pensioen er nu uit



Het prepensioengeld is toegevoegd aan het opgebouwde ouderdomspensioen.

\* Werknemers die op 31-12-2004 55 jaar of ouder waren, konden nog tot 1 december 2006 gebruik maken van overgangsprepensioen.

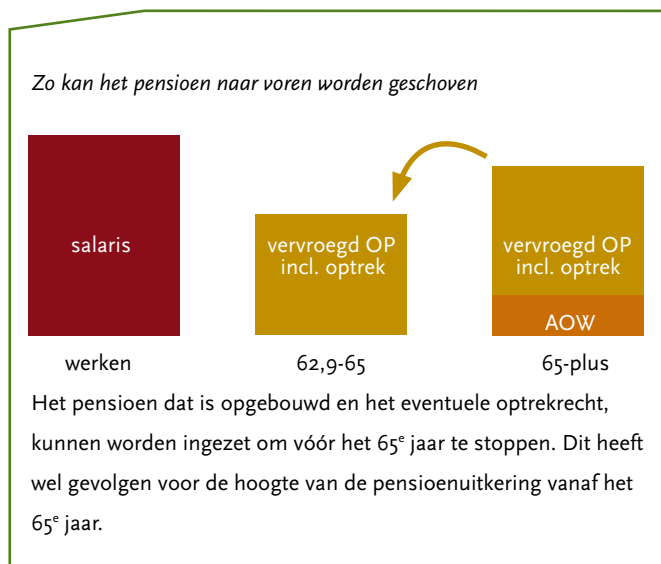
### De regeling overgangsrechten optrek pensioenen [art 12]

Voor de werknemers die al werkzaam waren in de bedrijfstak voor 2006 is een regeling in het leven geroepen.

De regeling overgangsrechten optrek pensioenen is bedoeld voor werknemers die:

- ▶ in dienst waren van een werkgever in de bedrijfstak op 31 december 2005 en,
- ▶ onafgebroken deelnemen aan de pensioenregeling tot aan hun pensioendatum of,
- ▶ tenminste tot 2021 onafgebroken in de bedrijfstak werken voordat zij met pensioen gaan.

Met deze regeling wordt meer pensioen opgebouwd over de jaren die zijn gewerkt in de bedrijfstak voor 1 januari 2006. Ook dit geld kan worden ingezet om toch eerder te stoppen met werken (zie schema).



Arbeidsongeschikten hebben *geen* recht op deze regeling in de periode dat zij premievrij deelnemen, tenzij zij binnen 5 jaar na aanvang van de WAO/WIA re-integreren.

### Rekenvoorbeeld pensioenopbouw en uitkering

De werknemer uit dit rekenvoorbeeld is geboren op 1 december 1948. Deze werknemer heeft recht op een ouderdomspensioen bij 65 jaar en hij valt binnen de regeling overgangsrechten optrek pensioenen.

In onderstaande berekening is de AOW-uitkering niet meegenomen.

Het pensioen van uw werknemers wordt berekend over het vaste bruto salaris, inclusief vakantiegeld, vaste eindejaars-uitkeringen, vaste gratificaties en andere onderdelen die horen bij het vaste salaris.

### De opbouw van het ouderdomspensioen in 2005 onder de oude pensioenregeling

Zijn pensioengrondslag in 2005:	
Zijn inkomen in 2005:	€ 36.000,-
Min de franchise in 2005:	€ 18.162,-
De pensioengrondslag	€ 17.838,-

Het opgebouwde ouderdomspensioen van deze werknemer is op 31-12-2005: € 4.800,-

Het opgebouwde prepensioen op 31-12-2005: € 2.000,-

Als de werknemer tot zijn 65<sup>e</sup> doorwerkt is een ouderdomspensioen opgebouwd van € 7.271,31

### De opbouw van het ouderdomspensioen in 2006 in de huidige pensioenregeling

Zijn pensioengrondslag in 2006:	
Zijn inkomen in 2006:	€ 36.432,-
Min de franchise in 2006:	€ 16.300,-
De pensioengrondslag	€ 20.132,-

Per 1 januari 2006 zijn de prepensioenaanspraken omgezet naar ouderdomspensioenaanspraken. Hierdoor is er meer ouderdomspensioen.

Het opgebouwde ouderdomspensioen per 1 januari 2006 is dus € 4.800,-

De omzetting van het prepensioen levert op  
 $€ 2.000 \times 0,372 = € 744,-$   
Totaal opgebouwd ouderdomspensioen € 5.544,-

Dit betekent voor de opbouw van het ouderdomspensioen tot 65 jaar:  $(2,05\% \times \text{Pensioengrondslag 2006}) \times 7$  jaar en 11 maanden = € 3.267,29

Als deze werknemer tot zijn 65<sup>e</sup> doorwerkt is een pensioen opgebouwd van € 8.811,29 (exclusief de optrekregeling). Dit is dus meer dan in 2005 onder de oude pensioenregeling het geval is. De werknemer heeft geen recht op prepensioen.

#### De optrekregeling

De werknemer valt onder de regeling overgangsrechten optrek pensioenen. Hiermee kan hij met terugwerkende kracht meer pensioen opbouwen. Dat werkt zo.

De pensioengrondslag in 2005 is € 17.838,- x 1,75%  
= € 312,17 pensioenopbouw per jaar.

Tot 31-12-2005 is € 4.800,- aan ouderdomspensioen opgebouwd. Voor de optrekberekening wordt vervolgens een fictieve deelnemingsduur berekend aan de hand van het opgebouwde ouderdomspensioen gedeeld door de pensioenopbouw per jaar. Dat is  $€ 4.800 / 312,17 = 15,38$ .

De fictieve opbouw van het ouderdomspensioen per 1-1-2006 =  $€ 19.700 \times 2,05\% = € 403,85$  per jaar (de fictieve pensioengrondslag van € 19.700 is verkregen door het pensioenloon 2005 te verminderen met de franchise 2006).

De pensioenopbouw van € 403,85 x 15,38 (fictieve duur deelneming tot en met 2005) = € 6.211,21

Het optrekbedrag is de fictieve pensioenopbouw van € 6.211,21 – de feitelijke pensioenopbouw van € 4.800,- = € 1.411,21

#### Pensioen bij 65 jaar

Voor deze werknemer geldt dat hij op 65 jaar recht heeft op: € 8.811,29 (reguliere pensioenopbouw) + € 1.411,21 (uit de optrek) = € 10.222,50

#### Eerder stoppen met 64 jaar

De werknemer wil stoppen op zijn 64<sup>e</sup>. Dit betekent het volgende voor zijn pensioenuitkering.

Zijn opbouw van het ouderdomspensioen per 1-1-2006	€ 5.544,-
Daarbovenop bouwt hij nog pensioen op tussen 1-1-2006 en 30-11-2012.	
Dat is $€ 20.132 \times 2,05\% \times 6$ jaar en 11 maanden	€ 2.854,58
Zijn recht uit de optrekregeling	€ 1.411,21
Totale ouderdomspensioen	€ 9.809,79

De werknemer ontvangt vanaf zijn 64<sup>e</sup> aan ouderdomspensioen € 9.809,79 x 0,935 (actuariële vervroegingsfactor) = € 9.172,15 : 12 = € 764,35 bruto per maand.

#### Eerder stoppen met 63 jaar

De werknemer wil stoppen op zijn 63<sup>e</sup>. Dit betekent het volgende voor zijn pensioenuitkering.

Zijn opbouw van het ouderdomspensioen per 1-1-2006	€ 5.544,-
Daarbovenop bouwt hij nog pensioen op tussen 1-1-2006 en 30-11-2011.	
Dat is $€ 20.132 \times 2,05\% \times 5$ jaar en 11 maanden	€ 2.441,87
Zijn recht uit de optrekregeling	€ 1.411,21
Totale ouderdomspensioen	€ 9.397,08

De werknemer ontvangt vanaf zijn 63<sup>e</sup> aan ouderdomspensioen € 9.397,08 x 0,876 (actuariële vervroegingsfactor) = € 8.231,84 : 12 = € 685,99 bruto per maand.

#### De CAO-toeslagregeling [Reglement toeslagregeling]

Werknemers van 55 jaar en ouder konden met deze toeslagregeling in het verleden eerder stoppen met werken. De toeslag geeft een aanvulling op de prepensioenuitkering en eindigt zodra het ouderdomspensioen ingaat. Nu geldt

de toeslagregeling alleen nog voor diegenen die voor 1 januari 2006 al een toeslag ontvingen of 55 jaar werden voor 1 januari 2005 en een verzoek om toeslag indienden voor 1 januari 2006. Tot en met december 2006 kon gebruik gemaakt worden van de toeslagregeling door een CAO-toezegging.

#### *De CAO-overgangsregeling [art. 7.1]*

Deze overgangsregeling geeft oudere werknemers de gelegenheid eerder te stoppen met werken. Het is afhankelijk van de leeftijd van uw werknemer op 31 december 2004 wanneer hij mag stoppen met werken.

<i>Leeftijd per 31-12-2004</i>	<i>De leeftijd waarop uw werknemer mag stoppen</i>
60 jaar	60 jaar
59 jaar	60 jaar
58 jaar	61 jaar
57 jaar	62 jaar

Deze werknemers kunnen ervoor kiezen toch nog door te werken. Dan sparen zij hun overgangsuitkering op. Dit bedrag kan behoorlijk oplopen. Komt de overgangsuitkering boven de 100%, dan zal het overschot worden ingezet voor een hoger ouderdomspensioen. Daarbij geldt voor het ouderdomspensioen een fiscaal maximum van 100% van het pensioengevend salaris.

#### **Later stoppen met werken [art 7.1]**

Werknemers kunnen ook blijven werken tot hun 70<sup>e</sup>. Dat betekent dat werknemers meer pensioenuitkering kunnen verwachten, zodra zij stoppen met werken. De opbouw van het pensioen stopt wel vanaf het 65<sup>e</sup> jaar. Overigens wordt de AOW wel vanaf het 65<sup>e</sup> jaar uitbetaald, of er nu wordt doorgewerkt of niet.



#### **Met de VUT of prepensioen [CAO Vervroegd Uittreden & Reglement B]**

Tot 1 januari 2002 was het voor werknemers mogelijk om met de VUT te gaan. Van de prepensioenregeling konden werknemers nog gebruik maken tot 1 december 2006. Werknemers die met de VUT of prepensioen zijn, blijven pensioen opbouwen en betalen hiervoor ook nog premie. Zij betalen overigens niet mee aan de regeling optrek pensioenen. Het werkgeversdeel van de premie wordt door het fonds betaald. De opbouw van het pensioen gebeurt op basis van de pensioenregeling uit pensioenreglement B.

Als oudere werknemers ervoor hebben gekozen door te werken na 31 december 2006, vallen zij onder de pensioenregeling die in deze brochure wordt uitgelegd.

### *VUT of prepensioen in deeltijd*

#### *[Reglement Vervroegde uittreding art 14]*

Misschien heeft u werknemers in dienst die ervoor hebben gekozen om in deeltijd met de VUT of prepensioen te gaan. Zo sparen zij nog een deel van hun VUT- of prepensioenuitkering op. Voor de dagen die zij werken, ontvangen zij loon. Voor de dagen die zij niet werken, krijgen zij van het fonds een VUT- of prepensioenuitkering.

### *VUT of prepensioen in deeltijd en arbeidsongeschiktheid*

Is een werknemer arbeidsongeschikt geraakt en ontvangt hij een WAO-uitkering of WIA-uitkering naast de VUT of het prepensioen? Dan kan het bedrag uit de WAO of WIA van invloed zijn op de VUT- of prepensioenuitkering.

### *Neveninkomsten*

#### *[Reglement toeslagregeling art. 7 & Reglement VUT art. 9]*

In principe kan worden gesteld dat neveninkomsten niet zijn toegestaan. Het uitgangspunt bij VUT of Prepensioen is namelijk, stoppen met werken. Het maakt niet uit of iemand daarbij volledig of in deeltijd met de VUT/Prepensioen is. Het bedrag dat wordt verdiend of ontvangen, wordt in de regel van de VUT-uitkering of van de toeslag-uitkering afgetrokken.

### **Met pensioen**

Het pensioenfonds gaat ervan uit dat werknemers met pensioen gaan bij 65 jaar. Tegelijk met het basispensioen ontvangt de gepensioneerde ook de AOW-uitkering van de overheid.

### *Pensioen aanvragen [art.14.1]*

Ruim voor het 65<sup>e</sup> jaar krijgt uw werknemer van het pensioenfonds een aanvraagformulier toegestuurd. Als uw werknemer eerder wil stoppen met werken is het belangrijk ruim van tevoren contact met het pensioenfonds op te nemen. Samen met uw werknemer vraagt u het pensioen aan. Hierbij is de werknemer verantwoordelijk voor de aanvraag. Zodra het pensioenfonds het formulier ontvangt, wordt de aanvraag verwerkt.

### *Het inkomen vanaf 65 jaar*

Werknemers bouwen in 43 jaar ongeveer 88% van het gemiddelde van hun lonen op, dat zij verdienen tijdens hun loopbaan. Hoeveel pensioen een werknemer krijgt, hangt af van het vaste salaris en het aantal jaren dat in de bedrijfstak is gewerkt. Hoe langer wordt doorgewerkt, hoe hoger de uitkering.

Naast het ouderdomspensioen krijgt iedereen die vanaf zijn 15<sup>e</sup> in Nederland woont een volledige AOW. Als een deel van het leven in het buitenland is doorgebracht, dan kan de AOW lager zijn. Vanaf 2015 ontvangen gepensioneerden geen partnertoeslag meer voor een partner die jonger is dan 65 jaar. Iedereen in de AOW ontvangt vanaf dat jaar dus alleen een individueel AOW.

### *Deeltijdpensioen [art 4.8]*

Werknemers kunnen ook het pensioen combineren met werken. Tot hun 70<sup>e</sup>. Met deeltijdpensioen gaan, kan al vanaf 1 dag tot maximaal 3 dagen. De werknemer blijft dan bijvoorbeeld 2 of 3 dagen werken en daarnaast geniet hij van meer vrije tijd. Voor de dagen dat hij werkt, ontvangt hij loon. Voor de dagen dat hij niet werkt, krijgt hij van het fonds een pensioenuitkering. Bij 65 jaar stopt wel de opbouw van het pensioen. Er hoeft dan ook geen premie meer ingehouden of afgedragen te worden.

### *Zorgverzekering*

Iedereen, ook gepensioneerden, vutters en mensen met prepensioen, betaalt een vaste premie aan de zorgverzekeraar voor de zorgverzekering. Ook betalen zij een inkomensafhankelijke premie van 4,4%. Hoe hoger het inkomen, hoe hoger de premie. Het fonds houdt deze premie in op de pensioen-, VUT- of prepensioenuitkering.

### *Altijd een overzicht van het inkomen voor gepensioneerden*

Ieder jaar ontvangen gepensioneerden van het pensioenfonds een jaaropgave. Hierop staat het pensioenbedrag dat is uitgekeerd van het afgelopen jaar en alle premies die daarvan zijn afgetrokken.

# Mogelijkheden van het pensioen

Als een werknemer met pensioen gaat, heeft hij de hoogte van het ouderdomspensioen gedeeltelijk zelf in de hand. Hij krijgt daarom twee keuzes voorgelegd.

## Meer ouderdomspensioen door minder partnerpensioen [art. 4.4.]

Uw werknemer kan zelf bepalen of hij meer ouderdomspensioen wil ten koste van het partnerpensioen. Hij kan hier bijvoorbeeld voor kiezen als er geen partner is of omdat de partner zelf een pensioen opbouwt. Kiest uw werknemer voor de uitruil van het volledige of een deel van het partnerpensioen? Dan krijgt hij een hoger ouderdomspensioen. Hoeveel dit is, hangt af van het percentage dat wordt ingeruild. Is er een partner en wordt gekozen voor uitruil van het partnerpensioen? Dan moet de partner ook akkoord gaan met deze keuze. De partner krijgt dan geen of minder partnerpensioen als de werknemer overlijdt<sup>3</sup>.

Het wezenpensioen kan niet worden uitgeruild. Het uitruilen van het partnerpensioen heeft ook geen gevolgen voor de ex-partner. Het deel van het partnerpensioen dat is opgebouwd tijdens de relatie met de ex-partner kan niet worden ingezet voor meer ouderdomspensioen.

## Een hoger of lager pensioen [art. 4.5]

Als uw werknemer met pensioen gaat, kan hij kiezen voor een hogere uitkering in de beginjaren. Misschien heeft uw werknemer in de beginjaren van het pensioen behoefte aan meer inkomen dan daarna. Uw werknemer kan kiezen tussen:

- ▶ een hoog (of laag) ouderdomspensioen zodra hij met pensioen gaat. Ligt de leeftijd onder de 65 jaar, dan ontvangt hij eerst een hogere uitkering. Vanaf 65 ontvangt uw werknemer dan levenslang een lager pensioen.

- ▶ 5 jaar een hoge uitkering uit het opgebouwde pensioen. Daarna ontvangt uw werknemer levenslang een lager pensioenbedrag.
- ▶ 10 jaar een hoge uitkering uit het opgebouwde pensioen. Daarna ontvangt uw werknemer levenslang een lager pensioenbedrag.

Een lagere pensioenuitkering is minimaal 75% van de normale 100% pensioenuitkering. Een lager pensioenbedrag is niet mogelijk. Uw werknemers kunnen natuurlijk ook gewoon kiezen voor 100% van het opgebouwde pensioen. Dat ontvangen zij dan ook levenslang.

## Hoe werkt het?

Voordat uw werknemer met pensioen gaat, kan hij bepalen of hij meer ouderdomspensioen wil of dat hij meer pensioen wil ontvangen in de beginjaren. De werknemer geeft zijn voorkeur aan op het pensioenaanvraagformulier. De keuze moet minstens 3 maanden voor het pensioen ingaat bij het fonds bekend zijn.

Voordat een werknemer met pensioen gaat, hoort hij van het pensioenfonds welk maandbedrag hij aan pensioenuitkering kan verwachten en welke gevolgen een keuze heeft voor de hoogte van het eigen pensioen. Pas als een werknemer weet waar hij aan toe is, zal de keuze definitief worden gemaakt. Is de keuze eenmaal gemaakt, dan kan dit niet meer veranderd worden.

3) Vanaf 1 januari 2008 is het ook mogelijk om een deel van het ouderdomspensioen in te ruilen voor meer partnerpensioen. Dat deel wordt dan afgetrokken van het ouderdomspensioen. De ouderdomspensioenuitkering wordt dan lager en het partnerpensioen hoger.

# Dit is er geregeld voor nabestaanden

Werknemers bouwen automatisch nabestaandenpensioen op. Zo blijven partners en kinderen van uw werknemers verzorgd achter bij overlijden. Zij krijgen iedere maand een uitkering uit het nabestaandenpensioen.

## De partner [art. 4.9]

Bij overlijden ontvangt de partner iedere maand een uitkering uit het partnerpensioen. De voorwaarde hiervoor is dat:

- ▶ de werknemer getrouwd is, of;
- ▶ de relatie geregistreerd staat bij de burgerlijke stand, of;
- ▶ er een samenlevingscontract of notariële akte bestaat, waarin is vastgelegd dat de partner recht heeft op het partnerpensioen. Ook moet zijn aangetoond dat de partners samenwonen aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

*Let op.* Er is geen recht op partner- of wezenpensioen als de werknemer binnen een jaar na het aangaan van een huwelijk of partnerrelatie, of bij de erkenning of adoptie van een kind overlijdt. Tenzij er sprake is van een ongeluk, dan ontvangen de nabestaanden wel een pensioen. In het geval een gepensioneerde opnieuw trouwt of gaat samenwonen, is er ook geen recht op partnerpensioen voor deze partner.

Er zijn drie situaties mogelijk:

- ▶ Overlijden tijdens het dienstverband. [art. 4.9 lid 2 + 4.13]  
Dan ontvangt de partner een partnerpensioen dat 70% is van het ouderdompensioen dat zou zijn opgebouwd tot het 65<sup>e</sup> jaar op basis van het vaste salaris dat op het moment van overlijden wordt verdiend. Ook partners van werknemers onder de 21 hebben hier recht op.
- ▶ Overlijden tijdens het pensioen. [art. art. 4.9 lid 1]  
De partner krijgt een partnerpensioen. Dat is 70% van het pensioen dat de gepensioneerde tot het overlijden ontvangt. Dit geldt niet als is gekozen voor een gehele

of gedeeltelijke uitruil van het partnerpensioen.

Dan ontvangt de partner geen of minder uitkering.

- ▶ Overlijden en bijzonder partnerpensioen. [art. 4.11]  
Uw werknemer is gescheiden en opnieuw getrouwd? Dan delen de ex-partner en de nieuwe partner bij overlijden het partnerpensioen. Bij scheiding is er in principe een bijzonder partnerpensioen voor de ex-partner. In de wet is geregeld dat de ex-partner recht heeft op een bijzonder partnerpensioen. Dit is 70% van het opgebouwde ouderdompensioen dat is opgebouwd tot de officiële datum van scheiding. In het geval een eerdere ex-partner ook recht heeft op bijzonder partnerpensioen, wordt dit deel er eerst van afgetrokken. Partners kunnen over het bijzonder partnerpensioen ook andere afspraken maken.

## De kinderen [art. 4.12]

De kinderen krijgen een wezenpensioen tot hun 18<sup>e</sup> en per kind tot hun 27<sup>e</sup> jaar als zij studeren. Dit is 14% per kind van het ouderdompensioen dat zou zijn opgebouwd. Ook kinderen van werknemers onder de 22 hebben hier recht op. Als beide ouders overlijden is het wezenpensioen 28% per kind van het opgebouwde pensioen.

## Wanneer stopt het nabestaandenpensioen? [art. 4.14]

Het partnerpensioen eindigt bij overlijden, maar ook als de partner hertrouwt of een andere relatie aangaat. Kinderen krijgen wezenpensioen tot hun 18<sup>e</sup> jaar. Of tot hun 27<sup>e</sup> als zij studeren; stopt het kind met de opleiding dan stopt ook het wezenpensioen.

## Anw

Het is mogelijk dat de partner en kinderen ook nog een uitkering van de overheid krijgen uit de Algemene Nabestaanden Wet: de Anw. Hiervoor geldt dat:

- ▶ de partner jonger is dan 65, en geboren voor 1 januari 1950 of;
- ▶ de partner kinderen heeft die jonger zijn dan 18 jaar of;
- ▶ de partner voor meer dan 45% arbeidsongeschikt is en niet meer verdient dan € 2.109,- per maand.

### *Het Anw-hiaatpensioen*

Deze regeling is er voor de partners van uw werknemers die geen recht hebben op een Anw-pensioen. Het is goed mogelijk dat een partnerpensioen alleen niet genoeg is om van rond te komen. Met het Anw-hiaatpensioen gaat de partner niet teveel in inkomen achteruit.

De hoogte van het Anw-hiaatpensioen bepaalt uw werknemer zelf. Hieraan is wel een maximum gesteld van € 12.500,- bruto per jaar. Na het overlijden van uw werknemer kan de partner ervoor kiezen om het bedrag direct of later te laten uitkeren.

U kunt deze regeling collectief aanbieden.

### **Partner- en wezenpensioen aanvragen**

Als uw werknemer overlijdt, neemt u zo snel mogelijk contact op met het pensioenfonds. De partner en kinderen ontvangen dan een aanvraagformulier om het nabestaandenpensioen te regelen. Zodra het formulier is ontvangen, wordt het nabestaandenpensioen in orde gemaakt.



# Een nieuwe werknemer en het pensioen

**Vanaf het 21<sup>e</sup> jaar bouwt een werknemer die bij u in dienst komt pensioen op. Dit geldt ook voor werknemers met een tijdelijke aanstelling of een deeltijdbaan.**

Vanaf 1-1-2008 wordt vanaf 21 jaar pensioen opgebouwd. Controleer altijd of uw nieuwe werknemer al in de bedrijfstak werkte of van buiten komt. Als uw werknemer uit een baan in de bedrijfstak komt, dan meldt u alleen de nieuwe werknemer bij het pensioenfonds aan. De pensioenregeling loopt dan gewoon door.

## *Eerste baan in de bedrijfstak [art. 2.1]*

Is het de eerste baan van uw nieuwe werknemer of komt hij uit een andere bedrijfstak? Dan heeft u als werkgever de plicht om uw werknemer te informeren over de inhoud van de pensioenregeling en het recht van waardeoverdracht.

***De maximale aanvraagtermijn is zes maanden na aanvang van het nieuwe dienstverband.***

## *Waardeoverdracht [art. 5.1 t/m 5.4]*

Als uw werknemer ergens anders een pensioen heeft opgebouwd, dan kan hij dit pensioen meenemen naar het pensioenfonds voor de Houthandel. Dat heet waardeoverdracht. Als nieuwe werkgever informeert u de werknemer over deze mogelijkheid. Bij waardeoverdracht krijgt de werknemer eerst een vrijblijvende offerte. Pas dan hoeft hij te beslissen of hij het pensioen meeneemt of laat staan. *Let op.* De aanvraag voor waardeoverdracht moet binnen zes maanden van het nieuwe dienstverband bij het fonds binnen zijn. Als werknemers hier te laat werk van maken, kan het fonds de waardeoverdracht weigeren.

## **Dit regelt u**

***U meldt uw werknemer bij ons aan. Als uw werknemer elders pensioen heeft opgebouwd, geeft u informatie over waardeoverdracht. Het aanmeldingsformulier voor waardeoverdracht kunt u downloaden op [www.pensioenfondshouthandel.nl](http://www.pensioenfondshouthandel.nl).***

# Ontslag en het pensioen

Tijdens het arbeidscontract bouwt uw werknemer automatisch pensioen op in de bedrijfstak. Krijgt hij ontslag, dan draagt u geen premie meer af en bouwt hij ook geen pensioen op. Ontslag heeft dus gevolgen voor de opbouw van het pensioen. Welke dat zijn, is afhankelijk van de leeftijd van uw werknemer. Natuurlijk raakt een werknemer het opgebouwde pensioen niet kwijt.

## Werkloos en 40 jaar of ouder [art. 2.11]

Uw werknemer is op de dag van het ontslag 40 jaar of ouder en heeft recht op een WW-uitkering? Tot 1 januari 2008 gaat de pensioenopbouw gewoon door. Het eerste half jaar betaalt het pensioenfonds de volledige premie. Daarna zorgt de stichting Financiering Voortzetting Pensioenvoorziening (FVP) hiervoor als aan de voorwaarden wordt voldaan:

- ▶ u heeft uw werknemer gedwongen ontslagen en de eerste werkloosheidsdag ligt vóór 1 januari 2008;
- ▶ uw werknemer is 40 jaar of ouder bij ontslag;
- ▶ en krijgt een WW-uitkering.

Het pensioenfonds vult de bijdrage van de FVP zo nodig aan.

Bij ontslag krijgt uw werknemer automatisch een aanvraagformulier toegestuurd van de FVP. Dit formulier moet binnen acht weken na ontslag aan het FVP teruggestuurd zijn. De stichting Financiering Voortzetting Pensioenopbouw behandelt na 1 januari 2009 geen nieuwe aanvragen meer.

Indien er sprake is van ontslag met aansluitend (na 2 jaar ziekte) een WIA-uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een verzoek indienen om premievrije deelneming. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid kan dan de opbouw van het pensioen premievrije doorlopen.

## Bij overlijden [art. 2.12]

De FVP draagt bij werkloosheid ook bij aan de opbouw van het nabestaandenpensioen. Mocht een werkloze werknemer overlijden, dan zijn partner en eventuele kinderen verzekerd van een nabestaandenpensioen. Het is mogelijk dat de FVP-bijdrage niet groot genoeg is voor een volwaardig nabestaandenpensioen. In dat geval springt het pensioenfonds bij.

## Werkloos en jonger dan 40

Voor werknemers die jonger zijn dan 40 is er niets geregeld. Er is geen regeling die voor de opbouw van het pensioen zorgt tijdens hun werkloosheid. Zij kunnen er wel voor kiezen om zelf de pensioenpremie te betalen. Dit kan in de periode dat zij een WW-uitkering ontvangen. Dan betalen zij zelf de gehele pensioenpremie, ook het werkgeversdeel. Dat kan gedurende drie jaar.

## Voor eigen rekening pensioen opbouwen [art. 2.2]

Werknemers kunnen er voor kiezen pensioen te blijven opbouwen na ontslag. De werknemer betaalt dan zelf de gehele premie, ook het werkgeversdeel. Dit kan voor maximaal 3 jaar. Meer informatie hierover leest u in het hoofdstuk *Het Ouderdompensioen*.



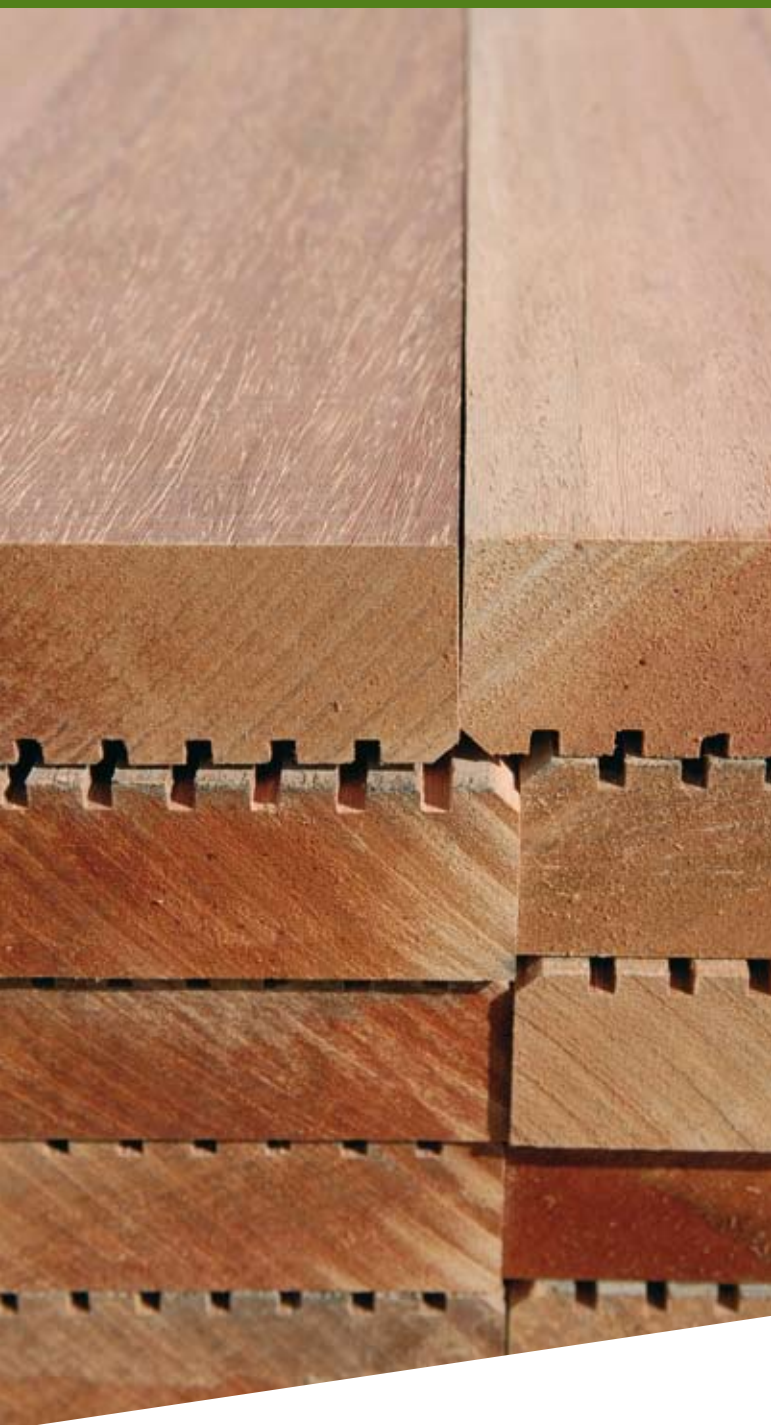
## Dit regelt u

*U geeft het vertrek van uw werknemer zo spoedig mogelijk aan het fonds door. Voor de FVP-bijdrage of de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van uw werknemer hoeft u niets te regelen.*

## **Uw werknemer heeft een nieuwe baan [art.5.2]**

Als uw werknemer een nieuwe baan heeft gevonden bij een andere werkgever uit de bedrijfstak blijft de pensioenopbouw doorgaan. Bij een nieuwe baan buiten de bedrijfstak stopt de opbouw van het pensioen bij het pensioenfonds voor de Houthandel. Het pensioenbedrag dat bij het pensioenfonds is opgebouwd, wordt uitgekeerd als hij met pensioen gaat. Of hij neemt het mee naar een ander pensioenfonds. Het voorwaardelijke recht op optrek van de pensioenaanspraak maakt geen onderdeel uit van de eventuele waardeoverdracht. Deze waardeoverdracht regelt de nieuwe werkgever. De aanvraag hiervoor moet binnen 6 maanden van het nieuwe dienstverband bij het pensioenfonds voor de Houthandel binnen zijn.

# Arbeidsongeschiktheid en het pensioen



## Werknemers die onder de WAO vallen [art. 2.3]

Is uw werknemer voor 1 januari 2006 arbeidsongeschikt geworden, dan valt hij nog onder de oude WAO-regeling. Let op: dat betekent dat hij al voor 1 januari 2004 ziek was.

De opbouw van het pensioen gaat door als:

- ▶ hij recht heeft op een WAO-uitkering;
- ▶ en minimaal 25% arbeidsongeschikt is;
- ▶ het verzoek voor premievrije deelneming binnen een jaar na de arbeidsongeschiktheid bij het pensioenfonds binnen is.

Hoeveel pensioen er premievrij kan worden opgebouwd tijdens de arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Mate van arbeidsongeschiktheid in de WAO	premiervrijstelling
65 – 100%	100%
45 – 64%	50%
25 – 44%	25%
0 – 24%	0%

## De opbouw van het ouderdomspensioen in de WAO

De opbouw van het ouderdomspensioen voor werknemers die onder de regeling van de WAO vallen gebeurt op basis van het pensioenreglement dat tot en met 31 december 2005 geldig was. Dat betekent dat de franchise hoger is en de pensioengrondslag en het opbouwpercentage lager zijn. Het opbouwpercentage is 1,75%.

Kan uw werknemer door ziekte of een ongeval niet meer werken en valt hij onder de WAO of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)? Dan kan de opbouw van het pensioen gewoon doorgaan onder bepaalde voorwaarden.

### Werknemers die onder de WIA vallen [art. 2.4]

Werknemers die onder de WIA vallen kunnen pensioen blijven opbouwen, als:

- ▶ hij recht heeft op een WIA-uitkering;
- ▶ en minimaal 35% arbeidsongeschikt is;
- ▶ het verzoek voor premievrije deelneming binnen een jaar na de arbeidsongeschiktheid bij het pensioenfonds binnen is.

Hoeveel pensioen er premievrij kan worden opgebouwd tijdens de arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Mate van arbeidsongeschiktheid in de WIA	premië vrijstelling
65 – 80%	100%
45 – 64%	50%
35 – 44%	25%
0 – 34%	0%

#### De opbouw van het ouderdomspensioen in de WIA

Werknemers die onder de WIA vallen bouwen pensioen op, op basis van de pensioengrondslag en de franchise die geldt op het moment dat de premievrije deelname aan het pensioen ingaat. Het opbouwpercentage is 1,75%.

### Re-integratie en de opbouw van pensioen [art. 2.3 & 2.4]

Bij re-integratie binnen 5 jaar na aanvang van de WIA, wordt het opbouwpercentage van 1,75% met terugwerkende

kracht naar 2,05% opgeschroefd. Dit is het reguliere percentage.

Indien de re-integratie na 5 jaar aan de orde is, wordt de opbouw van het pensioen door het bestuur van het pensioenfonds beoordeeld.

### Dit regelt u

*Zodra de werknemer het tweede ziektejaar ingaat, meldt u dit direct aan het pensioenfonds. Het fonds betaalt dan de gehele premie voor de werknemer tot de WIA ingaat.*

*Voor een premievrije deelname aan het pensioenfonds loopt de aanvraag via uw werknemer. Dat werkt als volgt. Als het UWV een WAO- of WIA-uitkering aan een werknemer uitkeert, stuurt de werknemer deze beslissing naar het pensioenfonds. Het fonds stuurt dan op haar beurt de werknemer een aanvraagformulier toe, waarmee een verzoek voor premievrije deelname kan worden gedaan. Als het fonds dit formulier binnen een jaar ontvangt, regelt het fonds verder alles voor de werknemer.*

# Voltijd of deeltijd werken en het pensioen

De pensioenregeling geldt voor iedereen die in de bedrijfstak werkt, of uw werknemers nu in voltijd of deeltijd werken.

## Voltijd of deeltijd opbouwen [art. 4.15]

Werknemers bouwen pensioen op over het vaste bruto salaris. Daaronder zijn begrepen het vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkeringen, vaste gratificaties en andere onderdelen die horen bij het vaste salaris.

Gaan werknemers van deeltijd naar een voltijd aanstelling dan wordt het vaste bruto salaris hoger en dus wordt er meer pensioen opgebouwd. Zij ontvangen dan ook een hogere uitkering als zij met pensioen gaan.

Andersom geldt dat werknemers die in deeltijd werken, naar verhouding minder pensioen opbouwen. Dat betekent dat er ook minder partner- en wezenpensioen is voor hun gezin als zij overlijden.

*Als een werknemer ervoor kiest meer of juist minder uren te gaan werken, geeft u de verandering direct door aan het pensioenfonds. U informeert uw werknemer over de gevolgen voor het loon en voor het pensioen.*

# Trouwen of samenwonen en het pensioen

Als een werknemer trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat, heeft dit geen directe gevolgen voor het pensioen.

Het is verplicht dat de datum van het huwelijk, het geregistreerd partnerschap of het samenwonen aan het fonds wordt doorgegeven.

## *Wie zijn partners? [art. 1.9-20]*

Het pensioenfonds gaat uit van een partner als:

- ▶ de werknemer getrouwd is.
- ▶ de relatie geregistreerd staat bij de burgerlijke stand.
- ▶ er een samenlevingscontract of notariële akte bestaat, waarin is vastgelegd dat de partner recht heeft op het partnerpensioen. Ook moet zijn aangetoond dat de partners samenwonen aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

## **Een tweede huwelijk [art. 4.11]**

Is een werknemer ooit gescheiden en opnieuw getrouwd? Dan delen de ex-partner en de nieuwe partner het partnerpensioen bij overlijden.

## **Trouwen of samenwonen tijdens het pensioen**

Als een werknemer met pensioen is en wil trouwen, dan heeft deze partner geen recht op partnerpensioen bij overlijden. Dit geldt ook voor de partner met wie de gepensioneerde gaat samenwonen of een geregistreerd partnerschap aangaat.

## Dit regelt u

*Geef de huwelijksdatum, de datum van het geregistreerd partnerschap of het samenwonen door aan het pensioenfonds.*



# Scheiding en het pensioen

**Als een werknemer scheidt van de partner heeft dit gevolgen voor het pensioen. De ex-partner heeft recht op een deel van het ouderdomspensioen dat is opgebouwd. Er is ook recht op partnerpensioen.**

Dat werkt zo:

- ▶ als de werknemer 65 jaar wordt, krijgt de ex-partner een deel van het ouderdomspensioen;
- ▶ bij overlijden, heeft de ex-partner recht op een bijzonder partnerpensioen. Dat is het deel van het partnerpensioen dat is opgebouwd vóór de scheiding.

*Wie zijn ex-partners? [art. 1.9-22]*

Het pensioenfonds gaat uit van een ex-partner als:

- ▶ er sprake is van een echtscheiding of een scheiding van tafel en bed.
- ▶ het geregistreerd partnerschap bij de burgerlijke stand wordt beëindigd.
- ▶ het samenlevingscontract wordt beëindigd of de notariële akte wordt gewijzigd en uit het bevolkingsregister blijkt dat de partners niet langer samenwonen. De beëindiging van het samenlevingscontract moet wel worden doorgegeven aan het pensioenfonds.

## Hoe wordt het ouderdomspensioen verdeeld?

De ex-partner heeft recht op de helft van het ouderdomspensioen dat tijdens de relatie is opgebouwd. Dat pensioen kan op verschillende manieren verdeeld worden.

*Verevening [art. 4.6]*

Als er niets anders geregeld is, krijgen de werknemer en de ex-partner allebei de helft van het pensioen dat tijdens de relatie is opgebouwd. Dit wordt verevening genoemd. De ex-partner krijgt het pensioen zodra de werknemer met pensioen gaat en zolang hij leeft. Als de ex-partner overlijdt, is dit deel van het ouderdomspensioen weer voor de gepensioneerde werknemer.

*Eigen keuze*

De werknemer kan samen met de partner in de huwelijkse voorwaarden of bij scheiding afspraken maken over de verdeling van het pensioen. Er kan bijvoorbeeld een verdeling worden afgesproken van 60% - 40%. Of er kan worden bepaald dat ook het pensioen dat vóór het huwelijk of de officiële registratie van de relatie is opgebouwd, meetelt bij de verdeling.

*Conversie [art. 4.7]*

Er kan ook worden bepaald dat de beide partners een zelfstandig pensioen krijgen. De partners spreken dan bijvoorbeeld een vast bedrag af. De ex-partner ontvangt het eigen ouderdomspensioen vanaf de 65-jarige leeftijd. Deze vorm van verdeling heet conversie. Als uw oudwerknemer overlijdt, krijgt de ex-partner nog een eigen ouderdomspensioen (+ bijzonderpartnerpensioen; zie hierna). Maar als de ex-partner overlijdt, ontvangt uw oudwerknemer niet een hoger ouderdomspensioen.

## Bijzonder partnerpensioen [art. 4.11]

De ex-partner heeft recht op een bijzonder partnerpensioen. Dit is 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen dat is opgebouwd tot de datum van scheiding. In het geval een eerdere ex-partner ook recht heeft op bijzonder partnerpensioen, wordt dit deel er eerst van afgetrokken. Dus als een werknemer overlijdt, krijgt zijn ex-partner een deel van het totaal aan opgebouwd partnerpensioen.

Misschien is een werknemer opnieuw getrouwd of gaan samenwonen? In dat geval wordt het partnerpensioen tussen de ex-partner en de nieuwe partner verdeeld.

# Verlof en het pensioen

## Dit regelt u

*Het is verplicht dat een scheiding of beëindiging van het geregistreerd partnerschap aan het pensioenfonds wordt doorgegeven. Met deze datum wordt de hoogte berekend van het pensioen voor de ex-partner.*

*Het is ook belangrijk dat binnen 2 jaar na scheiding of beëindiging van de relatie de wettelijk voorgeschreven meldingsformulieren in het bezit zijn van het fonds. De werknemer regelt dit met het formulier uit de brochure 'Verdeling van ouderdomspensioen bij scheiding' van Postbus 51, te verkrijgen bij het postkantoor. Voor verevening en conversie gelden dat het fonds de betaling aan de ex-partner regelt, als de scheiding binnen twee jaar aan het pensioenfonds is doorgegeven. Gebeurt dit niet, dan moeten de ex-partners het met elkaar regelen.*

Gaat een werknemer met ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof of bijvoorbeeld zorgverlof? Dan blijft de pensioenopbouw gewoon doorgaan zolang het dienstverband blijft bestaan.

### *Onbetaald verlof*

Gaat een werknemer met onbetaald verlof? In principe betaalt u geen loon, maar er moet door de werkgever en werknemer wel pensioenpremie worden afgedragen. De pensioenopbouw gaat dus gewoon door.

# Uw aansluiting

**U bent aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel. In principe geldt dit voor alle werkgevers in de bedrijfstak. Het betekent dat al uw werknemers een basispensioen opbouwen bij het fonds.**

## *Nieuw in de bedrijfstak*

Deze brochure maakt deel uit van het informatiepakket over uw aansluiting bij het pensioenfonds en wat u hiervoor moet regelen. Naast de basisregeling voor iedere werknemer kunt u ook collectief aanvullende regelingen aan uw werknemers bieden, zoals het Anw-hiaatpensioen.

## *Uitvoering pensioenregeling*

Syntrus Achmea is de uitvoeringsorganisatie van de pensioenregeling voor de Houthandel. De medewerkers van Syntrus Achmea ondersteunen u bij het regelen van uw pensioenadministratie. Zodra u bent aangesloten bij het pensioenfonds ontvangt u een aansluitingsnummer. Houd dit aansluitingsnummer bij de hand als u contact met het pensioenfonds opneemt of vermeld het in de correspondentie. Zo kunt u snel en adequaat worden geholpen.

## **Vrijstelling**

Het is mogelijk voor werkgevers om vrijstelling te krijgen van de wettelijke verplichting om deel te nemen aan de pensioenregeling. Bijvoorbeeld in het geval u gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering.

U spaart dan samen met uw werknemers wel voor een uitkering bij het pensioenfonds.

De wet schrijft voor dat alleen onder bijzondere voorwaarden, vrijstelling van de verplichting tot deelname kan worden verleend.

U vraagt de vrijstelling schriftelijk aan bij het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur beoordeelt uw verzoek en bepaalt of zij u vrijstelling geeft.

## *Gemoedsbezwaren werknemers*

Een werkgever kan vrijstelling krijgen wegens gemoedsbezwaren, maar dit geldt ook voor een individuele werknemer. Om vrijstelling te krijgen dient een werknemer de aanvraag in aan de hand van een modelverklaring. Als het bestuur van het fonds de werknemer vrijstelling geeft, blijft een premiebedrag verschuldigd. Dit geld wordt gespaard voor de werknemer tot de datum waarop hij stopt met werken. Dat werkt zo:

- ▶ het gespaarde bedrag voor prepensioen wordt tot het 65<sup>e</sup> jaar uitgekeerd in termijnen.
- ▶ vanaf het 65<sup>e</sup> jaar wordt in maximaal 15 jaar het gespaarde bedrag uitgekeerd.
- ▶ bij overlijden wordt in maximaal 15 jaar het gespaarde bedrag aan de partner of de kinderen uitgekeerd.
- ▶ bij overlijden zonder nabestaanden wordt het gespaarde bedrag in één keer uitgekeerd aan de erfgenamen.

Deze werknemers bouwen dus niet automatisch een nabestaandenpensioen op. Zij putten voor hun ouderdompensioen en nabestaandenpensioen uit een spaarbedrag. Hiervan krijgen zij jaarlijks een overzicht.

# Over het pensioenfonds

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel is er voor en door de werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Al sinds 1952. Het fonds beheert en verzorgt de pensioenen van werknemers, premievrije deelnemers, gepensioneerden, (ex)partners en kinderen.

## *Het bestuur [statuten art. 10]*

Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Zij houdt toezicht op de pensioengelden en hoe hiermee wordt omgesprongen.

Er zijn 6 bestuursleden waarvan 3 leden van de werkgevers en 3 leden van de werknemers. Alle leden die de belangen van de werkgevers vertegenwoordigen, komen uit de Vereniging van Nederlandse Houtondernemingen.

De leden voor de werknemers komen uit:

- ▶ FNV Bouw, 2 leden;
- ▶ CNV Hout en Bouw, 1 lid.

# Register

- aansluiting 26
- aansluitingsnummer 26
- aanvullend ouderdomspensioen 8
- aanvullend nabestaandenpensioen 8
- adoptie van kind 15
- Algemene Nabestaanden Wet (Anw) 16
- Anw-hiaatpensioen 16
- arbeidsongeschikt 13
  
- basispensioen 13
- Belastingdienst 8
- bestuursleden 27
- bijzonder partnerpensioen 2
- bruto salaris 6
  
- CAO-overgangsregeling 12
- CAO-toeslagregeling 11
- conversie 24
  
- deeltijdpensioen 13
- disclaimer 2
  
- eindafrekening 8
- eindejaarsuitkeringen 6
- erfgenamen 26
- erkenning van kind 15
- ex-partner 24
  
- Financiering Voortzetting Pensioenvoorziening (FVP) 18
- franchise 6
  
- gemoedsbezwaren 26
- geregistreerd partnerschap 23
  
- huwelijksdatum 23
  
- indexatie 8
- individueel aanvullend pensioen 8
- inkomen 13
  
- jaaropgave 13
  
- levensstandaard 8
- loon 6
- loonkosten 8
- loonstijgingen 8
  
- middelloonregeling 5
  
- nabestaandenpensioen 8
- notariële akte 15
  
- offerte 17
- ontslag 18
- opbouwpercentage 20, 21
- ouderdomspensioen 6,14
- overgangsrechten optrek pensioenen 10
- overgangsregeling 12
- overlijden 15
  
- partner 15
- partnerpensioen (bijzonder) 24
- partnertoeslag 13
- parttime 6
- pensioenadministratie 26
- pensioengrondslag 6
- pensioenkosten 8
- pensioenopbouw 6, 8, 9, 10, 19, 25
- pensioenoverzicht 7
- pensioenpremie 8, 18, 25
- pensioenregeling 5
- pensioenuitkering 5, 14
- premie 6, 8
- premienvrij deelnemen 5, 10, 18, 20, 21
- premienvrijstelling 20, 21
- premiepercentages 8
- prepensioen 12
  
- re-integratie 21

salaris 6  
samenlevingscontract 15, 23, 24  
samenwonen 23  
scheiding 24

trouwen 23

uitruil 14, 15

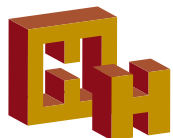
vakantiegeld 6, 10, 22  
verevening 24  
verlof 25  
voltijd 22  
voorschotnota 8  
vrijstelling 26  
vrijwillige voortzetting 6  
VUT 12

waardeoverdracht 17, 19  
WAO- uitkering 20  
werkloos 18  
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) 21  
wezenpensioen 15, 16

Zorgverzekering 13







**Stichting  
Bedrijfstakpensioenfonds  
voor de Houthandel**

Postbus 9251

1006 AG Amsterdam

[www.pensioenfondshouthandel.nl](http://www.pensioenfondshouthandel.nl)