

# *Europa best belangrijk*

---

Andrea van den Bosch  
Ellen te Paske-Lievestro  
Johan Roeffen  
Hans Klarenbeek  
Martin Smith  
Isabel Lieverse  
Waldemar Wolters  
Folkert Bergsma

## Samenvatting

Jongeren zijn opgegroeid met vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal. Vrij verkeer van pensioenen bestaat niet. Bij migratie binnen de Europese Unie (EU) is het namelijk niet mogelijk om zomaar een pensioenpot mee te nemen naar een andere lidstaat. Iedere lidstaat hanteert eigen voorwaarden met betrekking tot opbouw van eerste en tweede pijler pensioen en eigen voorwaarden met betrekking tot uitkering. Denk hierbij aan verschillen in wachttijd en de hoogte van pensioenleeftijden. Deze verschillen zorgen ervoor dat migratie nadelige financiële gevolgen kan hebben voor de pensioenopbouw.

Het is opvallend dat informatie over de gevolgen van migratie voor pensioenopbouw en de voorwaarden waaronder werknemers in het buitenland pensioen opbouwen lastig te vinden zijn. Voort is deze informatie niet toegespitst op de informatiebehoefte van jongeren. Zonder duidelijke informatie kunnen jongeren zich niet bewust zijn van de financiële gevolgen van migratie voor hun pensioen. Ook kan niet worden bepaald welke maatregelen nodig zijn om een eventuele terugval in pensioen op te vangen.

Wij hebben daarom onderzocht op welke wijze de EU kan bijdragen aan eenduidige, begrijpbare en betrouwbare informatie, zodat er meer bewustzijn onder jongeren ontstaat over de financiële gevolgen voor pensioenopbouw door migratie binnen de EU.

### Het onderzoek

Voor ons onderzoek vormde onze band met de volgende landen het uitgangspunt: Duitsland, Spanje, Estland en Nederland.<sup>1</sup> Per pensioenstelsel hebben we gekeken naar:

- Wat gebeurt er met mijn opgebouwde pensioenrechten bij migratie?
- Bouw ik pensioen op in het buitenland, hoe en per wanneer?
- Is de betreffende informatie bereikbaar, betrouwbaar en begrijpelijk?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden hebben we naar informatie gezocht via internet en gebeld naar o.a. de sociale verzekeringsbank en pensioenuitvoerders. Een aantal zaken vielen op. Zo hebben we een aantal dagen besteed aan het vinden, verzamelen en beoordelen van de informatie. Dit is veel te lang, in de praktijk haken veel jongeren al snel af. Daarnaast is de informatie slechts beschikbaar in een beperkt aantal talen. Tot slot was de informatie niet toegesneden op de informatiebehoefte van jongeren, oftewel veel tekst, cijfers en vakjargon. Dit draagt er allemaal aan bij dat jongeren niet aangesproken worden en mogelijk te weinig stilstaan bij (de gevolgen voor) hun pensioen bij migratie.

Vanuit de EU is meer daadkracht nodig om het pensioenbewustzijn onder jongeren te verbeteren. Om te beginnen is er één centraal informatiepunt nodig met duidelijke, begrijpbare en betrouwbare informatie. Dat wil zeggen: informatie die is toegespitst op de informatiebehoefte van jongeren, voor één uitleg vatbaar is en actueel en betrouwbaar is. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de EU.

---

<sup>1</sup> Zo heeft een van onze groepsleden een Spaanse moeder, deelt een ander lid een toekomstdroom met zijn Estse vriendin en was een ander via zijn Duitse vriendin verbonden aan Duitsland.

Wij bevelen aan:

- Een checklist beschikbaar te stellen voor jongeren die besluiten om te emigreren
- Meer aandacht voor het creëren van draagvlak om op het gebied van pensioenen Europese samenwerking te bevorderen onder jongeren in Europa door een jaarlijks of tweejaarlijks pensioenevenement te organiseren
- Een website met autoriteit waarin alle stelsels worden uitgelegd, met eenduidige, begrijpbare en betrouwbare informatie
- De Europese Unie moet haar beschikbare informatie inzichtelijk maken en delen met de lidstaten en de pensioenuitvoerders

## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	2
Voorwoord .....	5
Inleiding .....	6
1. Vrij verkeer van pensioen? .....	8
2. Informatiebehoefte bij migreren .....	12
3. Rol van Europa .....	15
Conclusie .....	18
Aanbevelingen .....	19
Literatuurlijst.....	20
Bijlage A. Schets van het Duitse Pensioenstelsel .....	22
Bijlage B. Schets van het Nederlandse pensioenstelsel .....	26
Bijlage C. Schets van het Estse pensioenstelsel .....	32
Bijlage D. Schets van het Spaanse pensioenstelsel .....	38
Bijlage E. Toelichting Website .....	41

## Voorwoord

De Europese eenwording maakt vaak gemengde gevoelens los. Als men aan Europa denkt, denkt men aan regelgeving die belemmeringen opwerpt voor lokale economieën, de nadelige gevolgen van arbeidsmigratie, of de bestuurlijke en administratieve rompslomp die er door de maatregelen vanuit de Europese Unie veroorzaakt wordt. Deze bezwaren zijn natuurlijk deels terecht, maar doen geen recht aan de hedendaagse situatie. Problemen zijn immers makkelijker te benoemen, dan oplossingen. En de beoogde voordelen, zoals het vormen van een sterke handelsunie en het vereenvoudigen van het transport tussen verschillende Europese lidstaten, zijn meestal minder tastbaar, dan de concrete nadelen waarmee men in het dagelijks leven geconfronteerd wordt. Niettemin is Europa een entiteit die haar invloed doet gelden. Er zijn geen aanwijzingen om te veronderstellen dat Europese samenwerking op lange termijn zal verdwijnen.

Europa is voor ons een feit. Wij hebben ons dan ook niet afgevraagd of Europa een kleinere of grotere rol zou moeten innemen met betrekking tot pensioenen, of ons gericht op de bescherming van Nederlandse belangen. Wij vinden het constructiever om ons te focussen op de vormgeving van verschillende Europese pensioenstelsels en te ontdekken tegen welke problemen Europese burgers bij migratie tussen lidstaten aanlopen. Voor deze zoektocht vormt onze band met de volgende landen het uitgangspunt: Duitsland, Spanje, Estland en Nederland. Zo heeft een van onze groepsleden een Spaanse moeder, deelt een ander lid een toekomstdroom met zijn Estse vriendin en was een ander via zijn Duitse vriendin verbonden aan Duitsland.

De werkgroep “Europa best belangrijk” is zeer divers. De leeftijd binnen de groep varieert tussen de 19-34, opleidingsachtergronden verschillen sterk en men heeft al dan niet ervaring binnen de pensioensector. Wij hebben ons gezamenlijk gedurende zes maanden verdiept in de vormgeving van verschillende pensioenstelsels en de informatievoorziening voor Europese migranten. Binnen dit proces vonden we oplossingen, maar ontstonden er vaak andere obstakels. Zo blijkt harmonisering van verschillende pensioenstelsels vooralsnog een onbegonnen zaak. En blijkt informatie waar beschikbaar-vaak versnipperd en moeilijk te raadplegen.

Wij willen onze dank uitspreken voor de gastvrijheid waarmee wij gedurende ons onderzoek zijn ontvangen door: Nine de Graaf (PGGM), Arthur van der Wal, Stijn van Schijndel, Melanie Meniar (Nationale Nederlanden), Anika Kattemölle (Pensioenfederatie) Corianne van der Ligt (PensionsEurope) en Valdis Zagorskis (Europese Commissie). En daarnaast een bijzonder woord van dank voor Jesse Martens van PGGM. Zijn kennis, begeleiding, en netwerk, is erg van waarde gebleken tijdens de beginfase van het onderzoek.

Hierbij treft u ons onderzoeksrapport. Het vormt tezamen met de website <https://eupensions.wordpress.com/pensioenlab-2015/> het product van onze zoektocht. Het is geschreven door een groep die binnen de sector ondervertegenwoordigd is: jongeren, die over grenzen heen durven te kijken. Wij hopen dat onze conclusies en aanbevelingen een positieve bijdrage leveren aan het Europese pensioenlandschap.

*Johan Roeffen, Waldemar Wolters, Folkert Bergsma, Hans Klarenbeek, Andrea van den Bosch, Martin Smith, Isabel Lieverse en Ellen te Paske-Lievestro.*

## Inleiding

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van het Pensioenlab, een initiatief van de vakbonden CNV Jongeren, FNV Jong en VCP Young Professionals. De werkgroep die het onderzoek uitgevoerd heeft is samengesteld op basis van inschrijving onder deelnemers aan het Pensioenlab. Jesse Martens (PGGM) is als begeleider en vraagbaak uit de sector aan de groep gekoppeld. En de groep kwam tussen november 2014 en mei 2015 gemiddeld iedere twee weken samen voor een vergadering. De frequentie van de bijeenkomsten nam toe rond belangrijke evenementen als het Pensioenlab-diner, het bezoek aan Brussel en de eindpresentatie van het onderzoek op 20 mei 2015.

De afbakening van de scope van het onderzoek bleek een uitdaging. Aanvankelijk was er de tendens om de richting van het onderzoek in systemen, verbeteringen en oplossingen te sturen. De complexiteit van het Europese pensioenlandschap maakte dit echter onmogelijk. Zo speelt fiscaliteit binnen de opbouw en uitbetaling van pensioenen tussen Europese lidstaten een belangrijke rol, en blijken belangen van verschillende lidstaten te groot om op korte termijn tot harmonisering van de verschillende stelsels te komen. Daarom is er besloten om de insteek van het onderzoek praktischer te maken. Dit heeft tot de volgende onderzoeksvraag geleid:

*“Op welke wijze kan de Europese Unie bijdragen aan begrijpbare, eenduidige en betrouwbare informatie, zodat er meer bewustzijn onder jongeren ontstaat over de financiële gevolgen van migratie binnen de Europese Unie voor hun pensioenopbouw?”*

De begeleidende deelvragen zijn:

- Hoe geven de verschillende lidstaten vorm aan hun pensioenstelsels en welke implicaties heeft dit bij migratie?
- Welke informatie is er nu voor migranten binnen de EU beschikbaar en is deze informatie adequaat?
- Op welke wijze zet de Europese Unie zich in voor het verhelpen van lacunes binnen het pensioenlandschap?

Om het onderzoek persoonlijker te maken zijn er vervolgens vier landen geselecteerd waar groepsleden banden mee hebben: Estland, Duitsland, Spanje en Nederland. De bekendheid met de taal, cultuur en instanties, vereenvoudigden het onderzoeksproces. Vervolgens zijn er door koppels van de betreffende landen schetsen opgesteld. Deze toonden ook direct de problemen die er aanwezig zijn binnen de informatievoorziening. Zo is informatie niet altijd, of versnipperd, beschikbaar. Daarnaast waren bronnen dermate beleidsmatig geschreven dat zij niet te begrijpen zijn door burgers. Tevens bleken er binnen de opbouw van pensioen drempels te worden opgeworpen voor migranten en verschillen de pensioenstelsels van de lidstaten te sterk van elkaar.

Het rapport begint met een beschrijving van de relatie tussen migratie binnen Europa en pensioenen. Dit geeft een overzicht van de facetten die een rol spelen binnen de opbouw en uitbetaling van pensioen. Ook worden zaken als waardeoverdracht meegenomen binnen deze beschrijving, dit vanwege het feit dat men in theorie de keuze kan maken om opgebouwde middelen te verplaatsen naar een andere financiële instelling. Vervolgens wordt er inzicht gegeven in de problemen die er

binnen de informatievoorziening zijn en wordt er een visie gepresenteerd waarin beschreven staat hoe dit proces verbeterd kan worden. Vervolgens volgt er een beschrijving van de rol die de Europese Unie momenteel inneemt binnen de pensioenwetgeving, de maatregelen die er genomen worden om het pensioenbewustzijn te vergroten en de aanbevelingen die er door de EU zijn gedaan om de pensioenstelsels te verbeteren. Het rapport zal worden afgesloten met een aantal aanbevelingen die de informatievoorziening voor migranten vereenvoudigt en tevens op Europees niveau bijdragen aan een verhoging van het pensioenbewustzijn onder jongeren.

## 1. Vrij verkeer van pensioen?

Migreren naar een andere Europese lidstaat zou dankzij het vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal nagenoeg geheel vrij van belemmeringen moeten zijn. Toch blijkt dat er ten aanzien van pensioen nog een aantal hobbels moet worden genomen. In dit hoofdstuk worden de obstakels met betrekking tot pensioenen bij migratie onder jongeren besproken aan de hand van de onderzoeken naar de Nederlandse, Duitse, Estse en Spaanse pensioenstelsels.<sup>2</sup>

### 1.1 Grote verschillen tussen nationale pensioenstelsels

Iedere Europese lidstaat heeft een eigen pensioenstelsel met een eigen fiscaal regime. Deze verschillen kunnen bij migratie leiden tot negatieve gevolgen voor de pensioenopbouw van de migrant. De verschillen tussen de fiscale regimes van de verschillende lidstaten zorgen er namelijk voor dat het lastig is om bij migratie je opgebouwde pensioenrechten mee te nemen. Opgebouwde pensioenrechten worden daarom vaak achtergelaten in het land waar de pensioenrechten zijn opgebouwd. Dit betekent in het geval van migratie dat er verschillende pensioenpotjes worden opgebouwd waarvan de opbouw en uitkering gebonden zijn aan verschillende (fiscale) voorwaarden.

#### 1.1.1 Verschillen in opbouw staatspensioen

In Estland is bijvoorbeeld de hoogte van het staatspensioen mede afhankelijk van de hoogte van de eigen bijdrage. Ook heb je pas recht op een oudedagpensioen als je vijftien jaar (fulltime) in Estland hebt gewerkt. Dit is vergelijkbaar met het Spaanse pensioenstelsel. Ook in Spanje moet je minimaal vijftien jaar hebben bijgedragen aan de staatspensioenkas om recht te hebben op een aan je loon gerelateerd staatspensioen. De hoogte van het staatspensioen is afhankelijk van de bijdrage die je hebt geleverd en het aantal jaar dat je hebt bijgedragen. Als je niet hebt kunnen bijdragen, val je terug op een soort bijstandsuitkering. Het Duitse pensioenstelsel kent verschillende vormen van staatspensioen. Ook hier geldt weer dat de vorm van staatspensioen afhankelijk is van het aantal jaren dat is bijgedragen. Een duidelijk verschil tussen de Estse, Spaanse en Duitse pensioenstelsels is het aantal verschillende vormen van staatspensioen dat het Duitse pensioenstelsel kent. In Duitsland is iedereen verzekerd voor de Deutsche Rentenversicherung. Deze verzekering kent zes verschillende vormen van ouderdompensioen met wachttijden variërend van 5 tot 45 jaren. De hoogte van het Duitse staatspensioen is afhankelijk van de hoogte van het loon.

Het Nederlandse pensioenstelsel wijkt wezenlijk af van het Duitse, Estse en Spaanse pensioenstelsel. Iedereen die in Nederland woont is verzekerd voor een staatspensioen, ongeacht of je wel of niet hebt gewerkt. De hoogte is niet afhankelijk van de mate waarin je hebt bijgedragen aan je staatspensioen. De hoogte is namelijk voor iedereen gelijk. Migreer je vanuit Nederland naar een andere Europese lidstaat, dan wordt voor ieder jaar dat je niet in Nederland woont, 2 procent gekort op de AOW. Dit betekent dat bij migratie naar Estland of Spanje voor een periode korter dan vijftien jaar, rekening moet worden gehouden met een AOW-gat. In Duitsland geldt een minimale opbouwperiode van vijf jaar, ook bij een verblijf van minder dan vijf jaar

---

<sup>2</sup> De onderzoeken naar het Duitse, Spaanse, Estse en Nederlandse pensioenstelsel die zijn gebruikt voor dit hoofdstuk zijn opgenomen in bijlage A t/m D.



moet rekening worden gehouden met een AOW-gat. Er wordt namelijk geen staatspensioen opgebouwd en per jaar wordt er 2 procent gekort op het AOW in Nederland. Uitzondering is wanneer je zeker weet dat je tijdelijk verhuist naar het buitenland. Je kunt dan bij de Sociale Verzekeringsbank een 'Verklaring toepasselijke sociale verzekeringswetgeving' aanvragen, zodat je in die periode toch verzekerd blijft voor sociale uitkeringen, waaronder de AOW.

### *1.1.2. Verschillen in opbouw tweede pijler pensioen*

Ook tussen de tweede pijlers zijn er grote verschillen waar te nemen. In Nederland wordt in de tweede pijler aanvullend pensioen opgebouwd in de relatie werkgever-werknemer. Pensioenopbouw is vaak verplicht, omdat veel pensioenfondsen of -regelingen algemeen verbindend zijn verklaard. Daardoor bouwt ongeveer 90% van de Nederlandse beroepsbevolking pensioen op in de tweede pijler. Over het algemeen legt de werkgever 2/3 in en de werknemer 1/3. Dit systeem lijkt veel op het Spaanse systeem. Het grote verschil is echter dat Spanje geen verplichtstelling kent, zoals we dat in Nederland kennen. Daarom wordt in Spanje veel minder gebruik gemaakt van de tweede pijler (ongeveer 10 procent van de beroepsbevolking is aangesloten). In Duitsland wordt voornamelijk pensioen opgebouwd in de eerste pijler en, in tegenstelling tot Nederland, nauwelijks in de tweede pijler. Sinds kort is in Duitsland de werkgever verplicht om de werknemer de optie te geven een deel van zijn brutoloon apart te zetten voor zijn pensioen. De werkgever is echter niet verplicht om bij te dragen. In Estland is pensioenopbouw in de tweede pijler verplicht. Iedere Est moet op zijn 18<sup>de</sup> een keuze maken voor een bepaald fonds. De tweede pijler in het Estse pensioenstelsel heeft iets weg van een persoonlijke pensioenrekening. Het loon dat wordt ingehouden wordt op naam van de werknemer gestort. De werknemer kan zelf de opbouw van zijn pensioen digitaal bijhouden. Waar in Nederland de tweede pijler is gebouwd op solidariteit, speelt dat in de tweede pijler in het Estse pensioenstelsel veel minder een rol.

### *1.1.3. Internationale waardeoverdracht fiscaal te ingewikkeld*

Opgebouwde pensioenrechten kunnen op nationaal niveau vaak worden overgedragen naar een ander pensioenfonds. Op internationaal niveau blijken waardeoverdrachten in de praktijk niet uitvoerbaar te zijn, doordat de verschillen in fiscale regimes waardeoverdracht te ingewikkeld maken. De verschillende potjes die door de jaren heen zijn opgebouwd kunnen daardoor niet worden samengevoegd tot een grote pot. Ieder potje is gebonden aan de voorwaarden van het betreffende pensioenfonds. Deze voorwaarden lopen vaak uiteen.

### *1.1.4. Harmonisatie is nog ver weg*

Harmonisatie van deze stelsels is nog ver weg. De fiscale regimes lopen teveel uiteen om te harmoniseren. Bij harmonisatie van de fiscale stelsels zou Europa daarnaast een superstaat worden, een ontwikkeling die politiek gezien niet wenselijk is. Daarnaast moet ook over de culturele verschillen overeenstemming worden bereikt. Denk hierbij aan de verschillen in pensioenleeftijden. In Estland is de pensioenleeftijd momenteel 63 jaar en in 2020 pas 65. In Nederland is de pensioenleeftijd nu 65 jaar en drie maanden en wordt de pensioenleeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021. In Spanje bedraagt de pensioenleeftijd 65 jaar en twee maanden.

## 1.2 Communicatie

Om met de verschillen in nationale stelsels om te kunnen gaan moeten Europese burgers allereerst daarover worden geïnformeerd. Sinds de komst van internet is de snelheid waarmee informatie kan worden gedeeld en de reikwijdte enorm toegenomen. Dit wil nog niet zeggen dat die informatie ook voor iedereen bereikbaar en begrijpelijk is. Als we kijken naar de informatie die beschikbaar is over het Duitse, Spaanse, Estse en Nederlandse pensioenstelsel dan valt op dat er grote verschillen zijn in de manier waarop wordt gecommuniceerd.

Informatie over sociale zekerheid in Estland is onder andere te vinden op de websites van het Estse ministerie van Sociale zaken en de Sociale Raad.<sup>3</sup> Het ministerie van Sociale zaken is verantwoordelijk voor sociale zekerheid in Estland en de Sociale raad is belast met de uitvoering. Wat opvalt is dat de websites kunnen worden geraadpleegd in het Engels, Ests en Russisch. De informatie die in het Engels beschikbaar is gesteld is vrij summier, maar voldoende informerend om erachter te komen wat het staatspensioen inhoudt en waar je het kunt aanvragen. Je moet jezelf daarbij wel afvragen of iedere Europese staatsburger daarmee geïnformeerd kan worden over het Estse staatspensioen en weet waar dat moet worden aangevraagd. Met name in de Zuid-Europese landen wordt weinig Engels gesproken en nauwelijks Russisch.

De website van het Spaanse ministerie van Sociale zaken<sup>4</sup> is minder goed te raadplegen. De informatie op deze website is alleen beschikbaar gesteld in het Spaans, Catalaans, Galicisch, Baskisch en Engels. Per site verschilt het of alle talen beschikbaar zijn. Ook zijn er verschillende instanties waar je je moet aanmelden voor het staatspensioen. Je meldt je in principe aan bij Instituto Nacional de la Seguridad Social, tenzij je werkt in de maritieme sector. Je meldt je dan aan bij Instituto Social de la Marina.

De website van het Nederlandse ministerie van Sociale zaken is beschikbaar in verschillende talen, namelijk in Nederlands, Engels, Pools en Papiaments.<sup>5</sup> De website van de Sociale Verzekeringsbank (SVB), de instantie die het staatspensioen in Nederland uitvoert, spant de kroon.<sup>6</sup> De website van de SVB is beschikbaar in zes talen, waaronder Pools, Spaans en Turks. Om erachter te komen wat je moet regelen voor je pensioen kun je volgens de informatie op de website van de Rijksoverheid het beste contact opnemen met je pensioenfondsen. Aan de informatie op de website van de Rijksoverheid en die van pensioenfondsen valt op dat noch door de Rijksoverheid, noch door pensioenfondsen of pensioenuitvoerders gewaarschuwd wordt voor een mogelijk pensioentekort dat ontstaat door migratie. De consensus lijkt te zijn dat jongeren in staat zijn om zelf te beoordelen of migratie wel of geen financiële nadelige gevolgen heeft voor de opbouw van het pensioenkapitaal. Dit lijkt vreemd, mede gezien het feit dat pensioen een complex product is. In de trant van 'geld lenen kost geld', lijkt een korte zin als: 'Let op, migratie kan nadelige financiële gevolgen hebben

---

<sup>3</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee>, [www.pensionikeskus.ee](http://www.pensionikeskus.ee), laatst geraadpleegd op 26-05-2015.

<sup>4</sup> [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/LaSeguridadSocial/Quienessomos/InstitutoNacionalde29413/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Quienessomos/InstitutoNacionalde29413/index.htm), laatst geraadpleegd op 26-05-2015.

<sup>5</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>, laatst geraadpleegd op 26-5-2015.

<sup>6</sup> <http://www.svb.nl/int/nl/index.jsp>, laatst geraadpleegd op 26-05-2015.

voor de pensioenopbouw', een passende waarschuwing te zijn om jongeren te stimuleren en bewust te maken.

Opvallend aan informatie over het Duitse pensioenstelsel is dat zij veelal afkomstig is van Nederlandse partijen, zoals de SVB.<sup>7</sup> De SVB heeft vrij veel informatie beschikbaar gesteld over het Duitse pensioenstelsel. De website van de Deutsche Rentenversicherung is beschikbaar in zeven verschillende talen.<sup>8</sup> De informatie die in een andere taal beschikbaar wordt gesteld is weliswaar summier, maar voldoende om meer te weten te komen over de eerste pijler in Duitsland en waar je terecht kunt voor meer informatie. Daarnaast wordt onder het kopje 'internationaal' informatie gegeven over de mogelijkheden om het pensioen uit te betalen als iemand in een andere lidstaat woont, welke wet- en regelgeving van toepassing is het welke afspraken gelden ten aanzien van sociale zekerheid.

### 1.3 Conclusie

De nationale verschillen in pensioenstelsels en de verschillen in fiscale regimes zorgen ervoor dat in geval van migratie er (nadelige) financiële gevolgen kunnen zijn voor de pensioenopbouw. We kunnen daarom ook niet spreken van vrij verkeer van pensioen in Europa. Door de verschillen in fiscale regimes kunnen opgebouwde pensioenrechten moeilijk worden overgedragen, waardoor er verschillende pensioenpotjes ontstaan. Deze pensioenpotjes zijn onderworpen aan de fiscale regels die gelden in de betreffende lidstaat. Ook heeft iedere lidstaat eigen voorwaarden op basis waarvan staatspensioen kan worden opgebouwd. Bijvoorbeeld, in Estland en Spanje heb je pas recht op staatspensioen als je daar minimaal vijftien jaar aan hebt bijgedragen. Daarnaast zijn er verschillen in de tweede pijler. Zo is pensioen opbouwen in de tweede pijler in Duitsland niet verplicht en draagt de werkgever in Duitsland nauwelijks bij aan pensioenopbouw in de tweede pijler, in tegenstelling tot Nederland. Ook zijn er verschillen in opbouwperiode doordat de pensioenleeftijden uiteenlopen. Hierdoor ontstaat het probleem dat op pensioendatum het pensioenkapitaal lager is dan verwacht. De wijze waarop informatie over de verschillende pensioenstelsels beschikbaar wordt gesteld loopt wezenlijk uiteen. Zo wordt de informatie vaak in slechts een aantal verschillende talen aangeboden en is de informatie in een andere taal dan de hoofdtaal vaak meer summier. Ook valt op dat informatie via verschillende websites en instanties beschikbaar wordt gesteld, waardoor je veel inspanning moet leveren om die informatie te verzamelen.

---

<sup>7</sup>[https://www.svb.nl/int/nl/bdz/ziektkostenverzekering/wonen\\_in\\_nederland\\_en\\_uw\\_ziektkostenverzekering/u\\_heeft\\_een\\_pensioen\\_of\\_uitkering\\_uit\\_duitsland/](https://www.svb.nl/int/nl/bdz/ziektkostenverzekering/wonen_in_nederland_en_uw_ziektkostenverzekering/u_heeft_een_pensioen_of_uitkering_uit_duitsland/), laatst geraadpleegd op 26-05-2015.

<sup>8</sup>[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5\\_Services/01\\_kontakt\\_und\\_beratung/03\\_fremdsprachiges\\_angebot/fremdsprachiges\\_angebot\\_node.html;jsessionid=F6DA80E04CA25A34A15BFBF6DA7FA22D.cae02](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_und_beratung/03_fremdsprachiges_angebot/fremdsprachiges_angebot_node.html;jsessionid=F6DA80E04CA25A34A15BFBF6DA7FA22D.cae02), laatst geraadpleegd op 26-05-2015.

## 2. Informatiebehoefte bij migreren

Voordat iemand kan migreren, moeten er doorgaans allerlei zaken worden uitgezocht. Belangrijk is dat jongeren goed geïnformeerd worden over welke zaken zij moeten regelen om te kunnen migreren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de obstakels die je moet overwinnen om antwoord te krijgen op pensioenvragen. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan het idee van een pensioenchecklist.

### 2.1 Onbekende en onduidelijke websites

Het internet barst van de onbekende en onduidelijke websites. Ook websites van de Europese Commissie vallen in deze categorie. Een voorbeeld hiervan is de website [www.missoc.org](http://www.missoc.org); een database met alle sociale voorzieningen van Europese landen. De Europese Commissie heeft veel geld beschikbaar gesteld om deze database te maken, maar is bij slechts weinigen bekend. Het zijn vooral academici die er gebruik van maken en enkele beleidsmedewerkers van de Europese Commissie zelf. Bij veel professionals uit de sector is deze website tevens niet bekend.

Meerdere schrijvers van dit stuk hebben nog steeds vragen met betrekking tot de pensioenstelsels die zij hebben onderzocht. Enerzijds hebben wij deze vragen niet kunnen beantwoorden, omdat wij geen fulltime onderzoekers zijn die de luxe hebben om de pensioenwetgeving van de onderzochte landen van a tot z uit te pluizen. Anderzijds is de informatie die wij gevonden hebben, hoe uitgebreid deze ook is, niet toereikend voor praktische problemen en vragen.

Wij vrezen dat de gemiddelde Europeaan met een gemiddelde beroepsopleiding snel zal afhaken op zoek naar informatie en hierdoor migreert zonder rekening te houden met de gevolgen voor zijn of haar pensioen.

### 2.2 Wat heeft een migrant nodig

De informatie die wij tot op heden hebben verzameld uit de verschillende landen geven een goede indruk van hoe pensioensystemen afzonderlijk van elkaar functioneren. Om informatie over de nationale pensioenstelsels te verzamelen, moeten per land meerdere websites worden geraadpleegd. Uiteraard is de verzamelde informatie relevant om erachter te komen hoe het pensioensysteem in een land werkt, maar het ontbreekt aan praktische informatie.

Een duidelijk voorbeeld hiervan is de website van onze eigen Sociale Verzekeringsbank. Er staat op het Engelse deel van de website niets over de voorwaarde die wordt gesteld om in aanmerking te komen voor de AOW, namelijk dat je enige tijd rechtmatig in Nederland hebt moeten verblijven. Voor 'ons Nederlanders' is het vanzelfsprekend dat je AOW krijgt uitgekeerd als je AOW hebt opgebouwd en verhuist naar een ander land. Voor een Est of Spanjaard ligt dit niet voor de hand.

Estland, Duitsland en Spanje hanteren daarentegen de voorwaarde dat een aantal jaren is bijgedragen aan het staatspensioen en dat diegene woonachtig is in de betreffende lidstaat. Op de websites van deze landen moet hier meer aandacht aan besteed worden.

Daarnaast valt het ons op dat er geen duidelijke lijstjes te vinden zijn waarop staat wat je wél en niet moet doen als migrant. En nog belangrijker: hoe je dat kunt doen. Moet ik mij als Italiaanse student aanmelden in Nederland omdat ik nu nog niet zeker weet of ik in de toekomst in Nederland ga werken en wonen? Hoe meld ik mij aan voor de Estse aanvullende pensioenopbouw die bedoeld is voor een ouder die geen kostwinnaar is maar wel een kind heeft en opvoedt? Daarnaast wordt er niets gezegd over de volgorde waarin je verschillende zaken het beste kunt regelen.

### 2.3 Checklist

Veel mensen maken een checklist, zodat ze zeker weten dat ze niets vergeten. Wij denken dat een pensioenchecklist met de belangrijkste elementen waar je aan moet denken als je migreert, er voor iedere Europese lidstaat zou moeten zijn. Hierbij zou je moeten beginnen door deze sites beschikbaar te stellen in de talen van de grootste groepen migranten per lidstaat. Ons ideaal is dat al deze checklists op een overzichtelijke website te raadplegen zijn en door overheidsinstanties, werkgevers, pensioenfondsen en pensioenverzekeraars verstrekt worden.

Van personen uit de pensioensector kregen wij te horen dat een checklist mogelijk niet nauwkeurig is en er geen rechten aan ontleend kunnen worden. Wij denken dat dit geen probleem hoeft te zijn. De Belastingdienst geeft bijvoorbeeld informatie over allerlei fiscale wetgeving waaraan geen rechten te ontleen zijn. Hetzelfde geldt ook voor de website van de Kamer van Koophandel. Toch gebruiken vele Nederlanders en bedrijven deze informatie zonder aan de inhoud te twijfelen. Als informatie ontoereikend blijkt te zijn, kan advies worden ingewonnen bij een adviseur, vragen voor te leggen aan de desbetreffende overheidsinstantie of zelf de wet- en regelgeving door te nemen.

Landelijke checklists over pensioenen kunnen op een soortgelijke manier worden gebruikt. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat informatie, net als de informatie op de website van de Belastingdienst en de Kamer van Koophandel, onder de verantwoordelijkheid gebracht wordt een duidelijk aanwijsbare instantie, regelmatig wordt bijgehouden en niet de enige bron van informatie wordt. Het moet ook mogelijk zijn de onderliggende wet- en regelgeving eenvoudig te raadplegen. De Engelse vertaling van de Estse pensioenwet is hiervan een voorbeeld.

Een migrerende burger wil weten waar hij aan moet denken als hij van de ene lidstaat naar de andere lidstaat gaat. De kleine details en uitzonderingen zijn niet meteen relevant. Als een burger de uitzondering op de regel is, komt hij/zij hier juist snel achter door bondige actuele en correcte informatie tot zijn/haar beschikking te hebben. Dit kan voor iemand een reden zijn om niet te migreren.

### 2.4 Boven de streep en onder de streep

Wat ons opviel is dat veel professionals en beleidsmakers in de pensioensector zich vooral bezig houden met rechten en hoe deze overgedragen kunnen worden. Voor ons, onze vrienden en partners waar wij mee discussiëren over ons onderwerp is dit veel minder onderwerp van discussie. Het maakt niet uit waar een pensioen staat, maar of hoe het (volledig) uitbetaald zal worden. Zeker in een tijd waarin velen van ons verschillende keren zullen migreren tussen Estland, Spanje, Nederland en Duitsland, zou het meermaals overhevelen van opgebouwd pensioen knap ingewikkeld en vooral ook héél duur worden. Voor burgers spreken het recht op en

wijze van overhevelen niet tot de verbeelding. Het bedrag dat iemand daadwerkelijk (netto) ontvangt als men eenmaal met pensioen is, is wat burgers willen weten.

## 2.5 Conclusie

Informatie die nodig is om migranten te helpen met hun pensioenvragen is weliswaar beschikbaar, maar deze is niet begrijpelijk voor de meeste burgers. (Potentiële) migranten hebben heldere en overzichtelijk informatie nodig vanuit één centraal informatiepunt. Checklists kunnen hierbij helpen. Zij hebben tijdens het migreren en ook daarna veel taken en zaken waaraan zij hun tijd liever willen besteden dan aan pensioen. Het is niet bevorderlijk voor het pensioenbewustzijn van jongeren als zij zich eerst een slag in de rondte moeten lezen en naar die ene website moeten zoeken waar het antwoord op hun vraag is te vinden. Veel migranten zullen verdwalen op het internet en vinden geen antwoord op hun vragen en ontdekken door schade en schande wat wel en niet (on)mogelijk is.

### 3. Rol van Europa

Europa kent een grote diversiteit aan nationale pensioenstelsels, maar in hoeverre kan de Europese Unie ervoor zorgen dat de verschillen duidelijk zijn voor iedere burger? En welke bijdrage levert Europa aan het creëren van pensioenbewustzijn? Hieronder wordt nader ingaan op de rol van Europese instellingen binnen de pensioenen.

#### 3.1 Europese richtlijnen en verordeningen

De afgelopen jaren heeft de Europese Unie veel wet- en regelgeving uitgevaardigd die betrekking heeft op pensioenen. De belangrijkste soorten Europese wetgeving zijn verordeningen en richtlijnen (in het Engels: 'regulations' en 'directives'). Verordeningen gelden altijd direct voor alle burgers, ondernemingen en instellingen in de Europese Unie. Richtlijnen leggen eindresultaten vast waar lidstaten zelf naartoe moeten werken door hun eigen wet- en regelgeving aan te passen.

##### 3.1.1. IORP-richtlijn (2003/41/EG)

Deze richtlijn<sup>9</sup> is van toepassing op pensioenfondsen en een aantal andere pensioenuitvoerders. De werking is beperkt tot pensioen dat wordt opgebouwd via de werkgever. Pensioenvoorzieningen die zijn afgesloten bij een verzekeraar, vallen meestal onder de Solvency II-richtlijn<sup>10</sup>.

Met de IORP-richtlijn is het pensioenfondsen mogelijk gemaakt om ook buiten hun lidstaat diensten aan te bieden. In de praktijk wordt hier weinig gebruik van gemaakt, omdat er altijd rekening moet worden gehouden met de arbeids- en sociale wetgeving van de lidstaat waar een pensioenfonds diensten aanbiedt. Op dit moment wordt gewerkt aan de IORP II-richtlijn<sup>11</sup>.

##### 3.1.2. Portability Richtlijn (2014/50/EU)

Op 16 april 2014 is richtlijn (2014/50/EU)<sup>12</sup> aangenomen door het Europees Parlement en de Raad, maar is nog niet is opgenomen in de nationale wetgeving van de lidstaten. Dat betekent dat er nog geen beroep gedaan kan worden op de eisen die deze richtlijn voorschrijft. De richtlijn moet voor 21 mei 2018 in de wetgeving van lidstaten zijn geïmplementeerd.

De Portability richtlijn geeft minimumvereisten tot het verwerven en het behoud van aanvullende pensioenen. Dit betekent dat er altijd ten gunste van de werknemer mag worden afgeweken. Vanaf mei 2018 moet bijvoorbeeld het volgende in heel Europa geregeld zijn:

---

9 Richtlijn 2003/41/EG van het Europees Parlement en de Raad van 3 juni 2003 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

10 Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2009 betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf (Solvabiliteit II).

11 Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (herschikking).

12 Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten.

- In sommige landen (bijv. Duitsland) geldt een drempel- of wachtperiode, alvorens je gaat beginnen met pensioenopbouw. Deze moet worden verkort tot 3 jaar;
- Indien iemand nog geen definitieve pensioenrechten heeft verworven, omdat hij/zij snel migreert, moet de werkgever de betaalde pensioenpremies vergoeden aan degene die pensioenrechten heeft opgebouwd;
- De minimumleeftijd voor het opbouwen van pensioen mag niet hoger zijn dan 21 jaar;
- De opgebouwde rechten van slapers (oud-deelnemers die nog niet gepensioneerd zijn) moeten behouden kunnen blijven in de regeling waar ze zijn opgebouwd;
- Op verzoek kunnen deelnemers informatie krijgen over de gevolgen die het vertrek uit de pensioenregeling heeft voor hun pensioen. In de richtlijn staat niet vermeld wie deze informatie moet verstrekken. Het gaat hierbij om de volgende informatie:
  - o de voorwaarden voor de opbouw van pensioen en de gevolgen voor de opbouw van pensioen als iemand uit dienst gaat;
  - o de waarde van het pensioen dat achtergelaten wordt, of binnen 12 maanden een definitieve berekening van de pensioenrechten;
  - o de voorwaarden die gelden voor de pensioenrechten van een slaper.

### 3.2 Whitepaper on pensions ('Witboek over Pensioenen')

Door de toenemende vergrijzing in Europa en de verschillen tussen de nationale pensioenstelsels heeft de Europese Commissie in 2012 het Witboek over Pensioenen gepresenteerd<sup>13</sup>. De Europese Commissie heeft daarin een aantal beleidsinitiatieven opgesteld om de Lidstaten te helpen om voor een toekomstbestendig pensioenstelsel te zorgen<sup>14</sup>.

De Europese Unie heeft inmiddels al een aantal maatregelen getroffen. Zo verlies je je opgebouwde pensioenrechten niet als je naar een andere lidstaat verhuist. De Europese Unie is echter niet klaar. Ze wil er nog voor zorgen dat de burgers optimaal kunnen profiteren van de interne markt, de concurrentie en het aanbod op het gebied van pensioenproducten, zonder de overheidsfinanciën en de Europese economie in de problemen te brengen.

Een van de initiatieven uit het Witboek over Pensioenen betreft een Europees pensioenregister, zodat de mobiele werknemer zijn pensioen altijd inzichtelijk heeft. Dit wordt op het moment ontwikkeld onder de naam 'TTYPE'.

### 3.3 TTYPE

Om het initiatief van het register verder uit te werken heeft de Europese Commissie de hulp van de pensioenwereld ingeschakeld. Uiteindelijk hebben enkele Nederlandse,

---

<sup>13</sup> Het witboek stelt een agenda vast om de pensioenen op de lange termijn adequaat en duurzaam te maken door het creëren van de voorwaarden voor een hoog niveau van arbeidsparticipatie tijdens het gehele arbeidsleven en door het vergroten van de mogelijkheden om veilige aanvullende pensioenspaarregelingen op te bouwen. Het witboek stelt toekomstige beleidsoriëntaties en initiatieven op Europees niveau voor, waarmee de EU de nationale beleidsmakers kan steunen in hun inspanningen om de diverse pensioenstelsel te hervormen.

<sup>14</sup> Witboek: een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen (COM(2012) 55, final).



Deense en Zweedse pensioenuitvoerders hun krachten gebundeld en onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van een Europees pensioenregister.

Onlangs heeft het samenwerkingsverband de resultaten van hun onderzoek gepresenteerd aan de Europese Commissie en de branche. Zij heeft geconcludeerd dat een Europees pensioenregister een meerwaarde kan zijn voor werknemers, maar ook voor pensioenuitvoerders. Op dit moment vinden er verdere gesprekken plaats om dit voorstel verder uit te werken.

### 3.4 Informatievoorziening

De Europese Unie heeft voor Europese wetgeving op het gebied van pensioenen gezorgd en houdt zich bezig met de toekomst van het pensioenstelsel. Echter heeft het haar informatie niet inzichtelijk gemaakt voor het publiek. Op de website van Missoc<sup>15</sup> is de nodige informatie te vinden over de Europese pensioenstelsels. Echter blijkt deze informatie technisch van aard en niet geschikt voor de reguliere burger. Bovendien is de website moeilijk te vinden. Daarnaast blijkt uit ons onderzoek dat deze site enkel gebruikt wordt door wetenschappers en studenten en nauwelijks bekend is in de branche.

### 3.5 Conclusie

De Europese Unie heeft met de richtlijnen enkele minimumvereisten aan lidstaten gesteld ten aanzien van communicatie over pensioen en het behoud van opgebouwde pensioenrechten. Toch blijkt in de praktijk dat veel van de benodigde informatie niet bekend is bij de pensioenuitvoerders en de Europese burgers. De Europese Commissie heeft dit ook geconstateerd en vindt dat er veranderingen noodzakelijk zijn. TTYPE is een van de initiatieven uit het witboek, dat op dit moment nader uitgewerkt wordt. Daarnaast heeft de Commissie toegezegd, dat de informatie van de Missoc-website ook voor de reguliere burger begrijpelijker gemaakt gaat worden. Op dit moment werkt de Europese Commissie aan 'guidelines'. Dit is een verkorte en begrijpelijke weergave van de informatie op de Missoc-website.

Dit vinden wij echter niet voldoende. Wij zouden graag een Europese website zien, waarin alle stelsels in begrijpelijke taal uitgelegd worden. Naar onze mening heeft de Europese Unie hierin de eindverantwoordelijkheid, omdat het vrij verkeer van personen en kapitaal een Europese aangelegenheid is. De verschillen tussen de Europese lidstaten op het gebied van pensioenwetgeving en fiscaliteit en de summiere informatievoorziening op dit gebied kunnen een beperking zijn voor het vrij verkeer van personen en van kapitaal. Ook heeft de Europese Unie de middelen, kennis en autoriteit om een succesvol informatiepunt te creëren

Daarnaast vinden wij dat Europa meer moet doen om het pensioenbewustzijn van de Europese burgers en met name dat van jongeren te vergroten. Door de vergrijzing is het van toenemend belang dat de jongeren zich bewust zijn van hun financiële situatie, zodat zij tijdig kunnen anticiperen op gevolgen van de pensioenhervormingen.

---

<sup>15</sup> Europese Commissie, Social protection systems – Missoc, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>, laatst gezien op 13-5-2015.

## Conclusie

Voor dit onderzoek hebben wij informatie over de Nederlandse, Estse, Spaanse en Duitse pensioenstelsels gezocht, gevonden en bestudeerd. In dit verslag hebben wij daarnaast aandacht besteed aan de moeilijkheden waar wij en andere migrerende jongeren tegenaan liepen toen wij persoonlijke pensioenvragen wilden beantwoorden. Helaas is het niet gelukt om ook op persoonlijke praktische pensioenvragen een compleet antwoord te vinden.

De centrale vraag in dit onderzoek luidt als volgt:

*Op welke wijze kan de Europese Unie bijdragen aan begrijpbare, eenduidige en betrouwbare informatie, zodat er meer bewustzijn onder jongeren ontstaat over de financiële gevolgen van migratie binnen de Europese Unie voor hun pensioenopbouw?*

Wij zijn van mening dat de Europese Unie meer maatregelen dient te nemen om het pensioenbewustzijn onder jongeren in Europa te verbeteren. Migratie heeft immers grote financiële gevolgen voor de pensioenopbouw. De meeste jongeren zijn zich daar niet van bewust.

Om pensioenbewustzijn te creëren is informatie nodig. Uit ons onderzoek naar de Duitse, Spaanse, Estse en Nederlandse pensioenstelsels is gebleken dat er veel informatie beschikbaar is met betrekking tot deze pensioenstelsel. Echter, deze informatie is slechts beschikbaar in een aantal verschillende talen, vaak vrij summier en niet toegespitst op de informatiebehoefte van jongeren. Daarnaast vergt het de nodige inspanning om antwoord te vinden op vragen die migranten hebben, omdat websites van een groot aantal verschillende instanties geraadpleegd moet worden.

Vanuit de Europese Unie is meer daadkracht nodig om het pensioenbewustzijn onder jongeren die (willen) migreren te verbeteren. Om te beginnen is één centraal informatiepunt nodig met duidelijke, begrijpbare en betrouwbare informatie die voor één uitleg vatbaar is en daarnaast actueel. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de Europese Unie. De financiële gevolgen van migratie voor het pensioen doen namelijk afbreuk aan het vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen. De Europese Unie is verantwoordelijk voor een goede uitwerking van deze vrijheden. Daarnaast heeft de Europese Unie de middelen, kennis en autoriteit om een succesvol informatiepunt te creëren.

## Aanbevelingen

1. **Stel een checklist beschikbaar voor jongeren die besluiten om te emigreren.**  
Een checklist is een kort en krachtig hulpmiddel voor jongeren die besluiten te migreren. Aan de hand daarvan kunnen zij controleren of zij wel aan alle relevante zaken hebben gedacht, zoals pensioenopbouw. Deze checklist zou via verschillende kanalen beschikbaar moeten worden gesteld door overheidsinstanties en pensioenfondsen aan personen die willen migreren.
2. **Meer aandacht voor het creëren van draagvlak om op het gebied van pensioenen Europese samenwerking te bevorderen onder jongeren in Europa door een jaarlijks of tweejaarlijks pensioenevenement te organiseren.** Via een jaarlijks of tweejaarlijks pensioenevenement voor pensioenbewusten en – onbewusten kunnen kennis en ervaringen worden uitgewisseld en partijen worden bewogen om samen te werken op het gebied van pensioenen.
3. **Een website met autoriteit waarin alle stelsels worden uitgelegd, in eenduidige, begrijpbare en betrouwbare informatie.** Om een centraal informatiepunt te creëren raden wij een website aan. Een website heeft een groot bereik onder jongeren en kan eenvoudig worden aangepast. Belangrijk is dat de website autoriteit krijgt. Nader onderzoek is nodig naar de rol van nationale overheden en private partijen om die autoriteit te kunnen bewerkstelligen. Zodra er een website tot stand is gekomen kan er variant hierop beschikbaar worden gesteld in de vorm van de pensioenapp (Papp),
4. **De Europese Unie moet haar beschikbare informatie inzichtelijk maken en delen met de lidstaten en pensioenuitvoerders.** De Europese Unie heeft verschillende websites gebouwd waarmee informatie wordt gegeven over pensioen gerelateerde onderwerpen. Deze websites zijn helaas niet allemaal bekend in de sector.

# Literatuurlijst

## Primaire Bronnen

### *Duitsland*

- Deutsche Rentenversicherung: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).  
Laatst geraadpleegd op 8-4-2015
- Het Bureau voor Duitse Zaken (BDZ): [www.svb.nl/bdz](http://www.svb.nl/bdz)  
<http://svb.nl/int/nl/bdz/index.jsp>
- Grensinfopunt: [www.grensinfo.nl](http://www.grensinfo.nl)  
Laatst geraadpleegd op 5-5-2015
- Sociale Verzekeringsbank, Ouderdom: Uw rechten in Duitsland en Nederland (geen plaats, geen datum). Laatst geraadpleegd via  
<https://www.svb.nl/Images/9086NX.pdf> op 8-4-2015

### *Estland*

- Riigikogu [Estse parlement] 'Funded Pensions Act', (14-4-2004)  
Laatst geraadpleegd via <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523012014002/consolide>  
op 5-5-2015.
- Europese Commissie: Uw socialezekerheidsrechten in Estland (2012)  
Laatst geraadpleegd via  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_nl.pdf) op 5-5-2015.
- Finantsinspektsiooni Aastaraamat [Financial Supervision Authority Yearbook]  
Laatst geraadpleegd via <http://www.fi.ee/aastaraamat2010/> op 5-5-2015.
- Republic of Estonia Social Insurance Board: <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/>  
Laatst geraadpleegd op 5-5-2015.
- [www.pensionikeskus.ee](http://www.pensionikeskus.ee)
- SEB Progressive Pension Fund: <http://www.seb.ee/eng/pension/second-pension-pillar/seb-progressive-pension-fund>  
Laatst geraadpleegd op 5-5-2015.
- <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/> laatst geraadpleegd op 8-5-2015.
- <http://estonia.eu/about-estonia/society/pension-system-in-estonia.html> laatst  
geraadpleegd op 11-5-2015.
- <http://www.pensionikeskus.ee/> laatst geraadpleegd op 11-5-2015.
- Gesprekken met K. Lehtorg (periode januari/mei 2015).  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_nl.pdf). Geraadpleegd op 05-04-2015
- <https://www.eesti.ee/eng/start>
- <http://www.seb.ee/eng/pension/second-pension-pillar/seb-progressive-pension-fund>

### *Nederland*

- [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)
- [www.pensioenkiijker.nl](http://www.pensioenkiijker.nl)
- [www.pensioenregister.nl](http://www.pensioenregister.nl)
- [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)

## Spanje

-www.seg-social.es  
-www.imserso.es

## Interviews

- Valdis Zagorskis  
Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken & Inclusie (15 april 2015, Brussel)  
- Corianne Van de Ligt  
Pensions Europe (15 april 2015, Brussel)  
Anika Kattemölle  
Pensioenfederatie, (15 april 2015, Brussel)  
-Nationale Nederlanden  
Arthur van de Wal, Melanie Meniar, Stijn van Schijndel (9 maart 2015, Rotterdam)  
Lezingen en Congressen

## Secundaire Bronnen

AFM, 'Naar een toekomstbestend tweede-pijlerpensioen' (januari 2015)  
Laats geraadpleegd via <http://www.afm.nl/~media/files/afm/2015/position-paper-pensioen.ashx> op 5-5-2015

OECD, 'Pension Market in Focus 2014' (2014)  
Laatst geraadpleegd via <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf> op 5-5-2015.

Anton King, 'Mobility more attractive due to new pan-European pension pot', 28-1-2015  
Laatst geraadpleegd via <http://www.euroscientist.com/mobility-more-attractive-due-to-new-pan-european-pension-pot/> op 5-5-2015.

[www.missoc.org](http://www.missoc.org)

## Bijlage A. Schets van het Duitse Pensioenstelsel

Voor ons onderzoek naar de rol van Europa voor de pensioenen, zoomen wij in op wat Europa betekent voor de Europese burger. 'Europa' is voor de Nederlandse burger vrijwel onzichtbaar. Echter, achter de schermen regelt Europa meer dan je denkt.

Europa staat voor vrij verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal. Dit betekent echter niet dat je makkelijk je pensioen kan meenemen als je naar een andere lidstaat migreert. Integendeel. De Europese burger verzandt in een moeras van Europese en nationale regels, bilaterale belastingverdragen en een ondoorzichtig pijlersysteem.

Wij zijn van mening dat dit makkelijker kan én moet. Daarom onderzoeken wij naar aanleiding van een analyse van het Duitse, Nederlandse, Estse en Spaanse pensioenstelsel wat een Europese burger nodig zou hebben als deze zou migreren van of naar Nederland vanuit of naar één van de andere drie landen.

In Duitsland zijn werknemers (en daarmee gelijkgestelden) verplicht verzekerd voor de Deutsche Rentenversicherung. Deze Duitse verzekering zorgt voor een uitkering bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Het is een wettelijke, verplichte verzekering voor werknemers. Hieronder zullen we nader ingaan op diverse vormen van ouderdomspensioen en de voorwaarden hierbij.

### Wachttijd

In Duitsland geldt een belangrijke voorwaarde waaraan men moet voldoen, alvorens men recht heeft op pensioenuitkering: de wachttijd. De wachttijd is een minimale verzekeringsperiode. Voor het vervullen van wachttijd tellen de perioden dat je verzekerd bent geweest voor de AOW mee. Dit geldt eveneens voor soortgelijke tijdvakken die vervuld zijn in andere EU-lidstaten. In het Duitse pensioenstelsel houdt men rekening met diverse tijdvakken:

- Premietijdvakken: Dit zijn de perioden dat je in Duitsland gewerkt hebt en waarvoor de werkgever premies heeft afgedragen. Ook eventuele vrijwillig betaalde premies voor de Duitse renteverzekering worden meegerekend.
- Verzekeringstijdvakken door kinderopvoeding: Dit zijn perioden waarin je een kind hebt verzorgd. Deze periode wordt meegerekend wanneer men voldoet aan de geldende richtlijn.
- Vervangende tijdvakken: Ook de perioden voor bijvoorbeeld militaire dienst wordt meegenomen.
- Premievrije tijdvakken: Eventuele periodes waarin niets afgedragen wordt kunnen meetellen. Dit is het geval, wanneer er sprake is van ziekte, zwangerschap of werkloosheid. In sommige gevallen vallen periodes van scholing hier ook onder.
- Rekentijdvak: Dit zijn tijdvakken waarin je een kind tot 10 jaar hebt opgevoed. Deze tijd kan worden meegenomen in de vaststelling van de wachttijd.

## Eerste pijler; verschillende vormen van ouderdomspensioen

Afhankelijk van de wachttijd, die je als individu hebt opgebouwd heb je recht op een vorm van ouderdomspensioen. Daarbij kent Duitsland in tegenstelling tot Nederland meerdere vormen.

### Regelaltersrente

Dit pensioen is bedoeld voor mensen van 65 jaar en ouder. Er geldt hierbij een wachttijd van 5 jaar. Vanaf 2012 wordt de pensioenleeftijd langzaam verhoogd van 65 naar 67 jaar. Afhankelijk van je geboortejaar zal je pensioenleeftijd tussen 65 en 67 jaar liggen. De aanpassing van de pensioenleeftijd heeft mogelijk ook gevolgen voor de bijzondere ouderdomsrechten, die hieronder ter sprake komen.

### Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Het pensioen voor bijzonder langdurig verzekerden is bedoeld voor werknemers die ouder zijn dan 63 jaar en reeds 45 verzekeringsjaren hebben. De aanpassing van de pensioenleeftijd naar 67 heeft geen invloed op deze vorm.

### Altersrente für langjährig versicherte

Dit pensioen is bedoeld voor langdurig verzekerden ouder dan 63 jaar. Hiervoor geldt een wachttijd van 35 jaar.

### Altersrente für Frauen

Duitsland kent ook een pensioenvorm voor vrouwen ouder dan 60 jaar. Voor deze pensioenvorm geldt een wachttijd van 15 jaar. Daarbij moet je geboren zijn voor 1 januari 1952 en iemand na haar 40<sup>e</sup> verjaardag meer dan 10 jaar verzekeringsplichtige werkzaamheden verricht hebben.

### Altersrente wegen Arbeitslosigkeit en Altersrente nach Altersteilzeitarbeit

Werklozen en deeltijdwerkers ouder dan 60 jaar hebben recht op deze uitkering wanneer je geboren bent voor 1 januari 1952 en 8 jaar hebt gewerkt in de laatste 10 jaar voor de ingangsdatum van de uitkering. Hierbij geldt een wachttijd van 15 jaar.

Voor deze uitkering moet je daarnaast voldoen aan een van de twee onderstaande voorwaarden:

- Op de ingangsdatum van de uitkering ben je werkloos. Na het bereiken van de 58,5 jarige leeftijd, tot aan de ingangsdatum van de rente, sta je minimaal 52 weken ingeschreven als werkloze bij een arbeidsbureau in Duitsland. Je voldoet aan deze eis, wanneer je bij het UWV als werkloze staat ingeschreven of bij een arbeidsbureau van een ander EU-lidstaat.
- Je hebt minimaal 2 jaar gewerkt als oudere deeltijdwerker. Deze werkzaamheden mogen niet minder zijn dan 18 uur per week..

### Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Deze uitkering geldt voor werknemers, die bij aanvang zwaar gehandicapt, beroeps- of volledig arbeidsongeschikt zijn. Je moet daarbij ouder dan 60 jaar zijn en de wachttijd van 35 jaar doorlopen hebben.

## Nabestaandenpensioen (Hinterbliebenenrente)

Wanneer iemand bij overlijden staat ingeschreven bij de Duitse sociale verzekering, krijgt zijn of haar officiële partner een hinterbliebenenrente. Daarnaast kan het zijn dat je ook nog een aanvullende premie kan krijgen uit andere landen waar je verzekerd bent geweest. Je krijgt het nabestaandenpensioen onder de volgende voorwaarden:

- Op het tijdstip van overlijden waren u en uw partner getrouwd/nog samen.
- De overledene heeft de wachttijd van 5 jaar uitgezeten.
- De nabestaande is niet hertrouwd.
- De relatie/het huwelijk moet minstens een jaar bestaan hebben

De hoogte van het nabestaandenpensioen hangt af van de rente die de overledene zou ontvangen tijdens zijn/haar pensioen. De nabestaande krijgt de eerste 3 maanden na overlijden 100% van dit bedrag. Daarna krijgt de nabestaande 25% of 55%. De nabestaande krijgt het hogere bedrag van 55% wanneer hij/zij aan één van de volgende criteria voldoet:

- De nabestaande is 45 jaar of ouder, of
- Arbeidsongeschikt, of
- Voedt een kind jonger dan 18 jaar op

Van het bedrag dat de nabestaande na 3 maanden krijgt gaat nog een klein deel af, afhankelijk van de leeftijd van de overledene. Ook kan de rente lager worden wanneer de nabestaande een eigen inkomen heeft.

## Wezenpensioen (Waisenrente)

Kinderen onder de 18 krijgen 10% of 20% van het bedrag dat de overledene zou hebben gekregen tijdens het pensioen. 10% wanneer één ouder is overleden, 20% wanneer beide ouders zijn overleden. Deze wordt uitbetaald tot de achttiende verjaardag. In bepaalde gevallen (bijvoorbeeld bij handicap of speciale opleiding) kan deze uitkering tot de 27<sup>e</sup> verjaardag worden uitbetaald. Het inkomen van het kind heeft na zijn 18<sup>e</sup> verjaardag invloed op het bedrag.

## Tweede pijler; Werkgeverspensioen

In Duitsland wordt het grootste deel van het pensioen gevormd door het staatspensioen. Dit is mede omdat het bedrag hiervan afhankelijk is van hoeveel en hoe lang je gespaard hebt, en daarnaast hangt het van je inkomen af. In Duitsland is de werkgever sinds kort verplicht om de werknemer de optie te geven een deel van zijn brutoloon te sparen voor zijn pensioen. Hierbij is de werkgever niet verplicht iets bij te dragen. Er is dus wel een mogelijkheid om te sparen met fiscaal voordeel, maar de werkgever draagt niks bij.

## Derde pijler; Individuele pensioenen

De derde pijler van het pensioenstelsel is de particuliere pensioenvoorziening, de Private Altersvorsorge. Hieronder vallen allerlei aanvullende verzekeringen, zoals lijfrentepolissen.



## Informatievoorziening

Zowel in Nederland als in Duitsland is er de mogelijkheid om uitgebreide informatie tot je te nemen, wanneer je gaat wonen en/of werken in Nederland en/of Duitsland. Hieronder zal ik verder ingaan op de informatiebronnen, die je tot je beschikking hebt.

### De Sociale Verzekeringsbank

De Sociale verzekeringsbank heeft het Bureau Duitse Zaken. Deze afdeling ondersteunt je bij alle vragen met betrekking tot je pensioenrechten in Nederland en Duitsland. Op hun website zijn diverse brochures beschikbaar waarin je rechten en plichten uitgebreid besproken worden. Daarnaast houdt het Bureau spreekuren, waar je als werknemer gebruik van kan maken en stelt het een checklist beschikbaar op de website. Op deze lijst vind je de belangrijkste punten waaraan je moet denken wanneer je bijvoorbeeld naar Duitsland vertrekt.

### Grensinfopunt

De website [www.grensinfo.nl](http://www.grensinfo.nl) is een initiatief van enkele overheidsinstanties. Het is een wegwijzer voor particulieren die wonen cq werken in Nederland en in België of Duitsland gaan wonen/werken. Dit leidt veelal tot vragen van werknemers. De overheid hoopt met deze website de meeste vragen te kunnen beantwoorden. Voorziet de website niet in het antwoord, dan wordt je doorverwezen naar betreffende instanties die de vragen kunnen beantwoorden.

### Deutsche Rentenversicherung Verbindungsstelle Niederlande

Bij het kantoor van de 'Deutsche Rentenversicherung' heeft men een aparte afdeling voor Nederlandse zaken. Het kantoor van de regio Westfalen is hiervoor verantwoordelijk. Net zoals bij Bureau Duitse Zaken van het SVB kan je hier terecht voor al je vragen met betrekking tot je pensioen in Nederland cq. Duitsland. Daarnaast houden zij ook informatieavonden in Nederland samen met de Duitse Ambassade.

### Direct contact met deskundigen

De Duitse ambassade organiseert in veel landen en steden, meerdere keren per jaar een middag waarbij u in gesprek kan gaan met een deskundige voor al uw vragen m.b.t. pensioenrecht bij migratie. Kijk voor de locaties en data op: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5\\_Services/01\\_kontakt\\_und\\_beratung/02\\_beratung/01\\_beratung\\_vor\\_ort/05\\_internationale\\_beratungstage\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/01_beratung_vor_ort/05_internationale_beratungstage_node.html)

## Bijlage B. Schets van het Nederlandse pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel kent drie pijlers<sup>16</sup>:

1. De Algemene Ouderdomswet (AOW);
2. Werkgeverspensioen;
3. Individueel aanvullend pensioen.

### Eerste pijler; de AOW

Dit is zogezegd het basis inkomen. Iedereen die in Nederland woont bouwt automatisch AOW op, hier zijn echter een paar uitzonderingen op van toepassing<sup>17</sup>. Over het algemeen kan men er vanuit gaan dat men 2% per jaar AOW opbouwt.

### Tweede pijler; het werkgeverspensioen

Dit pensioen is op te bouwen via de werkgever. Dus als men werkt is de kans groot dat er via de werkgever een 2<sup>e</sup> pijler pensioen wordt opgebouwd. Vaak is het zo geregeld dat de werkgever 2/3 deel van de pensioenpremie inlegt en de werknemer 1/3 deel.

### Derde pijler; het individueel aanvullend pensioen

Dit zijn alle vormen van sparen voor de oude dag. Zoals bijvoorbeeld; lijfrentes, levensverzekeringen etc. In de 3<sup>e</sup> pijler is het individu geheel zelf verantwoordelijk voor het 'spaargeld'.

### Informatievoorziening in Nederland

Als je in Nederland informatie wil opvragen met betrekking tot je pensioen ben je wel even bezig voordat je een en ander op een rijtje hebt. Helaas is mij tot op heden nog niet duidelijk hoeveel geld ik na mijn pensionering krijg. Informatie met betrekking tot de 1<sup>e</sup> pijler (AOW) vraag je op bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Op website van de SVB krijgt men bij een zoekopdracht naar "pensioen" 200 zoekresultaten<sup>18</sup>. Zelfs bij een zoekopdracht naar "pensioen buitenland" worden de zoekresultaten niet minder. Om informatie te verkrijgen over je 2<sup>e</sup> pijler pensioen kan je terecht bij je pensioenfond. En dan wel alle pensioenfonds en waar je ooit pensioen hebt opgebouwd. Om het iets makkelijker te maken voor ons Nederlanders hebben we "mijn pensioenoverzicht"<sup>19</sup>, de pensioen kijker<sup>20</sup> en het pensioenregister<sup>21</sup>. Als men op de site van pensioenregister kijkt, ziet men dat mijnpensioenoverzicht een initiatief is van de Stichting pensioenregister. Deze twee kan men dus als 1 informatiebron zien. Om het plaatje nog compleet te maken kan men ook nog informatie opvragen bij de rijksoverheid en niet te vergeten de Belastingdienst. Alles is met elkaar verweven, maar zodra de vragen gaan over de AOW, is men aangewezen op de SVB, gaat het om de 2<sup>e</sup> pijler; dan naar je pensioenfonds en bij een 3<sup>e</sup> pijler pensioen naar de instantie waar men

<sup>16</sup> [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

<sup>17</sup> [http://svb.nl/int/nl/aow/wat\\_is\\_de\\_aow/wie\\_krijgt\\_aow/wanneer\\_verzekerd/](http://svb.nl/int/nl/aow/wat_is_de_aow/wie_krijgt_aow/wanneer_verzekerd/)

<sup>18</sup> <http://www.svb.nl/int/nl/zoek.jsp?q=pensioen&taal=nl&regeling=geen&doSearch=true&getfields=regeling>

<sup>19</sup> <https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/register-web/introductie?cid=3024932>

<sup>20</sup> <http://www.pensioen kijker.nl/home>

<sup>21</sup> <http://www.pensioenregister.nl/>

dit spaart of belegt. Zodra er vragen komen over belasting betalen, zal men contact op moeten nemen met de Belastingdienst. Zodra men op de site van de belastingdienst de zoekopdracht geeft "pensioen buitenland" krijgt men 424 zoekresultaten<sup>22</sup>.

## Onduidelijkheden

Laten we heel duidelijk zijn, bovenstaande zorgt voor veel vragen. Geen enkele instantie in Nederland kan je een hapklaar antwoord geven op je vragen met betrekking tot Pensioen en verhuizen/tijdelijk wonen en werken in de EU en wat dit precies betekent voor je pensioen. Dit vind ik zorgelijk. Daarnaast is alle informatie die er te vinden is te veel en te onduidelijk. Men heeft het gevoel van het kastje naar de muur gestuurd te worden.

## Plus- en minpunten

De site "mijnpensioenoverzicht" geeft nog het meest overzichtelijk weer waar men moet zijn met vragen. Op de volgende pagina's een overzicht van mijn eigen pensioenoverzicht. Datum: 8-04-2015. Helaas ligt alle verantwoordelijkheid m.b.t. de juiste gegevens bij de persoon die de gegevens opvraagt. Mijn pensioenoverzicht geeft duidelijk aan dat men zelf de gegevens moet controleren op onjuistheden. En laat ik daar nu net geen verstand van hebben! Dat is dus een heel groot minpunt.

---

<sup>22</sup>[http://zoeken.belastingdienst.nl/search?q=pensioen+buitenland%5C+&btnG=Zoeken&client=610\\_bdi&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=610\\_bdi&filter=p&getfields=\\*&proxyreload=0&hl=nl&sort=date%3AD%3A%3Ad1&wc=200&wc\\_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&exclude\\_apps=1&site=610\\_bd\\_all\\_nl](http://zoeken.belastingdienst.nl/search?q=pensioen+buitenland%5C+&btnG=Zoeken&client=610_bdi&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=610_bdi&filter=p&getfields=*&proxyreload=0&hl=nl&sort=date%3AD%3A%3Ad1&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&exclude_apps=1&site=610_bd_all_nl)

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Home → Start → Gegevens → **Bij pensionering** → Bij overlijden → Samenvatting

### Pensioen bij pensionering

Totaal | Per uitvoerder | Schatting netto

Hieronder ziet u uw AOW en/of te bereiken pensioen op twee manieren: in een grafiek en in een tabel. In de grafiek staat het totaal. In de tabel zijn de bedragen uitgesplitst als u zowel AOW als pensioen gaat ontvangen.

Niet alle pensioenuitkeringen gaan altijd op hetzelfde moment in. Als die situatie voor u van toepassing is, geven de grafiek en de tabel dat aan.

Alle bedragen zijn bruto bedragen in euro per jaar.

Leeftijd	Totaal
65 jaar	15.430
67 jaar	24.911

Van 65 jaar tot 67 jaar	
Pensioen	14.998
Indicatief pensioen	432

Vanaf 67 jaar zolang u leeft	
AOW	9.481
Pensioen	14.998
Indicatief pensioen	432

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Home → Start → Gegevens → **Bij pensionering** → Bij overlijden → Samenvatting

### Pensioen bij pensionering

verzekeraar). Er wordt een kolom getoond met uw te bereiken pensioen en een kolom met uw tot nu toe opgebouwd pensioen. Het onderscheid hier tussen is belangrijk. Lees daarom de uitleg hierover door met uw muis over deze begrippen te bewegen. De uitleg verschijnt dan rechts in het scherm.

Alle genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro per jaar.

Van 65 jaar tot 67 jaar	Te bereiken	Opgebouwd	Stand per
Pensioen	7	7	31-12-2013
	14.962	1.727	31-12-2013
	29	29	31-12-2013
Indicatief pensioen	432	432	31-12-2013

**Vanaf 67 jaar zolang u leeft**

AOW	Te bereiken	Opgebouwd	Stand per
Pensioen	7	7	31-12-2013
	14.962	1.727	31-12-2013
	29	29	31-12-2013
Indicatief pensioen	432	432	31-12-2013

← Terug naar Pensioen totaal → Verder naar Schatting netto

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Home → Start → Gegevens → **Bij pensionering** → Bij overlijden → Samenvatting

### Pensioen bij pensionering

Totaal | Per uitvoerder | Schatting netto

Hieronder ziet u een schatting van uw netto inkomen vanaf uw 67-jarige leeftijd. Dit netto inkomen bestaat uit uw AOW en/of te bereiken pensioen.

Bruto bedragen	
Bruto per jaar	€ 24.911
Bruto per maand	€ 2.075

Netto Bedragen	
Netto per jaar	€ 20.516
Netto per maand	€ 1.709

Voor de berekening van uw netto inkomen zijn wij uitgegaan van de rekenregels van de Belastingdienst in 2015.

← Terug naar Pensioen per pensioenuitvoerder → Verder naar Pensioen bij overlijden

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

**Rekenregels van de Belastingdienst**  
Bij de berekeningen is rekening gehouden met de regels van de Belastingdienst. Dit betekent dat rekening is gehouden met de premie voor de Zorgverzekeringswet die verplicht moet worden ingehouden, de belastingschijven en tarieven en de algemene heffingskorting, ouderenkorting en alleenstaande ouderenkorting (indien van toepassing).

**Waardeoverdracht**  
Door verandering van werk(gever), kan uw pensioen afwijken van de gegevens die in de tabel staan. Als u van mening bent dat de hoogte van het pensioen dat getoond wordt onjuist is, neem dan contact op met uw pensioenuitvoerder.

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → **Bij overlijden** → Samenvatting

## Pensioen bij overlijden

Totaal | **Per uitvoerder**

Hier ziet u wat u eventuele partner en kinderen ontvangen als u nu zou overlijden. Let op: deze bedragen kunnen veranderen als u overlijdt na uw pensionering of nadat u met uw huidige baan bent gestopt. Het kan zijn dat uw partner en kinderen dan niets ontvangen. Kijk hiervoor in de informatie die u ontvangt van uw pensioenuitvoerder.

Alle genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro per jaar.

**Uw partner ontvangt tot 65 jaar**

Pensioen	13.440
----------	--------

**Uw partner ontvangt vanaf 65 jaar zolang hij/zij leeft**

Pensioen	9.573
----------	-------

**Uw kinderen ontvangen tot 21 jaar**

Pensioen	1.915
----------	-------

Als u overlijdt hebben uw partner en/of kinderen mogelijk recht op een uitkering op grond van de Algemene Nabestaandenwet (Anw). Een recht op Anw-uitkering wordt niet op deze website getoond. Kijk voor meer informatie op [www.svb.nl/anw](http://www.svb.nl/anw).

← Terug naar Pensioen bij pensionering | → Verder naar Pensioen per uitvoerder

**Waardeoverdracht**  
Door verandering van werk(gever), kan uw pensioen afwijken van de gegevens die in de tabel staan. Als u van mening bent dat de hoogte van het pensioen dat getoond wordt onjuist is, neem dan contact op met uw pensioenuitvoerder.

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → **Bij overlijden** → Samenvatting

## Pensioen bij overlijden

Totaal | **Per uitvoerder**

Hier ziet u per pensioenuitvoerder (pensioenfonds of -verzekeraar) wat uw eventuele partner en kinderen ontvangen als u nu zou overlijden. Let op: deze bedragen kunnen veranderen als u overlijdt na uw pensionering of nadat u met uw huidige baan bent gestopt. Het kan zijn dat uw partner en kinderen dan niets ontvangen. Kijk hiervoor in de informatie die u ontvangt van uw pensioenuitvoerder.

Alle genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro per jaar.

**Uw partner ontvangt tot 65 jaar**

Pensioen	13.440	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	31-12-2013

**Uw partner ontvangt vanaf 65 jaar zolang hij/zij leeft**

Pensioen	9.573	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	31-12-2013
	0	Stichting Pensioenfonds ABP	31-12-2013

**Uw kinderen ontvangen tot 21 jaar per kind**

Pensioen	1.915	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	31-12-2013

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkiijker.nl](http://www.pensioenkiijker.nl).

← Terug naar Pensioen bij overlijden | → Verder naar Samenvatting

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → Bij overlijden → **Samenvatting**

## Samenvatting

Dank voor uw bezoek aan mijnpensioenoverzicht.nl. Wij hopen dat u meer duidelijkheid gekregen hebt over uw persoonlijke pensioensituatie.

Bij deze pensioenuitvoerders hebt u AOW en/of pensioen:

**SVB**  
**B.S.F.**  
**Pensioenfonds Horeca & Catering**  
**Pensioenfonds Zorg en Welzijn**  
**Stichting Pensioenfonds ABP**

Als u vragen hebt over uw pensioen kunt u contact opnemen met bovengenoemde pensioenuitvoerder(s).

Klik op de betreffende pensioenuitvoerder voor de contactgegevens.

Sommige financieel adviseurs beschikken over een computerprogramma waarin de gegevens van Mijnpensioenoverzicht.nl kunnen worden ingelezen met behulp van een xml-bestand. U kunt zo'n xml-bestand aanmaken door op de knop "Gegevensuitwisseling" hieronder te klikken. U kunt dan de plek aangeven waar dit bestand moet worden opgeslagen en het bestand via een USB stick of email aan uw adviseur geven.

Als u in dit overzicht een pensioenuitvoerder (pensioenfonds of -verzekeraar) mist, neem dan zelf contact op met die pensioenuitvoerder. In deze [lijst](#) vindt u de contactgegevens.

**Print samenvatting** | **Gegevens uitwisseling** | ← Terug naar Pensioen bij overlijden | → Log uit

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkiijker.nl](http://www.pensioenkiijker.nl).

! mijnpensioenoverzicht.nl U bent ingelogd als mevr. E. Liestro

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → Bij overlijden → Samenvatting

**AOW**

 voor het Leven  
Sociale Verzekeringsbank

Alle bedragen zijn bruto bedragen in euro per jaar.

U ontvangt AOW vanaf 15-02-2048

Zij hebben de volgende bedragen aan ons verstrekt:

Uw te bereiken AOW	9481
Uw opgebouwde AOW	3413
De maximale AOW	9481

De vermelde AOW bedragen zijn gebaseerd op het AOW voor gehuwden en samenwonenden.

Houdt u er rekening mee dat deze bedragen gebaseerd zijn op de huidige gegevens van de SVB. Er valt niet altijd met zekerheid aan te geven of de AOW-opbouw definitief vaststaat.

Wilt u precies weten wanneer u voor de AOW verzekerd bent geweest? Via [Mijn SVB](#) kunt u kosteloos een SVB Pensioenoverzicht aanvragen. Wilt u meer informatie of hebt u vragen over de AOW, kijk dan op [www.svb.nl/aow](http://www.svb.nl/aow).

Als u overlijdt, kunnen uw partner en/of kinderen misschien een nabestaandenuitkering Anw krijgen. Een recht op Anw-uitkering wordt niet op deze website getoond. Wilt u meer informatie of hebt u vragen over de Anw, kijk dan op [www.svb.nl/anw](http://www.svb.nl/anw).

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

! mijnpensioenoverzicht.nl U bent ingelogd als mevr. E. Liestro

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → Bij overlijden → Samenvatting

**Contact met uw pensioenuitvoerder**

  
G.S.R.  
de nederlandse  
verzekering  
maatschappij  
voor alle  
verzekeringen

**a.s.r.**  
Werknemersdesk pensioenen  
Archimedeslaan 10  
3584BA Utrecht  
0302574266  
[www.asrverzekeringen.nl/pensioeninformatie](http://www.asrverzekeringen.nl/pensioeninformatie)  
[MijnPensioen@asr.nl](mailto:MijnPensioen@asr.nl)

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkijker.nl](http://www.pensioenkijker.nl).

← Terug naar Samenvatting

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

! mijnpensioenoverzicht.nl U bent ingelogd als mevr. E. Liestro

Home → Start → Gegevens → Bij pensionering → Bij overlijden → Samenvatting

**Contact met uw pensioenuitvoerder**

  
PENSIOENFONDS  
HORECA & CATERING

**Pensioenfonds Horeca & Catering**  
Klantenservice  
Postbus 7308  
2701AH Zoetermeer  
0793631400  
[www.phenc.nl](http://www.phenc.nl)  
[info@phenc.nl](mailto:info@phenc.nl)

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkijker.nl](http://www.pensioenkijker.nl).

← Terug naar Samenvatting

Veelgestelde vragen | Wie zijn Wij | Contact  
Gebruiksvoorwaarden | Links | Log uit

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

[Veelgestelde vragen](#)
[Wie zijn Wij](#)
[Contact](#)  
[Gebruiksvoorwaarden](#)
[Links](#)
[Log uit](#)

[Home](#) → [Start](#) → [Gegevens](#) → [Bij pensionering](#) → [Bij overlijden](#) → [Samenvatting](#)

**Contact met uw pensioenuitvoerder**



**Pensioenfonds Zorg en Welzijn**  
[www.pfzw.nl](http://www.pfzw.nl)

[← Terug naar Samenvatting](#)

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkijsker.nl](http://www.pensioenkijsker.nl).

U bent ingelogd als **mevr. E. Liestro**

[Veelgestelde vragen](#)
[Wie zijn Wij](#)
[Contact](#)  
[Gebruiksvoorwaarden](#)
[Links](#)
[Log uit](#)

[Home](#) → [Start](#) → [Gegevens](#) → [Bij pensionering](#) → [Bij overlijden](#) → [Samenvatting](#)

**Contact met uw pensioenuitvoerder**



**Stichting Pensioenfonds ABP**  
[www.abp.nl/uw-pensioen-bij-abp](http://www.abp.nl/uw-pensioen-bij-abp)

[← Terug naar Samenvatting](#)

Lees altijd de informatie die u ontvangt van de Sociale Verzekeringsbank en uw pensioenuitvoerder. Hierin staat belangrijke persoonlijke informatie over uw pensioen. U kunt algemene informatie over pensioen vinden op [www.pensioenkijsker.nl](http://www.pensioenkijsker.nl).

## Bijlage C. Schets van het Estse pensioenstelsel

Het Estse pensioenstelsel bestaat uit 3 pijlers. Een staatspensioen, een werkgeverspensioen en een aanvullend pensioen. Op het eerste gezicht lijkt dit sterk overeen te komen met het Nederlandse model, maar schijn bedriegt.

De eerste en tweede pijler lopen in elkaar over. Een deel van de opbrengsten uit belastingen worden door de overheid in de tweede pijler gestort. Daarnaast is de mate van solidariteit in de eerste pijler in Estland geringer, dan in het Nederlandse stelsel. Als je meer geld bijdraagt krijg je er meer pensioen voor terug.

Een ander belangrijk verschil met Nederland is dat een Ests staatspensioen alleen wordt uitgekeerd als de persoon die pensioenrecht heeft opgebouwd in Estland woonachtig is. Dit in tegenstelling tot het Nederlandse AOW dat ook wordt uitgekeerd als degene die AOW-opbouw heeft na zijn of haar pensioen niet in Nederland woont.

### Eerste Pijler;

In Estland is de pensioenleeftijd 63 jaar. Deze wordt de komende jaren verhoogd en zal in 2020 65 jaar bedragen. Als iemand minimaal 15 jaar (fulltime) gewerkt heeft in Estland, en er woonachtig is, heeft diegene recht op een oudedagspensioen.<sup>23</sup>

Het oudedagspensioen wordt betaald uit de belasting die momenteel wordt afgedragen. Van het loon van alle werkenden wordt 33% van het brutoloon ingehouden door de werkgever. Deze inhoudingen worden sociale belastingen genoemd. Deze belasting wordt gebruikt voor de kosten die gemoeid zijn met de zorg (13%) en verschillende soorten pensioenen (20%). Een deel van deze staatspensioenen zouden in Nederland onder de noemer uitkering vallen.<sup>24</sup>

De hoogte van de pensioenopbouw is deels afhankelijk van het aantal jaren dat iemand in Estland heeft gewerkt. Voor ieder fulltime jaar dat iemand werkt ontvangt hij of zij tijdens de periode waarin het pensioen wordt uitgekeerd een toeslag. Het opvoeden van kinderen geeft in veel gevallen ook recht op enkele jaren opbouw. Parttime werken wordt naar rato meegerekend.

Daarnaast is de bijdrage aan de sociale belastingen ook een component bij de berekening van het pensioen. Als iemand veel sociale belastingen betaalt krijgt deze persoon meer pensioen dan iemand die weinig heeft bijgedragen.<sup>25</sup>

Naast het oudedagspensioen kent de eerste pijler ook een *nationaal pensioen*. Er kan een beroep op het nationaal pensioen worden gedaan, wanneer iemand niet voldoende arbeidsjaren heeft opgebouwd. Voor dit pensioen, dat meer weg heeft van een minimumuitkering, moet iemand minimaal 5 jaar in Estland hebben gewoond en mag diegene géén pensioen uit een ander land ontvangen.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/old-age-pension/> en <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/national-pension/> laatst geraadpleegd op 8-5-2015.

<sup>24</sup> <http://estonia.eu/about-estonia/society/pension-system-in-estonia.html>

<sup>25</sup> <http://www.pensionikeskus.ee/en/estonian-pension-system/the-pillar-and-their-difference/>  
<http://www.pensionikeskus.ee/en/i-pillar/state-pension-i-pillar/the-old-age-pension/>  
<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/old-age-pension/>

<sup>26</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/old-age-pension/> en <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/national-pension/> laatst geraadpleegd op 8-5-2015.



## Tweede pijler;

Pensioen opbouwen in de tweede pijler is in Estland verplicht. Iedere Est dient op zijn 18<sup>e</sup> te kiezen voor een van 20 fondsen van 5 aanbieders. Als er geen keuze wordt gemaakt, dan wordt er een fonds geloot. Als er geloot wordt, dan is dit altijd een fonds dat conservatief van aard is. Als men zelf kiest, kan er gekozen worden voor verschillende profielen van conservatief tot agressief. In de praktijk gaat dit systeem als volgt in zijn werk.

Van alle werkenden wordt 2% van het bruto loon ingehouden. Deze inhouding wordt gestort op pensioenfondsenrekening. Hier bovenop komt 4% van de sociale belastingen die een werkgever betaalt.<sup>27</sup> Betalingen hiervan kunnen minutieus bijgehouden worden per maand op een overzichtswaarsite van de overheid waar alle fondsen informatie voor aandragen. Daarnaast is aan het saldo van het fonds te zien dat er ook geld is ontvangen van de werkgever en dat deze meebetaald aan de 2<sup>e</sup> pijler.<sup>28</sup>

Binnen het systeem van de 2<sup>e</sup> pijler is het mogelijk om meerdere pensioenpotten te hebben. Het is mogelijk om 2 keer per jaar te wisselen van fonds. Als iemand geld van fonds A naar fonds B wil storten moet er echter 1% van je inleg voor betaald worden. In de praktijk wordt er niet vaak gekozen voor het wisselen van fondsen, maar eerder voor het openen van een nieuw fonds naast het reeds bestaande fonds.

Een groot verschil met Nederlandse bedrijfspensioenfondsen is dat je als deelnemer heel duidelijk ziet wat de exacte waarde van jouw pensioen is. Iedere deelnemer ziet hoeveel geld er op zijn rekening staat en met hoeveel dit stijgt of daalt afhankelijk van al dan niet succesvolle beleggingen van het desbetreffende fonds. Daarnaast is het pensioen van de rekeninghouder en van niemand anders.<sup>29</sup> Mocht een deelnemer komen te overlijden dan gaat de inleg naar zijn nabestaanden. De bedragen worden dan uitbetaald en belast of de gelden kunnen worden aangewend om stortingen te doen op de pensioenrekening van de erfgenaam.

Als de pensioenleeftijd is bereikt kan het gehele bedrag worden uitbetaald als het om geringe bedragen gaat, in termijnen worden uitbetaald of er kan een levenslange uitkering voor gekocht worden.<sup>30 31 32</sup>

## Derde pijler;

Ook in de 3<sup>e</sup> pijler is er een strikt aanbod waaruit kan worden gekozen. In Estland krijg je een korting op je belasting net als in Nederland als je spaart voor later. Helaas is de fiscale uitleg die wij gevonden hebben summier en weinig verhelderend. Wat de fiscale gevolgen zijn voor het pensioen in de derde pijler hebben wij niet kunnen ontcijferen. De informatie was omschreven in ambtelijke ontwijkende taal. Dat er veel gaat veranderen in te toekomst werd sterk benadrukt.

<sup>27</sup> Dit betreft 4% van de in pijler 1 besproken percentages. Van de 33% sociale belastingen gaat 13% naar de zorg, 4% naar de 2<sup>e</sup> pijler van de betreffende persoon en 16% blijft behouden voor de staatspensioenen waaronder het oudedagspensioen valt.

<sup>28</sup> <http://estonia.eu/about-estonia/society/pension-system-in-estonia.html>

<sup>29</sup> Op de website van het pensioencentrum zijn daarom ook prospectussen te lezen van de verschillende fondsen

<sup>30</sup> Eigen tekst, inbreng Kaire, voorbeelden familie

<sup>31</sup> <http://www.pensionikeskus.ee/en/ii-pillar/succession/successor-is-a-natural-person/>

<sup>32</sup> K. Lehtorg Est en partner van M. J. Smith (januari 2015 – mei 2015, Voorburg)

## Informatievoorziening Estland

In Estland zijn de meeste websites van officiële instanties te raadplegen in het Ests, Russisch en Engels. De Engelse versie is vaak summier, maar geeft wel de belangrijkste informatie die nodig is om het Estse systeem globaal te doorgronden. Er is op de website van de Sotsiaalkindlustusamet, vrij vertaald de Estse Sociale Verzekeringsraad, informatie beschikbaar over o.a. de verschillende vormen van pensioen, de voorwaarden daarvan en de instanties waar pensioen aangevraagd kan worden.<sup>33</sup> Er staan contactgegevens op de website en handige links die verwijzen naar websites met meer informatie, zoals de website van Pensionikeskus (Pensioencentrum).<sup>34</sup> Op de website [pensionikeskus.ee](http://pensionikeskus.ee) heeft iedere pensioengerechtigde een account vergelijkbaar met het Nederlandse [pensioenregister.nl](http://pensioenregister.nl). Hier kunnen de opbouwjaren voor de 1<sup>e</sup> pijler worden nagezocht en het totale opgebouwde pensioen in de 2<sup>e</sup> pijler.<sup>35</sup> De uitwerking is gedetailleerder dan in Nederland en er wordt niet doorverwezen naar websites van pensioenfondsen voor meer informatie. Er worden echter geen prognoses gegeven voor de toekomst.

## Toezicht en voorlichting

De Finantsinspektsioon is belast met het houden van toezicht op onder andere pensioenuitvoerders en pensioenfondsen. Deze toezichthouder is onder meer verantwoordelijk voor het geven van informatie aan consumenten over de risico's van financiële producten, zodat zij op basis daarvan een keuze kunnen maken uit de verschillende financiële diensten.

## Bescherming sociale zekerheid migranten

Er is veel informatie over het Este pensioenstelsel op internet te vinden. De vraag is alleen of die informatie ook betrouwbaar is, zodat de burger die naar Estland zou willen migreren daar ook rechten aan kan ontlenen en of deze ook begrijpelijk en actueel is. Op de website van de Sotsiaalkindlustusamet staat dat wanneer een burger besluit om te verhuizen van de ene lidstaat naar een andere lidstaat, diegene dezelfde sociale bescherming moet krijgen als de onderdanen van het land waar hij naartoe migreert.<sup>36</sup> Deze verordening is bedoeld om het vrije verkeer van personen te beschermen. Grote verschillen in nationale stelsels zouden namelijk het vrije verkeer van personen kunnen belemmeren.

Volgens artikel 4 van de Europese verordening 883/2004 moet iedere burger die woont en/of werkt in een andere Europese lidstaat en voldoet aan de voorwaarden uit die verordening dezelfde rechten en verplichtingen krijgen als de onderdanen van die staat. Dit geldt alleen voor de eerste pijler, sociale zekerheid. Dit artikel is met name van belang voor gastarbeiders. Het mag namelijk niet zo zijn dat degenen die werken in verschillende lidstaten daardoor benadeeld worden ten opzichte van onderdanen van een lidstaat die niet verhuizen of elders gaan werken. Op basis van de arbeidssituatie zal moeten worden beoordeeld of de betreffende persoon aanspraak kan maken op sociale zekerheid in Estland. Indien het antwoord bevestigend luidt, dan moet de Estse overheid hem gelijk behandelen als de Estse onderdanen.

---

<sup>33</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee>

<sup>34</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/asutusest-2/>, <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/about-us/>

<sup>35</sup> <http://www.pensionikus.ee/en/iii-pilar/supplementary-funded-pension-iii-pillar/>

<sup>36</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/social-insurance-in-the-eu/>. Geraadpleegd op 6 juni 2015.

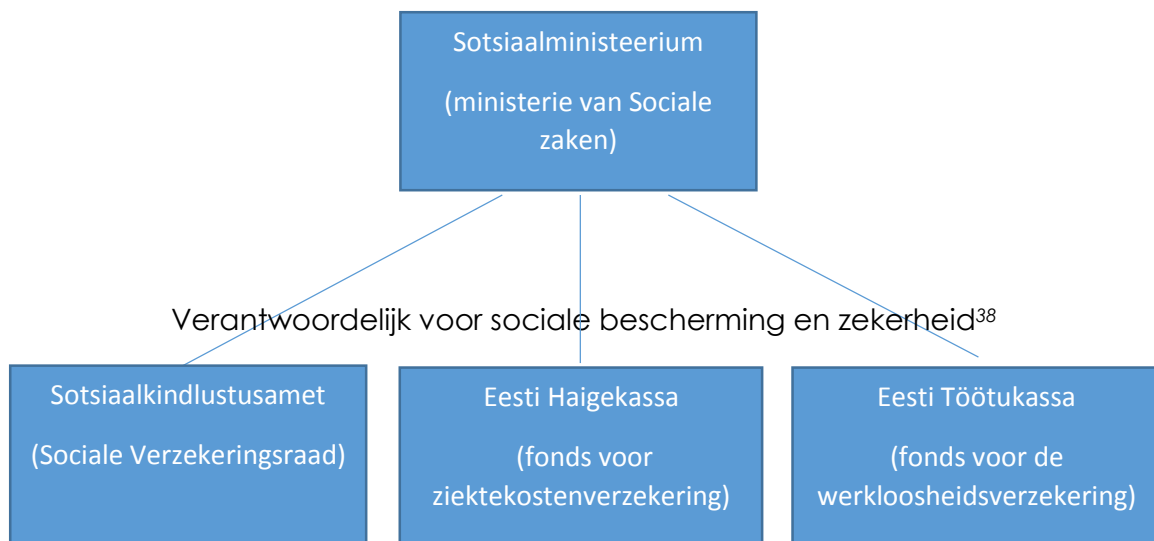
## Rol van de Europese Unie

De Europese Unie heeft in 2012 in samenwerking met een aantal 'nationale correspondenten' het document 'Uw Socialezekerheidsrechten in Estland' gepubliceerd over alle regelingen op het gebied van sociale zekerheid, waaronder het Estse pensioenstelsel.<sup>37</sup>

Het is positief dat het document beschikbaar is gesteld in het Nederlands en eenvoudig kan worden gedownload via internet. Het is echter niet duidelijk op wiens initiatief het document is opgesteld en met welke nationale correspondenten is samengewerkt.

Aangezien het document enige jaren geleden is geschreven is het niet duidelijk of de informatie nog steeds actueel en daardoor ook betrouwbaar is. De Europese Commissie zou als (co-)auteur hierin een rol moeten nemen. Als de Europese Commissie betrokken is bij een publicatie zou de burger mogen verwachten dat de informatie betrouwbaar is. Daarnaast is het van belang dat het duidelijk is met welke regelmaat er nieuwe versie worden geschreven. Worden er nieuwe versie gemaakt zodra zich een wijziging voordoet in de regelgeving of eens per jaar, of vijf jaren?

### Overzicht Instanties belast met sociale zekerheid Estland



<sup>37</sup>[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20Rights%20in%20Estonia\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20Rights%20in%20Estonia_nl.pdf). Geraadpleegd op 05-04-2015.

<sup>38</sup>[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20Rights%20in%20Estonia\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20Rights%20in%20Estonia_nl.pdf). Geraadpleegd op 05-04-2015.

Sotsiaalkindlustusamet is verantwoordelijk voor:

- Pensioenverzekeringen
- Gezinstoeslagen
- Sociale uitkeringen voor gehandicapten en begrafenisuitkeringen

Eesti Haigekassa beheert:

- Zorgverzekeringsstelsel

Eesti Töötukassa is belast met:

- Werkeloosheidsuitkeringen, indien werkgever insolvabel is of er sprake is van collectief ontslag

### [Pensionikeskus](#)

<b>Pensionikeskus</b>	
Pensionikeskus :: Estonian pension system information portal :: pension, funded pension, pension funds, product comparisons and regular news.	
View on <a href="http://www.pensionikeskus.ee">www.pensionikeskus.ee</a>	Preview by Yahoo

Costs comparison:

### [Pensionikeskus - Kogumispension - Fondide info](#)


<b>Pensionikeskus - Kogumispension - Fondide info</b>	
Pensionikeskus - Eesti pensionisüsteemi ametlik infoportaal :: ülevaade pensionisüsteemi põhimõtetest, turu mahtudest ja statistikast, turuosalistest ning pakutavat...	
View on <a href="http://www.pensionikeskus.ee">www.pensionikeskus.ee</a>	Preview by Yahoo

Returns:

[Pensionikeskus - Statistika](#)

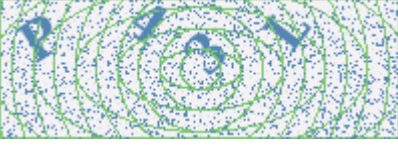
Pensionikeskus - Statistika	
Pensionikeskus - Eesti pensionisüsteemi ametlik infoportaal :: ülevaade pensionisüsteemi põhimõtetest, turu mahtudest ja statistikast, turuosalistest ning pakutavat...	
View on <a href="http://www.pensionikeskus.ee">www.pensionikeskus.ee</a>	Preview by Yahoo

[SEB Progressive Pension Fund | SEB](#)

	
SEB Progressive Pension Fund   SEB	
The fund invests up to 50% of the market value of its assets in securities with equity risk.	
View on <a href="http://www.seb.ee">www.seb.ee</a>	Preview by Yahoo

[State pensions - eesti.ee](#)

State pensions - eesti.ee	
---------------------------	--

	In the case of old age, incapacity for work or loss of provider, the state pays a monthly financial social insurance benefit – the state pension.	
		
	View on <a href="http://www.eesti.ee">www.eesti.ee</a>	Preview by Yahoo

## Bijlage D. Schets van het Spaanse pensioenstelsel

Het Spaanse pensioenstelsel kent drie pijlers:

1. Een verplicht staatspensioen;
2. Een vrijwillig werknemerspensioen;
3. Een vrijwillig individueel pensioen.

Eerste pijler: het verplichte staatspensioen

Binnen het verplichte staatspensioen zijn twee varianten te onderscheiden:

- a. Een pensioen waarvoor een bijdrage moet zijn afgedragen (pensiones contributivas).  
Dit pensioen geeft recht op een levenslange uitkering, indien er gedurende een bepaalde periode hebt bijgedragen dan wel je een bepaalde minimumleeftijd hebt bereikt. Er moet minimaal 15 jaar zijn bijgedragen om recht te hebben op deze variant, waarvan 2 jaar voor je pensionering.

De hoogte van het pensioen is afhankelijk van de afgedragen bijdragen en het aantal jaar dat je bijgedragen hebt.

Als Nederlander die in Spanje werkt ben je 'beneficiario' voor de Spaanse SVB. Dit betekent dat je rechten op kan bouwen en kan laten uitbetalen.

Er zijn meerdere soorten pensioen binnen deze variant van het staatspensioen. Omwille van de overzichtelijkheid is hierboven alleen de 'standaard'-variant besproken.

Aanmelden voor dit pensioen doe je bij INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) of, als je in de maritieme sector werkt, bij ISM (Instituto Social de la Marina). Ook voor de uitbetaling van je pensioen moet je je aanmelden bij deze instanties. Je moet een aantal documenten opsturen om de uitbetaling van je pensioen te regelen.

- b. Een pensioen waarvoor geen bijdrage is afgedragen (pensiones no contributivas).  
Hiervoor kom je in aanmerking als je op basis van de hiervoor omschreven AOW-soort onvoldoende middelen hebt om van te leven. Deze B-soort is eigenlijk dus een bijstandsuitkering voor ouderen. Om te berekenen of je in aanmerking komt voor deze uitkering, wordt gekeken naar het hele huishouden en huishoudinkomen (incl. relatie tot de medebewoners).  
Andere eis is dat je legaal in Spanje woont en 65 jaar of ouder bent.

Tweede pijler: een vrijwillig werknemerspensioen

Het vrijwillig werknemerspensioen kan zowel georganiseerd worden door werkgevers als bonden/fondsen(Union?). En deelt dan ook kenmerken met pensioenverzekeraars, in de zin dat dat privaat georganiseerd is. Het pensioen kan worden ondergebracht bij een klassiek pensioenfonds, een –verzekeraar of een (mutual benefit society). Werkgevers hebben ook niet de verplichting om een werkgeverspensioen aan hun

werknemers aan te bieden. Er kan door werknemers collectief over worden onderhandeld, maar dit is nauwelijks aan de orde.

Een pensioenplan wordt opgesteld in overleg tussen de initiator en deelnemers. Als de overeenkomst tot stand is gekomen moet deze worden goedgekeurd door een actuarieel orgaan. Vervolgens zal er een controle commissie worden gevormd die tevens iedere drie jaar een onafhankelijke accountant aanstelt om het fonds te beoordelen.

De uitkering vindt plaats als de deelnemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dat is in Spanje momenteel 65 jaar en twee maanden, of als men vroegtijdig is uitgetreden en de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Het vrijwillig werknemerspensioen kent geen minimale inleg. En de kosten van het fonds worden betaald door de deelnemers. Het kan voor bedrijven aantrekkelijk zijn om bij te dragen aan de pensioenopbouw van werknemers, omdat deze fiscaal aftrekbaar zijn. Dit is ook het geval als zij bijdragen aan de pensioenopbouw van mensen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en partners binnen een formele samenlevingsvorm waarvan het inkomen lager is dan 8.000 euro per jaar. De maximale inleg per jaar is 10.000 euro voor werkgevers tot de 50 jaar en 12.500 euro voor werkgevers boven de vijftig jaar. Het betreft hier de gecombineerde inleg van zowel werkgever als werknemer. Bedragen boven deze maximale opbouw worden gesanctioneerd.

In Spanje wordt er in basis geen belasting geheven over pensioenopbouw. In uitzonderlijke situaties gebeurt dit echter wel, maar in deze gevallen wordt de afgedragen belasting verrekend binnen de belastingaangifte. Er wordt daarentegen wel belasting afgedragen over de uitkering vanuit fondsen. Dit geldt voor zowel opnames uit het fonds als uitkeringen. Beiden worden fiscaal belast volgens tarieven voor inkomensbelasting.

Derde pijler: een vrijwillig individueel pensioen

Dit is een individuele (levens-)verzekering zoals we die in Nederland ook kennen.



## Bijlage E. Toelichting Website

Een van de aanbevelingen van dit onderzoek is het creëren van een website met informatie over alle pensioenstelsels. Een voorbeeldwebsite is opgesteld, zoals wij die voor ogen hebben. De website draagt de naam: eupensions.wordpress.com. De dummywebsite is gemaakt door gebruik te maken van een gratis website waarmee je zonder html een website kunt bouwen. Doordat sommige opties alleen kunnen worden toegepast met een premium account of met uitgebreide kennis over het bouwen van websites, is deze dummy een versimpelde versie van hoe wij het graag zouden zien.

Ondanks dat wij ons richten op informatievoorziening voor jongeren, zullen mensen van alle leeftijden baat hebben bij de informatie die wij aanbieden, wanneer iemand migreert binnen de EU. Het taalgebruik van de website moet daarom toegankelijk zijn voor iedereen. Het is van groot belang dat alles simpel verwoord is en daarnaast samenvattend. Hiermee bedoelen wij dat er geen gebruik gemaakt dient te worden van jargon en dat alle uitzonderingen op de regels niet uiteengezet worden. Veel overheidswebsites van EU-lidstaten zijn in een beperkt aantal talen beschikbaar. Wij vinden het belangrijk dat informatie in zo veel mogelijk talen beschikbaar is. Daarom heeft de website een (niet-werkende) knop 'languages' waar je een gewenste taal kan selecteren.

Voor de opmaak van de website hebben we gekozen voor een simpel thema, zodat je geen tot weinig tijd nodig hebt met het vinden van de juiste pagina. Binnen dit thema hebben we de opmaak (kleur, lettertype etc.) helaas niet kunnen aanpassen. Ook bij het kiezen van de naam zijn we voor simpel en duidelijk gegaan. Zodra je op de home-pagina van de website komt zie je de titel van de website met als ondertitel 'For migration within the EU', zodat het extra duidelijk is voor wie deze pagina bedoelt is. Hieronder zie je meteen de verschillende pagina's, en als je op een pagina klikt krijg je direct de sub-pagina's op alfabetische volgorde.

### Ideaal

Wij zouden graag een website willen met, behalve tekst, ook duidelijke, simpele afbeeldingen en filmpjes van circa 1 minuut. Dit vanwege het feit dat mensen, en met name jongeren, steeds meer behoefte hebben aan verschillende media binnen informatievoorziening. Stel; je hebt op de hoofdpagina behalve tekst, ook een filmpje van één minuut waarin wordt uitgelegd waarom het zo belangrijk is dat je informatie over je pensioen verzamelt en hoe je deze website kunt gebruiken, dan trekken we de aandacht van een grotere groep personen.

### Keuzes met betrekking tot de inhoud van de website

- De home pagina bevat algemene informatie over de website. Het is belangrijk dat je direct op de hoofdpagina kan lezen waar de website voor dient, zodat je direct weet of je op de juiste plek bent voor de informatie die je zoekt. Daarnaast staat er een kleine uitleg over hoe de pagina gebruikt kan worden, alles voor de duidelijkheid. Ook is het belangrijk dat de home pagina meteen de aandacht trekt van de lezer, en het belang van het verzamelen van informatie over pensioen benadrukt

- About us; is een pagina waar mensen informatie kunnen vinden over diegene die verantwoordelijk zijn voor de website. In onze dummy geven wij informatie over de werkgroep Europa best belangrijk, echter op een officiële site moet hier de instantie staan die de verantwoordelijkheid draagt voor het onderhoud van de website. Dit wil zeggen dat de website actuele, kloppende, volledige en eenduidige informatie bevat. De about us pagina heeft tevens het doel aan te geven dat de website legitiem en dus betrouwbaar is
- Pensioenlab 2015 & Project Europa best belangrijk; zijn de pagina's met informatie over de Stichting Pensioenlab, en het project Europa best belangrijk. Deze pagina's willen we niet op de officiële pagina zetten, maar vanwege het feit dat deze dummy nu onderdeel is van ons project lijkt het ons nu wel van toepassing
- European laws and directives; deze pagina bevat de belangrijkste Europese regelgeving met betrekking tot pensioen op een simpele en samenvattende manier uitgelegd. Op sommige fronten wordt regelgeving m.b.t. pensioen in EU-lidstaten al beïnvloed door Europese regelgeving. Duitsland moet door Europese regelgeving bijvoorbeeld sinds kort 'wachtijd' opgebouwd in andere lidstaten ook meerekenen. Het is belangrijk dat deze Europese regelgeving op een simpele en samenvattende manier beschikbaar is. Omdat wij al een stuk hebben uitgewerkt over de IORP-richtlijn, is deze toegevoegd als sub-pagina, dit als voorbeeld hoe het er uit zou moeten zien
- EU countries; is de belangrijkste pagina. Deze pagina bevat namelijk de informatie waar het allemaal om draait. De pagina bevat sub-pagina's, voor elke EU-lidstaat één pagina. De pagina van de lidstaat bevat eerst een korte en simpele uitleg over hoe het pensioensysteem van dat land werkt. Dit dient als achtergrondinformatie en wordt alleen voor de eerste twee pijlers uitgelegd. Daarna wordt de praktische informatie in het kort gegeven, onder de twee mogelijke scenario's. Namelijk; 'migreert u naar land x?' en 'vertrekt u uit land x?'. Deze twee dik gedrukte vragen maken het meteen duidelijk welke informatie wordt gegeven. Onder de eerste vraag wordt uitgelegd hoe je staatspensioen en werkgeverspensioen kan opbouwen wanneer je er gaat wonen. Onder de tweede vraag wordt uitgelegd wat er met je opgebouwde pensioen gebeurt wanneer je het land weer verlaat. Daarna staat er een kopje waaronder informatie wordt gegeven over websites waar je terecht kan voor meer informatie. Het is hierbij belangrijk dat niet alleen de website wordt gegeven, maar ook direct een korte uitleg met wat voor een website het is. Aan de rechterkant van elke lidstaat-pagina staat een simpele checklist met de stappen die je moet nemen wanneer je in dat land gaat wonen. Dit maakt concreet wat er precies moet gebeuren. Mensen moeten deze stappen kunnen volgen zonder verdere kennis over pensioen te hebben
- Contact; is een pagina met een contact formulier. Het is altijd belangrijk dat er feedback gegeven kan worden op een pagina, dat fouten en bugs gemeld kunnen worden en dat er vragen gesteld kunnen worden. Hierdoor kan de website verbeterd en gebruiksvriendelijker worden
- Language; is een pagina met sub-pagina's voor elke taal. Op dit moment staan er in de dummy maar een paar talen ter voorbeeld. Het liefst zien wij daar alle talen gesproken in de EU. Wij prefereren hierbij de vlag van een land als

knop waarmee de taal/talen die worden gesproken in dat land gekozen kunnen worden