

LEDENBRIEF

Oktober 2014



Email / website:
info@ncf.nl
www.rijksvakbonden.nl



Telefoon:
010-4101658 optie 2
Bereikbaar op ma., di., do. en vr.
vanaf 9:30 uur t/m 13:30 uur



Adres:
Strevelsweg 700/305
3083 AS ROTTERDAM

Inhoudsopgave

0. Inleiding	03
1. Korte schets van het onderhandelingsresultaat	04
2. Gedetailleerde uitleg van het onderhandelingsresultaat	05
3. Berekeningen gevolgen pensioen onderhandelingsresultaat (= indicatie van de gevolgen van het onderhandelings- resultaat in euro's)	08
4. Gevolgen voor het voorwaardelijk pensioen	09
5. Tekst onderhandelingsresultaat	10



0. Inleiding

Met deze nieuwsbrief wil ik je informeren over het bereikte onderhandelingsresultaat over de ABP-regeling. Een aanpassing van de pensioenregeling is noodzakelijk omdat het kabinet de fiscale ruimte voor de opbouw van pensioen beperkt.

Omdat het onderhandelingsresultaat ingewikkeld is om uit te leggen, doe ik dit in verschillende fases.

- Ik begin met een zgn. `Jip en Janneke` uitleg. Hierin wordt in grote lijnen het resultaat geschetst. Indien je behoefte hebt aan meer details, dan kan je doorgaan met een gedetailleerde uitleg. De bonden trachten met dit onderhandelingsresultaat de versoering van de pensioenopbouw zoveel mogelijk te compenseren door in alle hoeken en gaten van de huidige pensioenregeling op zoek te gaan naar fiscale ruimte. Al die hoeken en gaten worden hier uitgebreid beschreven.
- Door het ABP is dit pensioenresultaat al berekend naar financiële effecten voor verschillende inkomens. Zodoende krijg je een idee wat het effect is op jouw pensioenopbouw in bedragen. Je kunt dit vinden in het hoofdstuk: "berekeningen gevolgen pensioenonderhandelingsresultaat".
- Ten slotte wordt niet alleen de pensioenopbouw vanaf 2015 versoerd, maar geldt dezelfde versoering voor de extra pensioenopbouw die nog ingekocht moet worden als gevolg van de afschaffing van de FPU. Dit 'voorwaardelijk pensioen' wordt op dezelfde wijze versoerd als de toekomstige pensioenopbouw. Dit kan je lezen in het hoofdstuk: "gevolgen voor het voorwaardelijke pensioen".
- En uiteraard eindigen we voor de volhouders onder jullie met de volledige tekst van het onderhandelingsresultaat.

Mocht je dan nog vragen hebben, dan kan je de informatiebijeenkomst bezoeken van het AC op **5 november** 2014 om 13.30 uur. Hier wordt uitleg gegeven en vragen beantwoord over dit onderhandelingsresultaat. Dit vindt plaats aan de Ametisthorst 20, 2592 HN te Den Haag.

Graag wel even je aanmelden bij t.vanelst@ambtenarencentrum.nl

Jouw onderhandelaar,
Marianne Wendt



1. Korte schets van het onderhandelingsresultaat

Pensioenresultaat in grote lijnen

De fiscale ruimte voor de opbouw van pensioen wordt kleiner per 2015. Dit noodzaakt tot aanpassing van de pensioenregeling.

De vakbonden trachten versoering van de pensioenopbouw zoveel mogelijk te beperken door in alle hoeken en gaten van de huidige pensioenregeling op zoek te gaan naar fiscale ruimte. Dit leidt tot een ingewikkeld resultaat, waarbij de pensioenverslechtering zoveel mogelijk beperkt is.

De pensioenregeling wordt op de volgende punten aangepast:

- Het opbouwpercentage wordt verlaagd (fiscaal voorgeschreven)
- Geen pensioenopbouw boven 100.000 euro (fiscaal voorgeschreven)
- Pensioenregeling sluit aan op de AOW-leeftijd (inzet van centrales)
- Het nabestaandenpensioen wordt verhoogd (inzet van centrales)
- Het voorwaardelijk pensioen wordt beperkt (inzet van werkgevers)

Deze aanpassingen leiden tot lagere pensioenpremies voor werknemers en werkgevers. De daling van de werkgeverspremie leidt tot een salarisverhoging of andere arbeidsvoorwaarden indien dit in een nieuwe cao Rijk wordt afgesproken.

Kortom: de werkgeverspremie die vrijvalt door de noodzakelijke versoering van het ouderdompensioen wordt volledig herbesteed aan verbetering van andere onderdelen van de pensioenregeling, en wat resteert wordt benut voor een salarisverhoging.

Een sigaar uit eigen doos? Nee toch niet. Indien de achterbanraadpleging leidt tot een afwijzing van dit resultaat, gaat de wettelijke versoering van de pensioenopbouw gewoon door. De bijbehorende premie zal dan dalen, ook het werkgeversdeel van die premie, maar dan zónder dat er een afspraak is gemaakt over de besteding van dat werkgeversvoordeel. De werkgever kan het dan in eigen zak houden.



2. Onderhandelingsresultaat ABP middelloonregeling nader verklaard

Verandering fiscale spelregels

Op 1 januari 2015 veranderen de fiscale spelregels die bepalen hoeveel pensioen iemand mag opbouwen. Eerder gebeurde dat op 1 januari 2004. De nieuwe pensioenregeling heeft alleen effect op het nog op te bouwen pensioen vanaf 1 januari 2015.

Let op: De nieuwe regeling heeft geen gevolgen voor gepensioneerden.

Gevolgen fiscale regels

De nieuwe regels die op 1 januari in werking treden, in vakjargon aangeduid als Witteveen 2, leiden tot een (opgelegde) versoering van de pensioenopbouw. Lees: tot een uiteindelijk lager pensioen.

Minder pensioen opbouwen betekent een goedkopere regeling met een lagere premie. De premie zou met 2,5 procentpunt kunnen dalen. Sommige deelnemers vinden dit plezierig. Je betaalt immers vanaf 2015 minder premie. Het grootste plezier zullen echter de werkgevers hebben. Zij betalen immers een groter deel van de premie dan u als werknemers.

Jouw (mogelijke) vreugde is sowieso van korte duur als je je de keerzijde van deze medaille realiseert.

Het gaat immers om een substantiële vermindering van jouw toekomstige inkomen, het pensioen.

Dat geldt het meest voor de medewerker die in nu dienst treedt of die nog maar kort in dienst is. Voor medewerkers die al langer in dienst zijn en al opgebouwd hebben, geldt dat in mindere mate omdat de al gerealiseerde pensioenopbouw onaangetaast blijft.

Moeizaam onderhandelingsresultaat

Bij de intussen afgeronde onderhandelingen hebben de Centrales van Overheidspersoneel (bonden) geprobeerd om de ABP (middelloon)regeling zo aan te passen dat deze aan de nieuwe wettelijke eisen voldoet. Tegelijkertijd hebben de bonden geprobeerd om de negatieve consequenties voor de pensioenopbouw zoveel mogelijk ongedaan te maken.

De politieke achterban van de vertegenwoordigers van de werkgevers keurde het eerste onderhandelingsresultaat in juli af. Na opnieuw onderhandelen, ligt er nu een nieuw resultaat op tafel. Dit bevat zuur en zoet en voldoet aan de twee hiervoor genoemde uitgangspunten: redden wat er te redden valt binnen de fiscale spelregels.

Hoe is dat vormgegeven?

- **Overhevelingstoelage pensioengevend**

In de eerste plaats wordt de overhevelingstoelage 'pensioengevend' (gaat deel uitmaken van de pensioengrondslag). Hoe zit dat?

Op dit moment is niet al het inkomen pensioengevend. Uiteraard geldt dat voor het franchisebedrag; dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd en geen premie wordt betaald. In 2014 is dat € 11.150.

Wat velen niet weten of vergeten zijn is dat er ooit een overhevelingstoelage heeft bestaan (1,9 % van het salaris met een maximum). Toen deze toeslag verdween, zijn de (bruto) salarissen verhoogd. Deze verhoging werkte echter niet door in de pensioenopbouw. Dat is voortaan wel het geval.



- **Meerdere franchises**

In de tweede plaats gaan er voortaan twee franchises komen. Eén voor de premie en één voor de opbouw.'

Om het nog ingewikkelder te maken: de franchise voor de opbouw kent twee niveaus.

Voor de laagstbetaalden is gekozen voor een zo laag mogelijke franchise. Voor inkomens onder de (afgerond) 37.000 bruto per jaar bedraagt deze 10.014 euro. Voor inkomens boven de (afgerond) 37.000 euro geldt een hogere franchise, namelijk 12.552 euro.

En de franchise voor de premie?

De pensioenpremie wordt voor iedereen berekend over het salaris min de hoge franchise.

Er komen ook twee opbouwpercentages!

De laagstbetaalden gaan minder opbouwen (hun opbouwpercentage is 1,701% p/j) dan de groep van boven de (afgerond) 37.000 euro (1,875 % p/j).

Dat is nodig omdat voor verschillende inkomensniveaus de grenzen zijn opgezocht als het gaat om de optimale opbouw en het fiscaal mogelijke.

- **Opbouw gaat langer door**

In de derde plaats gaan bonden en werkgevers een groot aantal regelingen aanpassen. Het is de bedoeling de pensioenopbouw en de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd in deze regelingen naadloos op elkaar te laten aansluiten.

Zo wordt de pensioenopbouw van ontslagen ambtenaren met recht op een WW(-achtige) uitkering, die nu stopt als ze 62 jaar worden, doorgetrokken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Datzelfde geldt ook voor weduwen die een ANW-compensatie ontvangen en deelnemers met een ABP arbeidsongeschiktheidspensioen.

Na het zoet ...

Tot het zuur behoort niet alleen de lagere pensioenopbouw, maar ook de versobering van de VPL-inkooppremie.

Waar gaat het om?

Met de VPL-inkooppremie wordt de omzetting betaald van de voorwaardelijke aanspraak per 2023, dan wel eerder bij pensionering, in een onvoorwaardelijk pensioen. Met een voorwaardelijk aanspraak kan je jouw keuzepensioen verhogen.

Een versobering van deze inkoopregeling was één van de harde werkgeverseisen.

De bonden zijn er mee akkoord gegaan dat deze regeling in lijn komt met de nieuwe pensioenopbouw: rechthebbenden gaan meedoen met de versoberingen. Voor dat deel van hun toekomstig pensioen wordt voortaan ook uitgegaan van een richtleeftijd van 67 jaar en worden de afspraken in het behaalde resultaat doorvertaald.

Nabestaandenpensioen omhoog

In ruil daarvoor krijgen de bonden ook iets terug. De opbouw van uw nabestaandenpensioen gaat vanaf 2015 omhoog. Voor deelnemers die momenteel een nabestaandenpensioen of ouderdompensioen ontvangen, verandert er niets. Voor alle actieve deelnemers wordt het nabestaandenpensioen (dat bij overlijden na 67 jaar wordt uitgekeerd) vanaf 1-1-2015 verhoogd van ongeveer 35% naar 50%. En vanaf 2016 wordt het nabestaandenpensioen verder verhoogd naar 70%.

Uitzondering hierop vormt de groep ambtenaren met een bescheiden inkomen (tot afgerond 29.000 euro). Voor hen wordt het nabestaandenpensioen in één keer naar 70 % gebracht.



Premieverdeling

Er verandert ook iets aan de premieverdeling tussen werkgever (wg) en werknemer (wn). In 2014 betaalt de wg afgerond 66% en de wn 34% van de premie. In 2016 zou, zo was al eerder afgesproken, de verdeling 70% (wg) en 30% (wn) worden.

Dat gaat nu gebeuren met een tussenstap in 2015, namelijk naar 68% (wg) en 32% (wn).

Aftopping pensioenopbouw

De regering stelt per 1 januari 2015 een wettelijk verbod in op het opbouwen van pensioen over het (deel van uw) inkomen boven de 100.000 euro. Bonden en werkgevers voeren nog overleg over de mogelijkheden van een aanvullende netto-pensioenregeling.

Begin november moet duidelijk zijn of deze doelgroep binnen de pensioenregeling aanvullend kan opbouwen.

Meer salaris?

Na alle versoeringen en verbeteringen blijft er nog geld over. Dat geld is bestemd voor de loonontwikkeling. Bonden en werkgevers praten daarover aan de verschillende cao-tafels. In de tekst van het resultaat staat een percentage 1,3%.

Let op: Dit is een percentage van de pensioengrondslag en niet van het salaris!

Een kritische lezer vraagt zich daarbij waarschijnlijk af: had dat niet minder of niets kunnen zijn? Waarom pensioenen versoeren om geld via het loon terug te krijgen? Een terechte vraag! Het was niet de keuze van de bonden. De afspraken moesten echter passen binnen de fiscale grenzen en draagvlak hebben bij de verschillende onderhandelingsdelegaties (van werkgevers en werknemers).

Onderhandelingsresultaat

De besprekingen hebben een behoorlijke tijd geduurd. Er ligt nu een resultaat dat er voor zorgt dat de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen (afgezet ten opzichte van de huidige situatie) voor de grootste groep deelnemers in de toekomst op niveau blijft of zelfs iets verbeterd. De bonden hebben geprobeerd de noodzakelijke versoering zoveel mogelijk te beperken. Daarin zijn we redelijk geslaagd zoals je kunt zien in het hoofdstuk "berekeningen gevolgen onderhandelingsresultaat".



3. Indicatie van de gevolgen van het pensioen onderhandelingsresultaat in Euro's

Het opbouwpercentage wordt per 2015 wettelijk verlaagd. Om dit te compenseren zijn twee maatregelen afgesproken.

1. Ten eerste is de franchise en het opbouwpercentage afhankelijk gemaakt van de hoogte van het salaris, om de pensioenopbouw voor alle inkomensgroepen zo hoog mogelijk te houden.

Pensioenopbouw als gevolg van verlaagd opbouwpercentage

Jaarsalaris	Pensioenopbouw - alleen ABP KeuzePensioen (jaarbedrag)*		
	2014	2015	2016
€ 30.000	€ 384	€ 338	€ 338
€ 40.000	€ 548	€ 513	€ 513
€ 50.000	€ 742	€ 700	€ 700
€ 70.000	€ 1.132	€ 1.075	€ 1.075

**Alle bedragen zijn indicaties. De exacte bedragen zijn eind 2014 bekend.*

2. Ten tweede is het nabestaandenpensioen verhoogd. Het is mogelijk om deze bij pensionering toe te voegen aan het ouderdompensioen. Indien de extra verhoging van het nabestaandenpensioen wordt toegevoegd aan het ouderdompensioen ontstaat het volgende pensioenresultaat.

Pensioenopbouw wanneer u uw ouderdompensioen met nabestaandenpensioen verhoogt

Jaarsalaris	Pensioenopbouw - ABP KeuzePensioen incl. ABP NabestaandenPensioen (jaarbedrag)*		
	2014	2015	2016
€ 30.000	€ 413	€ 384	€ 388
€ 40.000	€ 590	€ 566	€ 587
€ 50.000	€ 798	€ 772	€ 802
€ 70.000	€ 1.218	€ 1.186	€ 1.232

**Alle bedragen zijn indicaties. De exacte bedragen zijn eind 2014 bekend.*

Let op: in deze berekeningen zit niet het effect van de versoering van de voorwaardelijke aanspraken!



4. Gevolgen voor het voorwaardelijk pensioen

Versobering van het Voorwaardelijk Pensioen

Wat is het voorwaardelijk pensioen?

Als tegemoetkoming voor het vervallen van de FPU per 01-01-2006 is toentertijd geregeld dat de deelnemers een compensatie krijgen van extra ouderdomspensioen over de periode waarin ze voor 2006 al deelnemer waren van het ABP. Er werd dus extra ouderdomspensioen met terugwerkende kracht ingekocht (extra inkoop). Deze compensatie verschilt per individu en is afhankelijk van het aantal deelnemersjaren voor 2006.

Wat verandert in het voorwaardelijk pensioen?

De hoogte van dit extra ouderdomspensioen wordt op twee manieren versoberd.

1. De leeftijd waarop dit extra ouderdomspensioen wordt berekend verschuift van 65 naar 67 jaar. Deze zogenaamde spilleeftijd is voor de ouderdomspensioen al op deze wijze aangepast in 2014. Nu geldt dit dus ook voor de aanspraken van dit extra ouderdomspensioen, die in de plaats kwam van de FPU.
Als je ervoor kiest om met 65 jaar met pensioen te gaan, heeft dit een negatief effect van 10% op het voorwaardelijk pensioen (dit is dus niet het ouderdomspensioen!). Als je doorwerkt na 65 jaar wordt dit negatieve effect steeds kleiner en indien je doorwerkt tot 67 jaar dan blijft het voorwaardelijk pensioen gelijk.
2. Daarnaast is een versobering van 2,7% toegepast op het voorwaardelijk pensioen. Deze beide maatregelen zorgen ervoor dat de extra pensioenopbouw van het voorwaardelijk pensioen op dezelfde wijze wordt versoberd als de pensioenopbouw vanaf 01-01-2015.

Hoe kan dat?

De financiering van dit voorwaardelijk pensioen is anders geregeld dan het ouderdomspensioen. Daar waar het ouderdomspensioen wordt gefinancierd uit de premies die door medewerker en werkgever gespaard en door ABP belegd zijn, geldt dit niet voor dit voorwaardelijk pensioen. Tegen de tijd dat de FPU werd omgezet in het voorwaardelijk pensioen was ongeveer 25% opgebouwd. De overige 75% van de FPU moest dus nog betaald worden.

Op het moment dat de FPU werd omgezet in voorwaardelijk pensioen was er dus een financieringsgat van 75%. Dit financieringsgat wordt gefinancierd door extra premie te heffen tot 2023 van alle actieve deelnemers (de VPL-inkooppremie). Met deze premies wordt het extra ouderdomspensioen ingekocht (de extra inkoop). Dit leidt tot het effect dat deelnemers die zelf geen recht hebben op deze extra inkoop (namelijk alle medewerkers die na 2006 deelnemer geworden zijn van het ABP) wel meebetalen aan deze inkoop. Dit is voor de werkgever aanleiding geweest om te eisen dat de extra inkoop op dezelfde wijze wordt versoberd als het ouderdomspensioen vanaf 2015.

Zonder deze versobering was de werkgever niet bereid om tot een onderhandelingsresultaat te komen.



5. Tekst onderhandelingsresultaat

Onderhandelingsresultaat Pensioenkamer Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid over de wijzigingen van de ABP-pensioenregeling naar aanleiding van de aanpassing van het fiscale pensioenkader “Witteveen 2015”

Datum 9 oktober 2014

A. Inleiding

Op 27 mei 2014 heeft de Eerste Kamer het versoebde fiscaal kader voor pensioenregelingen vastgesteld door in te stemmen met de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en de nadien nog via een wijzigingsvoorstel (novelle) daarin aangebrachte wijzigingen als gevolg van het pensioenakkoord uit december 2013.

De aanpassing van de versoebde fiscale regels voor pensioenopbouw vanaf 2015 (“Witteveen 2015”) is daarmee een feit. Omdat de huidige pensioenregeling van het ABP niet volledig op dezelfde wijze ingepast kan blijven binnen dat nieuwe fiscaal kader, hebben werkgevers en centrales van overheidspersoneel in de Pensioenkamer sinds mei 2014 onderhandeld over aanpassing van de ABP-pensioenregeling. Uitgangspunt is een fiscaal zuivere regeling waarbij is geprobeerd de fiscale ruimte optimaal te benutten voor toekomstige pensioenopbouw, met inachtneming van de betaalbaarheid van de regeling. Tegelijk is getracht de versoberingseffecten van de pensioenopbouw evenwichtig te spreiden over alle inkomensklassen en generaties. Waar dat onvoldoende lukte, is compensatie geboden door verlaging van de werknemerspremie pensioen. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over versobering van een deel van de VPL-overgangsregeling vanaf 2015, namelijk de voorwaardelijke inkoopregeling.

Deze aanpassingen vanuit het versoebde fiscale kader en de versobering van de voorwaardelijke inkoopregeling leiden per saldo tot verlaging van de pensioenpremies. Voor een deel leidt dat tot verlaging van werknemersbijdrage en dus direct tot verbetering van netto-inkomen. De verlaging van de werkgeverspremies krijgt -voor zover niet herbested aan de kwaliteit van de pensioenregeling- volledig doorwerking via de sectorale cao-tafels in verbetering van salaris (of andere arbeidsvoorwaarden als cao-partijen daarvoor kiezen), in aanvulling op de salarisafspraken op grond van de bestendige sectorsystematiek.

Werkgevers en centrales van overheidspersoneel hebben tevens afspraken gemaakt over de besteding van de premieruimte die vanaf 2016 beschikbaar komt vanwege het aflopen van de FPU-regeling en vanaf 2023 beschikbaar komt door het aflopen van de inkoopregeling.

In dit document staat de materiële weergave van de afspraken. Deze afspraken zijn definitief, onder voorbehoud van:

1. toets door de certificerend actuaire van het ABP van de financiële opbrengsten vanuit Witteveen 2015 en versobering van de inkoopregeling;
2. de fiscale faciëring van de regeling;
3. de uitvoerbaarheid door ABP; en
4. de uitkomsten van de achterbanraadpleging werkgevers en centrales van overheidspersoneel.



Bij afwijkingen van de huidige veronderstellingen op punten 1 en 2 wordt opnieuw overleg gevoerd tussen partijen, vanuit de redelijkheid en billijkheid en in lijn met de thans gemaakte afspraken. Alle premiepercentages in dit onderhandelingsresultaat zijn uitgedrukt als procent(punt) van de pensioengrondslag OP/NP¹ zoals deze geldt in 2014, tenzij nadrukkelijk anders aangegeven.

B. Bronnen en doelen

De fiscale wijzigingen hebben tot gevolg dat de ABP regeling op onderdelen moet worden aangepast. Dit heeft een premie-verlagend effect. Deze elementen zijn in de financiële opzet hierna aangegeven als “*bronnen Witteveen 2015*”. De overgangsregeling inkoop voorwaardelijke pensioenaanspraken, de zogenoemde inkoopregeling, wordt aangepast. Daarnaast is er vanuit de VPL-regeling een vrijval van premies, doordat in 2016 de FPU-regeling eindigt. Tezamen vormen deze twee bronnen de “*bronnen VPL*”.

Zoals hierboven beschreven is gekozen om de fiscale ruimte voor pensioenopbouw onder de € 100.000 inkomen optimaal te benutten en de koopkracht te verbeteren. Deze elementen staan apart aangegeven als “*doelen herbesteding vanuit bronnen Witteveen 2015*” en “*doelen herbesteding vanuit bronnen VPL*”. Omdat de bronnen in verschillende jaren vrijvallen, zijn ook de doelen in verschillende jaren belegd. Bij de doelen is dit tussen haakjes weergegeven en bij C,D en E verder per jaar toegelicht. De genoemde percentages zijn procentpunten afgerond op één decimaal, achterliggende gegevens op twee decimalen.

Bronnen Witteveen 2015:

Verlaging pensioenopbouw conform Witteveen 2015	2,3% ²
Verlaging doorsneepremie door aftopping pensioenopbouw op € 100.000	0,2%
Vervallen extra opbouw bij lage pensioengrondslag (zie opm. 1)	<u>0,0%</u>
Totaal beschikbaar vanuit versoebing Witteveen 2015:	2,5%

Doelen herbesteding vanuit bronnen Witteveen 2015:

Verlaging van de franchises i.v.m. gewijzigde systematiek (2015)	0,3%
Optimaliseren combinatie opbouwpercentage en franchise (2015)	0,6%
Overhevelingstoeslag pensioengevend maken (2015)	<u>0,4%</u>
Totaal herbesteed aan pensioen vanuit bronnen Witteveen 2015:	1,3%
Herbesteed voor koopkrachtverbetering/arbeidsvoorwaarden:	1,2%

Bronnen VPL:

Versoebing inkoopregeling (2015)	0,6%
FPU-vrijval (2016)	<u>1,7%</u>
Totaal beschikbaar vanuit VPL (periode 2015-2016):	2,3%

1) ABP KeuzePensioen (AKP) – ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen

2) Bij behoud van de huidige AOW-franchise.



Doelen herbesteding vanuit bronnen VPL:

Verbetering van het NP op of na 67 jaar van 35,71% naar 50% (2015)	0,4%
Verhogen NP naar 70% bij lage pensioengrondslag (2015 zie opm. 1)	0,0%
Verbetering van het NP op of na 67 jaar naar 70% (2016)	0,6%
Inzet uit FPU-vrijval voor VPL besparing (2016)	<u>0,1%</u>
Totaal vanuit VPL herbested aan pensioen:	1,1%
Totaal vanuit VPL herbested aan koopkrachtverbetering/arbeidsvoorwaarden 2015/2016:	1,2%

De bedragen die worden herbested aan koopkrachtverbetering/arbeidsvoorwaarden leiden tot een verlaging van de werknemersbijdrage in 2015 –en dus een verbetering van het netto inkomen- van 1,3%. Voorts komt voor werkgevers in 2015 eveneens 1,3% beschikbaar via de sectorale cao-tafel voor verbetering van salaris (of andere arbeidsvoorwaarden als cao-partijen daarvoor kiezen), in aanvulling op de salarisafspraken op grond van de bestendige sectorsystematiek. Zie voor nadere uitleg bijlage 1.

Opmerking 1:

Indien optimaal gebruik wordt gemaakt van het fiscaal kader door het pensioengevend maken van de overhevelingstoelage en het verhogen van het nabestaandenpensioen, resteert geen ruimte meer voor het handhaven van de versterkte pensioenopbouw voor inkomens tot ongeveer € 29.000. Deze deelnemers worden voor het vervallen van de versterkte opbouw gecompenseerd door extra verhoging van het nabestaandenpensioen naar 70%. Daarnaast krijgen deze deelnemers een verbeterde pensioenopbouw vanuit de verlaging van de franchise voor de pensioenopbouw van € 11.150 naar € 10.024³ en een premieverlaging door de verhoging van de franchise voor de premieheffing van € 11.150 naar € 12.552.

C. Wijzigingen per 1 januari 2015

C.1 Optimalisatie pensioenopbouw binnen fiscale versoering

Conform Witteveen 2015 wordt de pensioenregeling aangepast aan het nieuwe fiscale kader. Om optimaal gebruik te maken van het fiscaal kader is gekozen voor twee combinaties van franchise en opbouwpercentage. De grensbedragen van het salaris zijn zodanig gekozen dat voor de verschillende inkomenscategorieën een optimale pensioenopbouw ontstaat en wel als volgt:

Pensioengevend inkomen	Franchise (niveau 2014 ³)	Opbouwpercentage OP
Tot ca. € 37.000	€ 10.024	1,701%
Boven € 37.000	€ 12.552	1,875%

Voor de premieheffing en het premieverhaal wordt een uniforme franchise van € 12.552 toegepast.

3) De franchise wordt jaarlijks vastgesteld conform het pensioenreglement van ABP. De genoemde bedragen zullen aan het begin van 2015 op grond van de indexering van artikel 10aa, vijfde lid, van het UBLB bij ministeriële regeling nog nader worden aangepast.



De pensioenopbouw van en premieafdracht voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen wordt begrensd op een salarisniveau van € 100.000 (niveau 2015). Partijen zullen nader overleg voeren over een mogelijke faciliteit voor netto pensioenopbouw boven € 100.000.

Per 1 januari 2015 wordt de debrutering van de overhevelingstoelage pensioengevend. Dit betekent dat het pensioengevende inkomen met maximaal € 792- op jaarbasis wordt verhoogd.

C.2 Aanpassing regeling inkoop voorwaardelijke pensioenaanspraken

De overgangsregeling vanuit het VPL-akkoord, de inkoopregeling, wordt op collectief niveau aangepast. Dit gebeurt enerzijds uit oogpunt van kostenbeheersing: er is sprake van kostenstijging onder andere ten gevolge van toename van de levensverwachting. Anderzijds beogen partijen met deze aanpassing het verschil tussen het niveau van de inkoopregeling en de nieuwe aanspraken na doorvoering van Witteveen 2015 beter in evenwicht te brengen. De mate van versoering wordt beperkt, om te grote schokken te vermijden en wordt vanuit de optiek van evenwichtige belangenbehartiging rechtmatig en houdbaar geacht. Als maatstaf voor deze aanpassingen wordt de nieuwe pensioenrichtleeftijd van thans 67 jaar gehanteerd in combinatie met het versoeringseffect van Witteveen 2015, gecorrigeerd met de herbestedingsmaatregelen zoals onder B genoemd.

De premieverlaging als gevolg van deze aanpassing bedraagt in 2015 0,4%-punt en vanaf 2016 0,5%-punt. In 2015 vindt éénmalig een korting op de inkooppremie plaats van 0,8%-punt. Hiervan is 0,2%-punt bestemd voor het behalen van de "bronnen VPL" en 0,6%-punt ten behoeve van de financiering van eenmalige kosten voor de aansluiting van regelingen op de AOW-leeftijd.

De afspraken uit het najaar 2013 over de verrekening van premiestijging van de voorwaardelijke inkooppremie vanaf januari 2016⁴ -na de versoering van de voorwaardelijke inkoop per 2015- worden als volgt gewijzigd: tot een niveau van 2,6% van het salaris is de premie volledig voor rekening van werkgevers. Indien de voorwaardelijke inkooppremie stijgt boven de 2,6% van het salaris, dan wordt deze verder stijging op 70/30 basis tussen werkgevers en werknemers verdeeld. Bij het vaststellen van de platgeslagen inkooppremie over de periode 2016-2023 in het najaar 2015 zal door het ABP-bestuur rekening worden gehouden met het inzetten van de dan resterende bestemmingsreserve VPL.

C.3 Aansluiting regelingen op AOW-leeftijd

Het ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioen (AAOP)⁵ en de regeling ANW-compensatie eindigen nu op 65 jaar. De onderliggende sociale zekerheidsregelingen eindigen op de AOW-leeftijd. Door de verschuiving van de AOW-leeftijd ontstaat de situatie dat het AAOP en de ANW-compensatie niet langer meer aansluiten op de sociale zekerheid in de eerste pijler. Er is gekozen om dit hiaat te repareren en beide regelingen door te laten lopen tot de AOW-datum. Dit leidt tot structurele premieverhoging van 0,02%-punt, respectievelijk 0,06%-punt en eenmalige meerkosten van 0,85%-punt vanwege de reparatie voor deelnemers die nu van deze regelingen gebruik maken.

Bij het vaststellen van de hoogte van het PP bij overlijden voor leeftijd 67 jaar, is afgesproken om de doortelling van de pensioenopbouw eveneens door te laten lopen tot aan de AOW-leeftijd. Dit leidt tot een structurele premieverhoging van 0,05%-punt.

4) ABP Pensioenakkoord 2014 paragraaf 5.3

5) Alsmede het invaliditeitspensioen (IP)



Daarnaast zijn er nog een drietal regelingen in de ABP-regeling waarin de leeftijd van 62 jaar voorkomt. De leeftijd 62 jaar in de pensioenregeling komt voort uit de vroegere spilleeftijd in de FPU-regeling.

- 1) Wat betreft de vrijwillige bijspaarp producten zal vanaf 1 januari 2015 de leeftijd van 62 jaar komen te vervallen. Hiervoor geldt vervolgens de doorsneepremie.
- 2) Voor een specifieke doelgroep met invaliditeitspensioen (IP'ers) geldt nu nog een leeftijd van 62 jaar voor de pensioenopbouw. Hier geldt dat deze leeftijd komt te vervallen en wordt vervangen door de AOW-leeftijd. Gelijktijdig zal een aanpassing van de meetellingswaarde van resp. 100% naar 70% bij ingang IP vóór 2004 en van 70% naar 50% bij latere ingang IP, vanaf 1-1-2015, in combinatie met aanpassing van opbouwpercentages en franchises conform de nieuwe pensioenregeling, plaatshebben. Deze maatregelen werken in zijn totaal evenwichtig uit. De eenmalige premiekosten van deze maatregel bedragen 0,03%-punt, de structurele premieverhoging bedraagt, eveneens, 0,03%-punt.
- 3) Bij ontslaguitkeringsregelingen en werkloosheidsuitkeringen geldt dat de pensioenopbouw stopt op 62 jaar. Deze leeftijd is gerelateerd aan de datum voor FPU en als gevolg van het vervallen van dergelijke vroegpensioenregelingen niet langer passend. Deze regelingen kunnen worden onderscheiden in (a) reguliere WW en sectoraal geregelde boven- en nawettelijke WW-uitkeringen, wachtgeld en (b) sectorale vervroegdruittredingsregelingen voor specifieke groepen met een ontslagdatum voor de AOW-leeftijd, waarbij de pensioenopbouw op grond van die regelingen (mede) op kosten van de werkgever wordt voortgezet, zoals FLO en SBF. Partijen in de Pensioenkamer onderkennen dat in de situaties genoemd onder (b) sprake kan zijn van aanzienlijke stijgingen van werkgevers- en werknemerslasten. CAO partijen in de sectoren zijn aan zet om de onder "(b)" genoemde regelingen aan te passen en tot een andere invulling te komen waarbij de leeftijdsgrens van 62 jaar kan komen te vervallen. Zij hebben daarvoor de tijd tot 1 januari 2016. Indien CAO partijen daarover onverhoopt geen overeenstemming bereiken, blijft de huidige regeling onverkort gelden voor deze bestaande sectorale regelingen. Voor de onder (a) bedoelde regelingen geldt dat, zodra dit uitvoeringstechnisch mogelijk is⁶, de pensioenopbouw doorloopt tot maximaal de AOW-leeftijd

In het kader van dit onderhandelingsresultaat houden partijen rekening met een structurele premiestijging van 0,04%-punt en een eenmalige premie van 0,03%-punt.

Zie voor extra toelichting bij deze paragraaf bijlage 2.

C.4 Gelijktrekken niveau Nabestaandenpensioen voor en op of na 65 jaar

Het nabestaandenpensioen voor en na 65 jaar kent een verschillend percentage. Het risicogedekte nabestaandenpensioen voor 65 (NP65-) is 50% van het (bereikbare) ouderdompensioen en het kapitaalgedekte nabestaandenpensioen op of na 65 (NP65+) is $5/14^e$ van het ouderdompensioen. De percentages worden per 1 januari 2015 gelijkgetrokken op 50% en de (omslag)leeftijd waar beneden er, na overlijden, sprake is van een risicogedekt nabestaandenpensioen en waarboven er, na overlijden, sprake is van een kapitaalgedekt nabestaandenpensioen (zgn. kantelpunt) verschuift op 1 januari 2015 van 65 naar 67 jaar. De premiegevolgen van de wijziging van het kantelpunt bedragen structureel -0,08%-punt.

C.5 Premieverdeling werkgever/werknemer

De premieverdeling voor het OP/NP tussen werkgevers en werknemers is in het ABP Pensioenakkoord 2013 voor de jaren 2014 en 2015 afgesproken op 65,8% respectievelijk 34,2%. In het ABP-Pensioenakkoord 2013 is overeengekomen dat de premieverdeling vanaf 1 januari 2016 wordt teruggezet naar 70% respectievelijk 30%. Als tussenstap is nu afgesproken dat de premieverdeling met ingang van 1 januari 2015 68% respectievelijk 32% wordt.

6) Naar verwachting in het tweede kwartaal van 2015



D. Wijzigingen per 1 januari 2016

D.1 Vrijval premies FPU, aanpassing premieverdeling

Per 1 januari 2016 vervalt de premie voor de FPU. Hierdoor daalt de VPL-premie. De werkgevers betalen sinds 1 januari 2014 de volledige premie voor de overgangsregelingen VPL. De vrijval als gevolg van het vervallen van de FPU-premie bedraagt 1,7%. Deze vrijval, zal conform de afspraken uit 2013, in eerste instantie worden besteed aan het volledig herstellen van de premieverdeling NP/OP in 70% werkgever en 30% werknemer (zie mede C.5).

D.2 Verbetering Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen na 65 jaar (NP65+) wordt per 2016 verbeterd naar 70% van het ouderdompensioen.

D.3 Wijziging premieverhaal ANW-compensatie en AAOP

Vanaf 1 januari 2016 geldt voor de ANW-compensatie en de AAOP een premieverhaal van 30% op de werknemer. Daarmee wordt de premieverdeling vanaf deze datum gelijkgetrokken met de premieverdeling OP/NP (zie D.1). Tot deze datum geldt het huidige premieverhaal van 75% (ANW-compensatie) en 25% (AAOP).

E. Wijzigingen na 2016

E.1 Doorvertaling levensverwachting in aanspraken inkoopregeling

De AOW- en pensioenleeftijd wordt conform wetgeving aangepast aan een eventueel verdere stijging van de levensverwachting. De doorwerking hiervan in het ABP-keuzepensioen krijgt een evenredige doorvertaling in de alsdan nog voorwaardelijke aanspraken van de inkoopregeling.

E.2 Verbetering nabestaandenpensioen en sectorale arbeidsvoorwaardenruimte

Eind 2022 eindigt de inkoopregeling. Op basis van de huidige doorrekening valt er een premie vrij van 2,3%⁷ over het salaris. De vrijval per 2023 zoals in dit onderhandelingsresultaat berekend, wordt voor een deel besteed aan het verbeteren van het nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen vóór 65 jaar (NP65-) wordt gelijkgetrokken op het niveau van 70% en tevens gefinancierd op kapitaalbasis. Het surplus dat na deze verbetering van het nabestaandenpensioen overblijft komt, voor zover niet aan andere verbetering van het pensioen besteed, volledig beschikbaar voor aanvullende verbetering van arbeidsvoorwaarden.

E.3 Maatregelen bij eventueel overschot of tekort in de financiering van de inkoopregeling

Indien na affinanciering van de inkoopregeling eind 2022 een surplus overblijft, dan wordt dit geormerkt als sectorale arbeidsvoorwaardenruimte (conform E2). Indien er eind 2022 een tekort is voor affinanciering van de aanspraken van de inkoopregeling, wordt de inkooppremie gecontinueerd tot de aanspraken zijn afgefinancierd. Deze maatregel is onder de voorwaarde dat dit fiscaal/juridisch is toegestaan. Indien of voor zover dat niet het geval is treden partijen in overleg over de mogelijkheden voor de resterende financiering of eventuele andere maatregelen.

Indien en voor zover de inkooppremie wordt gecontinueerd schuiven de maatregelen zoals beschreven bij E.2 naar achteren in de tijd.

7) Gebaseerd op de huidige discontovoet van 3,25% en zonder rekening te houden met de inzet van de bestemmingsreserve in de platgeslagenpremie 2016-2023.



F. FTK, autonome premie-effecten en compleet contract

F.1. Financieel Toetsingskader

Het wetsontwerp voor het nieuwe Financieel Toetsingskader (nFTK) is bij de Tweede Kamer ingediend. Partijen spreken uit dat zij na politieke besluitvorming over het nFTK overeenstemming willen bereiken over een zogenoemd “compleet contract” (zie F.3).

F.2. Autonome premie-effecten

In september 2014 zijn door het Actuariële Genootschap nieuwe gegevens met betrekking tot de levensverwachting bekend gemaakt. Dit leidt tot premie-aanpassingen vanaf 2015 van 0,2%-punt structureel.

Het effect van bestandsontwikkeling (doordat het deelnemersbestand ouder wordt en langer doorwerkt) kan blijven leiden tot premie-aanpassingen. Voor 2015 wordt dit effect begroot op 0,2%-punt.

F.3. Compleet contract

Partijen spreken uit dat zij na politieke besluitvorming over het nFTK overeenstemming willen bereiken over een zogenoemd “compleet contract”. Met respect voor de huidige verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen ABP bestuur en sociale partners, in samenspraak met het ABP bestuur en vooruitlopend op de te bereiken overeenstemming over een compleet contract, spreken partijen thans reeds het volgende af:

a) Het vermijden van premievolatiliteit ten gevolge van het op redenen van herstelopslagen (“prudente pensioenpremie”).

Niet alleen de volatiliteit als zodanig, maar ook het feit dat de noodzaak voor een herstelopslag doorgaans optreedt in financieel minder gunstige tijden, brengt partijen tot de conclusie dat het systeem van incidentele herstelopslagen vervangen dient te worden. Met het ABP-bestuur zal verder worden gesproken over de vormgeving van een alternatief daarvoor, mede in relatie tot de versterking van de prudentie in verband met het nFTK.

b) Behoud van gezamenlijke verantwoordelijkheid en risicodeling tussen werkgevers en werknemers.

De pensioenregeling van ABP blijft een voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling (uitkeringsovereenkomst). De premie daarvoor zal naar beste weten prudent kostendekkend wordt vastgesteld vanuit de doelstelling om doorgaans en gemiddeld volledig te indexeren. Door de “Wet aanpassing AOW- en Pensioenrichtleeftijd” is het risico van premiestijging door verdere verhoging van de levensverwachting opgevangen in de stijging van de pensioenrekenleeftijd. Het ontwerp nFTK gaat ervan uit, dat mutaties in de dekkingsgraad in dit kader primair worden doorvertaald naar een gespreide mate van indexeren en indien noodzakelijk, als ultimum remedium, het korten van pensioenen, met als tegenhanger het toekennen van na-indexering⁸ indien de financiële positie dat mogelijk maakt.

8) Conform de definitie van na-indexatie in de Actuariële en bedrijfstechnische Nota)Abtn' van ABP

Bijlagen:

1. Cijfermatig overzicht
2. Specificatie maatregelen “Aansluiting regelingen op AOW-leeftijd”



Bijlage 1: Cijfermatig overzicht

	In % PG totaal	Werkgeversdeel in % PG	Werknemersdeel in % PG
Bronnen Witteveen	-2,5%	-1,7%	-0,8%
Doelen Witteveen	1,3%	0,9%	0,4%
1) Ruimte voor koopkracht/arbeidsvoorwaarden uit Witteveen	-1,2%	-0,8%	-0,4%
Bronnen VPL			
- Versobering VPL	-0,6%	-0,6%	
- Vrijval FPU 2016	-1,7%	-1,7%	
Bronnen VPL totaal	-2,3%	-2,3%	
Doelen VPL 2015	0,4%	0,3%	0,1%
Doelen VPL 2016	0,7%	0,5%	0,2%
2) Ruimte voor koopkracht/arbeidsvoorwaarden uit VPL	-1,2%	-1,5%	0,3%
3) Effecten bij werknemers niet zichtbaar in onderdeel B van de akkoordtekst			
Vanaf 2015 ¹	-0,6%		-0,6%
Vanaf 2016 ¹¹	-0,1%		-0,1%
Herstel premieschuif 2015			-0,4%
Herstel premieschuif 2016			-0,4%
Effecten bij werknemers totaal	-0,7%		-1,5%
4) Effecten bij werkgevers niet zichtbaar in onderdeel B akkoordtekst:			
Eenmalige compensatie werkgeverslasten in 2015	-0,8%	-0,8%	
Levensverwachting (wg-ers deel)	0,2%	0,2%	
Aanpassing discontovoet (wg-ers deel)	0,2%	0,2%	
Platslaan inkooppremie 2016-2023	0,6%	0,6%	
Herstel premieschuif 2015		0,4%	
Herstel premieschuif 2016		0,4%	
Effecten bij werkgevers totaal	0,2%	1,0%	
Totaal 1 t/m 4	-2,9%	-1,3%	-1,6%
Waarvan in 2016	-0,3%	-0,0%	-0,3%
Totaal 2015 (in OP/NP pensioengrondslag 2014)	-2,6%	-1,3%	-1,3%

¹ Saldo van vervallen herstelopslag, kosten eenmalige technische werkgroep, stijging levensverwachting en bestandsontwikkeling



Algemene toelichting:

Deze cijfers zijn vervaardigd met de grootst mogelijke zorgvuldigheid en op grond van het inzicht ten tijde van het maken van de afspraken.

De grijze rijen hebben betrekking op 2016. Om te herleiden naar de effecten van 2015 zijn deze onderaan verrekend.

Afrondingsverschillen doen zich voor.

Er kunnen geen rechten aan deze cijfers worden ontleend.



Bijlage 2: Specificatie maatregelen 'Aansluiting regelingen op AOW-leeftijd'

Onderwerp	Aanpassing	premie effect eenmalig: bestaande gevallen*	premie effect structureel: nieuwe gevallen*	Invoering per:
1. Reglementaire pensioenleeftijd	AOW-leeftijd	geen	geen	1-1-2015
2. Doortelling PP65-	AOW-leeftijd	n.v.t.	0,05%-punt	1-1-2015
3. Kantelpunt PP	67	n.v.t.	-/- 0,08%-punt	1-1-2015
4. AAOP-looptijd	AOW-leeftijd	0,54%-punt	0,02%-punt	1-1-2015
5. Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	AOW-leeftijd, aanpassing meetelwaarde en opbouw% & franchise	0,03%-punt**	0,03%-punt	1-1-2015
6. Anw-looptijd	AOW-leeftijd	0,31%-punt	0,06%-punt	1-1-2015
7. Pensioenopbouw tijdens ontslag (vervallen van leeftijd 62 jaar) (vanaf 2016)	AOW-leeftijd (m.u.v. sectorale afspraken)	n.v.t.	0,04%-punt	2015/ 1-1-2016 ***
8. Vrijwillige pensioenopbouw vanaf 62 jaar: afschaffen individuele premie	AOW-leeftijd	n.v.t.	0,00%-punt	1-1-2015
9. Uittreedleeftijden	Tussen 60 en AOW-leeftijd plus 5 jaar	geen	geen	1-1-2015
Totaal		0,88%-punt	0,12%-punt	

* uitgedrukt in OP/NP pensioengrondslag regeling 2014

** resterende deel na onttrekking aan de reeds gevormde voorziening

*** gezien wordt op welk moment aanpassing uitvoeringstechnisch mogelijk is.

Aanpassing van sectorale afspraken per 1-1-2016

