

FAQ's pensioenakkoord 2015

'Het Witteveenkader wordt versoerd, wat is dat?

Het **Witteveenkader** is in Nederland een begrip bij de heffing van belastingen en de mogelijkheden om belastingvrij te sparen voor pensioen. Het bepaalt hoeveel er jaarlijks voor de opbouw van een pensioen maximaal mag worden afgetrokken. Op die manier bouwt men een pensioen op zonder dat men daar bij de inleg van de premie al belasting hoeft te worden betaald. De ingelegde pensioenpremie, het pensioenvermogen, is bovendien gedurende de hele periode van inleg vrijgesteld van belastingheffing in Box 3 en kan zo belastingvrij aangroeien. Het betalen van inkomstenbelasting wordt naar later doorgeschoven, als de pensioenen worden uitgekeerd. Dat is gunstig voor de gepensioneerde werknemer, want bij de uitbetaling van het pensioen komt de belastingplichtige vaak in aanmerking voor een lager belastingtarief.

Vanaf 1 januari 2014 werd het fiscaal maximale opbouwpercentage al verlaagd: voor middelloonregelingen van 2,25% per jaar met een pensioenleeftijd van 65 jaar naar 2,15% met een pensioenleeftijd van 67 jaar. Per 2015 gaat de maximale pensioenopbouw omlaag naar 1,875%. Daarnaast wordt de pensioenopbouw begrensd tot een bruto jaarinkomen van € 100.000.

In de ABP-pensioenregeling gold altijd al een lager maximum opbouwpercentage, omdat u over een groter deel van uw inkomen pensioen opbouwt. Nu is uw jaarlijkse opbouw nog 1,95% van uw 'pensioengrondslag' (het deel van uw salaris waarover u pensioen opbouwt). Vanaf 2015 mag u nog maar over 1,7% van deze pensioengrondslag pensioen opbouwen.

Als er minder pensioenpremie betaald moet worden, gaan de lonen dan omhoog?

Als de pensioenpremie daalt, gaan de netto-lonen van werknemers omhoog. Werknemers betalen namelijk een derde van de premie. De werkgever betaalt twee derde van de pensioenpremie. Een dalende premie leidt dus direct tot meer loon voor de werknemers. Bovendien is de afspraak gemaakt dat de premie die vrijvalt voor werkgevers, besteed wordt aan de cao-tafel. Ook die komt dus via salarisverbetering of andere arbeidsvoorwaarden ten goede van werknemers.

Is de ABP-regeling duurder en beter dan andere pensioenregelingen?

Logischerwijs bepaalt de kwaliteit van de pensioenregeling voor een belangrijk deel de prijs. Hoe beter de regeling, hoe duurder. De regeling van ABP behoort tot de betere pensioenregelingen. Per 2015 wordt het percentage pensioenopbouw afhankelijk van de hoogte van het inkomen. Voor zowel hoge als lage inkomens wordt op die manier de optimale combinatie van opbouwpercentage en franchise gebruikt. Daarnaast kent de ABP-regeling veel "verzorgende" elementen, zoals een nabestaandenpensioen, een arbeidsongeschiktheidspensioen, doorlopende pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Maar voor de pensioenprijs (premie) zijn ook de opbouw van het personeelsbestand (vergrijzing) en bestandskenmerken (mannen/ vrouwen, opleidingsniveau) belangrijk. Hoe ouder het deelnemersbestand en hoe meer vrouwen, hoe duurder het pensioen namelijk is. Daarnaast leven hoogopgeleiden langer dan lager opgeleiden. De ABP-populatie is relatief ouder en hoger opgeleid dan gemiddeld bij andere fondsen in Nederland. Al deze factoren pakken dus voor de ABP-premie negatief uit, waardoor de premie van ABP relatief hoog is.

De “VPL-rechten” worden verlaagd. Waarom?

Maatschappelijke en demografische ontwikkelingen maken het nodig dat Nederlanders langer doorwerken. Omdat we langer leven, kunnen we ook langer werken. Hierop is al het kabinetsbeleid gericht. Doordat we ouder worden, is langer doorwerken en langer sparen voor pensioen ook aanvaardbaar. Het VSO wil geen collectieve regeling waarin mensen vervroegd kunnen uittreden. Als werknemers wel eerder willen stoppen met werken, dan moeten ze daar zelf voor kunnen sparen.

Het overgangsrecht “VPL” (VUT, prepensioen en levensloop) is in 2006 in de ABP-regeling opgenomen als vervanging voor de FPU-regeling (regeling flexibele pensionering en uittreding). De FPU bleef bestaan voor iedereen die was geboren vóór 1950. Voor de generaties geboren na 1949 is afgesproken dat ze extra pensioen krijgen *onder de voorwaarde* dat ze tot 2023 in dienst blijven of voor die tijd met pensioen gaan. De VPL-regeling staat dan ook wel bekend als de “voorwaardelijke pensioeninkoop”. Daarbij geldt dat oudere werknemers in het algemeen meer krijgen dan jongeren, omdat zij meer dienstjaren hadden in 2006. Daarmee kunnen ze dan toch nog eerder stoppen met werken. Voor dat recht betalen werkgevers tot 2023 premie. Werkgevers bij overheid en onderwijs vinden deze regeling in de huidige tijd slecht uit te leggen. Ook oudere werknemers hebben een hogere levensverwachting, dus is het goed te verdedigen dat de regeling wordt beperkt. Ook jongeren leveren immers in, doordat hun pensioenopbouw over een langere periode lager is. Bovendien belemmert de regeling de mobiliteit van werknemers. VSO en bonden hebben om die reden afgesproken de VPL-regeling te versoberen, in dezelfde mate als waarin de pensioenopbouw voor alle deelnemers wordt versoberd.

De VPL-rechten worden verlaagd. In welke mate?

De VPL-rechten worden per 2015 in dezelfde mate verlaagd als waarin de pensioenopbouw wordt verlaagd. Zou dit niet worden gedaan dan zouden ouderen bevoordeeld worden ten opzichte van jongere ABP-deelnemers. Door de aanpassing kan de VPL-premie omlaag. De onderhandelaars hebben afgesproken dat de verlaging van deze premie ten goede komt aan alle werknemers, via loon of in verbeteringen in de algemene pensioenregeling of andere arbeidsvoorwaarden.

Wat gebeurt er als de levensverwachting nog verder stijgt?

Tot op heden betekende een stijging van de levensverwachting dat er langer pensioen moest worden uitgekeerd door ABP. Dit leidde tot hogere kosten. Een deelnemer kreeg een bepaald pensioen toegezegd en kreeg dat op 65 jaar. Op het moment dat hij daarvoor de premie betaalde werd (volgens landelijke statistieken) verwacht dat hij na zijn 65^{ste} bijvoorbeeld nog 15 jaar zou leven en de premieinleg werd gebaseerd op 15 jaar pensioen uitbetalen. De statistieken worden iedere drie jaar aangepast en steeds blijkt dat we langer leven dan we hadden verwacht. Voor ons is dat mooi, maar voor een pensioenfonds betekent dit dat er niet 15 jaar moet worden uitgekeerd, maar bijvoorbeeld 17 jaar of langer. En daar is in het verleden geen premie voor betaald. De langere pensioenuitkeringen moeten dan worden betaald door de werkenden van nu en straks. Dat stelsel is niet langer houdbaar. Het kabinet heeft daarom in wetgeving vastgelegd dat als de levensverwachting stijgt, dit niet meer mag leiden tot langere pensioenrechten. Als we langer leven, gaan we langer werken. Dit wordt ook zo verwerkt in de ABP-regeling.