

## **Pensioenresultaat ABP 2015: uitleg voor werkgevers bij overheid en onderwijs**

**Van: VSO**

De werkgevers en centrales van overheidspersoneel hebben overeenstemming bereikt over een gewijzigde ABP-pensioenregeling. De werkgevers verenigd in het Verbond Sector Werkgevers Overheid (VSO) en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO) maakten deze afspraken in de Pensioenkamer. Ze leggen de afspraken nu voor aan hun achterbannen. Als de achterbannen de afspraken goedkeuren, worden ze definitief.

De wijzigingen gaan vanaf 2015 in. Ze gelden voor al het personeel bij de sectoren overheid, onderwijs, WENb en WWb.

Het VSO legt de afspraken hieronder uit.

### **Waarom onderhandelen?**

We leven langer, en daardoor kunnen we langer doorwerken. Om dit te stimuleren beperkt het kabinet vanaf 2015 de fiscale ruimte voor pensioenopbouw. Mensen moeten daardoor langer werken om hetzelfde pensioen te hebben. De huidige ABP-regeling past niet binnen de nieuwe fiscale ruimte vanaf 1 januari 2015. Als de regeling niet wordt gewijzigd, zou de pensioenpremie uit het nettoloon in plaats van het brutoloon moeten worden betaald. Een forse daling van het netto loon zou dan het gevolg zijn. Het VSO en SCO vinden dit ongewenst en hebben daarom de ABP-regeling aangepast.

### **Wat was de inzet van het VSO?**

Het VSO vindt dat de overgangsregeling voor vroegpensioen van ABP, de VPL-regeling, teveel solidariteit vraagt van jongere werknemers. Het geld voor de VPL-regeling gaat vooral naar oudere werknemers. Het VSO wil dat geld liever inzetten voor alle werknemers.

En het VSO wil meer keuzemogelijkheden in de pensioenregeling. Er moet in de basis een goed en houdbaar collectief pensioen zijn. Daarnaast moeten werknemers zelf kunnen kiezen om individueel extra pensioen te sparen of het geld op een andere manier te besteden.

De centrales van overheidspersoneel zijn het daar niet mee eens. Zij vinden het van belang dat de collectieve regeling voor iedereen blijft gelden en zo min mogelijk wordt verslechterd. Individuele keuzes in de pensioenopbouw wijzen zij af, om te voorkomen dat mensen later onvoldoende gespaard blijken te hebben voor hun oude dag.

### **Wat zijn de afspraken in het akkoord?**

De voornaamste afspraken zijn:

- a) De jaarlijkse pensioenopbouw wordt vanaf 2015 lager. Hiermee blijft de ABP-regeling binnen de fiscale ruimte voor pensioenopbouw.
- b) De VPL-rechten (VUT-overgangspensioen) worden per 2015 evenveel verlaagd als de pensioenopbouw.
- c) Het nabestaandenpensioen wordt verhoogd. Dit gebeurt omdat het opgebouwde nabestaandenpensioen vanaf de AOW leeftijd desgewenst kan worden "ingeruild" voor extra ouderdomspensioen.

Werknemers moeten door de kabinetsmaatregelen langer werken, maar hoeven door de nieuwe ABP-pensioenregeling minder premie te betalen. Deze lagere premie betekent een verbetering van het loon. Ook de werkgever hoeft minder premie te betalen. De afspraak is dat het geld van die lagere premie beschikbaar komt voor de cao-tafel. Beide tezamen, leveren voor de werknemers vanaf volgend jaar een inkomensverbetering op van gemiddeld 1,6%. Het moment waarop dit beschikbaar komt op de loonstrook is mede afhankelijk van het totstandkomen van de nieuwe CAO's in 2015.

### **Inzoomen op de afspraken**

#### **a) *Verlaging pensioenopbouw***

Sparen voor pensioen is tot een bepaald bedrag belastingvrij. De belasting wordt niet betaald over de inleg voor pensioen (de premie), maar wel over het pensioen dat we uiteindelijk krijgen. De wetgever stelt grenzen aan het deel van het salaris dat mensen belastingvrij kunnen sparen voor pensioen: de fiscale ruimte voor pensioenopbouw (ook wel genoemd Witteveenkader). 1 januari 2014 ging de fiscale ruimte al van 2,25% naar 2,15%. 1 januari 2015 gaat dat percentage verder omlaag naar ten hoogste 1,875%.

De fiscale ruimte wordt bepaald door de pensioenopbouw en de franchise. De franchise is een deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Tijdens pensionering krijgen we namelijk ook een AOW-uitkering en we hoeven dus nu niet over ons gehele inkomen pensioen op te bouwen.

De wetgever maakt het mogelijk om met verschillende combinaties van opbouwpercentage en franchise te werken. Het VSO en de SCO hebben er nu voor gekozen om onderscheid te maken tussen inkomensgroepen. Voor werknemers met een hoger inkomen levert het meer pensioen op als wordt uitgegaan van een hoger opbouwpercentage. Daarbij hoort dan een hoge franchise (waardoor de grondslag waarover pensioen wordt opgebouwd lager is). Voor werknemers met een lager inkomen levert het juist meer pensioen op als wordt gerekend met een lagere franchise. Ze bouwen dan namelijk over een relatief groter deel van het inkomen pensioen op. Bij een lage franchise hoort echter een lager opbouwpercentage.

De grens is getrokken bij een inkomen van €34.852,-. Medewerkers met een inkomen lager dan dit bedrag bouwen 1,701% pensioen per jaar op over hun inkomen min een franchise van €10.024. Medewerkers met een inkomen boven dit bedrag bouwen 1,875% pensioen per jaar op over hun inkomen min een franchise van €12.552.

Partijen hebben afgesproken dat de pensioenpremie uiteindelijk wordt betaald over het inkomen min de hoge franchise, van 12.552. Voor de premiebetaling geldt dus een vast bedrag voor de franchise voor iedereen. Deze afspraak is met name gunstig voor werknemers met lage inkomens. Zij bouwen namelijk over een groter deel van hun inkomen pensioen op dan waar ze premie over betalen.

Het kabinet verlaagt niet alleen de fiscale ruimte voor pensioenopbouw maar geeft ook een inkomensgrens voor belastingvrije pensioenopbouw. Over inkomsten boven de €100.000 kan men niet meer belastingvrij sparen voor pensioen. Pensioenfondsen kunnen het wel mogelijk maken dat mensen ook over inkomen boven de 100.000 euro extra sparen voor pensioen, maar niet belastingvrij. Premies voor dat deel van het inkomen worden uit het netto-loon betaald. Het staat werknemers vrij al dan niet pensioen op te bouwen boven die grens van 100.000 euro.

Tijdens de onderhandelingen over de ABP-regeling was nog niet bekend hoe deze maatregel precies uitwerkt. Het is daarom geen onderdeel geweest van de onderhandelingen. Of er bij ABP een

collectieve regeling komt voor inkomens boven de 100.000 euro is op dit moment nog niet bekend. Daarover wordt de komende maanden verder gesproken.

b) *Versobering VPL-regeling*

Volgens de VPL-regeling krijgt iedereen die in 2006 ABP-werknemer was extra pensioen op het moment dat hij met pensioen gaat. De VPL-regeling is in 2006 ingevoerd toen in plaats van de FPU (flexibele pensionering en uittreding) het "ABP Keuzepensioen" kwam. Onder de FPU hadden werknemers het recht om eerder met pensioen te gaan. Onder het ABP Keuzepensioen kunnen mensen er nog steeds voor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Om dat mogelijk te maken verhoogde het ABP in 2006 het opbouwpercentage. Oudere werknemers hadden tot op dat moment nog met een lager opbouwpercentage gespaard en hebben daardoor minder mogelijkheden om vroeger met pensioen te gaan. De VPL-regeling koopt voor deze mensen extra pensioen in, zodat ook zij nog steeds iets eerder met pensioen kunnen gaan als zij dat wensen.

Het zijn dus vooral oudere werknemers die van de VPL-regeling profiteren. Nu iedereen langer moet doorwerken en voor iedereen het opbouwpercentage voor het pensioen wordt verlaagd, sparen werknemers niet meer collectief om eerder met pensioen te gaan. Het VSO vindt het niet terecht dat oudere werknemers daarvan worden uitgezonderd. Daarom is afgesproken dat de VPL-regeling evenveel wordt verlaagd als de pensioenopbouw. Zo hebben jongere en oudere werknemers vergelijkbare perspectieven. Daarnaast is afgesproken dat het geld dat werkgevers nu minder betalen aan de VPL-regeling voor oudere werknemers, straks onder andere wordt ingezet voor de koopkracht van alle werknemers.

c) *Nabestaandenpensioen*

De huidige regeling maakt onderscheid in hoogte voor een nabestaandepensioen vóór 65 jaar en een nabestaandepensioen na 65 jaar. Overlijdt een deelnemer voor z'n 65<sup>ste</sup> dan krijgt de nabestaande 50% van het verwachte ouderdomspensioen. Overlijdt een deelnemer na z'n 65<sup>ste</sup> dan krijgt de nabestaande 35% van het verwachte ouderdomspensioen. Vanaf 2015 is het nabestaandenpensioen ook na 65 jaar 50% van het verwachte ouderdomspensioen. In 2016 wordt dit verder verhoogd naar 70%. Het nabestaandenpensioen dat is opgebouwd voor de periode na het 65<sup>e</sup> jaar kan worden "ingeruild" voor meer ouderdomspensioen. Overigens is afgesproken dat de leeftijd van 65 wordt vervangen door de AOW-leeftijd. Er is vanaf 2016 dus onderscheid tussen nabestaandenpensioen vóór en na *de AOW-leeftijd*.

**Premie blijft een onzekere factor**

Werkgevers hadden in dit akkoord graag een afspraak gemaakt over een stabiele premie. Hierdoor zouden werkgevers en werknemers niet meer verrast worden door een plotselinge stijging van de premie. Het ABP verhoogt nu bijvoorbeeld de premie bij stijgende kosten en bij dalende opbrengsten. Bijvoorbeeld bij een stijgende levensverwachting of bij een dalende rente. Of als de premie wordt gebruikt om herstel van het fonds te bespoedigen en om korten van het pensioen te voorkomen. Werkgevers en werknemers moeten dan meer premie betalen, wat ten koste gaat van de arbeidsvoorwaardenruimte en de koopkracht. De werkgevers wilden afspraken maken waarmee dit soort onverwachte premiestijgingen zoveel mogelijk worden vermeden..

Het is niet gelukt om hierover een afspraak te maken.

Overigens is de verwachting dat de pensioenpremie in de toekomst minder fors zal stijgen dan de afgelopen jaren. Nieuwe wetgeving (het nieuwe financieel toetsingskader) die nu wordt voorbereid,

regelt namelijk onder andere dat een stijging van de levensverwachting niet meer mag leiden tot het verlengen van pensioenrechten. Als we in Nederland gemiddeld langer gaan leven betekent dit dat we langer moeten werken, of genoeg moeten nemen met een lager pensioen. Ook zullen de mogelijkheden om te herstellen van tegenvallers bij het pensioenfonds worden verruimd. Daardoor neemt de kans dat moet worden gekort op de pensioenrechten af. Dit zal worden verwerkt in de ABP-pensioenregeling.