

Nota voor Technische Werkgroep Pensioenkamer

Datum: 11-07-2012

Onderwerp: Eerste analyse op hoofdlijnen voorstel van wet verhoging AOW- (en pensioenrichtleeftijd).

1. Inleiding

Op 5 juni 2012 heeft minister Kamp het wetsvoorstel ingediend waarin de afspraken uit het lenteakkoord zijn verwerkt wat betreft versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en inperking van het Witteveen kader. Het wetsvoorstel is vervolgens op 21 juni 2012 aangenomen door de Tweede Kamer en daarna doorgeleid naar de Eerste Kamer. De Eerste Kamer heeft het voorstel op 10 juli 2012 na hoofdelijke stemming aangenomen. Tijdens de plenaire behandeling is een vijftal moties ingediend. Zie voor een korte beschrijving van de moties bijlage 1 van bij deze notitie.

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de inhoud van het wetsvoorstel voor wat betreft het AOW-onderdeel (zie hiervoor paragraaf 3.1). Vervolgens wordt ingegaan op de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ABP-regeling (zie hiervoor paragraaf 3.2).

In deze analyse worden de wijzigingen in het fiscaal kader (verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd en de verlaging van de maximale opbouwpercentages) buiten beschouwing gelaten. Dit enerzijds omdat deze wijzigingen betrekking hebben op de situatie vanaf 2014 (en de focus van deze notitie is in principe de situatie vanaf 2013) en anderzijds aangezien deze analyse zal worden meegenomen in de algehele analyse¹ van (toekomstige) wijzigingen voor de pensioenregeling (waarin ook o.a. de wijzigingen in het FTK worden meegenomen). Deze uitgebreide analyse zal worden geagendeerd voor de Werkgroep Toekomst Pensioenregeling.

Ten behoeve van de leesbaarheid van deze notitie worden allereerst de termen fiscale pensioenrichtleeftijd, ABP pensioenrekenleeftijd en de reglementaire pensioenleeftijd, zoals gehanteerd in deze nota, gedefinieerd:

- De **fiscale pensioenrichtleeftijd** is een begrip uit het fiscale kader voor aanvullende pensioenen (ook wel aangeduid als het Witteveen kader), waarin normen worden gesteld waaraan een pensioenregeling moet voldoen om in aanmerking te komen voor fiscale facilitering ('de omkeerregel'). Een van deze normen is de pensioenrichtleeftijd, waaraan combinaties van maxima voor het opbouwpercentage en minima voor de franchise zijn gekoppeld. Indien een pensioenregeling een van deze pensioenrichtleeftijd afwijkende rekenleeftijd (zie hierna) bevat dan dient de waarde van de pensioenopbouw voor toetsing aan deze fiscale norm herrekend te worden naar de fiscale pensioenrichtleeftijd.
- De **ABP pensioenrekenleeftijd** is de leeftijd waarin de opbouw van pensioenaanspraken is vastgelegd. Ofwel de rekenleeftijd is de leeftijd waarop de pensioenaanspraken betrekking hebben (c.q. waarop de premie en voorziening is gebaseerd). Indien de deelnemer op een andere leeftijd dan de rekenleeftijd met pensioen gaat, dan worden de pensioenaanspraken actuariael omgerekend (verhoogd of verlaagd). Bij ABP is dit voor de middelloonregeling de eerste dag van de maand volgend op de maand van 65 jaar worden (65.1) en voor de eindloonregeling de dag van 65 jaar worden (65). De ABP pensioenrekenleeftijd is gebaseerd op de huidige fiscale pensioenrichtleeftijd.

¹ Door de Werkgroep Toekomst Pensioenregeling van de Pensioenkamer is een verzoek ingediend om een overzicht te verschaffen van de relevante aangekondigde wijzigingen in de wet- en regelgeving, een analyse te maken op welke elementen de pensioenregeling aanpassing behoeft naar aanleiding van de wijzigingen in wet- en regelgeving en gemotiveerde voorstellen te doen hoe deze aanpassingen te verwerken inclusief een overzicht van de effecten met voor- en nadelen, rekening houdend met de totaal beschikbare (nieuwe) fiscale ruimte.

- De **reglementaire pensioenleeftijd** is de leeftijd waarop het ABP pensioen reglementair ingaat. Voor de eindloonregeling is dat voor de (gewezen) deelnemer de dag van 65 jaar worden (65). Voor de middelloonregeling (ABP KeuzePensioen) is dat de eerste dag van de maand van 65 jaar worden (65.0) en voor de FPU-gepensioneerde (overgangsrecht) is dit de eerste dag van de maand volgend op de maand van 65 jaar worden (65.1). Opgemerkt kan worden dat het ABP Keuzepensioen de mogelijkheid biedt om het pensioen op een ander moment te laten ingaan (variëren van 60.0 tot 70.0). De leeftijd waarop het pensioen daadwerkelijk ingaat kan dus verschillen van de reglementaire pensioenleeftijd. De reglementaire pensioenleeftijd kan ook weer afwijken van de ABP pensioenrekenleeftijd.

Ter illustratie wordt onderstaand aangegeven hoe deze drie pensioenbegrippen zijn ingevuld voor bepaalde categorieën in de huidige ABP-regeling. Deze samenhang tussen de begrippen komt met name terug in het onderdeel e: pensioenleeftijd, van paragraaf 3.2.

Voor de volledigheid is in dit schema ook de AOW-leeftijd opgenomen:

Terminologie	Specificatie	2012	2013	2014
AOW-leeftijd		65	65 + 1 maand	65 + 2 maanden
Fiscale pensioenrichtleeftijd		65	65	67
ABP pensioenrekenleeftijd	Middelloonregeling	65.1	65.1	???
	Eindloonregeling	65	65	???
Reglementaire pensioenleeftijd	Middelloonregeling met AKP; (flexibele ingangsdatum: tussen 60.0 en 70.0)	65.0	???	???
	Middelloonregeling vanuit FPU	65.1	???	???
	Eindloonregeling (gewezen) deelnemer	65	???	???

65.0 = de eerste dag van de maand van 65 jaar worden

65 = de dag van 65 jaar worden (verjaardag)

65.1 = de eerste dag van de maand volgend op de maand van 65 jaar worden

2. Kernpunten

- Het wetsvoorstel bepaalt dat de AOW-leeftijd in 2013 met 1 maand toeneemt van 65 jaar tot 65 jaar plus 1 maand. In de jaren daarna neemt de AOW-leeftijd geleidelijk toe in steeds grotere stappen, tot in 2019 de ingangsdatum van 66 jaar en in 2023, van 67 jaar wordt bereikt. Daarna wordt de stijging van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de levensverwachting gekoppeld.
- De verhoging van de AOW-leeftijd met 1 maand, zoals die nu wordt voorgesteld per 1 januari 2013 lijkt op de wijziging van de AOW-leeftijd (van de eerste van de maand van 65 jaar worden naar de 65^e verjaardag) per 1 april 2012.
- Door de Pensioenkamer heeft bij deze wijziging (verhoging AOW-leeftijd naar verjaardag) besloten om de reglementaire pensioenleeftijd en de (uiterste) einddatum c.q. looptijd van o.a. het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP), de Anw-compensatie en de compensatie premiebetaling AOW/Anw ongewijzigd te laten. De Pensioenkamer heeft uitgesproken dat een toekomstige wijziging van de reglementaire pensioenleeftijd, zal worden bezien in het licht van een nieuwe pensioenregeling.
- De onderdelen in de ABP-pensioenregeling die (op enigerlei wijze) geraakt worden door de verhoging van de AOW-leeftijd zijn de zogeheten AOW-overbrugging (facultatief bij gebruikmaking van AKP), de AOW-aanvullingen volgens Bijlage K van het pensioenreglement, de eindloonregeling en de FPU-regeling.
- Daarnaast zijn er onderdelen in de regeling die niet direct geraakt worden door een verhoging van de AOW-leeftijd, maar die wel nauw samenhangen met de (gewijzigde) AOW-leeftijd, zoals met name de

reglementaire pensioenleeftijd, het partnerpensioen (PP65- / PP65+; scheiding tussen risico- en kapitaaldekking) en de looptijden van o.a het AAOP en IP/HPT alsmede de ANW-compensaties.

- De verhoging van de AOW-leeftijd betekent in principe niet dat sociale partners verplicht zijn om de pensioenregeling aan te passen².
- De besluitvorming door sociale partners, over hoe omgegaan moet worden met de verhoging van de AOW-leeftijd, kan consequenties hebben voor de communicatie en uitvoering, alsmede financiële consequenties.

3. Toelichting

In deze notitie wordt allereerst een overzicht gegeven van de inhoud van het wetsvoorstel. Vervolgens wordt ingegaan op de (mogelijke) gevolgen voor de ABP-regeling.

3.1. Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Op 5 juni 2012 heeft minister Kamp het wetsvoorstel ingediend waarin de afspraken uit het lenteakkoord zijn verwerkt wat betreft versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en inperking van het Witteveenkader. In deze notitie ligt de nadruk op de wijzigingen inzake de AOW, de wijzigingen in het fiscale kader zullen worden toegelicht in de algehele analyse inzake de (mogelijke) wetswijzigingen per 2014 (waarin ook bijvoorbeeld de wijzigingen in het FTK worden meegenomen).

Verhoging AOW – leeftijd in stappen van een maand

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2013 jaarlijks verhoogd met één maand of meerdere maanden per jaar. De verhogingen zijn vastgelegd tot 2023 (zie hieronder), daarna wordt een verdere stijging afhankelijk van de ontwikkeling van de levensverwachting. Bedoeling is dat vanaf 2023 de verhoging steeds in stappen van 3 maanden wordt toegepast, waarbij steeds vijf jaar van tevoren wordt bepaald of een volgende stap al dan niet nodig is. Nadere details uit het wetsvoorstel zijn:

- Beginsel blijft dat de AOW ingaat c.q. de verhoging plaatsvindt ten opzichte van de 65^e verjaardag van de betrokkene;
- De verhoging van de AOW-leeftijd met één maand wordt beperkt tot de duur van een kalendermaand. Dat is van belang voor verjaardagen die aan het eind van de maand liggen. Bij een verjaardag op 31 januari leidt één maand verhoging dus tot 28 (of 29) februari en drie maanden verhoging tot 30 april.
- De opbouwperiode voor de AOW-rechten blijft 50 jaar. Daardoor verschuift de aanvangsleeftijd voor het opbouwen van AOW-rechten van 15 jaar (nu) geleidelijk naar uiteindelijk 17 jaar in 2023.
- AOW-gerechtigden die geboren zijn in november en december 1949 blijven aanspraak houden op partnertoeslag voor een jongere partner. Ook al komt die nu pas tot uitkering in de loop van 2015 (de AOW- partnertoeslag vervalt per 1-1-2015).

² De wijzigingen in Witteveenkader (vanaf 2014) kunnen echter wel nopen tot aanpassing van de regeling, aangezien de regeling moet voldoen aan het fiscale kader.

verhoging in:	verhoging in maanden:	AOW-leeftijd:	betreft personen geboren
2012 of eerder	0	65	voor 1 januari 1948
2013	1	65 + 1 maand	na 31 december 1947 en voor 1 december 1948
2014	1	65 + 2 maanden	na 30 november 1948 en voor 1 november 1949
2015	1	65 + 3 maanden	na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950
2016	2	65 + 5 maanden	na 30 september 1950 en voor 1 augustus 1951
2017	2	65 + 7 maanden	na 31 juli 1951 en voor 1 juni 1952
2018	2	65 + 9 maanden	na 31 mei 1952 en voor 1 april 1953
2019	3	66	na 31 maart 1953 en voor 1 januari 1954
2020	3	66 + 3 maanden	na 31 december 1953 en voor 1 oktober 1954
2021	3	66 + 6 maanden	na 30 september 1954 en voor 1 juli 1955
2022	3	66 + 9 maanden	na 30 juni 1955 en voor 1 april 1956
2023	3	67	na 31 maart 1956 en voor 1 januari 1957
2024	0 of 3	bij amvb vast te stellen voor 1 januari 2019	na 31 december 1956
2025	0 of 3	bij amvb vast te stellen voor 1 januari 2020	etc

Overgangsregeling inkomensgat: voorschotregeling

Het lenteakkoord kondigde een overgangsregeling aan om de omvang van de inkomensgevolgen te beperken voor mensen die weinig mogelijkheden hebben om het verlies van AOW te compenseren. In het wetsvoorstel heeft deze compensatie de vorm gekregen van een tijdelijke voorschotregeling.

In de eerste jaren (2013, 2014 en 2015) krijgt de AOW-gerechtigde vanaf de 65^e verjaardag de mogelijkheid om een voorschot aan te vragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Het maximale voorschot bedraagt in de genoemde jaren respectievelijk één, twee en drie maanden AOW. Het bedrag moet worden terugbetaald in respectievelijk 6 maanden, 12 maanden en 18 maanden.

Daarnaast wijst het wetsvoorstel erop dat in situaties waarin er onvoldoende middelen zijn om in het bestaan te voorzien altijd (of althans: tot de AOW-gerechtigde leeftijd) een beroep kan worden gedaan bij de gemeente op (bijzondere) bijstand op grond van de Wet werk en bijstand (WWB).

Verhouding tot eerder wetsvoorstel: Flexibilisering AOW gaat niet door, geen extra AOW verhoging

Als we het wetsvoorstel vergelijken met het eerdere wetsvoorstel inzake verhoging van de AOW-leeftijd, valt op dat in het nieuwe wetsvoorstel alle mogelijkheden om de AOW eerder of later of gedeeltelijk te laten ingaan zijn komen te vervallen. Bij de schriftelijke behandeling in de Tweede Kamer beargumenteert het kabinet deze keuze vanuit budgettaire motieven. Het kabinet verwacht dat als het mogelijk zou zijn de AOW-

leeftijd te vervroegen, daar door grote groepen gebruik van zal worden gemaakt. En daardoor zou vrijwel de hele besparing die het gevolg is van de verhoging van de AOW-leeftijd in de eerste jaren kunnen weglekken. Ook op de lange termijn ziet het kabinet de introductie van een flexibele AOW als een kostbare maatregel door een negatief effect op de arbeidsparticipatie. Er is echter wel een motie ingediend om een onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden en kosten voor een flexibele ingangsdatum van de AOW en deeltijd AOW. Deze motie is aangenomen³.

Naast de mogelijkheid tot flexibilisering van de AOW bevatte het oude wetsvoorstel ook de maatregel dat de AOW jaarlijks extra zou stijgen met 0,6% tot 2028. Deze maatregel was onderdeel van het pensioenakkoord, en is dus nu door het lenteakkoord komen te vervallen. In het nieuwe wetsvoorstel zien we deze maatregel dus (ook) niet meer terug. Door het vervallen van deze maatregel wordt de automatische verhoging van de franchise niet doorgevoerd.

Effect wetsvoorstel op CAO's

Opgemerkt kan worden dat CAO's mogelijk aangepast moeten worden bij een verschuiving van de AOW ingangsdatum⁴. Een verplichte aanpassing is nodig bij een ontslagleeftijd die lager ligt dan de toekomstige AOW ingangsdatum. Dit in verband met het niet langer algemeen verbindend verklaren van CAO bepalingen die in strijd zijn met wet- en regelgeving.

Daarnaast kennen de meeste sectoren een aantal FLO-vervangende regelingen (functioneel leeftijdontslag). Wanneer de werknemer de betreffende leeftijdsgrens bereikt, is de werknemer in principe verplicht om (met ingang van de eerste dag van de maand daarop volgend) uit te treden. Ook kennen de meeste sectoren aanvullende regelingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Op deze vlakken dient mogelijk ook een aanpassing plaats te vinden. De keuze hiervoor ligt bij sociale partners binnen de betreffende sector.

3.2. Impact wetsvoorstel c.q. verhoging van AOW-leeftijd op de ABP regeling

De verhoging van de AOW-leeftijd met één maand die nu wordt voorgesteld per 1 januari 2013 heeft veel gelijkenissen met de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag per 1 april 2012. Aan sociale partners⁵ is daarbij in september 2011 gevraagd op welke wijze zij met deze wijziging wensten om te gaan. Sociale partners hebben hierbij een voorkeur uitgesproken om mee te schuiven met de nieuwe ingangsdatum, maar hebben hiertoe niet besloten in verband met de korte implementatietermijn die er mogelijk zou zijn tot 1 april 2012. Uitvoeringstechnisch zou de aanpassing gefaseerd moeten gebeuren omdat een gehele overgang van de regeling op zo'n korte termijn niet mogelijk was.

Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de tekst van het pensioenreglement destijds (ten tijde van de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag) de mogelijkheid bood om voor de betreffende doelgroep, die geraakt werd door deze verhoging (i.c. de AKP'ers) de AOW-overbrugging dusdanig aan te passen dat geen sprake was van een "AOW-gat" c.q. dat het gemis aan AOW opgevuld kon worden door het herrekenen van het eigen pensioen. Destijds is dus wel de uitvoering aangepast maar niet de tekst van het pensioenreglement. Zodoende werd toch een oplossing geboden voor de doelgroep die geraakt werd door de verhoging van de AOW-leeftijd.

³ Indien meer over het onderzoek bekend is c.q. indien dit onderzoek aanleiding geeft voor aanpassingen in het wetsvoorstel, zal bekeken worden welke effecten dit heeft voor de ABP regeling.

⁴ Een aanpassing van de CAO's hoeft niet plaats te vinden wanneer de ontslagbepaling gekoppeld is aan de pensioenleeftijd (ingangsdatum) van het ABP reglement en deze pensioenleeftijd mee schuift met de nieuwe ingangsdatum van de AOW. Deze variant brengt administratieve lasten met zich mee, maar is anderzijds begrijpelijker voor de deelnemer omdat aangesloten blijft bij de AOW.

⁵ In het Sector Overleg Defensie is aangesloten bij de besluitvorming van de Pensioenkamer om voor 2012 (wijziging ingangsdatum van de AOW naar de verjaardag) geen wijzigingen door te voeren in de regeling. De vraag speelde voor deze sector met name voor de deelnemer met recht op een werkloosheidsuitkering of een arbeidsongeschiktheids-pensioen, aangezien de ingangsdatum van het ouderdomspensioen voor deze groep niet meer aansluit op de AOW-ingangsdatum.

Het verschil met de verhoging van de AOW-leeftijd met minimaal één maand per jaar (tot 67 jaar in 2023) met de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag is dat de huidige wijzigingen niet eenmalig is (het AOW-gat wordt daardoor steeds groter) en dat daarnaast een grotere doelgroep door de wijziging wordt geraakt. Deze twee aspecten zouden kunnen betekenen dat enerzijds rekening wordt gehouden met toekomstbestendige oplossingen (richtingen) en anderzijds dat het implementeren van wijzigingen in de regelingen voor alle doelgroepen, op korte termijn begrensd is. E.e.a. zal nader worden toegelicht aan de hand van de verdere analyse over de gevolgen voor de ABP-regeling

De onderdelen in de ABP pensioenregeling die geraakt worden door een verhoging van de AOW-leeftijd met (minimaal) één maand per jaar, zijn de volgende:

- a. AOW overbrugging
- b. Bijlage K
- c. Eindloonregeling
- d. FPU

Daarnaast zijn er onderdelen in de regeling die niet direct geraakt worden door een verhoging van de AOW-leeftijd, maar wel nauw met deze verandering samenhangen.

- e. Reglementaire pensioenleeftijd (ofwel de reguliere pensioeningangsdatum)
- f. Samenhang met andere producten

a. AOW overbrugging

Een verhoging van de AOW-leeftijd heeft direct gevolgen voor de AOW-overbrugging. Deze overbrugging is het gedeelte van het ABP KeuzePensioen dat wordt ingezet om het gemis aan AOW voor 65 jaar te overbruggen om zo, desgewenst, levenslang een gelijkblijvend pensioen te kunnen ontvangen.

Op basis van het huidige reglement wordt bij ingang pensioen voor 65 jaar de keuze geboden om te opteren voor een overbrugging om het gemis aan AOW te compenseren⁶. Gezien de bedoeling van de overbrugging lijkt het voor de hand te liggen deze AOW-overbrugging te bieden tot de nieuwe AOW-leeftijd⁷. Het reglement behoeft op dit punt een wijziging. Artikel 7.6 lid 4 zal dan aangepast dienen te worden.

b. Bijlage K

De aanvullingen bijlage K⁸ bij het pensioenreglement hebben betrekking op de periode voor de privatisering, vóór 1996. Het recht op AOW vormt in principe de basis voor het recht op de (meeste) aanvullingen uit bijlage K⁹. Het recht op de aanvullingen gaat in met ingang van de maand waarin de belanghebbende voldoet aan de voorwaarden. Hiermee wordt de datum van het ontstaan van het recht op één of meer aanvullingen in het algemeen gekoppeld aan de datum van ingang van de AOW.

Uit de Wet Privatisering ABP (WPA) volgt niet dat het recht op aanvullingen uit bijlage K gekoppeld is aan de ingangsdatum van de AOW zoals deze gold voorafgaand aan de privatisering, op 31 december 1995, maar dat het recht gekoppeld is aan de (actuele) ingangsdatum van de AOW. De ingangsdatum van de aanvullingen volgt (automatisch) de nieuwe ingangsdatum van de AOW. Of een werknemer of gepensioneerd recht heeft op één of meerdere aanvullingen uit bijlage K kan feitelijk, op zijn vroegst, pas worden beoordeeld op het moment dat de AOW in gaat. Bij een latere AOW-leeftijd kan deze beoordeling

⁶ In principe wordt de AOW-overbrugging bij actieve deelnemers default aangeboden indien het pensioen aangevraagd wordt voor 65 jaar.

⁷ Opgemerkt dient te worden dat de reeds toegekende aow-overbruggingen eveneens aandacht verdienen, ook dan zal in sommige situaties de einddatum (optioneel) kunnen worden aangepast aan de nieuwe AOW-leeftijd.

⁸ Ook de eindloonregelingen kent aanvullingen afkomstig uit het overgangsrecht, deze zijn echter verwerkt in hoofdstuk 17 en niet in een aparte bijlage. De opmerkingen over bijlage K gelden in principe ook voor hoofdstuk 17. De eindloonregeling kent echter geen flexibele ingangsdatum van het pensioen.

⁹ Dit geldt voor de aanvulling op basis van artikel 6, 7, 8, 12 (+ de gelijke bepalingen uit hoofdstuk 17). Voor de aanvullingen van artikel 9, 10, 11, 13 en 14 is het ingangsmoment van de AOW minder van belang.

ook pas op een later tijdstip plaatsvinden. Het recht op de aanvullingen schuift dan automatisch mee met de nieuwe ingangsdatum van de AOW. De tekst in het pensioenreglement dient te worden aangepast bij een verhoging van de AOW-leeftijd na de 65-jarige leeftijd. Mogelijk kan de aanpassing zo plaatsvinden dat wordt verwezen naar de AOW-leeftijd¹⁰.

Bij de privatisering werd overigens uitgegaan van de continuïteit van de pensioentoezegging, ongeacht de vorm waarin deze is neergelegd. Er is geen nieuwe pensioentoezegging gedaan. Bij de omzetting van aanspraken onder de ABP wet naar aanspraken onder het pensioenreglement is sprake van in totaliteit 'gelijkwaardige' aanspraken, niet van 'dezelfde' aanspraken. De term 'gelijkwaardig' is bewust gekozen om te voorkomen dat de pensioenregeling niet meer aangepast zou kunnen worden aan gewijzigde omstandigheden en toekomstige ontwikkelingen.¹¹

Een aanpassing die hierbij mogelijk zou zijn, is dat er vanuit vereenvoudigingsoogmerk voor wordt gekozen om de ingangsdatum van de aanvullingen te laten aansluiten bij de (toekomstige) pensioeningangsdatum. Uit de WPA volgt dat binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid aanpassingen aangebracht kunnen worden, ook wat betreft de reeds op 31 december 1995 gevestigde aanspraken. Dit laatste met name vanuit het streven naar een vereenvoudigde pensioenregeling vanaf het moment van privatisering ABP.¹² Een aanpassing is mogelijk mits de pensioeningangsdatum na de AOW-leeftijd ligt. Vóór deze datum is immers nog niet bekend of één of meer aanvullingen tot uitbetaling komen.

c. Eindloonregeling

Naast de middelloonregeling wordt ook de eindloonregeling door de voorgestelde verhoging van de AOW-leeftijd geraakt. Nu gaat het pensioen voor de militair, met uitzondering van de deelnemer met recht op een werkloos- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, in op de 65^{ste} verjaardag. Door de voorgestelde verhoging van de AOW-leeftijd gaat bij een ongewijzigde regeling, het ouderdomspensioen in voordat de AOW tot uitkering komt. Waar in het ABP Keuzepensioen de mogelijkheid bestaat om het gemis aan AOW tot de (nieuwe) AOW-leeftijd op te vangen door middel van een AOW overbrugging is dit in de huidige eindloonregeling niet mogelijk. Bij een ongewijzigde regeling gaat het ouderdomspensioen in op de 65^{ste} verjaardag, meestal aansluitend aan een uitkering i.v.m. leeftijdsontslag (de zogenaamde UGM: Uitkeringswet Gewezen Militairen¹³) maar wordt de gepensioneerde wel geconfronteerd met een "AOW-gat" van tenminste 1 maand.

De sectorspecifieke werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregeling zijn indirect gekoppeld aan de AOW-leeftijd (65^{ste} verjaardag), terwijl het ouderdomspensioen voor deze doelgroep ingaat op de eerste dag van de maand van 65 jaar worden. Bij een ongewijzigde regeling sluit het ouderdomspensioen niet aan op de AOW. Nu (situatie per april 2012) gaat de AOW, voor deze groep, gemiddeld genomen een halve maand later in dan het ouderdomspensioen.

Wanneer vanuit de sector besloten wordt om de ontslagleeftijd en de sectorspecifieke regeling, zoals UGM, maar ook de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering, te verlengen tot de nieuwe AOW-leeftijd speelt de problematiek van het AOW-gat in principe niet aangezien (minimaal) het gemis aan AOW wordt opgevangen doordat sprake is van een langer lopende (aansluitende) uitkering vooraf.

Los van de besluitvorming binnen de sector Defensie kunnen sociale partners ervoor kiezen om in de eindloonregeling dezelfde mogelijkheid te bieden als er nu voor deelnemers geboden wordt bij het ABP

¹⁰ De WPA biedt de ruimte om de tekst van het pensioenreglement aan te passen.

¹¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 1994–1995, 24 205, nr. 3, pagina 6. Hier wordt ook de ABP wet als een dynamische regeling bestempeld die in het verleden telkens is aangepast aan gewijzigde omstandigheden.

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 1994–1995, 24 205, nr. 3, pagina 10.

¹³ Het pensioen van de militair gaat in op de 65 jarige leeftijd. Het ontslagmoment voor de militair ligt echter voor de leeftijd van 65 jaar. Ter overbrugging van het moment van ontslag (de leeftijd is afhankelijk van de functie en krijgsmachtonderdeel) en het ingangsmoment van de AOW / het ouderdomspensioen (65 jaar), is de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM) als financiële voorziening in het leven geroepen.

KeuzePensioen. Dat wil zeggen dat de mogelijkheid van een AOW overbrugging in het ouderdomspensioen het gemis aan AOW zou kunnen opvangen. Daarnaast kunnen sociale partners de keuze maken om de reglementaire pensioenleeftijd mee te laten schuiven met de nieuwe AOW-leeftijd of de huidige reglementaire pensioenleeftijd in stand te laten. De aandachtspunten hierbij worden genoemd onder punt e.

d. FPU

Evenals de eindloonregeling wordt ook de FPU regeling vanaf 2013 geraakt door de verhoging van de AOW-leeftijd. De verhoging van de AOW ingangsdatum naar de 65^{ste} verjaardag had geen impact op de FPU regeling omdat de FPU een looptijd heeft tot de eerste dag van de maand volgend op 65 jaar worden. In het huidige voorstel krijgt ook de FPU doelgroep te maken met een verhoging van de AOW-leeftijd, voor het cohort geboren in 1948 met 1 maand tot 3 maanden voor de gerechtigden geboren in 1950. In totaal gaat het om een doelgroep van 21.000 potentiële instromers en (nu) 30.000 lopende gevallen geboren vanaf 1948.

Zonder wijziging van het FPU reglement loopt de FPU uitkering tot de eerste dag van de maand volgend op de maand van 65 jaar worden. Het ultieme ingangsmoment van de FPU blijft dan 64 jaar en 11 maanden. Aansluitend gaat het ouderdomspensioen in. De FPU gepensioneerde heeft hierbij op grond van het pensioenreglement echter niet de keuze om een AOW overbrugging in te zetten.

Sociale partners kunnen ervoor kiezen om FPU gepensioneerden dezelfde mogelijkheid te bieden als nu aan de deelnemers in het ABP KeuzePensioen wordt geboden. Dat wil zeggen dat de mogelijkheid van een AOW-overbrugging in het ouderdomspensioen het gemis aan AOW zou kunnen opvangen. In dat geval zal het pensioenreglement aangepast moeten worden. Sociale partners zouden er ook voor kunnen kiezen om het FPU-reglement (eventueel in combinatie met het pensioenreglement) aan te passen¹⁴.

Naast de bovengenoemde onderwerpen, is er ook een aantal zaken uit het reglement te benoemen die niet direct geraakt worden door een wijziging van de AOW-leeftijd, maar wel raakvlakken hebben met de AOW. Sociale partners kunnen ten aanzien van deze onderwerpen een keuze maken in hoeverre men een aanpassing wenst.

e. Reglementaire pensioenleeftijd

Een verhoging van de AOW-leeftijd hoeft geen gevolgen te hebben voor de reglementaire pensioenleeftijd of de fiscale pensioenrichtleeftijd. Op dit moment (middelloonregeling) wijkt de ingangsdatum van de AOW (de 65^{ste} verjaardag) af van de reglementaire pensioenleeftijd (65.0; bij ABP KeuzePensioen) en de ABP pensioenrekenleeftijd (65.1)¹⁵

Sociale partners kunnen bij de nu voorgestelde wijziging van de AOW, ervoor kiezen om de reglementaire pensioenleeftijd te laten aansluiten op de nieuwe AOW-leeftijd ingangsdatum. Afwijkend van de eerdere verhoging (verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag) is dat de verhoging niet eenmalig is. Doordat de AOW leeftijd, vanaf 2013 per geboortejaar gaat verschillen, zou bij het volgen van de AOW leeftijd, jaarlijks een nieuwe reglementaire pensioenleeftijd vastgesteld moeten gaan worden. Een reglementaire pensioenleeftijd die gelijk loopt met de AOW sluit aan bij de ontslagbepalingen in de rechtspositieregeling. Op basis van de wetgeving zal een ontslagbeding op pensioenleeftijd de AOW moeten volgen. Een jaarlijks wijzigende reglementaire pensioenleeftijd heeft aanzienlijke consequenties voor de uitvoering en de communicatie.

¹⁴ Bijvoorbeeld door het aanpassen van de looptijd van de FPU. Dit is overigens geen verplichting op grond van het FPU- of pensioenreglement. Deze mogelijkheid is niet financieel neutraal en heeft dan ook effecten voor de premie.

¹⁵ Waarbij echter wel voor de AKP'ers een AOW-overbrugging mogelijk is aansluitend aan de AOW-ingangsdatum (65^{ste} verjaardag)

Opgemerkt kan worden dat bij deze wijziging, een grotere doelgroep te maken krijgt met de wijziging van de AOW. Waar in het eerdere voorstel (verhoging van de AOW naar de verjaardag) de FPU gerechtigden en militairen¹⁶ niet geraakt werden door de wijziging, krijgen deze groepen nu ook te maken met een AOW die later ingaat dan de reglementaire pensioenleeftijd.

Een alternatief is overigens ook om de reglementaire pensioenleeftijd (en ABP pensioenrekenleeftijd) te laten aansluiten op de toekomstige fiscale pensioenrichtleeftijd.

f. Koppeling met andere producten

Zoals gebleken is bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag, behoeft een aanpassing van de AOW en daarmee samenhangend langere uitkering van sociale zekerheidswetten geen wijziging van de looptijd van o.a. het AAOP, IP, Compensatie loonheffing en diverse Anw compensaties.

Het AAOP, IP alsmede de diverse compensaties met betrekking tot de Anw worden enerzijds gekoppeld aan het recht op de sociale zekerheidsuitkering en anderzijds beperkt qua looptijd tot de eerste dag van de maand van 65 jaar worden. Door sociale partners is eind 2011 besloten de looptijd vooralsnog in stand te laten. De vraag is of dit bij een volgende verhoging ook zo dient te blijven. Uit het wetsvoorstel blijkt dat de sociale zekerheidsuitkeringen mee schuiven met de nieuwe AOW-leeftijd. De looptijd van deze uitkeringen wordt dus in 2013 verlengd met een maand.

E.e.a. geldt ook voor het partnerpensioen. De regeling kent nu een risicogedekt partnerpensioen bij overlijden voor 65 jaar (65.0 ofwel de verjaardag) en een kapitaalgedekt partnerpensioen bij overlijden na 65 jaar. Deze scheiding tussen risicodekking en kapitaaldekking is (destijds) gekoppeld aan de reglementaire pensioenleeftijd, te zijner tijd zal bekeken moeten worden of deze scheiding op 65 jaar nog gewenst is.

De besluitvorming door sociale partners op bovenstaande onderwerpen kan consequenties hebben voor de communicatie en kan eveneens financiële consequenties hebben. Hieronder wordt hiertoe (op hoofdlijnen) een eerste analyse gegeven.

(Mogelijke) financiële consequenties in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd

- Het wijzigen dan wel introduceren van een AOW-overbrugging voor diverse doelgroepen heeft geen premie effecten dan wel effecten op de voorziening. Voor een individuele deelnemer heeft dit wel impact en betekent dit dat er meer ouderdomspensioen vóór de AOW-leeftijd moet worden ingezet. Het gemis aan AOW wordt dan gecompenseerd door opgebouwde aanspraken ouderdomspensioen die ten koste gaan van het levenslange ouderdomspensioen vanaf de AOW-leeftijd.
- Een verhoging van de reglementaire pensioenleeftijd (door deze bijvoorbeeld te koppelen aan de AOW-leeftijd) zal bij het gelijk blijven van de ABP pensioenrekenleeftijd, (op zich zelf) geen financiële consequenties hebben. Op langere termijn zal het (gemiddeld) later met pensioen gaan wel een effect hebben op de premie.
- Eventuele consequenties voor de premie blijven beperkt tot de varianten waarin de Pensioenkamer besluit om de looptijd van bijvoorbeeld het AAOP en de Anw-compensatie te verlengen (ivm de aansluiting van deze producten op de eerste pijler). Bij de verhoging van de AOW naar de verjaardag is geconstateerd dat de wijzigingen ten aanzien van AAOP en Anw-compensatie (het laten aansluiten van deze producten op de nieuwe AOW-leeftijd) in principe effect hebben op de uitkeringen maar gefinancierd kunnen worden met de huidige premies (AAOP en Anw). Dit aangezien de effecten van een verhoging van gemiddeld een halve maand zeer marginaal zijn zodat deze niet tot uitdrukking komen in de afgeronde premiepercentages. Deze impact is bij de verhoging van de AOW-leeftijd van één maand (65^{ste} verjaardag + 1 maand) groter, maar nog steeds is sprake van marginale premie effecten. Bij verdere verhogingen zullen de effecten wel zichtbaar worden in de premies.

¹⁶ Met uitzondering van de militair met een arbeidsongeschiktheids- of ww uitkering.

- De verhoging van de (eerst mogelijke) ingangsdatum van de betreffende aanvullingen bijlage K (i.v.m. de “automatische verschuiving”) leidt tot een daling van de voorziening (dit heeft vervolgens weer een positief effect op de dekkingsgraad).

(Mogelijke) consequenties voor de communicatie in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd

De verhoging van de AOW-leeftijd in de toekomst zorgt er nu al voor dat (gewezen) deelnemers (de toekomstige gepensioneerden) en sommige gepensioneerden al rekening moeten houden met een verhoogde AOW-leeftijd. Hier zal in de communicatie rekening mee moeten worden gehouden (bijvoorbeeld in de mijn omgeving; MijnABP).

De communicatie richting belanghebbenden over de pensioenregeling (voor zowel de middelloonregeling als de eindloonregeling) is echter geheel afhankelijk van de keuzes die door sociale partners op verschillende onderdelen worden gemaakt. In het algemeen kan worden opgemerkt dat een reglementaire pensioenleeftijd die aansluitend op de AOW-leeftijd, eenvoudiger te communiceren is vanuit het oogpunt van begrijpelijkheid; er kan één leeftijd, voor AOW en pensioen, gecommuniceerd blijven worden. Indien besloten wordt om de reglementaire pensioenleeftijd te koppelen aan de AOW-leeftijd zal dit, in verband met een nieuwe pensioenleeftijd, wel leiden tot een eenmalige extra inspanning in de communicatie (onder meer het aanpassen van brochures en de website).

(Mogelijke) uitvoeringstechnische consequenties in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd

De uitvoeringsconsequenties (impact) zijn afhankelijk van de keuzes die sociale partners maken. Om de uitvoeringstechnische consequenties op hoofdlijnen aan te geven zullen een drietal mogelijkheden / uitgangssituaties nader worden belicht:

- a. Het pensioenreglement wordt niet aangepast (de pensioenregeling wordt ongewijzigd voortgezet);
- b. Aan de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde wordt de mogelijkheid geboden om het gemis aan AOW zelf te compenseren ;
- c. Het aanpassen van de pensioenregeling door het koppelen van de reglementaire pensioenleeftijd aan de (verhoogde) AOW-leeftijd;

a. Ongewijzigde pensioenregeling

Indien de regeling niet wordt aangepast heeft dit in principe geen c.q. beperkte uitvoeringstechnische consequenties. De beperkte uitvoeringstechnische consequenties hebben betrekking op de gewijzigde situatie van de aanvullingen van Bijlage K.

b. Zelf compenseren van gemis aan AOW

Indien de (gewezen) deelnemers de keuze krijgen om het “AOW-gat” (gemis aan AOW) zelf te compenseren is er een aantal zaken van belang:

- Gepensioneerden (toegekend ABP KeuzePensioen voor 65 jaar) moeten rond hun 65^e verjaardag de keuze krijgen om al dan niet de AOW-overbrugging voort te zetten. Derhalve zullen de lopende uitkeringen op 65 jaar herrekend moeten worden indien gekozen wordt voor het verlengen van de AOW-overbrugging naar de nieuwe (individuele) AOW-leeftijd. Deze aanpassing is vergelijkbaar met de wijzigingen van de AOW-overbrugging bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag.
- Toekomstige gepensioneerden moeten op voorhand de keuze krijgen om de AOW-overbrugging langer te laten doorlopen c.q. deze te laten aansluiten op de nieuwe AOW-leeftijd. Deze aanpassing is enigszins vergelijkbaar met de wijzigingen van de AOW-overbrugging bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar de verjaardag.
- Voor de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden die momenteel geen gebruik kunnen maken van de AOW-overbrugging (zoals o.a. militairen en FPU-ers) zal e.e.a. systeemtechnisch moeten worden gerealiseerd. Of het haalbaar is om deze exercitie uit te voeren per 2013 (planning) is afhankelijk van de prioritering. Hierbij dient echter te worden opgemerkt dat voor 2013 al diverse aanpassingen zijn gepland

(bijvoorbeeld interne systeemtechnische aanpassingen en het systeemtechnisch inregelen van een mogelijke kortingsmaatregel eind 2012/begin 2013).

c. Koppeling reglementaire pensioenleeftijd aan de AOW-leeftijd

Het is systeemtechnisch mogelijk om de reglementaire pensioenleeftijd aan te passen aan c.q. te koppelen aan de nieuwe ingangsdatum van de AOW¹⁷. De uitvoeringstechnische complexiteit (in beide regelingen) wordt in het bijzonder veroorzaakt door de jaarlijkse aanpassing in de AOW-leeftijd en de overige onderdelen van de regeling waarbij de leeftijd van 65 jaar (c.q. reglementaire pensioenleeftijd) een rol speelt. Hierbij kan worden gedacht aan de overgang van risicodekking PP65- naar kapitaaldekking PP65+, einddatum Anw-compensatie, einddatum Compensatie Sociale Premies, doortellingstijd bij actief overlijden voor 65 jaar, einddatum opbouw tijdens uitkeringsfase (bijvoorbeeld premievrije opbouw tijdens AAOP), einddatum Tijdelijk Ouderdomspensioen, startdatum Bijzonder Ouderdomspensioen, einddatum arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen etc. etc. Om e.e.a. te vergelijken heeft het wijzigen van de reglementaire pensioenleeftijd en de koppeling daarmee met andere producten en looptijden uitvoeringstechnisch meer impact dan de overgang naar middelloon per 1-1-2004. Bij elke wijziging van de reglementaire pensioenleeftijd zullen de uitvoeringsconsequenties dan ook aanzienlijk zijn.

¹⁷ Deze optie is met name relevant voor de regelingen waarin geen sprake is van een flexibele pensioeningangsdatum (zoals wel het geval is bij het ABP KeuzePensioen).

Bijlage 1: Moties ingediend n.a.v. behandeling in de Eerste Kamer

Motie	Toelichting	Aangenomen of verworpen
Motie-Noten (PvdA) c.s. over de introductie van een tijdelijke flexibele AOW (EK 33.290, H)	In deze motie wordt de regering verzocht voor 1 januari 2013 een tijdelijke flexibele AOW te introduceren die gelijk loopt met de AOW leeftijd en die afloopt in 2023.	verworpen
Motie-Noten (PvdA) c.s. over het laten vervallen van het doorwerkvereiste (EK 33.290, I)	In deze motie wordt de regering verzocht het zogenaamde doorwerkvereiste te laten vervallen	aangenomen
Motie-Noten (PvdA) c.s. over bevordering dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege gelijk zal zijn aan de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar (EK 33.290, J)	In deze motie wordt de regering verzocht te bevorderen dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege gelijk zal zijn aan de pensioenrichtleeftijd, dat wil zeggen per 1 januari 2014 gelijk aan 67 jaar	aangenomen
Motie-Noten (PvdA) c.s. over een zorgvuldige behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer (EK 33.290, K)	In deze motie spreekt de Eerste Kamer uit dat de korte tijd die beschikbaar was voor behandeling door de Eerste Kamer, onwenselijk is.	aangenomen
Motie-Thissen (GroenLinks) c.s. over een betere overgangmaatregel voor mensen met alleen AOW en/of een klein aanvullend pensioen dan wel een klein vermogen (EK 33.290, L)	In deze motie wordt de regering verzocht een onderzoek in te stellen teneinde een betere overgangmaatregel te treffen voor mensen met alleen AOW en/of een klein aanvullend pensioen dan wel een klein vermogen.	is na een toezegging van de minister van SZW door de indiener ingetrokken.