

ACOP Ledenbrief ABP-sectoren over onderhandelaarsakkoord pensioenkamer

Aan : (kader)leden in ABP-sectoren (actief en inactief)

Betreft : voorlichting onderhandelaarsakkoord Pensioenkamer d.d. 6 juli 2017

Inleiding

Op 6 juli jl. is in de Pensioenkamer ABP een onderhandelaarsakkoord bereikt over aanpassingen van de ABP-regeling in verband met een noodzakelijke vermindering van de complexiteit van de regeling en de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 in 2018. De aanpassingen maken de regeling eenvoudiger en hebben de regeling waar mogelijk verbeterd. Hierbij is gebruik gemaakt van de maximale fiscale ruimte om met aanpassingen de ontstane nadelen van de vereenvoudiging (gedeeltelijk) te compenseren en oude wensen tot verbetering te realiseren.

Met dit akkoord is een dreigende conflictsituatie met het ABP-bestuur voorkomen en hebben we als sociale partners onze verantwoordelijkheid genomen tot noodzakelijke én verantwoorde aanpassing van de regeling. In deze ledenbrief lichten we de noodzaak tot verandering toe en beschrijven we de inhoud van de aanpassingen.

Vereenvoudiging van de regeling

De pensioenregeling is de afgelopen jaren door de vele wijzigingen erg ingewikkeld geworden. Zowel het ABP als de toezichthouder De Nederlandse Bank gaven aan dat de regeling op korte termijn onuitvoerbaar zou worden. Om de regeling eenvoudiger te maken, was het nodig deze op punten aan te passen. Zo is besloten het nabestaandenpensioen, de pensioenopbouw tijdens werkloosheid en arbeidsongeschiktheid aan te passen. De wijzigingen zorgen ervoor dat de complexiteit is verminderd en dat een aanzienlijke verbetering van het partnerpensioen is ontstaan. Voor mensen die nu een ABP-uitkering hebben verandert er niets; alleen in geval er sprake is van een nabestaandenpensioen en hertrouwen wijzigt de regeling (ten positieve) voor mensen die al een uitkering genieten.

Verhoging pensioenrekenleeftijd naar 68

De leeftijd waar pensioenfonds ABP mee rekent (de pensioenrichtleeftijd), wordt verhoogd naar 68 jaar vanaf 2018. Deze verhoging naar 68 jaar is een vertaling van de wettelijke regeling naar de ABP regeling. De vakbonden waren geen voorstander van deze wijziging van de wettelijke regeling, want verhoging van de pensioenrichtleeftijd leidt in onze optiek tot verslechtering van de regeling. Maar het is niet gelukt deze wetswijziging tegen te houden en dus zijn we genoodzaakt de ABP-regeling

aan te laten sluiten bij de wetwijziging met een verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar. Het jaarlijkse opbouwpercentage van het pensioen blijft 1.875 procent. Dit percentage is het hoogst mogelijke binnen de huidige (belasting) wetgeving. De premieruimte die vrijvalt door verhoging van de pensioenrichtleeftijd, gebruiken we (deels) om onderstaande aanpassingen mee te financieren.

Nabestaandenpensioen

De grote verandering en verbetering is dat je gaat sparen voor je nabestaandenpensioen. De opbouw van het nabestaandenpensioen vindt vanaf 1 januari 2018 plaats op kapitaaldekking ter grootte van 70% van het ouderdompensioen. Het huidige nabestaandenpensioen (voor AOW leeftijd) is een verzekering. Op het moment dat je niet meer voor een ABP werkgever werkt, ontvangt je partner bij overlijden geen nabestaanden pensioen over de jaren dat je voor een ABP werkgever gewerkt heeft. In het nieuwe systeem bouw je nabestaanden pensioen op dezelfde wijze als je ook ouderdompensioen opbouwt. Dit nabestaanden pensioen kun je ook meenemen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. Als je geen gebruik maakt van nabestaandenpensioen, bijvoorbeeld omdat je geen partner hebt, kun je het nabestaanden pensioen gebruiken om je ouderdompensioen te verhogen. Dit was zo en blijft zo.

In de huidige regeling zit een compensatie voor het geval de partner geen recht zou hebben op een uitkering op basis van de Algemene Nabestaanden Wet. Deze compensatie komt per 1 januari 2018 te vervallen voor nieuwe gevallen.

Als een nabestaanden pensioen eenmaal is ingegaan, wordt die niet meer verlaagd als de partner hertrouwd. Dat is nu wel het geval. N.B. Dit is de enige wijziging die ook geldt voor mensen die nu al een nabestaandenuitkering hebben.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen wordt per 1 januari 2018 op twee punten aangepast voor nieuwe gevallen. Het wezenpensioen wordt verhoogd van 10 procent van het ouderdompensioen naar 14 procent en wordt bij het ontbreken van een eigen inkomen verhoogd tot de leeftijd van 25 jaar (was 21).

Arbeidsongeschiktheidspensioen en pensioenopbouw tijdens werkloosheid

Voor beide regelingen geldt dat de berekeningswijze is aangepast. Dit is nadrukkelijk geen bezuiniging, wel kunnen door een andere berekeningswijze in individuele gevallen de uitkomst anders uitvallen. Hoger of lager.

Vanaf 1 januari 2018 wordt:

- Het **arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)** op een andere wijze vastgesteld. Bij de bepaling van het AAOP komt de afhankelijkheid van de hoogte van het AOP van de bijverdiensten te vervallen. Bij de vaststelling van de hoogte van het AAOP wordt voortaan uitgegaan van het WIA-dagloon in plaats van het ABP pensioengevend inkomen. Daarnaast wordt een uniformering aangebracht in de uitkeringspercentages. De per 1 januari 2018 lopende AAOP-uitkeringen worden ongewijzigd voortgezet.
- De voortzetting van de **pensioenopbouw tijdens werkloosheid** gewijzigd. Bij de voortzetting pensioenopbouw wordt voor de bepaling van de deeltijdfactor uitgegaan van het SV-loon in plaats van het ABP pensioengevend inkomen. Omdat het SV-loon lager is dan het ABP pensioengevend inkomen, wordt de meetelwaarde van 37,5% verhoogd naar 50%. De per 1 januari 2018 lopende voortzettingen pensioenopbouw tijdens werkloosheid worden eveneens aangepast aan de nieuwe methodiek.

Maandaanlevering

Het onderhandelaarsakkoord bevat ook afspraken over overgang naar maandelijks aanleveren van het pensioengevend salaris per 2022. Hiermee volgt de pensioenopbouw directer de salarisontwikkeling, zodat bijvoorbeeld ook salarisverhogingen midden in een kalenderjaar meteen meetellen. Daarmee wordt de grondslag voor pensioenopbouw verbreed. Dit is een wens die al langer leeft bij de vakbonden en die nu gerealiseerd gaat worden.

Maandaanlevering betekent een wijziging van de administratieve verwerking van salarissen. Dit vraagt om een zorgvuldige voorbereiding en voldoende doorlooptijd om deze wijziging te kunnen invoeren. De doorlooptijd kost dan ook een aantal jaren en kon daarom niet op korte termijn gerealiseerd worden. Daarnaast is afgesproken dat in 2019 wordt overwogen hoe invoering van deze maandaanlevering zich verhoudt tot de mogelijke invoering van een nieuw pensioenstelsel.

ABP-premie

Wat betekenen al deze maatregelen voor de ABP-premie? In 2016 was afgesproken dat de premie in 2018 zou stijgen van 21,5% van het pensioengevend inkomen naar 23,7%. Door bovenstaande nieuwe afspraken stijgt de premie minder en zal de premie 22,89% bedragen. Van deze premie blijft uw werkgever 70% betalen.

N.B. Het verhogen van de pensioenrichtleeftijd per 2018 betekent een daling van de premie met 1,2%-punt, maar door bovenstaande afspraken is een deel van deze vrijval benut voor

compenserende maatregelen en verbetering van de regeling. Ook de invoering van de maandaanlevering brengt kosten met zich mee van circa 0,4% premieruimte vanaf 2022. Vanaf 2023 kan dit gefinancierd worden vanuit de vrijval van de VPL-premie.

Namens werknemersdelegatie ACOP in de Pensioenkamer,
Bert de Haas (FNV Overheid)