

Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving.

Partijen

- De Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid
- De Centrales van Overheidspersoneel (ACOP, CCOOP, CMHF, AC)

Preambule

- Het nieuwe fiscale kader heeft tot gevolg dat prepensioenregelingen vanaf 1 januari 2006 niet meer fiscaal worden gefaciliteerd. Tegelijkertijd zijn er mogelijkheden geschapen om het ouderdomspensioen (OP) te versterken en is een fiscale facilitering van levensloopregelingen geïntroduceerd.
- Een goed functionerende overheids- en onderwijssector vraagt om een optimale inzet van talenten en vaardigheden waarover werknemers beschikken. Partijen willen ook met deze afspraken daaraan bijdragen.
- Partijen hebben kennis genomen van het concept ROP-advies gericht op leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de overheid, onder de titel "Vluchten kan niet meer" en hebben bij het opstellen van dit akkoord rekening gehouden met het genoemde rapport.
- Partijen achten het noodzakelijk dat de lusten en lasten van het arrangement inzake de overgang van fpu naar de nieuwe regeling per 1 januari 2006, voor de oudere en de jongere generaties van overheids- en onderwijswerknemers evenwichtig worden verdeeld.
- Deze afspraken dragen naar het oordeel van partijen bij aan een verhoging van de arbeidsparticipatie, keuzevrijheid voor het individu en toekomstbestendigheid van de pensioenregeling.
- Partijen achten het van belang om tijdig voor 1 januari 2006 helderheid te scheppen over de mogelijkheden van de nieuwe regelingen.

Financieel kader

Het premieniveau OP/NP/FPU en overige premies vormen het financiële kader voor dit akkoord. Vertrekpunt voor de berekeningen die ten grondslag liggen aan dit akkoord is het premievoorstel dat door het ABP-bestuur op 1 juli 2005 aan de toezichthouder DNB is voorgelegd. Wanneer de premie 2006 niet conform dit premievoorstel kan worden vastgesteld treden partijen nader in overleg.

Afspraken

Partijen komen een nieuwe structurele regeling overeen waarvoor de toegestane fiscale ruimte voor ouderdomspensioen conform het Sociaal Akkoord wordt gebruikt. De nieuwe regeling met een opbouwpercentage van 2,05% en een franchise van € 9.400 vervangt met ingang van 1 januari 2006 de bestaande fpu-regeling door een versterkt ouderdomspensioen¹ dat vanaf de leeftijd van 60 jaar, in voltijd of in deeltijd kan worden opgenomen. Daarnaast wordt de mogelijkheid van uitruil tussen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen geïntroduceerd c.q. de bestaande uitruilmogelijkheid tussen nabestaandenpensioen en ouderdomspensioen aangepast aan de nieuwe regeling. Tenslotte is vanaf 1 januari 2006 0,8% van het jaarsalaris beschikbaar ten behoeve van levensloop.

Partijen onderscheiden in de regeling en de daarbij overeengekomen overgangsregelingen de volgende categorieën:

- a. deelnemers geboren in 1950 of later die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn.
- b. deelnemers geboren voor 1950 die niet onder de overgangsmaatregelen vut/fpu van 1 april 1997 vallen.
- c. degenen die na 31 december 2005 deelnemer worden.
- d. deelnemers geboren voor 1950 die onder overgangsmaatregelen vut/fpu van 1 april 1997 vallen.
- e. deelnemers geboren voor 1950 die onder de fpu-maatregel voor 42, 43, 44 fpu-jaren van 1 april 1997 vallen.
- f. lopende uitkeringen ingegaan voor 1 januari 2006.

Ad a. Degenen geboren in 1950 of later die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn.

1. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de bestaande fpu-regeling vervangen door een versterkt OP/NP. Daartoe wordt de franchise verlaagd tot € 9.400,- en het opbouwpercentage verhoogd tot 2,05%. Hiermee komt voor betrokken werknemers vanaf 1 januari 2006 een einde aan de differentiatie van franchises en opbouwpercentages die op 1 januari 2004 is ontstaan.
2. Vanaf 1 januari 2006 is het voor individuele werknemers mogelijk om in de OP-regeling het (deeltijd)pensioen te doen ingaan vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.
3. Vanaf 1 januari 2006 is het voor individuele deelnemers mogelijk om op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen een deel van dat pensioen om te ruilen voor meer aanspraken op nabestaandenpensioen en is de al bestaande mogelijkheid om de aanspraken op nabestaandenpensioen te ruilen voor een hoger recht op ouderdomspensioen ook mogelijk bij het ingaan van het ouderdomspensioen voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
4. Het ouderdomspensioen en het daarvan af te leiden nabestaandenpensioen van deze categorie werknemers die op 1 januari 2008 nog steeds deelnemer zijn, wordt versterkt

¹ In het kader van de aanpassing van het pensioenreglement aan de WIA zal worden bezien of deze verhoging van het OP-NP voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten kan worden beperkt, omdat zij pas op 65 jarige leeftijd met pensioen kunnen gaan.

door gebruik te maken van de tot 1 januari 2006 als deelnemer aan de pensioenregeling ABP (met inbegrip van aanspraken verkregen door waarde-overname) niet gebruikte fiscale ruimte voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Bij de bepaling van de fiscale ruimte wordt uitgegaan van de volgende parameters voor de tijd tot 1 januari 2004: opbouwpercentage 1,90% en een franchiseniveau van €11.287,-. Vervolgens voor de jaren 2004 en 2005 wordt uitgegaan van de parameters: opbouwpercentage 2,05% en een franchiseniveau van €9.400,- voor het in de pensioenregeling onderscheiden jongste geboortecohort. Voor overige cohorten gelden naar rato aangepaste parameters. Dit bij een overigens ongewijzigde regeling. De inkoopruimte wordt beperkt met de tot 1 januari 2006 collectief opgebouwde rechten op flexibel pensioen. De langs deze weg te verwerven aanspraken hebben een voorwaardelijk karakter, hetgeen inhoudt dat deze aanspraken pas tot onvoorwaardelijke rechten leiden per 1 januari 2023 en alleen voor degenen die alsdan nog steeds deelnemer zijn. In geval van pensionering voor die datum leiden de voorwaardelijke aanspraken per de datum van pensionering tot onvoorwaardelijke rechten. Partijen spreken af deze toezegging te hebben gedaan per 31 december 2007.

Voor degenen die in dienst waren op 1 april 1997 en uitzicht hebben gekregen op een minimaal in aanmerking te nemen aantal jaren voor de berekening van de (verhoging van de) aanvullende uitkering van de fpu geldt dat het aantal jaren door het ABP in aanmerking worden genomen bij de inkoop van dienstdtijd voorzover betrokkene kan aantonen dat hij gedurende die jaren daadwerkelijk in dienst bij een werkgever is geweest dan wel de jaren die daaraan door de wetgever gelijk gesteld worden.

5. Vanaf 1 januari 2006 is 0,8% van het jaarsalaris beschikbaar ten behoeve van levensloopsparen. Individuele werknemers kunnen besluiten (een deel van) hun levenslooptegoed op te nemen aan het eind van hun loopbaan, waarmee ze materieel hun pensioenleeftijd naar voren halen. In sectoraal overleg kan worden besloten deze ruimte in te zetten voor andere doelen.

Ad b. Deelnemers geboren voor 1950 die niet onder de overgangsmatregelen vut/fpu van 1 april 1997 vallen

De onder ad a. vermelde wijzigingen van de regeling zijn eveneens op deze categorie van toepassing.

← - - - - Formatted: Bullets and Numbering

Ad c. Degenen die na 31 december 2005 deelnemer worden

De onder ad a. vermelde afspraken zijn met uitzondering van punt 4 (inkoop) eveneens van toepassing op deze categorie deelnemers.

Ad d. Deelnemers geboren voor 1950 die onder overgangsmatregelen vut/fpu van 1 april 1997 vallen

1. Voor werknemers die geboren zijn voor 1950 en sinds 1 april 1997 in dienst zijn geldt een regeling conform de huidige fpu-regeling.
2. Teneinde het financiële effect van het in de fiscale wetgeving opgenomen amendement Vendrik budgettair neutraal vorm te geven, wordt ook van deze deelnemers een bijdrage gevraagd in de vorm van een verhoging van de voor hen geldende spilleeftijd. Daarbij gelden de volgende verhogingen:
 - werknemers geboren uiterlijk op 1 april 1947: spilleeftijd 61 jaar en 2 maanden;

- werknemers geboren na 1 april 1947 en voor 1 januari 1950: spijleeftijd 62 jaar en 3 maanden.
- 3. De referte-eisen zijn identiek aan die van de huidige fpu.
- 4. Bij uittreden vóór de voor de deelnemer geldende spijleeftijd wordt de basisuitkering actuariel gekort
- 5. Als uitwerking in de fpu van het in de fiscale wetgeving opgenomen amendement Vendrik bij uittreden na de voor de deelnemer geldende spijleeftijd, wordt een doorlopende actuariële verhoging van de uitkering toegepast, waarbij wordt uitgegaan van langer doorwerken vanaf 1 januari 2006. De verhoging wordt toegepast op de fpu-uitkering. Voor degenen op wie de regeling flankerend beleid van toepassing is en voor wie deze regeling een beter resultaat oplevert, wordt Vendrik tot dit niveau aangevuld.
- 6. Bij uitkeringen die ingaan na 31 december 2005 leiden alle inkomsten die hun oorsprong vinden in (uitbreiding) van werkzaamheden buiten de sfeer van ABP na 1 juli 2005, dan wel binnen de ABP-sfeer die het inkomen in een voltijdsbetrekking te boven gaan, tot vermindering van de fpu-uitkering indien die inkomsten samen met de reguliere uitkering leiden tot een inkomen boven 90% van het laatst verdiende salaris.
- 7. De regeling wordt vooralsnog uitgevoerd door het VUT-fonds.

Ad e. Deelnemers geboren voor 1950 die onder de fpu-maatregel 42, 43, 44 fpu-jaren van 1 april 1997 vallen

De onder ad d. vermelde afspraken zijn eveneens van toepassing op deze categorie deelnemers met dien verstande dat er pas sprake is van een actuariële ophoging van uitkering in verband met langer doorwerken vanaf de voor hen geldende spijleeftijd 61 jaar en 2 maanden respectievelijk 62 jaar en drie maanden.

Ad f. Lopende uitkeringen, ingegaan voor 1 januari 2006

Lopende fpu-uitkeringen die zijn ingegaan vóór 1 januari 2006 blijven op grond van dit akkoord ongewijzigd. Werknemers die vóór 1 januari 2006 in deeltijd met fpu zijn gegaan en na 1 januari 2006 hun deeltijduitkering willen uitbreiden, dienen hiervoor een offerte te vragen. Op deze offerte zijn de onder ad d. genoemde afspraken van toepassing. De regeling wordt vooralsnog uitgevoerd door het VUT-fonds.

Verschuiving premieverdeling OP/NP

Door bovenstaande afspraken zijn voormalige fpu- en Vut-fondspremies, die een premieverdeling werkgever/werknemer van 50/50 kenden, geconverteerd tot versterkt OP/NP die een premieverdeling werkgever/werknemer van 75/25 kenden. De bedoeling van partijen is om het aandeel van de werkgevers en de werknemers aan het arrangement gelijk te doen zijn (50/50). Daartoe zal de totale premieverdeling voor OP/NP op budgettair neutrale wijze worden verschoven in de richting van de werknemer.

Toekomstgericht

Partijen zullen een verkenning doen met betrekking tot de gevolgen van de stijgende levensverwachtingen voor de financiering van de pensioenregeling en naar de mogelijkheden

om ongewenste verhoging van de premiedruk te vermijden. Daarbij zullen partijen ook de ontwikkelingen rond de AOW en internationale aspecten c.q. oplossingen betrekken. Deze verkenning zal uiterlijk medio 2006 worden afgerond.

Door partijen is de ontwikkeling van het kapitaal dat na het verstrijken van de 15-jaars periode nodig is om de inkoop van verstreken diensttijd af te financieren bezien. Dit kapitaal wordt vergaard in het pensioenfonds ABP. Partijen spreken af deze premiestroom die vrijvalt na afloop van de vijftienjaarsperiode mede te bestemmen voor een solide financiering van het nabestaandenpensioen.

Financiering van de afspraken

Bij deze akkoordtekst is een bijlage met een overzicht opgenomen van de wijze waarop de afspraken worden gefinancierd. Het verwachte premiebeslag binnen het financiële kader voor het overeengekomen arrangement is 7,3% van het salaris en bestaat uit:

- De kosten van de structurele versterking van het OP/NP en de uniformering van de franchises en de opbouwpercentages bedragen 2,75% van het salaris.
- De kosten voor de inkoop van verstreken diensttijd bedragen 1,25% van het salaris. De periode van 15 jaar die fiscaal gezien is toegestaan voor de inkoop van verstreken diensttijd gaat in op 1 januari 2008.
- De kosten van de lopende uitkeringen en de nog toe te kennen fpu-uitkeringen bedragen 2,5% van het salaris.
- De ruimte voor levensloopsparen bedraagt 0,8% van het salaris.

Slotbepaling

Partijen zijn zich bewust dat dit onderhandelingsresultaat de hoofdlijnen van de nieuwe regeling per 2006 beschrijft. Noodzakelijke bijstellingen c.q. nadere invullingen zullen met inachtneming van redelijkheid en billijkheid in de lijn van dit onderhandelingsresultaat worden ingevuld.

Dit hoofdlijnenakkoord zal na verkregen instemming van de respectievelijke achterbannen door partijen worden geformaliseerd.

Aldus overeengekomen op 5 juli 2005

Namens de Stichting VSO:

C.M. Sjerps

J.A.P. Veringa

H.D. Levie

Namens de Centrales
voor
Overheidspersoneel:

X.J. den Uyl
(ACOP)

J.S. Duijnhouwer
(CCOOP)

C.A.M. Michielse
(CMHF)

J.J.H. van Hulsen
(AC)

Bijlage: Overzicht van de wijze waarop de afspraken worden gefinancierd

Structurele regeling:

Alle deelnemers, m.u.v. deelnemers geboren vóór 1950, bouwen vanaf 2006 een verruimd onvoorwaardelijk kapitaalgedekt ouderdomspensioen op met een nabestaandendeckning van 5/14 op basis van één franchise en één opbouwpercentage:

Franchise	€ 9.400,-
Opbouwpercentage	2,05%
Premie-effect	+ 2,75% van salaris

Inkoop oude diensttijd:

Alle deelnemers, m.u.v. deelnemers geboren vóór 1950, kopen een verruimd voorwaardelijk kapitaalgedekt ouderdomspensioen in met een nabestaandendeckning van 5/7 onder verrekening van opgebouwd FP:

Franchise	€ 11.287,-
Opbouwpercentage	1,90%
Onvoorwaardelijke premie	+ 2,50% van salaris
Salderen FP-opbouw tot 2006	- 0,90% van salaris
Onvoorwaardelijke premie	+ 1,60% van salaris
Voorwaardelijkheid	80%
Premie-effect	+ 1,25% van salaris

Overgangsregeling:

Alle deelnemers geboren vóór 1950 behouden hun "fpu-rechten" inclusief amendement Vendrik, met een kostenneutrale verhoogde spilleeftijd:

Voorwaardelijke premie	+ 2,65% van salaris
Verhoogde spilleeftijd	2 maanden tot 3 maanden
Premie-effect	+ 2,50% van salaris

VP premie-effect: + 6,5% van salaris

Levensloopruijme: + 0,8% van salaris

Totaal VPL premie-effect: + 7,3% van salaris