



GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.:	
18 OKT 2013	
A / B Stuk	Trefw.:
Werkpr.:	
Kopie aan:	
Archief D / N, reeks / V Vertr.:	



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft
akkoord pensioen
gemeenteambtenaren

ons kenmerk
ECCVA/U201301307
Lbr. 13/082

Datum

18 oktober 2013

Samenvatting

De VNG heeft samen met de andere overheids- en onderwijswerkgevers, verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), en de vakcentrales een ABP -pensioenakkoord gesloten voor 2014. De afspraken komen voort uit de nieuwe belastingregels voor pensioenen die op 1 januari 2014 ingaan.

Kern van de afspraken:

- De pensioenrichtleeftijd stijgt naar 67 jaar
- Het opbouwpercentage daalt met 0,1%
- De pensioenpremie gaat omlaag



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft
akkoord pensioen
gemeenteambtenaren

ons kenmerk
ECCVA/U201301307
Lbr. 13/082

Datum

18 oktober 2013

Geacht college en gemeenteraad,

Vandaag hebben wij, samen met de andere overheids- en onderwijswerkgevers verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en de vakcentrales, het eerder bereikte ABP - pensioenakkoord officieel bekrachtigd met een handtekening. In de vergadering van 10 oktober heeft het VNG-bestuur formeel ingestemd het onderhandelaarsakkoord.

De afspraken komen voort uit de nieuwe belastingregels voor pensioenen die op 1 januari 2014 ingaan. De voorgestelde maatregelen gelden voor iedereen die werkt bij de overheid en in het onderwijs. Ze gelden niet voor militairen.

Kern van de afspraken:

- **De pensioenrichtleeftijd stijgt naar 67 jaar**
Voor het vaststellen van de hoogte van de premie en de toekomstige uitkering gaat een pensioenregeling uit van de zogenoemde pensioenrichtleeftijd. Per 1 januari 2014 stijgt deze leeftijd voor nieuwe pensioenopbouw naar 67 jaar. Deze afspraak sluit daarmee aan op de AOW leeftijd die de komende jaren stapsgewijs naar de 67 gaat en zelfs verder stijgt indien de levensverwachting oploopt. Al opgebouwd pensioen wordt door deze afspraken niet aangetast. Deze verhoging leidt al in 2014 tot lagere premies.
- **Het opbouwpercentage daalt met 0,1%**
De jaarlijkse pensioenopbouw wordt verlaagd van 2,05% naar 1,95% van de 'pensioengrondslag'. Dit is het deel van het salaris waarover een werknemer pensioen opbouwt. De opbouw gaat omlaag, omdat de gemiddelde Nederlander langer leeft en daardoor ook langer kan werken. Al opgebouwd pensioen wordt door deze afspraken niet aangetast.

- **De pensioenpremie gaat omlaag**

Het bestuur van ABP gaat er, op grond van de huidige gegevens, vanuit dat de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen kan worden verlaagd van (nu nog) 25,4% naar 21,6%. Deze premieverlaging komt grotendeels ten goede van werknemers. Het effect van de maatregelen is een netto koopkrachtverbetering voor de werknemers in 2014 van circa 2%. Daarnaast is er een bescheiden lastenverlichting voor werkgevers. Eind november, na advies van de adviesraden, stelt het ABP-bestuur de premie voor 2014 definitief vast

Veranderingen in de toekomst

Met de wijzigingen voldoet de ABP pensioenregeling aan de fiscale regels voor 2014. Naar verwachting worden per 2015 de fiscale regels opnieuw aangepast en moet de ABP-regeling verder worden versoerd. De wetsvoorstellen hiervoor zijn op 8 oktober 2013 aangehouden in de Eerste Kamer en zullen waarschijnlijk in aangepaste vorm opnieuw ingediend worden. Een andere belangrijke wijziging per 2015 is het financiële kader voor pensioenfondsen, het 'Financieel Toetsingskader', dat ook effect heeft op de premiehoogte. Ook dit vraagt om nadere afspraken over de ABP-regeling vanaf 2015. De gesprekken hierover worden op korte termijn opgepakt. Belangrijke leidraad voor deze gesprekken is het '*Perspectief op een sterk ABP-pensioen*'. Deze visie hebben wij opgesteld samen met de Zelfstandige publieke werkgevers. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en voor een sterk ABP-pensioen is het belangrijk om de pensioenregeling toekomstvast en betaalbaar te houden. De visie bevat concrete voorstellen hiertoe (zie vso-werkgevers.nl voor de integrale tekst van de visie).

Nadere toelichtingen:

Bijgesloten bij deze brief treft u het akkoord en een overzicht met veelgestelde vragen. Voor individuele vragen kunt u tussen 8.00 en 17.30 uur bellen met de klantenservice van het ABP: 045 579 60 70. Ook is het mogelijk digitaal uw vragen te stellen via het contactformulier op de ABP-website: <http://www.abp.nl/over-abp/contact/>.

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



mr. S. Pijpstra
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

ABP Pensioenakkoord 2014

De Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO)

en

De Centrales van Overheidspersoneel (ACOP, CCOOP, CMHF, AC)

hierna te noemen partijen komen overeen:

De huidige ABP-middeloonregeling per 1 januari 2014 zodanig aan te passen aan de fiscale regels voor pensioenen in 2014 ("Witteveen 2014") dat deze een fiscaal zuivere regeling blijft;

sluitende afspraken te maken over compensatie voor het overheids- en onderwijspersoneel voor de versoeringen van de regeling die een gevolg zijn van het doorvoeren van "Witteveen 2014".

Concrete aanpassing regeling en premie per 1 januari 2014

1. De pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar en het opbouwpercentage wordt verlaagd met 0,1%-punt, waarmee de maatregelen uit "Witteveen 2014" zijn doorgevoerd in de ABP-middeloonregeling. De kostendekkende OP/NP-premie daalt hiermee met ingang van 1 januari 2014 met 3,5%-punt van de pensioengrondslag.
2. Partijen hebben kennis genomen van en onderschrijven dat het ABP-bestuur de conform punt 1 vastgestelde kostendekkende OP/NP-premie van 18,6% voor 2014 vermeerderd met een herstelopslag in 2014 die gehandhaafd blijft op 3%-punt waardoor de totale OP/NP-premie bedraagt in 2014 21,6%.
3. Van de premievrijval ten opzichte van het premieniveau 2013 komt het werkgeversdeel van de eerste 0,7%-punt premiedaling als lastenverlichting ten bate van werkgevers.
4. Het werkgeversdeel van de overige premievrijval ten bedrage van 3,1%-punt (over de pensioengrondslag) wordt ingezet zodat het werknemersdeel (2,4% van het salaris) van de premies FPU en voorwaardelijke inkoop, gezamenlijk te noemen VPL-premie, vanaf 1 januari 2014 volledig voor rekening van de werkgever zal worden gebracht. Indien en voor zover het werkgeversdeel van de premievrijval van 3,1%-punt hiervoor onvoldoende is, resteert een werknemersdeel. In deze situatie blijft de VPL-premie volledig voor rekening van de werkgevers en wordt het premieverhaal op de OP/NP-premie tijdelijk verhoogd. Het verschuiven van het resterende werknemersdeel van de VPL-premie naar de werkgevers wordt volledig gecompenseerd door een verhoging van het premieverhaal OP/NP. Dit geldt

eveneens voor het bepaalde in artikel 5.1 tot en met 5.3 en 6.

5.1 Voor 2014 wordt het volgende afgesproken:

Stijgt de VPL-premie boven de 4% van het salaris, dan komt de eerste 0,4%-punt volledig voor rekening van de werknemers. Stijgt de VPL-premie verder, dan komt de volgende 0,4%-punt volledig voor rekening van de werkgevers. Nog verdere stijging wordt op 50/50 basis tussen werkgevers en werknemers verdeeld.

5.2 Voor 2015 wordt het volgende afgesproken:

Stijgt de VPL-premie boven de 4% van het salaris, dan komt de eerste 0,4%-punt volledig voor rekening van de werknemers. Nog verdere stijging wordt op 50/50 basis tussen werkgevers en werknemers verdeeld.

5.3 Voor de periode 2016 tot en met 2022 wordt het volgende afgesproken:

a) De voorwaardelijk inkooppremie komt tot een niveau van 2,5% van het salaris volledig voor rekening van de werkgevers. De premieverhouding OP/NP wordt teruggebracht naar de werkgevers- en werknemersverdeling van respectievelijk 70/30¹.

b) Als de voorwaardelijke inkooppremie stijgt naar een niveau boven de 2,5% maar lager of gelijk aan 2,9% van het salaris, dan komt deze stijging volledig voor rekening van de werknemers.

c) Als de voorwaardelijke inkooppremie verder stijgt dan 2,9% van het salaris, dan wordt deze verdere stijging op 50/50 basis tussen werkgevers en werknemers verdeeld.

6. Ten aanzien van de onder punt 5.2 en 5.3 genoemde afspraken geldt bovendien dat alvorens tot premieverhoging wordt overgegaan partijen overleggen over de volgende mogelijkheden:

a) Indien partijen dit wensen en dit juridisch mogelijk is passen partijen de voorwaardelijke inkoop-rechten aan aan de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.

b) Partijen kunnen in gezamenlijk overleg een alternatieve financiering binnen de bestaande premies overeen komen.

7. Afspraken zoals genoemd onder 5 en 6 kunnen leiden tot een gewijzigde verdeling van de OP/NP-premie. Uiterlijk vanaf 2023 zal weer sprake zijn van een verdeling 70% werkgever / 30% werknemer.

¹ De premie die hiervoor benodigd is, komt overeen met ca. 0,75%-punt van het salaris

Uitgangspunten voor verdere structurele wijziging ABP-regeling vanaf 2015

Zodra duidelijk is hoe het fiscale kader voor 2015 en het nieuw Financieel Toetsingskader er uit komen te zien, gaan partijen zo spoedig mogelijk verder onderhandelen over het ambitie- en kostenniveau van de regeling en de gewenste mate van zekerheid.

Slotbepalingen

1. Partijen gaan ervan uit dat het ABP-bestuur deze afspraken mogelijk maakt.
2. De in het akkoord genoemde percentages worden getoetst door de externe actuaris van ABP.

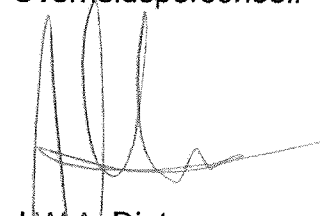
Aldus overeengekomen op 17 oktober 2013,

Namens de Stichting VSO:

Namens de Centrales voor
Overheidspersoneel:



Mr. S. Pijpstra
Voorzitter



J.W.A. Dielen
ACOP



Mr. J.P. de Jong
Vice voorzitter



Mr. J.P. Arts
CCOOP



Drs. A. Jonkman
Secretaris/penningmeester
(bij volmacht)



B.A. Leach
CMHF



Drs. M. Wendt MA
AC

Veel gestelde vragen en antwoorden voor werkgevers bij het ABP Pensioenakkoord

1. Waarom is er een ABP Pensioenakkoord gesloten?

Antwoord: Per 1 januari 2014 wijzigt het fiscale kader voor pensioenen, het zgn 'Witteveenkader'. Met het ABP Pensioenakkoord is de ABP-regeling aangepast aan deze gewijzigde fiscale regels voor de pensioenopbouw. Zonder deze aanpassing geldt vanaf 1 januari a.s. niet meer de omkeerregel¹ en zou over de pensioenpremies belasting moeten worden ingehouden.

2. Op welke wijze wordt de ABP-regeling aangepast?

Antwoord: Voor de nieuwe pensioenopbouw geldt een pensioenrichtleeftijd² van 67 jaar en een opbouwpercentage van 1,95%.³ De tot 2014 opgebouwde aanspraken worden door het ABP Pensioenakkoord niet gewijzigd. Door de lagere pensioenopbouw vanaf 2014 kunnen de ABP-pensioenpremies omlaag, van nu nog 25,4% naar 21,6%.

3. Wat merk ik als werkgever van het ABP Pensioenakkoord?

Antwoord: De pensioenpremie gaat volgend jaar omlaag. Werkgevers geven het werkgeversdeel van de verlaging terug aan hun werknemers via de premie voor de overgangsregelingen VPL (FPU en voorwaardelijke inkoopregeling). Per saldo blijft er een premievoordeel voor werkgevers over van ca. 0,4% van de salarissom⁴. Een ander beoogd effect van het ABP Pensioenakkoord is dat door het opschuiven van de pensioenrichtleeftijd werknemers steeds langer gaan doorwerken (zie ook vraag 9).

4. Wat merken mijn werknemers van het ABP Pensioenakkoord?

Antwoord: Werknemers gaan vanaf volgend jaar minder pensioen opbouwen. De werknemersbijdrage aan het pensioen gaat omlaag. Werknemers betalen vanaf 2014 geen bijdrage meer aan de overgangsregelingen VPL; deze premie vervalt van de loonstrook. Het ABP Pensioenakkoord levert werknemers een koopkrachtverbetering van ruim 2%⁵ op.

¹ De omkeerregeling is een fiscale regel die inhoudt dat aanspraken die berusten op een pensioenregeling niet tot het loon behoren. Vanwege de omkeerregel wordt niet de pensioenaanspraak belast, maar de te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkering.

² Dit is de leeftijd waarop de pensioenopbouw wordt gebaseerd. Een deelnemer aan het ABP Keuze Pensioen kan zijn pensioendatum vervroegen of ophogen.

³ In de verdere uitwerking van het akkoord wordt nog gekeken naar de effecten voor bijv. de middelloonregeling voor deelnemers met een lager opbouwpercentage als gevolg van overgangsregelingen.

⁴ De 0,4% is op basis van het totale ABP-bestand. Voor sectoren met gemiddeld lagere inkomens is het minder en voor sectoren met hogere inkomens wat meer.

⁵ Het gaat hier alleen om de effecten van het ABP Pensioenakkoord. Per situatie zijn de effecten verschillend.

5. Kan een voorbeeld worden gegeven van de premie-effecten?

Antwoord: Voor een werknemer met een inkomen van € 45.000,- betaalt een werkgever in 2013 een pensioenpremie van € 6.054 en een VPL-premie van € 720. Totaal dus € 6.774. In 2014 gaat de werkgever voor deze werknemer € 4.839 pensioenpremie en € 1.800 VPL-premie betalen. Totaal wordt de premie dan € 6.639 een verlaging ten opzichte van 2013 van € 135.

Een werknemer met een inkomen van € 45.000 betaalt in 2013 € 2.595 aan pensioenpremie en € 1.080 aan VPL-premie. Totaal € 3.675. In 2014 wordt de pensioenpremie € 2.515 en betaalt de werknemer geen VPL-premie meer. Verschil ten opzichte van 2013 is dus € 1.159.⁶

6. Hoe verhoudt het ABP Pensioenakkoord zich tot de op Prinsjesdag gepresenteerde kabinetsplannen?

Antwoord: Het ABP Pensioenakkoord gaat om de uitwerking van wetgeving die in 2012 is ingevoerd. In de Miljoenennota staat weinig over de AOW en het aanvullende pensioen. De belangrijkste afspraken zijn reeds gemaakt in het Sociaal akkoord van dit voorjaar en gaan over verdere aanpassingen in de pensioenwetgeving per 2015. Voor 2015 zijn er dus opnieuw wijzigingen van de ABP-regelingen nodig (zie ook vraag 9).

7. Hoe verhoudt zich de koopkrachtverbetering met de 0-lijn voor ambtenaren?

Antwoord: De koopkrachtverbetering van werknemers is een direct gevolg van het ABP Pensioenakkoord. Door lagere ABP premie en het voor werknemers wegvallen van de VPL-premie blijft een groter deel van het netto-inkomen over, ook al stijgt het bruto loon niet. In 2014 is geen sprake van een nullijn, maar van de zogenoemde loonsombenadering.

8. Bonden spreken over een 'sigaar uit eigen doos'. Is dit terecht?

Antwoord: Werkgevers en werknemers betalen samen de ABP pensioenpremie. Door de versoering van de pensioenregeling kan de premie omlaag. Het werknemersdeel van de premieverlaging komt automatisch ten goede aan werknemers. In het ABP Pensioenakkoord is afgesproken dat nagenoeg het volledige werkgeversdeel van de premieverlaging ook ten goede van de werknemers komt (via het overnemen van de VPL premie) en niet aan de werkgevers vervalt. Dit ondanks de flinke premiestijgingen van de afgelopen jaren die zelden zijn opgevangen binnen de arbeidsvoorwaardenruimte die het kabinet jaarlijks beschikbaar stelt. Het feit dat het werkgeversdeel in de onderhandelingen aan werknemers is teruggeven, kan daarom niet bestempeld worden als 'sigaar uit eigen doos'.

9. Zijn met het ABP Pensioenakkoord verdere aanpassingen van de ABP pensioenregeling voorlopig van de baan?

Antwoord: Nee, met de wijzigingen voldoet de ABP pensioenregeling aan de fiscale regels voor 2014. Naar verwachting worden per 2015 de fiscale regels opnieuw aangepast en moet de ABP-regeling verder worden versoerd. De wetsvoorstellen hiervoor zijn op 8 oktober 2013 aangehouden in de Eerste Kamer en zullen waarschijnlijk in aangepaste vorm opnieuw ingediend worden. Een andere belangrijke wijziging per 2015 is het financiële kader voor pensioenfondsen, het 'Financieel Toetsingskader', dat ook effect heeft op de premiehoogte. Ook dit vraagt om nadere afspraken over de ABP-regeling vanaf 2015. De gesprekken hierover worden op korte termijn opgepakt.

⁶ Op basis van een AOW-franchise van € 10.950 en voor 2014 een OP/NP-premie van 21,6% en een VPL-premie van 4%.

10. Wanneer kunnen mijn werknemers nu met pensioen?

Antwoord: Voor de nieuwe pensioenopbouw vanaf 2014 is de pensioenrichtleeftijd 67. De reeds opgebouwde pensioenaanspraken blijven op richtleeftijd 65 staan. Werknemers met ABP KeuzePensioen (AKP) kunnen hun pensioenaanspraken vervroegen of ophogen (zie voorbeeld hieronder). Deelnemers aan het ABP Keuzepensioen kunnen tussen 60 en 70 jaar hun pensioen laten ingaan. De AOW heeft een eigen verschuiving van de ingangleeftijd. Per 1 januari 2013 is de AOW-leeftijd met 1 maand verhoogd. In de jaren daarna gaat de AOW-leeftijd in stapjes van één of meerdere maanden verder omhoog. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en in 2023 is deze 67 jaar.

Voorbeeld:

Een werknemer wordt op 1-1-2017 65 jaar en wil op zijn AOW-leeftijd met pensioen. Hij heeft € 10.000 bij ABP opgebouwd tot 2014 en € 2.000 vanaf 2014. Volgens de huidige AOW-regeling krijgt deze werknemer AOW op 65 jaar + 7 maanden. Dus per 1-8-2017. De opgebouwde pensioenaanspraken op 65 jaar gaat hij 8 maanden uitstellen. Deze worden dan opgehoogd naar ca. € 10.400. De opgebouwde pensioenaanspraken op 67 jaar gaat hij 1 jaar 5 maanden vervroegen. Deze worden dan verlaagd naar ca. € 1.830

11. Waarom lopen pensioenleeftijd en AOW-leeftijd niet meer gelijk?

Antwoord: De AOW kent een heel andere systematiek dan de werknemerspensioenen. De AOW kun je niet flexibel opnemen. Verschuiving van de AOW-leeftijd heeft direct effect voor iedereen die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt. Het opschuiven van de pensioenleeftijd werkt alleen door naar opbouw in de toekomst. Oudere werknemers hebben veel opgebouwde pensioenrechten op 65 jaar. Zo heeft de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 voor hen een geleidelijk effect (zie ook vraag 10). Door de verschillende leeftijden maar ook door toename van flexibilisering zoals deeltijdpensioen wordt de daadwerkelijke pensioenleeftijd steeds meer maatwerk.

12. Het ABP heeft recent nog bericht dat de pensioenen in 2014 mogelijk opnieuw gekort moeten worden. Is dat nu van de baan?

Antwoord: Het ABP Pensioenakkoord staat hier los van. Het ABP Pensioenakkoord gaat alleen over de nieuwe pensioenopbouw. Of er nieuwe kortingen over de opgebouwde pensioenen moeten worden doorgevoerd, is afhankelijk van de dekkingsgraad eind 2013. Het ABP Pensioenakkoord heeft geen direct effect op de dekkingsgraad van ABP. Wel is in de ABP Pensioenakkoord afgesproken dat in 2014 de herstelopslag zal worden gecontinueerd vanwege de nog steeds zorgelijke financiële situatie waarin het ABP verkeert.

13. Waarom geldt het ABP Pensioenakkoord niet voor militairen?

Antwoord: Militairen bouwen wel bij ABP pensioen op maar hebben een andere regeling. De fiscale regels gelden uiteraard ook voor deze regeling, maar geven voor 2014 waarschijnlijk nog geen noodzaak tot aanpassing van de pensioenregeling voor militairen. In de sector moet nog een besluit genomen worden over eventuele aanpassingen van de pensioenregeling voor militairen.

14. Hoe zit het bij andere pensioenregelingen?

Antwoord: De wijzigingen van de fiscale wetgeving gelden voor alle pensioenregelingen. Sommige regelingen passen al binnen de nieuwe regels, maar veel pensioenregelingen worden eveneens per 2014 versoberd. Of de premies voor de andere pensioenregelingen ook dalen wordt komende maanden duidelijk. Het CPB geeft in de recente Macro Economische Verkenning aan dat het verwacht dat "De pensioenpremie volgend jaar naar verwachting op een vergelijkbaar niveau [zal] liggen als dit jaar."