

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 het werkgeversdeel van de premieverlaging ook ten goede van de werknemers komt (via het overnemen van de VPL premie) en niet aan de werkgevers vervalft. 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 teruggegeven, 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."

