

# Nieuwsbrief

*Aan de kaderleden vallen onder de ABP-regeling:*

## Aanpassing Vendrik regeling kan leiden tot evenwichtiger ABP regeling

Vanaf 1 januari 2006 is de Wet VPL (vroegpensioen en levensloop) van kracht. Met de invoering van die wet is het fiscale voordeel op VUT en prepensioen afgeschaft. In reactie op deze wetgeving is de nieuwe (vroeg)pensioenregeling voor het ABP (ABP keuzepensioen) afgesproken welke de FPU vanaf die datum heeft vervangen. De nieuwe regeling biedt een grotere flexibiliteit en geeft zowel de oudere als de jongere deelnemers vergelijkbare vooruitzichten als met de oude FPU regeling. Het is mogelijk gebleven om d.m.v. een combinatie van instrumenten voor het 65<sup>ste</sup> jaar te stoppen met werken. Verder hebben we een solide overgangsregeling afgesproken voor de oudere werknemers. Hoewel eerder uittreden met een goed resultaat mogelijk is gebleven, is langer doorwerken financieel nog aantrekkelijker. Voor de oudere groep werknemers kenden we al een belangrijke prikkel om door te werken, het zogeheten flankerend beleid. Deze regeling was met instemming van ABVAKABO FNV tot stand gekomen. Uitstel van FPU leverde een hogere FPU en/of ouderdomspensioen uitkering op. Bij het tot stand komen van de VPL wetgeving was er sprake van gedwongen invoering van de zogeheten Vendrik regeling bij het ABP. De Vendrik regeling stijgt uit boven het niveau van het oude flankerend beleid en verplicht tot het doen van uitkeringen aan werknemers, die gegeven het al bestaande flankerende beleid geheel overbodig zijn en tot ongewenste effecten leidt. Verder hebben wij veel kritiek ontvangen over het gegeven dat de voor de groep deelnemers jonger dan 56 jaar op 1 januari 2006, de inkoop van rechten op extra pensioen over het verleden, (nodig om uittreden voor de 65 jarige leeftijd mogelijk te maken) slechts onder voorwaarden kunnen worden verkregen.

Omdat de wetgever de Vendrik regeling per 1 januari 2008 heeft gewijzigd, hebben wij de mogelijkheid gekregen om de ABP regeling conform ons staand beleid aan te passen en de huidige disbalans te herstellen.

Omdat het een complexe materie betreft volgt hierna een uitleg.

### De Vendrik regeling

Vanaf 1 januari 2006 geldt de FPU regeling niet meer voor werknemers op die datum jonger dan 56 jaar. In het kader van het overgangrecht kunnen werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn (geboren vóór 1950) nog wel een VUT of prepensioenuitkering ontvangen. Als onderdeel van de wet VPL is het amendement Vendrik aangenomen en verwerkt in de regeling. Indien een werknemer de vervroegde uittredingsregeling zoals FPU later dan de spijleeftijd in laat gaan, dan moet de uitkering actuariael worden verhoogd. Dit geldt alleen voor het omslagdeel van de FPU. Het door de werknemers zelf opgebouwde deel van de FPU (pensioendeel), wordt automatisch actuariael verhoogd bij latere uitreding.

De bedoeling hiervan is om langer doorwerken door ouderen te stimuleren. Voor de Vendrik-regeling echter voorzag de FPU regeling op basis van het zogenaamde flankerend beleid al in een hogere uitkering. De gedwongen invoering van de Vendrik regeling leidt bij ABP tot aanzienlijk hogere VPL overgangskosten dan zonder Vendrik het geval zou zijn. De hogere kosten leiden tot verstoring van het evenwicht van de regeling en ondermijnt daarmee het draagvlak onder de regeling. Het gaat namelijk om kosten die voor het grootste deel ten laste komen van de collectiviteit c.q. voor rekening komt van alle actieve deelnemers aan de ABP regeling. Als gezegd zetten deze kosten een flinke druk op de basisregeling van ABP. Een basisregeling die al soberder is dan de regeling voor 55+ers.

### Flankerend beleid

Voor werknemers die op 1 april 1997 50 jaar of ouder waren en op die datum deelnemer waren aan de pensioenregeling ABP, hebben sociale partners in de Pensioenkamer afgesproken dat er vanaf 2003 een zogeheten flankerend beleid zou gelden. Deze maatregel gericht op een verhoging van de ouderenparticipatie belooft langer doorwerken na 61 jaar (1-4-1997, 55 jaar of ouder) respectievelijk 62 jaar (per 1-4-1997, 55-50 jaar) met een hogere FPU-uitkering met een maximum van 100%. Naar keuze kan de verhoging worden vertaald in extra Ouderdomspensioenaanspraken. Met deze

afpraak, waar ABVAKABO FNV zich voor heeft ingezet, onderscheidde ABP zich van andere VUT regelingen die doorwerken niet beloonden.

### **Voorwaardelijke inkooprechten**

Voor de groep geboren in 1950 of later die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn, is met ingang van 1 januari 2006 de bestaande fpu-regeling vervangen door een hoger OP/NP. Een verstrekt pensioen dat door vervroeging tot uiterlijk 60 jaar ingezet kan worden om voor het 65<sup>ste</sup> jaar uit te treden. Om meer pensioen op te bouwen is de franchise sterk verlaagd en het opbouwpercentage verhoogd tot 2,05%. Verder komt deze groep vanaf 1 januari 2008 in aanmerking voor een verhoging van het ouderdomspensioen door de inkoop van extra pensioenaanspraken over het verleden. De hoogte hiervan is gebaseerd op de diensttijd gelegen voor 2006. Belangrijk kenmerk van deze aanspraken is de voorwaardelijkheid die aan het recht op aanspraken is verbonden. Werknemers dienen tot het moment van pensionering (op zijn vroegst op 60 jarige leeftijd) of tot 2023 in dienst te blijven bij de sector Overheid en Onderwijs. Bij de totstandkoming van deze regeling hebben wij grote kritiek gekregen op deze voorwaardelijkheid.

### **Affinanciering voorwaardelijke rechten**

De voorwaardelijkheid van de inkooprechten zet een rem op de mobiliteit van werknemers naar buiten de sector Overheid en Onderwijs. Bovendien bemoeilijkt dit eventuele sociale plannen. Wij willen deze groep jongere deelnemers meer zekerheden te bieden door de voorwaardelijkheid van de inkoop van extra pensioenrechten over het verleden om te zetten in onvoorwaardelijke aanspraken. Voordeel hiervan is dat men bij vertrek uit de sector, de rechten mee kan nemen naar de nieuwe werkgever. In onze optiek zouden we hiermee een evenwichtiger regeling kunnen realiseren hetgeen het draagvlak voor de regeling zal bevorderen. Nu liggen de verhoudingen als gevolg van de Vendrik regeling wel erg scheef. Helaas ontbraken tot heden de financiële middelen om deze voorwaardelijke rechten af te financieren en daarmee werkgevers over de streep te trekken. De recente versoepeling van de Vendrik regeling, biedt ons de kans om dit te veranderen en de huidige disbalans te herstellen.

### **Versoepeling Vendrik**

In 2007 heeft de Tweede Kamer een amendement van wederom kamerlid Vendrik (GroenLinks) aangenomen waarmee, de verplichting tot actuariële herrekening van de uitkering bij uitstel van de ingangsdatum van het vroegpensioen, is versoepeld. Deze aanpassing maakt het als gezegd mogelijk om binnen de kaders van het oorspronkelijk flankerend beleid, in de geest van het VPL akkoord en onze beleidsuitgangspunten, de overgangsregeling FPU/keuzepensioen ABP evenwichtiger te maken door de vrijgevallen ruimte in te zetten voor de affinanciering van de inkooprechten.

Verder geeft dit ons de mogelijkheid om de rigide grens van stoppen op 64 jaar en 11 maanden, zoals die volgt uit Vendrik, los te laten zodat langer doorwerken (na 65 jaar) niet langer afgestraft wordt. In de huidige regeling heeft een werknemer namelijk die net voor de 65ste verjaardag stopt, maximaal voordeel van de regeling. Stopt een werknemer later, dan is er geen recht meer op FPU en vervalt het voordeel.

### **Sociale partners aan zet...**

Het is nu aan de sociale partners om afspraken te maken over de specifieke invulling en toepassing van het overgangsrecht.

In de Pensioenkamer wordt op dit moment de mogelijkheid besproken de inkooprechten gedeeltelijk en geleidelijk onvoorwaardelijk te maken. De financiering daarvan kan komen uit de beperking van de zogenaamde Vendrik rechten. Deze zullen echter niet onder het niveau van het oude flankerend beleid mogen komen. Grosso modo betekent dit dat:

- Vendrik, voor ongeveer 70% zal kunnen worden toegepast.
- De Vendrik rechten kunnen doorlopen bij uittreding na 64 jaar en 11 maanden
- De inkooprechten geleidelijk en staffelsgewijs onvoorwaardelijk zullen worden.

Natuurlijk zal het volgens ons nog steeds moeten lonen om langer te blijven doorwerken. Met een iets beperkte Vendrik regeling, zal uitstel uittreding tot na de spilleeftijd, nog steeds leiden tot een hogere uitkering. Op deze wijze kan het VPL akkoord van 2005 worden verbeterd op grond van de inzet die ABVAKABO FNV toen heeft gekozen. Voor de goede orde, het gaat hier om verkennende gesprekken. We benadrukken dat er nog geen afspraken zijn gemaakt.