

# LEDENBRIEF

14 juli 2015



**Email / website:**  
[info@ncf.nl](mailto:info@ncf.nl)  
[www.rijksvakbonden.nl](http://www.rijksvakbonden.nl)



**Telefoon:**  
010-4101658 optie 2  
Bereikbaar op ma., di., do. en vr.  
vanaf 9:30 uur t/m 13:30 uur



**Adres:**  
Strevelsweg 700/305  
3083 AS ROTTERDAM

# 1. Inleiding

In alle stilte en onder grote tijdsdruk sprak de AC Rijksvakbonden met onderhandelaars van het kabinet, met als doel om tot een overheids- en onderwijsbrede overeenkomst te komen. Dat is uiteindelijk gelukt, maar niet zonder een prijs te betalen: we raakten onderweg de FNV kwijt en we konden maar een klein deel van onze achterban betrekken bij deze besprekingen. De AC Rijksvakbonden beseft dat we dus veel uit te leggen hebben. Dat doen we met deze uitgebreide nieuwsbrief.

U kunt eerst een korte uitleg lezen over de inhoud van de overeenkomst. Wellicht is dit voor u voldoende, maar zo niet dan kunt u doorgaan met een uitleg van de pensioenelementen die onderdeel uitmaken van deze overeenkomst. De liefhebber kan vervolgens doorgaan met te lezen over het onderhandelingsproces zelf. We eindigen met de integrale tekst van de overeenkomst.

Namens de AC Rijksvakbonden,  
Marianne Wendt en Peter Wulms



## 2. Inhoud van de 'loonruimte-overeenkomst publieke sector'

De hoofdlijn van de overeenkomst is dat het kabinet loonruimte beschikbaar stelt. Deze ruimte is deels gevonden binnen de ABP-pensioenregeling door met ingang van 2016 over te gaan van loonindexatie naar prijsindexatie en door tot 2021 geen premieopslagen te heffen. Het premievoordeel dat dit voor de werkgever oplevert, wordt doorgesluisd naar het loon.

Per 1 september 2015 stelt het kabinet daarnaast zelf ruimte beschikbaar voor een structurele salarisverhoging van 1,25%. Ook ontvangt u dan een eenmalig bedrag van € 500,-.

Per 1 januari 2016 vindt een structurele salarisverhoging plaats van 3%. Hiervan is 1,4% gefinancierd uit de werkgeversvrijval van de pensioenpremie als gevolg van de bovengenoemde aanpassing van de ABP-pensioenregeling.

### De CAO Rijk

Indien bonden en werkgever in de rijkssector verder niet onderhandelen, dan is deze overeenkomst meteen de CAO. Dat betekent dat de PAS-regeling, de ontheffing voor nachtarbeid boven 55 jaar en alle seniorendagen gehandhaafd blijven. Van de inzet van minister Blok blijft dus niets over. Wel is de pensioenregeling aangepast. Dat leveren we in voor deze loonsverhoging.

De overeenkomst maakt het echter mogelijk om aanvullende arbeidsvoorwaarden in de Rijkssector af te spreken.

De AC Rijksvakbonden willen nog afspreken dat het Van Werk naar Werk beleid verlengd wordt. Met deze verlenging is dan ook geregeld dat medewerkers in de rijkssector niet ontslagen kunnen worden als gevolg van reorganisaties. Maar voor deze afspraak gaan we géén PAS en andere secundaire arbeidsvoorwaarden inleveren. Deze regelingen zijn voor 2015 en 2016 dus veilig gesteld.



## 3. Indexatieambitie

### Hoe zit het nu?

U bouwt per jaar pensioen op dat uiteindelijk leidt tot een pensioenuitkering op het moment dat u met pensioen gaat. Dit pensioenbedrag vermindert echter in de loop van de tijd in waarde door de inflatie. Om deze reden probeert het ABP dit pensioenbedrag elk jaar te verhogen met de gemiddelde loonstijging van de lonen in de overheid- en onderwijssectoren. Dit heet loonindexatie.

Indexeren mag echter alleen als de financiële situatie van het ABP toereikend is. Vanaf 2010 is de financiële situatie van ABP onvoldoende om de pensioenen te indexeren. Ook in 2015 vindt er geen indexatie plaats.

### Wat gaat er veranderen?

We kiezen voor een andere vorm van indexeren, namelijk prijsindexatie. Bij prijsindexatie probeert het ABP het pensioenbedrag elk jaar te verhogen met de gemiddelde prijsstijging in plaats van de gemiddelde loonstijging.

Per 1 januari 2015 zijn de pensioenregels door de wetgever veranderd. De nieuwe pensioenregels maken het lastiger om de pensioenen mee te laten groeien met de lonen. Tegelijkertijd vereisen de nieuwe pensioenregels dat bij loonindexatie een hogere premie wordt betaald dan bij prijsindexatie. Hierdoor ontstaat de situatie dat het onzeker is of en hoeveel uw pensioenbedrag in de toekomst geïndexeerd gaat worden, terwijl wel zeker is dat hiervoor nu al een hogere premie betaald moet worden.

Door over te gaan op prijsindexatie blijft nog steeds onzeker of en hoeveel uw pensioenbedrag verhoogd wordt, maar is de premie wel lager.

### Wat betekent dit voor uw pensioen?

Er zijn twee situaties mogelijk:

1. De financiële situatie van het ABP is onvoldoende waardoor niet geïndexeerd mag worden. In dit geval maakt het niet uit of op basis van een loonstijging of op basis van een prijsstijging geïndexeerd wordt.
2. De financiële situatie van het ABP is voldoende om gedeeltelijk of volledig te indexeren. Indien op dat moment de gemiddelde loonstijging van de overheid- en onderwijssectoren hoger is dan de gemiddelde prijsstijging, dan zal uw pensioenbedrag minder verhoogd worden dan nu het geval is. Indien echter op dat moment de prijsstijging hoger is dan de gemiddelde loonstijging dan zal uw pensioenbedrag meer verhoogd worden dan nu het geval is.

Aangezien niemand in de toekomst kan kijken, is dus niet te voorspellen of u beter of slechter af bent met een prijsindexatie in plaats van een loonindexatie. In het algemeen is de verwachting dat minimaal de komende vijf jaar nauwelijks geïndexeerd kan worden, waardoor het effect van het overgaan naar prijsindexatie zeer gering zal zijn. Wel leidt de overgang van loonindexatie naar prijsindexatie meteen tot een lagere premie. Het verschil in premie gaat naar uw loon.



De tegenstanders van deze maatregel verwachten dat een loonindexatie op de langere termijn tot een beter pensioen leidt dan een prijsindexatie, maar dat is dus allerm minst zeker. Juist omdat we dit niet weten is een mogelijkheid opgenomen om, indien de financiële situatie van het ABP verbetert en indien we verwachten dat deelnemers beter af zijn met een loonindexatie, weer terug te gaan naar loonindexatie. De werkgever moet hier dan wel mee akkoord gaan.



## 4. Herstelopslag

Het ABP bepaalt een kostendekkende premie. Deze kostendekkende premie leidt samen met het rendement tot uiteindelijk uw pensioenuitkering.

In de nieuwe rekenregels mag het ABP bovenop deze kostendekkende premie nog een premieopslag heffen. Het ABP heeft al aangekondigd dat zij een premieopslag van 1% bovenop de kostendekkende premie wil heffen om de financiële situatie te verbeteren. Werknemers en werkgevers betalen dan dus extra premie vanwege de slechte financiële situatie van het ABP van dit moment.

In deze overeenkomst spreken de ondertekenaars af om het ABP te vragen geen premieopslag te heffen van 1% gedurende vijf jaar.

### Wat betekent dit voor uw pensioen?

Indien het ABP geen extra premie van 1% ontvangt dan zal de financiële situatie van het ABP hierdoor minder snel verbeteren. De indexatie is afhankelijk van de financiële situatie van het fonds, dus zal er ook minder snel geïndexeerd kunnen worden. Dit is voor iedereen vervelend, maar vooral voor de gepensioneerden die al jaren hun pensioen niet verhoogd zien. Dit effect is echter zeer beperkt.

De financiële situatie van het ABP fonds wordt uitgedrukt in een dekkingsgraad. Vanaf 2015 moet het ABP om te indexeren gebruik maken van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de dekkingsgraad van de laatste twaalf maanden.

Beleidsdekkingsgraad 110% of hoger	Gedeeltelijke indexatie <sup>1</sup>
Beleidsdekkingsgraad van 135% of hoger	Volledige indexatie
Huidige beleidsdekkingsgraad = 101,6%	Geen indexatie

Op dit moment is de beleidsdekkingsgraad van het ABP 101,6%. Dit ligt dus nog ver van de 110% die nodig is om te mogen indexeren.

Voor de hoogte van de dekkingsgraad is vooral de rente bepalend. De premie is hierbij minder doorslaggevend. Zo leidt een premieverhoging van 1% tot een verhoging van de dekkingsgraad met 0,1%. De hoogte van de rente is veel bepalender. Een stijging van de rente met 1% leidt tot een verhoging van de dekkingsgraad met 12%.

Dit betekent dat indien gedurende vijf jaar een premieopslag geheven wordt van 1% per jaar, de dekkingsgraad in totaal 0,5% hoger uit zou vallen. Dit is lang niet voldoende om het verschil tussen 101,6% en 110% te overbruggen. Deze premieopslag is dus bij lange na niet voldoende om te mogen indexeren.

<sup>1</sup> De hoogte van de beleidsdekkingsgraad is gebaseerd op loonindexatie. Indien overgegaan wordt op prijsindexatie mag eerder geïndexeerd worden.



### **Wat betekent dit voor de onderlinge solidariteit?**

Het effect van de premieopslag op de financiële situatie van het ABP is dus klein.

Er is echter ook nog een ander effect, en dat is het effect op de onderlinge solidariteit.

Gepensioneerden zijn voor hun koopkracht volledig afhankelijk van verhoging van hun pensioen door middel van indexatie. Zij zien hun pensioen al jaren niet verhoogd worden. Zoals gezegd leidt 1% premieverhoging nauwelijks tot verbetering van de financiële situatie van het ABP en van de mogelijkheid voor indexatie.

Mocht echter de financiële situatie van het ABP in de komende vijf jaar verder verslechteren waardoor kortingen plaatsvinden op de pensioenen, dan moeten wij solidair zijn met de gepensioneerden. In dat geval kunnen de gezamenlijke bonden alsnog een incidentele premieopslag afspreken die gefinancierd wordt uit de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Ook al doet deze premie niet veel, op deze manier tonen we ons wel solidair met de gepensioneerden.



## 5. Het onderhandelingsproces

Deze overeenkomst is zonder de FNV gesloten. De FNV gaf aan meer tijd nodig te hebben om samen met de achterban de gevolgen door te nemen voor met name de pensioenen.

De AC Rijksvakbonden, CNV en CMHF schatten in dat door vertraging in het sluiten van de overeenkomst, de loonruimte niet meer beschikbaar komt voor de overheids- en onderwijssectoren. Als we nu geen overeenkomst sluiten, dan moeten we wachten op de volgende ministerraad die pas na de zomerperiode weer bij elkaar komt. We verwachten dat na de zomerperiode in de richting van Prinsjesdag, het kabinet het geld wil besteden aan andere zaken zoals bijvoorbeeld lastenverlichting of om coalitiepartijen tevreden te stellen vanwege hun eigen politieke wensen. Dan vissen de overheids- en onderwijswerknemers weer achter het net. Dat risico willen de AC, CNV en CMHF niet nemen!

Daarnaast speelde nog een andere overweging. Namens het kabinet was een nieuw loonbod gedaan. Binnen de rijkssector zijn we actie gaan voeren op basis van het loonbod van minister Blok van 1% over 2015 en 2016. We waren van plan de douaneacties de hele zomer door te laten gaan. Inmiddels lag een beter loonbod op tafel. Weliswaar met inlevering van pensioenelementen, maar zonder inleveren van de PAS, de afschaffing op nachtarbeid boven 55 jaar en de seniorendagen.

De AC Rijksvakbonden weten niet hoe onze leden hierover denken. Indien we op dat moment samen met de FNV de besprekingen stopten, dan zouden de AC Rijksvakbonden voor onze leden bepalen dat we dit loonbod niet accepteren. De AC Rijksvakbonden vindt dat de leden dit zélf moeten bepalen. Om de leden te kunnen raadplegen over dit loonbod was dus een overeenkomst noodzakelijk.

Het is nu aan de leden om deze overeenkomst aan te nemen óf af te wijzen en door te gaan met acties voor een beter resultaat. Om deze reden houden we vóór 13 augustus een ledenraadpleging zodat de leden de kans krijgen zich hierover uit te spreken.





## 6. Integrale tekst van de onderhandelaarsovereenkomst

### LOONRUIMTE-OVEREENKOMST PUBLIEKE SECTOR 2015 2016

Den Haag, 10 juli 2015

#### Preambule

In diverse overheidssectoren is reeds geruime tijd sprake van een impasse aan de onderhandelingstafel als gevolg van de beperkte budgettaire ruimte voor arbeidsvoorwaarden. Daardoor is er in verschillende sectoren inmiddels sprake van collectieve actie voor een betere cao. Partijen vinden het van groot belang dat de impasse doorbroken wordt, reden om de voorliggende overeenkomst te sluiten. Met deze overeenkomst willen partijen het goede signaal afgeven naar overheidswerknemers en de samenleving. Naar het oordeel van de partijen wordt met deze bovensectorale overeenkomst waardering voor de medewerkers uitgedrukt en kan het zorgen voor de nodige rust binnen de overheidssectoren. Hiermee wordt recht gedaan aan de belangrijke werkzaamheden die de werknemers voor de publieke zaak uitvoeren.

Als gevolg van de economische crisis heeft het kabinet zich genoodzaakt gezien ervoor te kiezen voor de kabinetssectoren enige jaren de contractlonen nominaal te bevriezen. Achteraf gezien acht het kabinet de keuze voor een nominale nullijn geen gelukkige. Immers het algemeen belang is eveneens ermee gediend dat de onderscheiden publieke werkgevers en werknemers(organisaties) in samenspraak kunnen komen tot een integrale afweging tussen eisen van bedrijfsvoering, goed publiek werkgeverschap en arbeidsvoorwaarden. Daarvoor is onderhandelingsvrijheid een noodzakelijke. Om die reden is het belangrijk dat ook bij zeer beperkte of geen budgettaire ruimte er wel altijd overleg gevoerd zal kunnen worden. Het kabinet beseft dat het basisuitgangspunt voor normale arbeidsverhoudingen open en reëel overleg is en dit zal voor de toekomst de beleidslijn zijn.

Partijen benadrukken dat deze bovensectorale afspraak een unieke uitzondering is op het geldende sectorenmodel, waar geen precedent van uit mag gaan. Het uitzonderlijke van deze overeenkomst zit erin dat partijen het wenselijk achten nu een integrale afweging van pensioen en primair loon te kunnen maken. Partijen benadrukken dat onderwerpen voor de kwaliteitsagenda aan de sectortafels zijn voorbehouden en volledig los staan van deze overeenkomst. Daar afspraken over de pensioenen enkel bovensectoraal tot stand kunnen komen, moet de gehele overeenkomst bovensectoraal zijn.

De hier gemaakte afspraken zijn bindend voor de betreffende sectorale cao-tafels, tenzij sociale partners aan de sectorale tafels gezamenlijk besluiten tot een andere besteding. Voor wat betreft het jaar 2016 dienen deze afspraken voor 1 januari 2016 gemaakt te zijn. Bestaande afspraken worden hierbij vanzelfsprekend gerespecteerd en waar nodig verder uitgewerkt. Daarnaast blijft de ruimte bestaan om aan de sectortafel met elkaar in gesprek te blijven over andere arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn door hun handtekening gebonden aan deze afspraken. De overeenkomst geldt voor de jaren 2015 en 2016.

Deze bijzondere afspraak leidt tot een verlaging van de ABP-premie. Ondertekenaars van werkgeverszijde zeggen toe dat het werkgeversdeel van deze premiedaling direct en volledig, per 01-01-2016 door alle VSO-werkgevers wordt doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast daalt ook het werknemersdeel van de pensioenpremie, hetgeen een positief effect heeft op het nettosalaris.



## Loonafspraken

### Kabinetssectoren

Voor de kabinetssectoren (Rijk, Politie, Defensie en Rechterlijke Macht) stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven van 1,6% per 1 januari 2016 wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016. In 2015 is het primair loon met 0,8% (vanwege premiedaling ABP) gestegen<sup>2</sup>. Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015.

Voorts wordt een eenmalig bedrag van €500,- uitgekeerd in september 2015. Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	2016	Structurele loonsverhoging
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	<b>2,05% (plus 500 eenmalig)</b>	<b>3,0%</b>	<b>5,05 % (plus 500,- eenmalig)</b>

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

### Onderwijssectoren

Voor de onderwijssectoren PO, VO, MBO/BVE, HBO, WO stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal ook met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven per 1 januari 2016 van 1,6%<sup>3</sup> wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016<sup>4</sup>. In 2015 is het primair loon met 0,8% in 2015 (vanwege premiedaling ABP) gestegen.<sup>5</sup> Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015.

Voorts wordt een eenmalig bedrag van € 500,- uitgekeerd in september 2015.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Bij de Rechterlijke Macht wordt dit binnenkort geregeld.

<sup>3</sup> In de sector PO loopt de cao tot 1-7-2016. De uit deze overeenkomst beschikbaar gestelde middelen zullen, behoudens de eenmalige uitkering in 2015, gedurende de looptijd van deze cao incidenteel ter beschikking worden gesteld en daarna structureel in loon worden omgezet. Hierdoor ontstaat materieel hetzelfde looneffect.

<sup>4</sup> In de sectoren HBO en WO is sprake van een doorlopende cao waar reeds een deel van de referentieruimte 2016 is ingevuld met loon. Het percentage van 1,6% wordt hier verlaagd met de reeds toegekende structurele looncomponent van 2016, het restant gaat in 2016 over naar loon.

<sup>5</sup> In een aantal sectoren is de 0,8% vrijval in het kader van Witteveen 2 reeds uitgekeerd.

<sup>6</sup> In die sectoren waarin in 2015 een eenmalige uitkering is verstrekt, wordt deze eenmalige uitkering in 2015 aangevuld tot 500 euro.



Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	2016	Structurele loonsverhoging
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	<b>2,05% (plus 500 eenmalig)</b>	<b>3,0%</b>	<b>5,05 % (plus 500,- eenmalig)</b>

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

### Overige VSO-sectoren

Voor de overige VSO-sectoren (gemeenten, provincies, waterschappen, UMC's en onderzoeksinstellingen) stijgt het primaire loon per 1 januari 2016 met 1,4%. Dit betreft de verlaging van de ABP werkgeverspremie zoals bij de kabinetsectoren beschreven. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. De overige VSO-sectoren hebben met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een eigen zelfstandige verantwoordelijkheid. Aan de cao tafels van de overige VSO-sectoren kunnen nadere loonafspraken worden gemaakt welke leiden tot een hogere loonstijging dan de genoemde 1,4%.

### Pensioen Indexatieambitie

Partijen hechten waarde aan een goed ABP-pensioen. Daarbij hoort een haalbare, heldere indexatieambitie. De huidige financiële situatie bij het ABP maakt het met de nu geldende rekensystematiek onmogelijk om de aanspraken de komende jaren te indexeren. Zo is de dekkingsgraad langdurig onvoldoende om de huidige indexatieambitie waar te kunnen maken.

Daarom hebben partijen besloten per 1 januari 2016 de ABP-regeling voor ouderdomspensioen voortaan te indexeren op basis van de prijsinflatie in plaats van looninflatie. Daarmee wordt koopkrachtbehoud de ambitie. In de geldende rekensystematiek is volledige prijsindexatie eerder te bereiken dan volledige loonindexatie. Aanpassing van het ambitieniveau bij de indexatie van loon naar prijsniveau, leidt tot een lagere ABP-premie. Het hieruit voortvloeiende lagere werkgeversdeel van de ABP premie wordt volledig per 1 januari 2016 aangewend voor loonstijging. Daarnaast heeft het lagere werknemersdeel van de ABP premie een positief effect op het netto loon van werknemers van circa 0,5% punt (afhankelijk van de hoogte van het inkomen van de werknemer).

Ten behoeve van de overgang naar prijsindexatie wordt het pensioenreglement per 1 januari 2016 aangepast, evenals de Wet Privatisering ABP.



Komende jaren staan in het teken van het toekomstbestendig maken van het pensioenstelsel. Partijen spreken af dat zij in het licht van deze discussie, en afhankelijk van de pensioenvooruitzichten van de deelnemers en de situatie van het fonds, open en reëel overleg voeren over een voor de lange termijn houdbare pensioenambitie, waarbij uitdrukkelijk de mogelijkheid wordt betrokken om weer terug te keren naar een ambitie van loonindexatie. Dit te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Partijen spreken af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling.

### Herstelopslag

Het ABP bestuur moet haar financiële beleid inclusief het herstelbeleid indienen bij de toezichthouder DNB. Partijen vinden in de huidige financiële situatie de kosten van een structurele premieopslag niet in verhouding staan tot het beslag dat dit legt op de beschikbare middelen. Partijen komen daarom overeen om tot 1 januari 2021 in het pensioenreglement op te nemen dat er geen premieopslagen geheven worden. Het ABP-bestuur zal op basis van deze bindende afspraak zijn herstelbeleid moeten herzien.

Het nieuwe FTK schrijft een hoge mate van prudentie voor in de kostendekkende premie. Partijen zijn het er over eens dat het niet nodig is dat er meer prudentie wordt ingebouwd in de premiesystematiek dan het nieuwe FTK voorschrijft. Daarom zijn partijen uitdrukkelijk van mening dat de premie tot 1 januari 2021 niet hoger dan op kostendekkend niveau moet worden vastgesteld. Voorts komen partijen overeen dat het werkgeversdeel van de hiermee uitgespaarde premiestijging per 1 januari 2016 volledig ten goede komt aan primair loon.

Mocht zich onverhoopt de situatie voordoen dat het ABP genoodzaakt wordt om tot korten over te gaan, dan zullen ondertekenende partijen, in open en reëel overleg, de mogelijkheid van incidentele premieopslag bezien, te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Partijen spreken tot slot af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling.

