



RIJKSVAKBONDEN
NCF Juvox VPW VCPS

Pensioen Nieuwsbrief
AC Rijksvakbonden
Keuzevrijheid ...
maar wel met reddingsboei!

Angelique Kansouh
Rosanna Hubregtsen

APRIL 2015

Redactie:
Adres: Strevelsweg 700/705
3083 AS ROTTERDAM
Website : www.rijksvakbonden.nl
Email: mijnncf@ncf.nl

Inhoudsopgave

0. Voorwoord: een goed pensioen, daar moet je ook zelf iets aan doen	03
1. Het regent ... pensioenwijzigingen	04
2. Lezersrubriek	06
3. Overheidswerkgever gedraagt zich onredelijk	08
4. 100% doorwerken en 100% pensioen	10
5. Keuzevrijheid ... maar niet zonder reddingsboei in het diepe?	12
6. Wist je dat	15

0. Voorwoord

Beste lezer,

Wel eens op een verjaardag een gesprek begonnen over het pensioen?

Dan zullen je toehoorders vermoedelijk binnen een paar minuten de punten van hun schoenen bestuderen. “Pensioengevend salaris” ... saai, “Doorsneepremie” ... gaap. Pensioen is 1 van de saaiste maar ook 1 van de belangrijkste financiële thema’s. Als je het gesprek begint met “een eigen pot met geld”, “vrijheid van keuzes” dan zal dit de opkomende gaap vermoedelijk wél onderdrukken.

Pensioen zal minder ingewikkeld moeten zijn, solidariteit tussen jongeren en ouderen moet anders zo vinden velen. En... je moet ook meer zelf kunnen kiezen. Zoals Henri Ford ooit zei over de Ford-T (de eerste serie auto’s die van de lopende band liep) **“Je kunt alle kleuren kiezen, als het maar zwart is”**. Dat komt overeen met de situatie in pensioenland.

Kortom: meer maatwerk en keuzevrijheid maar wel binnen bepaalde grenzen. En een reddingsboei voor als je in het diepe wordt gegooid.

Een goed pensioen... dan moet je ook zelf iets aan doen!

Nadenken bijvoorbeeld.

Want denk je hierover niet na in je werkende leven, dan zou je op je pensioendatum zo maar met de gebakken peren kunnen zitten.

En ook: Actie ondernemen.

Bijvoorbeeld door eens in te loggen op je MijnABP. Niet uitstellen omdat je niet weet waar te beginnen of je laten leiden door de waan van de dag. Gewoon doen!

Stel dat je zou willen stoppen op je 60^e of 63^e.

Op welk bedrag kan je dan rekenen? Best weinig? Dan weet je dat je nu iets moet regelen.

Aanzetten tot Actie is een uitdaging! Zie ook www.wijzeringeldzaken.nl/onderwerpen/regel-je-pensioen



1.

Het regent ... pensioenwijzigingen

We praten wat af over pensioen. Is het nog wel allemaal te volgen wat er gebeurt? Even weer alles op een rijtje.

Afgelopen periode

In 2014 ging er bijna geen maand voorbij of het woord pensioen had een prominente plek in de dagbladen. En terecht, want er is in de afgelopen paar jaar veel gebeurd. Wat lange tijd onmogelijk leek, gebeurde toch in 2013: diverse pensioenfondsen moesten de pensioenuitkeringen en pensioenopbouw korten om de dekkingsgraad op te krikken. Ook ABP. Wel heeft ABP deze korting van 0,5% in 2014 weer aan je pensioen toegevoegd. Verhogingen van de AOW-leeftijd. Fiscale versoeringen in de opbouw van je pensioen. En...al jaren geen indexatie. Je gemiste indexatie tot eind 2014 bedraagt nu 9,93%.

In 2015

Ook in 2015 is er nog geen sprake van rust. Want ook in 2015 staat er belangrijke wijzigingen van pensioenwetgeving gepland of zijn al van kracht. Denk aan:

- Verlaging van je maximum opbouwpercentage per 1/1/15. Hierdoor kan je vanaf 1 januari minder pensioen per jaar opbouwen.
- Ook geldt er per 1 januari 2015 een maximum pensioengevend jaarsalaris. Dit maximum is gesteld op Euro 100.000.
- Aanscherping van de financiële regels oftewel Nieuw Financieel Toetsingskader. Hierdoor zullen pensioenfondsen hogere buffers moeten gaan aanhouden. Gevolg is → nog minder kans op indexatie enerzijds maar anderzijds ook minder kans op kortingen.
- Wetsvoorstel Communicatie over pensioen
Ben jij goed op de hoogte van je pensioen en de risico's? Nee? Daarom dit wetsvoorstel, aldus het kabinet. Pensioenfondsen moeten info over pensioen verbeteren. En in het pensioenregister zal jij moeten gaan zien hoeveel pensioen je hebt opgebouwd en bij welke pensioenuitvoerder(s). Zie ook www.mijnpensioenoverzicht.nl



En verder ... trends

- **Langere levensverwachting**
Welke gevolgen zal het langer doorwerken na 65 jaar hebben voor het extra aantal (gezonde) jaren?
- **Vergrijzing** zal druk zetten op de herverdeling tussen generaties. De doorsneesystematiek zorgt voor een overheveling van geld van jonge actieven naar oude actieven. Als de samenstelling van die groepen onderling wijzigt, heeft dat ook effect op de geldstromen over en weer.
- Een **terugtrekkende overheid** als financier van de verzorgingsstaat
- **Veranderende vormen van collectiviteit en solidariteit**
- **Risico verschuift naar deelnemer**
- **Roep om keuzevrijheid**
- **Europa**: invloed van Europa op de financiële systemen en het toezicht daarop. Deze trend zal zich gedurende de komende jaren waarschijnlijk voortzetten, gezien onder meer de steeds verdergaande internationalisering. Ook is er de tendens dat bevoegdheden voor het vaststellen van nieuw beleid en nieuwe regelgeving steeds meer verschuift van nationaal naar Europees niveau

Meer info:

http://www.abp.nl/images/ABP%20trendrapport%20tbv%20visie%202020%20def_tc_m160-172709.pdf



2. Lezersrubriek

Beste Redactie,

In februari werd ik opgeschrikt door een mededeling van het ABP dat de aanvulling die ik - boven mijn pensioen- voor mijn partner ontvang per 1 januari was komen te vervallen. Reden: het vervallen van het recht op een AOW-partnertoeslag per die datum. In januari ontving ik van hetzelfde ABP de salarisspecificatie over de maand januari 2015 met daarin opgenomen de berekening van het recht op ouderdomspensioen en het recht op aanvullingen, voor het hele jaar 2015.

U zult begrijpen dat ik deze handelswijze zeer onfatsoenlijk vind, los van het feit of dit juridisch wel in de haak is. Het bedrag dat ik op grond van deze aanpassing ga missen is volgens het ABP 200 euro netto per maand. Bent u het mij eens dat het opgewekte vertrouwen op een grove wijze door het ABP geschonden is en klopt e.e.a. juridisch wel allemaal?

Ruud



ANTWOORD

Beste Ruud,

Jij en zo'n 20.000 ABP gepensioneerden hebben onlangs een brief ontvangen van ABP waarin je werd gemeld dat per direct jouw ABP-aanvulling zal komen te vervallen. Als de partner geen of een heel klein inkomen heeft, ontvangt de AOW-gerechtigde een zogenoemde partnertoeslag van de SVB. Bij een hoger inkomen van de partner wordt deze partnertoeslag gekort of komt deze helemaal niet tot uitbetaling. Als je met deze gehele of gedeeltelijke korting van de AOW-partnertoeslag te maken krijgt, ontstaat er op basis van het Pensioenreglement ABP recht op een aanvulling op het pensioen.

Eind 2014 heeft er een wijziging plaatsgevonden in de AOW-partnertoeslag. Voorheen herleefde de uitbetaling van de SVB-partnertoeslag wanneer het inkomen van de partner daalde of wegviel. Zodra de SVB-partnertoeslag steeg, daalde de aanvulling van het ABP. Vanaf 1 januari 2015 is de herleving van de AOW-partnertoeslag afgeschaft. Bij een te hoog structureel inkomen van de partner, vervalt het recht op SVB-partnertoeslag voor deze gepensioneerde definitief.

Welke rol hebben jouw bond en de werkgevers hierin gespeeld?

In 2014 hebben de bonden en de overheidswerkgevers met elkaar hierover gesproken. De bonden vonden dat de ABPaanvulling niet zou moeten vervallen. Wij wilden dat ook zo uitdrukkelijk in het reglement verankeren. Maar ... de overheidswerkgevers waren hier tegen.

Kortom: geen overeenstemming...

Wat deed ABP vervolgens?

Geen overeenstemming ... dus ABP stelde dat aangezien het recht op SVB-partnertoeslag definitief is vervallen, er ook geen recht meer bestaat op de ABP-aanvulling.

Gevolg: per februari 2015 stoppen met het uitkeren van deze aanvulling aan de mensen die geen AOW partnertoeslag meer ontvangen. Hierdoor werden jij en nog 20.000 andere ABP gepensioneerden met zo'n aanvulling plotseling geconfronteerd met een enorme inkomensachteruitgang.

Reactie van de vakbonden

Net zoals jij vonden ook wij en de andere vakbonden dit onacceptabel.

Er ontstond een enorme druk op ABP.

Hierdoor heeft het ABP-bestuur de bestaande tekst van het reglement nog eens nauwkeurig onder de loep genomen. Conclusie: er is een andere uitleg mogelijk. Daarmee bevestigend dat procedures in elk geval niet kansloos zouden zijn.

Gevolg: Succes!

Het ABP-bestuur besloot in maart 2015 om de pensioenaanvulling in relatie tot de AOW-partnertoeslag toch voort te zetten!

Jouw Vakbond

Aan welke voorwaarden moet je voldoen om de aanvulling te blijven ontvangen?

Je ontvangt de aanvulling van ABP zolang je aan de reeds bestaande voorwaarden blijft voldoen. Dit zijn de voorwaarden op basis waarvan je eerder de aanvulling toegekend kreeg:

1. Je hebt een relatie.
2. Jouw partner heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Jouw partner heeft een inkomen dat boven de inkomensgrens voor de AOW-partnertoeslag van de SVB ligt (zie http://svb.nl/int/nl/aow/hoogte_aow/toeslag/index.jsp voor de inkomensgrens). Hierdoor heb je geen of verminderd recht op de AOW-partnertoeslag van de SVB.

Wat gebeurt er met de aanvulling bij overlijden van jou of je partner?

De aanvulling AOW-partnertoeslag van ABP stopt als jouw partner komt te overlijden. Als jezelf overlijdt, stopt jouw ouderdomspensioen inclusief alle aanvullingen. Je partner ontvangt dan nabestaandenpensioen.

Voor meer info: <http://www.abp.nl/over-abp/nieuws/2015/aanvulling-partnertoeslag-gehandhaafd.asp>

3.

Overheidswerkgever gedraagt zich onredelijk

Goed dat er vakbonden zijn! Zo bleek ook al uit het vorige artikel. En ook in dit dossier een tegenstribbelende werkgever. En één die zich onredelijk opstelt. Zo beaamt ook de Advies en Arbitrage Commissie.

Waar gaat het om?

Door de gewijzigde fiscale wetgeving per 1/1/15 mogen medewerkers met een inkomen van meer dan Euro 100.000 alleen nog belastingvrij pensioen opbouwen over max. Euro 100.000. Over het hogere bedrag mag de medewerker nog wel vrijwillig pensioen bijsparen uit het netto inkomen.

Conflict werkgevers en vakbonden

Eind 2014 was er geen overeenstemming tussen de vakbonden en de werkgevers over de vraag of de versoering van de Euro 100.000 groep opgevangen kan worden door de introductie van een aanvullend 2^e pijlerproduct via de ABP-regeling. Keuzevrijheid, zo vinden de bonden, moet ook inhouden dat een product ook bij het eigen pensioenfonds kan worden betrokken. De werkgevers wilden meer bedenktijd.

Bonden besloten dan ook het geschil voor te leggen aan de Advies en Arbitrage Commissie (AAC) voor een uitspraak over de redelijkheid van het werkgeversstandpunt.

Wat zegt de adviescommissie?

De AAC constateert dat de bonden gedurende het onderhandelingsproces niet alleen oog hebben gehad voor de opvatting van de werkgevers, maar daar - door het doen van voorstellen - ook aan tegemoet wilden komen. Kortom: vakbonden hebben zich constructief opgesteld.

De overheidswerkgevers hebben zich steeds – ook tijdens de AAC-procedure - op het standpunt gesteld geen principiële bedenkingen te hebben tegen het onderbrengen van de pensioenopbouw voor de doelgroep bij het ABP. Echter, ze konden en wilden hierover nog geen inhoudelijk standpunt innemen. Daarvoor was nog allerlei uitzoekwerk nodig: zo moesten de kosten/baten van een opbouw bij het ABP afgezet worden tegen de kosten/baten bij andere aanbieders.



De AAC maakte korte metten met dit betoog

- De AAC begrijpt nog dat dit werkgeversstandpunt ingenomen kon worden in het voorjaar van 2014. Maar met het voortschrijden van de tijd kan dit standpunt “naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid” niet meer als voldoende aanvaardbaar worden aangemerkt.
- Volgens de Commissie blijkt nergens uit dat de overheidswerkgevers voldoende bereid waren tot het voeren van een inhoudelijk overleg, met ruimte voor het bereiken van een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat.
- Ook op een ander punt krijgt de houding van de overheidswerkgevers een zware onvoldoende. Zij hebben naar eigen zeggen slechts een product willen aanbieden waar zij voor 100% achter kunnen staan.

Volgens de commissie gaan de werkgevers hier voorbij aan het feit dat slechts in individuele gevallen kan worden beoordeeld wat voor het betreffende individu een goede keuze is. De uiteindelijke keuze is aan het individu. Door langer te wachten met het aanbieden van de mogelijkheid om bij het ABP een voorziening te treffen, terwijl anderzijds wel allerlei andere aanbieders op de markt zijn gekomen “wordt de ruimere keuzemogelijkheid van het individu illusoir”.

Tijdelijke voorziening overlijdensrisico rijksambtenaren met een inkomen boven € 100.000

Met ingang van 1 januari 2015 is de pensioenopbouw afgetopt op € 100.000. Over het inkomen boven € 100.000 vindt geen opbouw meer plaats van ouderdomspensioen en voor nabestaandenpensioen bij overlijden vanaf 67 jaar. Voor het partnerpensioen bij overlijden vóór het bereiken van de leeftijd van 67 jaar, heeft de aftopping direct gevolgen.

Bij overlijden op of na 1 januari 2015 kan de aftopping tot een aanzienlijke verlaging van het pensioen voor de partner leiden ten opzichte van de situatie voor 1 januari 2015. De verlaging is afhankelijk van het inkomen en de leeftijd van de overleden ambtenaar.

Er komt een tijdelijke voorziening voor het risico voor de partner bij overlijden van de ambtenaar. Hierdoor krijgt de doelgroep de tijd om te overwegen of zij zelf op eigen kosten een voorziening willen treffen voor het lagere nabestaandenpensioen. De tijdelijke voorziening heeft een looptijd tot en met 30 juni 2015, eventueel korter als er eerder een product beschikbaar komt bij het ABP. Indien er op 1 juli 2015 geen product bij ABP is, wordt de periode verlengd uiterlijk tot en met 31 december 2015.

4.

En 100% doorwerken en 100% pensioen?

Dat kan.

Medewerkers die hun Voorwaardelijk Pensioenrechten niet versoberd wilden zien met ca. 13% per 2 mei a.s. en toch wilden doorwerken hebben hier gebruik van gemaakt.

Bij een vervroeging tot de 60-jarige of latere leeftijd zal voortaan niet worden getoetst of de economische activiteiten dienovereenkomstig worden verminderd. Hierdoor verbeteren de mogelijkheden om (gedeeltelijk) vervroegde pensionering in combinatie met (gedeeltelijk) doorwerken flexibel in te vullen

Bouw je dan nog pensioen op?

Wanneer je doorwerkt terwijl je ABP KeuzePensioen al wordt uitgekeerd, kan er nog pensioen worden opgebouwd tijdens het dienstverband (tenzij je aan je maximum zit).

Wat zijn de gevolgen voor je Nabestaandenpensioen?

In bovenstaande situatie heeft het geen gevolgen voor je nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen dat al is opgebouwd, blijft gelden omdat het ABP KeuzePensioen al wordt uitgekeerd. Daarnaast wordt er tijdens het dienstverband nog pensioen en nabestaandenpensioen opgebouwd.

Is er een leeftijdsgrens opgenomen tot hoe lang je door kan werken?

Ja. Voor de rijksambtenaren geldt al een recht op doorwerken tot 70 jaar.

In 2013 maakten 255 personen hiervan gebruik

Je kan ook ná je 70^e doorwerken maar dan moet je hiertoe wel jaarlijks een verzoek bij het bevoegd gezag indienen en een arbeidsgezondheidsonderzoek ondergaan.

Hoe zit het met AOW en pensioen?

Je ontvangt vanaf de dag waarop je de AOW-leeftijd bereikt een uitkering op grond van de AOW. Je inkomen uit werk heeft geen gevolgen voor je AOW. Ook je aanvullend pensioen wordt niet van de AOW afgetrokken.

Hoe zit het met loonbelasting en premies na de AOW-leeftijd?

Je betaalt loonbelasting als je na de AOW-leeftijd doorwerkt. De werkgever hoeft bepaalde premies niet meer te betalen.

En hoe zit het dan als je ziek wordt?

Dan heb je recht op 52 weken doorbetaling van je loon.

Let op: er ligt een wetsvoorstel om dit aan te passen "Wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd". De werkgever hoeft het loon bij ziekte dan maar 6 weken door te betalen. Overigens zijn er indicaties dat de Kamer eerst een tijdelijke overgangsregeling van 13 weken doorbetaling bij ziekte zal hanteren.

Langer doorwerken en werkloosheid onder de 45-plussers

Het CBS concludeert onder meer dat

1. de daling van de werkloosheid de afgelopen periode vrijwel geheel voor rekening kwam van 45-minners.
 2. de werkloosheid onder 45-plussers juist hoger was dan in dezelfde periode een jaar eerder.
- Langdurige werkloosheid komt onder ouderen relatief vaak voor. Het is een bekend gegeven dat de arbeidsmarktpositie beduidend minder rooskleurig is als ouderen hun baan verliezen.

Gaat langer doorwerken dan niet ten koste van de 45+-groep?

Het CBP trekt de conclusie dat het wetsvoorstel zeker op de langere termijn niet leidt tot verdringing van nog niet AOW-gerechtigden.

Op korte termijn kan er wel sprake zijn van enige verdringing.

Om verdringing te verkleinen is bijvoorbeeld geregeld dat

1. bij bedrijfseconomisch ontslag de AOW-gerechtigde werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komt
2. AOW-ers hun werktijd niet kunnen uitbreiden. Wel ligt er een wetsvoorstel waarin werkende AOW-ers kunnen verzoeken om aanpassing van de arbeidsplaats of –tijd. Want dit leidt niet tot verdringing. Waar of wanneer iemand werkt gaat immers niet ten koste van het aantal uren dat andere (jongere) werknemers bij de werkgever kunnen worden. Dit in tegenstelling tot het verzoek om meer uren te mogen werken.



5.

Keuzevrijheid is mooi ... maar gooien we mensen daarmee niet zonder reddingsboei in het diepe

Ontevredenheid en frustratie

Is het nog wel van deze tijd om werknemers in een pensioenkeurslijf te persen zonder keuzevrijheid en met minimale macht over wat er met een groot deel van hun salaris gebeurt? Deze geluiden horen we steeds vaker.

Teruglopend vertrouwen, geen mogelijkheid tot indexeren en zelfs een korting op het pensioen. Hoe waardevast is je pensioen nog?

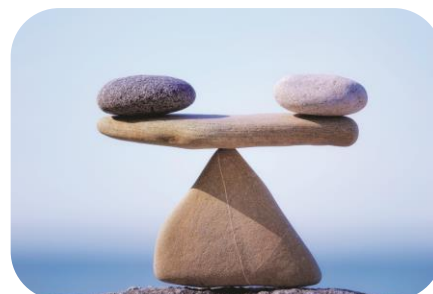
Twijfels over een eerlijke verdeling binnen het collectieve stelsel.

Alle leeftijdsgroepen lijken het gevoel te hebben dat juist zij minder baat hebben bij het pensioencollectief dan de anderen.

Ouderen vragen zich af hoe het niet toekennen van indexatie te rijmen valt met hoge beleggingsrendementen?

Jongeren vragen zich af of de pensioenmaatregelen die genomen worden geen ongepaste acties zijn om de ouderen uit de wind te houden en de pot voor de toekomst leeg te maken?

Als een pensioenfonds de gewekte verwachtingen van een waardevast pensioen niet nakomt, is het begrijpelijk dat je je afvraagt: "Waarom kan ik niet zelf bepalen wie mijn pensioengeld beheert?"



Wat kan nu al wel

Ook nu al zijn er enkele keuzemogelijkheden:

- Je kan eerder of later met pensioen gaan. Kortom: jij bepaalt je eigen pensioenleeftijd
- Je kan kiezen om voor een deel door te werken en voor een deel met pensioen te gaan: deeltijdpensioen
- Je kan kiezen om volledig door te werken maar ook volledig je pensioenuitkering aan te vragen
- Je kan je pensioenuitkering laten variëren in hoogte (zgn. hoog-laagpensioen waarbij het pensioen direct na pensionering wat hoger is dan op latere leeftijd)
- Je kan bij pensionering uitruil doen tussen het partnerpensioen en het ouderdompensioen. Hierdoor kan je bijvoorbeeld een hogere ouderdompensioen realiseren.

Wat kan niet

Denk aan:

- Zelf bepalen of, en zo ja voor welk bedrag, je voor je toekomstige pensioen spaart
- Zelf bepalen voor welk pensioenfonds je kiest of voor welke pensioenregeling
- Zelf bepalen of je pensioenrisico's wilt delen met andere pensioendeelnemers

Je pensioenregeling houdt geen rekening met maatwerk door rekening te houden met individuele verschillen in bijvoorbeeld carrières, woonsituatie (eigen woning of huurwoning), leefsituatie (wel of niet verdienende partner), vermogenspositie (hypotheekschuld) en risicovoorkeur.

'Dubbelhartige' houding kiezer (onderzoek Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut)
80% van de ge-enquêteerden vindt het (zeer) belangrijk om invloed te hebben op de mate waarin het fonds beleggingsrisico neemt
65% wil iets te zeggen hebben over hoeveel premie je moet betalen

Maar ... een andere vraagstelling bij een controlegroep leidt tot een heel ander resultaat!
"Hoe zou je het vinden al je pensioenfonds de meeste beslissingen neemt?"

Resultaat:

80% van de controlegroep vindt het belangrijk dat juist het pensioenfonds onder meer de hoogte van de premie-afdracht en het beleggingsbeleid bepaalt.

Keuzevrijheid is geen 'free lunch'

Bij elke aanpassing is het allereerst goed om helder voor ogen te hebben welk probleem je wilt oplossen en welke prijs je daarvoor bereid bent te betalen.

Welke elementen van het bestaande pensioenstelsel zullen voor 'meer keuzevrijheid' moeten worden prijsgegeven? Keuzevrijheid is geen free lunch, er zal een prijs voor betaald moeten worden.

Keuzevrijheid vergroot de betrokkenheid bij je pensioen. Het verbetert de afstemming op jouw individuele situatie. Meer maatwerk, eigen regie wat kan leiden tot meer vertrouwen in je eigen pensioen.

Maar:

- Keuzevrijheid verhoogt ook de kans op individuele fouten. Mensen zijn er vaak van overtuigd dat hun eigen kennis en kunde beter is dan deze in werkelijkheid is. En veel deelnemers vinden pensioenen te complex om bewuste keuzes te maken.
- Keuzevrijheid kan ook leiden tot uitstel van keuzes (gebrek aan discipline) of overmoed. Tijdens het werkzame leven lijkt de pensioenperiode nog ver weg, waardoor consumptie nu belangrijker lijkt dan de opbouw van een goed pensioen voor later. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat degenen die actief kiezen, lang niet altijd de beste keuzes maken.
- Keuzevrijheid geeft een grotere afstand tussen haves en have-nots. Collectieve systemen met een uitkeringsregeling, zoals bij ABP, zijn gericht op een gemiddelde deelnemer die in de praktijk eigenlijk niet bestaat. De regeling gaat uit van solidariteit tussen generaties. Een deel van de premie die actieve deelnemers inleggen, zal moeten worden gebruikt om de pensioenen van de huidige gepensioneerden op peil te houden

Keuzevrijheid is lastig te combineren met afgedwongen solidariteit en risicodeling. Solidariteit houdt immers in dat er (vaak impliciet) inkomensoverdrachten plaatsvinden tussen de deelnemers aan de pensioenregeling. De individuele keuze om al dan niet mee te doen aan risicodeling en met wie deze risico's worden gedeeld kan grote gevolgen hebben voor andere pensioendeelnemers. Als mensen kunnen kiezen, kunnen degenen die weten dat zij netto (zullen) bijdragen aan het in stand houden van de solidariteit proberen om zich hieraan te onttrekken.

- Keuzevrijheid heeft ook effect op de uitvoeringskosten. Kiezen is niet gratis. Er zal meer informatie moeten worden verstrekt en voorlichting moeten worden gegeven, aangezien het maken van keuzes t.a.v. pensioen geen eenvoudige taak is. Bovendien moeten die keuzes worden geadministreerd.

Keuzevrijheid ...gooien we mensen niet zonder reddingsboei in het diepe?

De kans dat mensen de 'verkeerde' (niet-rationele) keuzes maken, door gebrek aan kennis en informatie is groot.

Hoe voorkom je dit?

Een mogelijkheid is door het structureren van keuzes via een keuze-architectuur.

Een goede keuze-architectuur met bijvoorbeeld standaardopties (zgn. defaults), is van groot belang om een balans te vinden tussen de meerwaarde van maatwerk en het vermijden van verkeerde beslissingen. Met het aanbieden van standaardopties en de mogelijkheid van opting out kan het keuzegedrag worden gestuurd.

Het structureren van keuzes (keuze-architectuur) kan een oplossing bieden, maar het beperkt tegelijk wel enigszins de keuzevrijheid.

Al met al, keuzevrijheid is in de pensioenwereld complexer dan je je realiseert.

6.

WIST JE DAT ...?

- Dat per 2 mei 2015 je voorwaardelijke pensioenrechten versoberd worden?
(meer info hierover stond in de Pensioenbrief December 2014 www.rijksvakbonden.nl/pensioen)
- Dat je vanaf je 60^e zowel je ABP-uitkering kunt ontvangen en volledig kunt doorwerken?
En dat formeel gezien ABP je ouderdomspensioen toekent per datum die is gelegen ná de datum van je schriftelijke aanvraag. Dus als je jouw aanvraag indient op 15 april en je wil met pensioen per 1 mei (i.v.m. de voorwaardelijke rechten) dan zal ABP dit formeel moeten toekennen.
- Dat je gemiste indexatie eind 2014 9,93% bedraagt?
- Dat het Wetsvoorstel Versnelde verhoging AOW-leeftijd op 26 maart door de Tweede Kamer is aangenomen? Bedoeling is dit per 1 januari 2016 in te laten gaan.
De AOW-leeftijd wordt vanaf 2016 in stappen van 3 maanden verhoogd en vanaf 2018 in stappen van 4 maanden. Daarmee wordt de AOW-leeftijd 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.
- Dat medewerkers die 6 maanden voor hun AOW-leeftijd zitten, door ABP worden geïnformeerd over hun pensioenaanspraken?
En dat zij vanaf dat moment geen berekeningen meer kunnen maken in MijnABP?
Dat dit te maken heeft met de offerte die men een half jaar voor de pensioenleeftijd krijgt aangeboden?
De vakbonden hebben erop gewezen dat er bij medewerkers nog wel behoefte is om ook ná de offerte gebruik te maken van MijnABP om verschillende scenario's te kunnen vergelijken.
ABP werkt nu aan een nieuwe 'omgeving' van MijnABP. Naar verwachting zal dit in augustus 2015 live gaan, en vanaf dat moment kan iedereen alle situaties simuleren tot het moment van daadwerkelijk met pensioen gaan.
- Dat je ook altijd zelf goed je ABP-offerte moet doornemen. Pak ook je laatste UPO's erbij.
- Dat de Tweede Kamer een verruiming van de overbruggingsregeling wil?
Aankankelijk zou de huidige overbruggingsregeling in 2019 eindigen, dit wordt 2023.
Bovendien wordt de regeling ook opengesteld voor mensen die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2015 met VUT of vroegpensioen zijn gegaan voor het AOW-gat dat door de versnelde verhoging ontstaat. De oorspronkelijke overbruggingsregeling gold alleen voor mensen die vóór 2013 met vervroegd pensioen waren gegaan.
Deze regeling biedt mensen die geen of te weinig (gezamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd ter overbrugging een uitkering op minimumniveau. Voor alleenstaanden is de inkomensgrens tot 200% van het wettelijk minimumloon (WML). Dat is een bruto maandbedrag van € 3.003,60. Voor samenwonenden geldt een gezamenlijk inkomensgrens van 300% van het WML. Dat is een bruto maandbedrag van € 4.505,40.
Zie ook: <http://www.abp.nl/over-abp/aow/aow-gat-opvangen/>