RIJKSVAKBONDEN
NCF • Juvox • VPW • VCPS • De Unie

Tijd van ‘plakband en pleisters plakken’ is voorbij

NIEUWSBRIEF PENSIOEN

DECEMBER 2017

AC RIJKSVAKBONDEN

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Geen indexatie in 2018…
- Wel stijging pensioenpremie in 2018
- Waarom stijgt de premie in 2018?
- Tijd van plakband en pleisters plakken is voorbij
  Ambitieuze pensioenplannen in het Regeerakkoord
- PAS blijft de gemoederen bezighouden
- Lezersrubriek
- De ABP ANW-compensatie vervalt met ingang van 2018
- Werkgevers doen steeds minder moeite om oudere werknemers te laten doorwerken
- Jaarverslag ABP 2016
- Invoering keuzevrijheid: best complex
- Wist je dat..?

PENSIOEN NIEUWSBRIEF

WWW.RIJKSVAKBONDEN.NL | INFO@RIJKSVAKBONDEN.NL | WWW.NCF.NL | WWW.JUVOX.NL | WWW.VPWNET.NL | WWW.VCPS.NL | WWW.UNIE.NL

Voorwoord

Tijd van ‘plakband en pleisters plakken’ is voorbij

Beste lezers,

Ja, het pensioenstelsel is ingewikkeld.
Ja, je moet langer doorwerken voor je AOW.
Ja, je pensioen wordt ook dit jaar niet geïndexeerd.
Ja, je pensioenpremie gaat in 2018 weer omhoog.

Heb jij de neiging om bij het horen van het woord “pensioen” van gespreksonderwerp te veranderen? Dan ga je het moeilijk krijgen in 2018. Op de tekentafel ligt namelijk een nieuw pensioenstelsel. Zoals de kersverse minister van Sociale Zaken, Wouter Koolmees, zei: “Tijd van plakband en pleisters is voorbij”.

Op het gebied van pensioenen gebeurt er op dit moment veel. Discussies over: betalen ouderen voor jongeren of vice versa? Discussies over dat de jongeren van nu straks pas na 70 jaar met AOW kunnen? Discussies over keuzevrijheid: kan je straks bijvoorbeeld je pensioen ook tussentijds opnemen voor het aflossen van je hypotheek?

Grote vraag voor 2018 wordt: Gaan de plannen voor een nieuw pensioenstelsel jouw vertrouwen in je pensioen herstellen?

Besef dat je pensioen altijd afhankelijk blijft van veel onzekere factoren. Individuele potjes maken je pensioen misschien transparanter maar niet goedkoper of zekerder.

AC Rijksvakbonden wenst jullie allen fijne feestdagen en een heel mooi en gezond 2018!

Inhoudsopgave

Geen indexatie in 2018… PAGINA 3
Wel stijging pensioenpremie in 2018 PAGINA 4
Waarom stijgt de premie in 2018? PAGINA 4
Tijd van plakband en pleisters plakken is voorbij
Ambitieuze pensioenplannen in het Regeerakkoord PAGINA 6
PAS blijft de gemoederen bezighouden PAGINA 6
Lezersrubriek PAGINA 7
De ABP ANW-compensatie vervalt met ingang van 2018 PAGINA 8
Werkgevers doen steeds minder moeite om oudere werknemers te laten doorwerken PAGINA 9
Jaarverslag ABP 2016 PAGINA 10
Invoering keuzevrijheid: best complex PAGINA 11
Wist je dat..? PAGINA 12

Suggesties voor de Nieuwsbrief Pensioen? Mail ons op info@rijksvakbonden.nl

AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF
Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox
Ametisthorst 20, Kamernummer 107
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW
Snouckaertlaan 32
3811 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

VCPS
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: bestuurvcps4@hotmail.com
Website: www.vcps.nl

De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: (0345) 85 19 63
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Geen indexatie in 2018...

maar vermoedelijk ook geen korting op je pensioen in 2018

Geen indexatie

Voor wie de ontwikkelingen in pensioenland volgt, is het niet echt verrassend. ABP kan door de huidige financiële situatie de pensioenen in 2018 niet verhogen. Daarvoor was de beleidsdekkingsgraad van 100,2% op 31 oktober niet voldoende. Dit had minimaal 110% moeten zijn.

En ook voor de toekomst zit er geen indexatie in het verschiet. ABP schat in dat hiervoor de komende 5 jaar niet dan wel nauwelijks ruimte ontstaat.

Kans op verlagen pensioenen

Deze dreigende wolk lijkt afgewenteld. De kans dat ABP jouw pensioen in 2018 moet verlagen, is klein. Maar voor de komende jaren blijft die kans echter wel aanwezig. Als de beleidsdekkingsgraad tot en met 2020 onder 104,2% blijft, is pensioenverlaging onvermijdelijk. ●

Wat is beleidsdekkingsgraad?
Voor besluiten maakt ABP-gebruik van de beleidsdekkingsgraad: de gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad bepaalt bijvoorbeeld of ABP de pensioenen kan verhogen (indexatie) of moet verlagen (korten).

Hoe hoog was de dekkingsgraad de afgelopen twaalf maanden?

2016		
	November	95,3%
	December	96,7%
2017		
	Januari	98,8%
	Februari	98,8%
	Maart	99,8%
	April	100,3%
	Mei	100,8%
	Juni	101,3%
	Juli	102,5%
	Augustus	101,1%
	September	103,3%
	Oktober	103,7%

Wel stijging pensioenpremie in 2018

**De premie wordt in 2018 22,9%. Deze is nu (2017) 21,1%.
70% betaalt de werkgever, zo'n 600 miljoen euro.
30% betaal jij als medewerker.**

Hoe wordt de premie berekend?

De premie wordt berekend over jouw pensioengevend salaris nadat deze verminderd is met de franchise. ●

Wat is pensioengevend salaris?

Je pensioengevend salaris wordt elk jaar in januari vastgesteld en bestaat uit:

- twaalf keer je brutosalaris van januari inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering
- vaste toelagen
- variabele toelagen van het jaar daarvóór

Wat is franchise?

Dat deel van jouw salaris waarover je géén pensioenpremie betaalt. Over dat deel bouw je dus geen ABP-pensioen op. Waarom niet? Omdat je ook nog AOW krijgt van de overheid.
In jouw UPO (Uniform Pensioen Overzicht ABP) lees je hoe hoog de franchise is.

Waarom stijgt de premie in 2018?

**Pensioen is duurder geworden
Waardoor? Door de lage rente, we worden ouder maar ook door pensioenwijzigingen vanwege de vereenvoudiging (de zgn. complexiteitsreductie) van de pensioenregeling.**

De stijging van de pensioenleeftijd van 67 naar 68 jaar zorgt daarentegen weer voor een premieverlaging. Bij elkaar genomen, betekent dit een premiestijging van 21,1% naar 22,9%.

De hoogte van de uitkering is echter niet alleen afhankelijk van de premies.
Het beleggingsresultaat is veel belangrijker. Zo ontvangt een gemiddelde deelnemer van het ABP drie tot vier keer zoveel aan pensioenuitkering dan er door de werknemer en werkgever aan premie is ingelegd. Dit komt doordat het geld belegd wordt en daardoor rendeert. Met dit rendement worden de uitkeringen grotendeels gefinancierd.

Gevolgen van het ECB (Europese Centrale Bank) beleid voor Nederlandse pensioenfondsen?

Meerdere factoren zorgen voor de dalende rente. Eén van de factoren is het beleid van de ECB. De ECB voert dit beleid vanwege haar mandaat van prijsstabiliteit.
Maar ook zonder dit uitzonderlijke monetaire beleid daalt de rente al een aantal decennia.

Kunstmatig verhogen van de rekenrente een optie om zo de dekkingsgraden van de pensioenfondsen te verhogen?

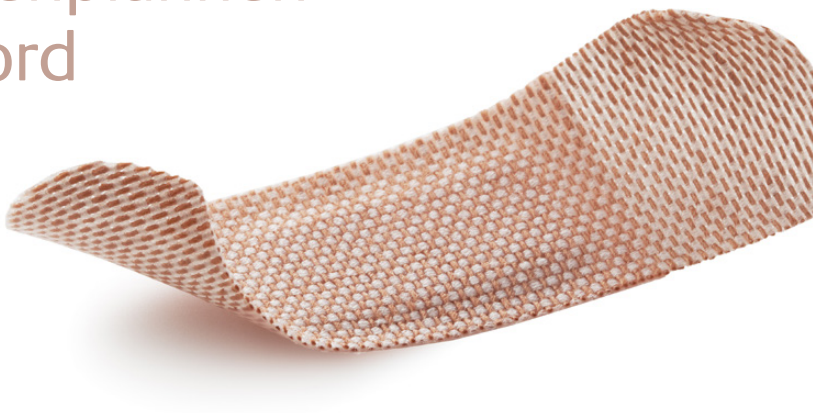
Oud-minister van Financiën Jeroen Dijsselbloem wees dit resoluut af. Het leidt tot intergenerationele herverdeling. En dat kan de solidariteit van het stelsel ondermijnen.

Wat betekent de premiestijging voor jou?

Heb je een maandinkomen van € 3.500,- bruto? Dan betekent de premieverhoging in 2018 dat je per maand ca. € 8,- netto meer betaalt. ●

Tijd van plakband en pleisters plakken is voorbij

Ambitieuze pensioenplannen in het Regeerakkoord



Wat staat er zoal in het Regeerakkoord over pensioen:

1. **De introductie van een nieuw pensioencontract en de afschaffing van de doorsneesystematiek.**
   Streven is om begin 2018 overeenstemming te hebben. In 2020 moet vervolgens het wetgevingsproces zijn afgerond. Gaat deze ambitieuze tijdsplanning lukken? Vakbonden houden met betrekking tot het jaar 2020 een slag om de arm.

2. **Meer ruimte voor keuzevrijheid** en onderzoeken of het mogelijk is om een beperkt deel van het pensioenvermogen op te nemen als bedrag ineens bij pensionering.

3. **Samen risico's blijven delen.** Pensioen blijft een levenslange uitkering waardoor je niet het risico loopt dat er geen geld meer over is als je langer leeft dan verwacht.
   Behouden blijft: de verplichte deelname, de collectieve uitvoering en risicodeling.

4. **Geen concrete oproep aan pensioenfondsen om meer te beleggen in Nederland.** Of om de Nederlandse economie te ondersteunen.

5. **Pensioen blijft als arbeidsvoorwaarde een verantwoordelijkheid van sociale partners.** De Nederlandse overheid stelt de kaders. En het kabinet wijst extra Europese regels af die hier inbreuk op maken.

6. **Levenslang ontwikkelen en kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd.** De overheid zorgt voor de randvoorwaarden. Maar het is de verantwoordelijkheid van werkgevers en vakbonden om afspraken te maken over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het kabinet denkt aan scholing, intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en de nut/noodzaak van specifieke voorzieningen voor ouderen in CAO's.

Meer info over Nieuw Pensioenstelsel en Doorsneeproblematiek?
Lees hier de Nieuwsbrief Pensioen April 2017, pagina 7.

Gaat deze hele pensioenhervorming het geschonden vertrouwen van deelnemers herstellen?

Nee, zo waarschuwt het Sociaal Cultureel Planbureau.
De pensioendiscussie richt zich nu vooral op het verbeteren van procedures, terwijl deelnemers het pensioenstelsel beoordelen op de uitkomsten. Zelfs jongeren en hoogopgeleiden, die op zich positief zijn over keuzevrijheid, vinden de pensioenresultaten belangrijker. Zolang de hoogte van het pensioen niet verbetert, zal het lastig zijn om het vertrouwen terug te winnen.

Wat vindt AC Rijksvakbonden?

AC Rijksvakbonden ondersteunt de waarschuwing van het SCP.
Daarnaast leven er nog veel misvattingen over ons huidige pensioen. Bijvoorbeeld: de gemiddelde deelnemer denkt minder of evenveel aan pensioen terug te krijgen als dat er aan premie is ingelegd. De werkelijkheid is dat iedere deelnemer in elk geval veel meer terugkrijgt dan aan premie is betaald: gemiddeld 3x de inleg

Hoe een nieuw pensioenstelsel er straks ook uit komt te zien, misvattingen over pensioen moeten wel weggenomen worden. Want vertrouwen in je pensioen moet op realisme gebaseerd zijn.

PAS blijft de gemoederen bezighouden

Iedere 50+-er weet het. Ben je minimaal 57 jaar en 5 jaar onafgebroken rijksambtenaar? Dan kun je gebruikmaken van de PAS (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren Regeling).

Je vermindert je werkweek tegen inlevering van salaris en een deel van je vakantieaanspraken. Je arbeidsduur blijft gelijk maar je kan 15,8% minder uren werken.

PAS en pensioengevendheid: veranderingen in 2018

Ja, er komen veranderingen aan. Indien je in 2017 als 57-jarige met de PAS wilt gaan, dan lever je 5% van jouw salaris in, maar de pensioenopbouw blijft gebaseerd op het oude salaris van 100%.
En dit laatste staat de fiscus vanaf 1 januari 2018 niet meer toe voor medewerkers van 57 jaar. Je mag dan alleen nog pensioen opbouwen over het salaris dat je daadwerkelijk ontvangt: 95%.
Meer hierover heb je kunnen lezen in de Ledenbrief "PAS en pensioengevendheid" (klik hier) van augustus jl.

Geldt dit voor iedereen?

Ja, dit geldt voor iedereen die na 1 januari 2018 met de PAS gaat en 57 jaar oud is. Het geldt niet indien je vanaf 58 jaar met de PAS gaat of als je nu (in 2017) al gebruik maakt van de PAS-regeling.

Wat is de peildatum voor ingang PAS: datum aanvraag of datum gebruikmaking PAS?

Stel je bent in 2017 nog 56 jaar en wordt in mei 2018 57 jaar. Heeft het dan zin om de PAS in 2017 aan te vragen en zodoende toch nog 100% pensioenopbouw op het oude salaris te realiseren?
Nee. De peildatum is het bereiken van 57 jaar. Het moment van aanvraag is niet van belang.

Blijft je pensioenopbouw altijd 95% als je vanaf 2018 op 57-jarige leeftijd met PAS gaat?

Ja. Indien je als 57-jarige vanaf 2018 gebruikmaakt van de PAS-regeling dan blijft de pensioenopbouw van 95% gelden totdat je de Belastingdienst verlaat (dus waarschijnlijk tot jouw pensioen)

Is er een rekenmodule beschikbaar zodat ik kan nagaan wat de gevolgen zijn voor mijn pensioen als ik vanaf 2018 toch met 57 jaar met PAS wil gaan?

Ja, op aandringen van de vakbonden wordt er een rekenmodule gemaakt. Deze kan je vinden in het P-Direktportaal. Door het invullen van de rekenmodule kan je zelf uitrekenen welke consequenties dit heeft voor je pensioen. Toch nog vragen, dan kan je die stellen bij het Loket Financiele Rechtspositie, tel. 06-5240 6398.
[NB: op het moment van publicatie van deze Nieuwsbrief was de rekenmodule nog niet gereed.]

Als ik met 58 jaar begin met de PAS-regeling, blijft mijn pensioenopbouw dan wel altijd 100%?

Ja, in dat geval blijft de pensioenopbouw 100%. ●

Lezersrubriek

Vraag over geen verdere verhoging AOW-leeftijd en PAS 57 jaar

Beste vakbond,

Ik begrijp het niet meer.
In de pensioenregeling is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar terwijl de regering begin november liet weten dat de verdere verhoging van de AOW-leeftijd in 2023 wordt overgeslagen. De AOW-leeftijd blijft dus nog even op 67,3 jaar. In ieder geval tot en met 2023.
Kan de medewerker hierdoor per 2018 toch weer op 57-jarige leeftijd met 100% pensioenopbouw PAS-en?

Groet Martijn

Antwoord

Beste Martijn,

Helaas, het PAS-verhaal blijft identiek.

Pensioenopbouw PAS op 57 jaar vanaf 1 januari 2018 heeft te maken met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar. Want het opbouwen van pensioen over de PAS-inhouding is fiscaal gezien alleen mogelijk als je binnen 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd met PAS begint.

Verwarring

Pensioenrichtleeftijd verwar jij nu met AOW-leeftijd.
Het klopt inderdaad dat de verdere verhoging van de AOW-leeftijd in 2023 een jaar kan worden overgeslagen.
Volgens het CBS is de levensverwachting van iemand die 65 jaar is in 2023 nog 20,48 jaar. Vorig jaar werd nog verondersteld dat dit 20,74 jaar zou zijn. Een kwart jaar lager dus.
Het kabinet heeft daarom besloten de AOW-leeftijd in 2023 niet te verhogen.
De AOW-leeftijd blijft in 2023 67 jaar en 3 maanden, net als in 2022.

Wat is dan die pensioenrichtleeftijd?

Iedere pensioenregeling kent een pensioenrichtleeftijd. Sinds 1 januari 2014 is deze leeftijd wettelijk gekoppeld aan de levensverwachting. De pensioenrichtleeftijd is een (reken) leeftijd die wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal toegestane fiscale opbouwruimte.

Maar er is wel een link

De verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd volgt de systematiek die al in 2012 met de 'Wet verhoging AOW-leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd' is vastgelegd. In die wet staat dat de AOW-leeftijd vanaf 2022 meestijgt met de levensverwachting. Hiervoor is een formule bedacht. De eventuele AOW-verhoging wordt elk jaar bepaald via een raming van het CBS. Wanneer de levensverwachting met minimaal 3 maanden stijgt, dan wordt de AOW-leeftijd verhoogd. En de fiscale pensioenrichtleeftijd is afgeleid van de AOW-leeftijd.

Hoe zat het?

Op grond van de wet dus is verhoging van de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de CBS-ramingen van resterende levensverwachting van de Nederlandse bevolking op 65 jaar. 10 jaar voordat volgens ramingen de AOW-leeftijd in totaal met 1 jaar stijgt, wordt de fiscale pensioenrichtleeftijd met 1 jaar verhoogd.

Op 31 oktober 2016 heeft het CBS dit cijfer voor 2028 gepubliceerd. En dit gaf de aanleiding om de pensioengerechtigde leeftijd per 1 januari 2018 te verhogen van 67 naar 68 jaar.

Vriendelijke groet,

Jouw vakbond

De ABP ANW-compensatie vervalt met ingang van 2018

Geen leuk onderwerp, maar het moet even.
Stel dat je in 2018 overlijdt. Dan krijgt jouw partner geen ANW-compensatie (Algemene Nabestaanden Wet) meer van het ABP.

Deze compensatie vervalt namelijk per 1 januari 2018. Bestaande ANW-compensaties blijven overigens gewoon doorlopen volgens de oude voorwaarden.

Achtergrond ANW-compensatie ABP
Wie een partner verliest, kan in Nederland een nabestaandenuitkering ANW van de overheid krijgen. Dit is geregeld in de Algemene nabestaandenwet (hierna ANW). Deze nabestaandenuitkering ANW van de overheid is de afgelopen tien jaar sterk versoberd. Op dit moment krijg je deze uitkering alleen als je in Nederland woont, nog niet de AOW-leeftijd hebt en er zorg is voor een kind jonger dan 18 jaar of dat je minimaal 45% arbeidsongeschikt bent. Had de nabestaande hier geen of geen volledig recht op? Dan kreeg die (volgens de huidige pensioenregeling) mogelijk recht op de ABP ANW-compensatie totdat hij/zij zelf de AOW-leeftijd bereikte. Dit stopt per 1-1-2018.

De uitvoering is té ingewikkeld
In het najaar dreigde het ABP-bestuur om de ABP-regeling niet meer uit te voeren in de huidige vorm omdat deze te complex was geworden. Dat was de reden dat de vakbonden en de werkgevers in de Pensioenkamer de pensioenregeling hebben vereenvoudigd. En hierdoor is de ANW-compensatie per 1-1-2018 vervallen. Tegelijkertijd wordt het Partnerpensioen per 1-1-2018 verbeterd: van 50% naar 70% van het ouderdomspensioen, ongeacht het moment van overlijden.

Wat doet de vakbond?
Voor een aantal deelnemers leidt de combinatie van deze twee maatregelen dat hun nabestaanden uiteindelijk minder uitkering van het ABP ontvangen. Dit kan een terugval betekenen van enkele honderden euro's per maand. Er wordt nu met de werkgever onderzocht of voor dit ANW-hiaat een collectieve verzekering kan worden afgesloten. Een collectief contract betekent allereerst lagere premies maar ook dat je vooraf geen medisch onderzoek hoeft te ondergaan.

Wel is nu al met ABP afgesproken dat er coulant omgegaan wordt met lopende schrijnende gevallen (deelnemers die nu al ernstig ziek zijn en zichzelf niet kunnen verzekeren tegen het ANW-hiaat). Zij blijven vallen onder de ANW-compensatieregeling zoals die nu in de regelgeving staat.

Wat doet ABP?
Vóór 15 december a.s. zal ABP aan alle deelnemers (dus niet de slapers) een brief sturen waarin een uitleg wordt gegeven over het vervallen van de ANW-compensatie en de gevolgen daarvan. Daarin zal ook vermeld staan dat "schrijnende gevallen" (deelnemers die nu al ernstig ziek zijn en bij een verzekeringsmaatschappij geen ANW-verzekering kunnen krijgen) zich voor 1 februari 2018 bij het ABP kunnen aanmelden. Er is dus een periode van 6 weken voor deelnemers van ABP om zich te melden.

Verder is vanaf 2-1-2018 MijnABP (op de website van ABP) afgestemd op het vervallen van de ANW-compensatie. Je kan dan zelf zien wat het vervallen van ANW-compensatie voor jou als deelnemer zal betekenen en wat de financiële gevolgen zijn. Dat kan voor iedereen verschillend uitvallen.

Wat kan jij zelf doen?
Lukt een collectieve regeling niet, dan heb je tot 1 februari 2018 de gelegenheid om je individueel te verzekeren bij een verzekeringsmaatschappij naar keuze. Hiermee kan je het vervallen van deze compensatie voor jouw partner vanaf 2018 verzekeren.

Zodra duidelijk is of er wel/niet een collectieve regeling met de werkgever afgesloten kan worden, zullen we alle leden hierover berichten via een extra Nieuwsbrief.

Werkgevers doen steeds minder moeite om oudere werknemers te laten doorwerken

Wat kan de wereld snel veranderen. Wie in 2000 zijn 65e verjaardag vierde, was waarschijnlijk al een paar jaar met pensioen. Slechts 14% van de werkenden stopte op z'n 65e of later. Ook in 2000 zegde een kwart het werk al vaarwel voor zijn 60e verjaardag.

Dat is nu wel anders. Vorig jaar stopten de meeste mensen met een baan pas met werken ná hun 65e. De grijze werknemer rukt op.

We moeten sinds 2013 langer doorwerken tot we met pensioen kunnen. Het kabinet-Rutte III benadrukt in het Regeerakkoord dat het 'de primaire verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers' dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Mensen zijn duurzaam als zij gezond en productief kunnen doorwerken tot aan hun pensioen.

Veel werkgevers voelen de verantwoordelijkheid om hun werknemers langer aan het werk te houden. Maar spannen ze zich ook voldoende in om dit mogelijk te maken? Nee. Ondanks de wens om hier mee aan de slag te gaan, laten cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau zien dat werkgevers nog onvoldoende maatregelen nemen om hun werknemers langer door te laten werken.

Lees het volledige SCP-rapport

Ontziemaatregelen

Ontziemaatregelen verdwijnen daarentegen wel in steeds meer CAO's. Maar er komt bitter weinig voor terug. Werkgevers blijken niet goed in staat om alternatief maatwerk te bedenken waarmee jij als medewerker de eindstreep wel op een gezonde en vitale manier haalt.

AC Rijksvakbonden verwacht dat de werkgever voor de CAO 2018 de PAS-regeling wil wijzigen. De rijkswerkgever is er namelijk niet van overtuigd dat de PAS-regeling bijdraagt aan het langer kunnen doorwerken en zij ziet hier juist een mobiliteitsbelemmering voor oudere medewerkers in.

Wat vindt AC Rijksvakbonden?

AC Rijksvakbonden is van mening dat de PAS-regeling een leeftijdsbewuste voorziening is om langer doorwerken te vergemakkelijken. Deze regeling is destijds ingevoerd omdat de belastbaarheid (zowel fysiek als psychisch) van de 'gemiddelde' mens in het algemeen afneemt naarmate hij ouder wordt. Hierdoor verklein je de kans dat je het arbeidsproces voortijdig moet verlaten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Kortom: werkgevers voelen zich (mede-) verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid maar het beleid om dat mogelijk te maken komt niet altijd van de grond. Zolang er geen alternatieven liggen om mensen, en in dit geval 50+-ers, vitaal en gezond te houden voor het arbeidsproces, blijven ontzie-maatregelen nodig. ●

Jaarverslag ABP 2016

Uit het verslag blijkt dat in 2016 door het fonds een totaalrendement werd behaald van 9,5%. Verder werden de administratiekosten de afgelopen vier jaar teruggebracht met € 10,- per deelnemer: van € 89,- in 2012 naar € 79,- in 2016.

In het verslag geeft ABP ook de belangrijkste prioriteiten voor 2017 aan:

1. Modernisering van het pensioenstelsel

2. Bereiken van de duurzaamheidsdoelen

3. Herstellen van reputatie en vertrouwen in de pensioensector.
   Zo werken ABP en APG samen aan initiatieven om deelnemers meer inzicht te bieden in hun pensioensituatie. Ook zal het bestuur zich inzetten om ervoor te zorgen dat de politieke besluitvorming zo realistisch en geïnformeerd mogelijk plaatsvindt.

4. Terugdringen van de complexiteit in de regeling.
   Het proces om de complexiteit terug te brengen is al in 2015 gestart. Zo blijkt dat onderdelen van de regeling voor veel complexiteit in de uitvoering zorgen.

   Voorbeeld: Het partnerpensioen is complex vanwege de vele overgangsregelingen. Ook overgangsbepalingen met betrekking tot de AOW-inbouw uit het verleden zijn ondoorzichtig.

   Noodzakelijke vereenvoudigingen moeten per 1 januari 2018 doorgevoerd zijn om de druk op de operationele processen op een aanvaardbaar niveau te brengen. Dit te meer, omdat veranderingen in (fiscale) wetgeving en een stijging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar de pensioenregeling in 2018 nog complexer dreigen te maken. ●

Invoering keuzevrijheid: best complex

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. 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?"

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.

Onderzoek

Een vijftal Netspar-onderzoekers bekeek hoe in een aantal landen de vrije keuze van pensioenuitvoerder heeft uitgepakt.

Uitkomsten van het onderzoek:

- Heb geen al te hoog gespannen verwachtingen over vrije uitvoerderskeuze. De ervaring in andere landen leert dat het overgrote deel van de deelnemers niet kiest en gebruik maakt van de default (=standaardkeuze).

- Invoering van keuzevrijheid leidt tot extra marketingkosten zodat het risico bestaat dat de kosten juist stijgen. De kosten in Nederland liggen al op een relatief laag niveau in vergelijking met landen met vrije uitvoerderskeuze.

- Keuzevrijheid kan leiden tot minder sparen. Dat is met name in de VS een probleem. Keuzevrijheid in de pensioenuitvoering staat op gespannen voet met de opbouw van een toereikend pensioen, waarschuwen de onderzoekers. Dit is niet direct een probleem in Nederland, omdat pensioen in het huidige stelsel veelal verplicht is.

- Beleggingsbeperkingen als gevolg van vrije uitvoerderskeus. Pensioenfondsen beleggen deels in illiquide beleggingen zoals infrastructuur en private equity. Dat kan moeilijk worden als deelnemers zomaar naar een andere uitvoerder kunnen vertrekken. Overstappen zal daarom aan regels gebonden moeten worden om te voorkomen dat zittende deelnemers nadelen ondervinden. Zo is het mogelijk dat deelnemers ten minste een aantal jaar bij een uitvoerder moeten blijven en dat nooit meer dan een bepaald percentage in één jaar mag overstappen. Dit laatste moet voorkomen dat deelnemers massaal vertrekken. ●

Wie is Netspar?
Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement is een denktank en kennisnetwerk. Dit netwerk is gewijd aan het bevorderen van een beter begrip va de economische en sociale gevolgen van pensioenen, vergrijzing en 'de oude dag' in Nederland en Europa. Zie ook www.netspar.nl

Wist je dat...

- **de verdere verhoging van de AOW-leeftijd in 2023 een jaar kan worden overgeslagen?**
  Volgens het CBS is de levensverwachting van iemand die 65 jaar is in 2023 nog 20,48 jaar. Vorig jaar werd nog verondersteld dat dit 20,74 jaar zou zijn. Een kwart jaar lager dus.
  Het kabinet heeft daarom besloten de AOW-leeftijd in 2023 niet te verhogen. De AOW-leeftijd blijft in 2023 67 jaar en 3 maanden, net als in 2022.

- **er in april 2018 weer verkiezingen zijn voor het Verantwoordingsorgaan ABP?**
  Het verantwoordingsorgaan (VO) komt op voor de belangen van werknemers, gepensioneerden en werkgevers die zijn aangesloten bij ABP en bestaat uit 48 leden. Het VO adviseert het bestuur over beleid, gevraagd én ongevraagd. Bijvoorbeeld over de hoogte van de pensioenpremie, intern toezicht en beloningsbeleid. Ook bekijkt het VO of bij beslissingen bepaalde groepen niet worden benadeeld.

- **minister Koolmees al heeft laten weten dat hij niet meegaat in het voorstel om de AOW-leeftijd tijdelijk te bevriezen op het huidige niveau van 65 jaar en 9 maanden?**
  Want dit, zo meldt de minister, gaat de overheid miljarden kosten.

- **om deelnemers te helpen in het gebruik van MijnABP, ABP een pagina heeft met instructiefilmpjes?**
  Deze filmpjes richten zich op de volgende onderwerpen: met pensioen gaan, nabestaandenpensioen, partnerpensioen en digitale post? Klik hier om de filmpjes te bekijken.

- **ABP ook interactieve video's heeft over veranderingen in het pensioen bij bijvoorbeeld samenwonen, trouwen, echtscheiding of werkloosheid?**
  Bekijk de video!

Opmaak van deze nieuwsbrief: Chris Regtop