

P

NIEUWE FLEXIBELE PENSIOENREGELING

collectief geregeld, individueel gekozen

Versie 1.0

22 april 2005

Productstrategie (PRS) / Corporate Actuarial & ALM (CAA)

H:\PRS\Notities\2005\05-047 versie 1.0.doc

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Hoofdpijnen kabinetsbeleid.....	3
1.2 VPL-wetgeving maakt aanpassen pensioenregeling onvermijdelijk.....	3
1.3 Financieel kader nieuwe regeling.....	4
2. VPL vraagt om nieuw concept voor de pensioenregeling	6
3. Voorgestelde nieuwe pensioenregeling.....	8
3.1 Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling.....	8
3.2 Huidige deelnemers geboren vóór 1-1-1950 houden de huidige regeling .	10
3.3 Indicatie uittreedleeftijden.....	11
3.4 Financiële consequenties van de nieuwe pensioenregeling.....	14
4. Resultaat: Collectief geregeld, individueel gekozen.....	15

1. Inleiding

Voorliggende nota bevat het voorstel van het bestuur aan de PGGM-raad om de pensioenregeling aan te passen aan de wetgeving waarin het kabinetsbeleid met betrekking tot Vut, Prepensioen en Levensloop (VPL) is neergelegd. Het voorstel is tot stand gekomen in afstemming met de sociale partners aan de CAO-tafels. Definitieve besluitvorming over het voorstel wordt na advisering door de PGGM-raad voorzien op 17 juni 2005.

1.1 Hoofdpijnen kabinetsbeleid

Het kabinetsbeleid met betrekking tot Vut, Prepensioen en Levensloop zoals dat vorm heeft gekregen in de zogenoemde VPL-wetgeving, kent twee aanleidingen.

Eerste aanleiding is de als gevolg van de demografische ontwikkelingen optredende vergrijzing en de in verband daarmee noodzakelijke verhoging van de arbeidsparticipatie, met daarbinnen met name die van ouderen. Fiscaal gefacilieerde opbouw van pensioen, collectief of individueel, vóór 65 jaar staat hier haaks op. De fiscale faciëring van opbouw van pensioen vóór 65 jaar wordt dan ook beëindigd. De minimumpensioenleeftijd verschuift hiermee naar 65 jaar. Direct fiscaal gefacilieerd sparen voor pensioen vóór 65 jaar, zoals bij het FLEX-pensioen, is hierdoor niet meer mogelijk.

Als tweede aanleiding constateert het kabinet nog een andere ontwikkeling op de arbeidsmarkt - veroorzaakt door de in de afgelopen decennia veranderende levenslopen van mensen - die leidt tot een toenemende behoefte aan mogelijkheden om werk en vrije tijd anders te combineren en meer over de levensloop te spreiden. Om aan die behoefte tegemoet te komen introduceert het kabinet een individuele regeling voor de financiering van perioden van onbetaald verlof die past in het beleid waarin individuele behoeften en verantwoordelijkheden centraal staan. In deze levensloopregeling maken werknemers zelf de keuze of zij meedoen, bij welke instelling zij hun levensloopregeling onderbrengen, hoeveel zij sparen en voor welke vorm van onbetaald verlof zij het tegoeed willen aanwenden. Aanwending voor een periode van onbetaald verlof direct voorafgaande aan de ingang van het OP is één van de mogelijkheden.

1.2 VPL-wetgeving maakt aanpassen pensioenregeling onvermijdelijk

De VPL-wetgeving dwingt tot actie, niets doen is geen optie. Dat geldt zowel voor het FLEX-pensioen zelf als voor het daarmee rechtstreeks samenhangende NCP-overgangsrecht (5 extra FLEX- en OP-jaren).

Het FLEX-pensioen in de regeling laten betekent dat de gehele pensioenregeling fiscaal

bovenmatig wordt, waardoor de fiscale faciëring van de gehele pensioenregeling vervalt. Het afzien van fiscale faciëring van het FLEX-pensioen en deze buiten de pensioenregeling brengen is gezien de kosten en de resultaten geen reële optie.

Het NCP-overgangsrecht kan alleen worden gehandhaafd met toepassing van de zogenaamde VUT-strafheffing. Dit houdt in dat over de werkgeversbijdrage een heffing van 52% (tot 2011: 26%) verschuldigd is en dat de werknemersbijdrage niet langer aftrekbaar is (tot 2011 voor 50% wel aftrekbaar).

De VPL-wetgeving kent overigens wel een overgangsregeling voor deelnemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. Voor hen mag de bestaande pensioenregeling, inclusief de OBU, onveranderd worden voortgezet. Concreet leidt dit ertoe dat op grond van de VPL-wetgeving de volgende situatie ontstaat:

- deelnemers die vóór 1949 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden kunnen nog gebruik maken van de OBU;
- deelnemers die vóór 1950 geboren zijn kunnen nog tot hun 60-ste jaar FLEX-pensioen blijven opbouwen;
- deelnemers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar vanaf 1 januari 2006 kunnen geen FLEX-pensioen meer opbouwen.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de tot 1 januari 2006 opgebouwde FLEX-rechten uiteraard in stand blijven. Deze kunnen ook in de toekomst vóór de leeftijd van 65 jaar worden opgenomen. Feitelijk betekent dit dat - afgezien van nader te treffen maatregelen - voor de huidige deelnemers de datum waarop met een reëel inkomen eerder dan 65 jaar kan worden gestopt met werken, afhankelijk van het aantal deelnemingsjaren waarin FLEX-rechten zijn opgebouwd, verschuift richting 65 jaar.

1.3 Financieel kader nieuwe regeling

Bij de vormgeving van de nieuwe regeling is het bestuur uitgegaan van het volgende financieel kader

Premie 2006 van 17,5% over S is vertrekpunt

Als vertrekpunt geldt voor het bestuur het in het herstelplan afgesproken premieniveau van 17,5% over S (exclusief AP-premie) vanaf 2006 gedurende de periode tot 2012 teneinde de doelstelling van het herstelplan - een dekkingsgraad van 120% in 2012 - te kunnen bereiken.

Herstelplan moet intact blijven

De aan de VPL-wetgeving aangepaste nieuwe regeling mag niet leiden tot een verhoging van die premie. Met andere woorden: enerzijds moet het herstelplan haalbaar blijven zonder dat dit als gevolg van wijziging van de regeling leidt tot

premieverhoging, anderzijds is een versnelling van de realisatie van het herstelplan als gevolg van VPL geen doel.

Inspelen op budgettaire situatie sector en de gewenste ruimte voor levensloop

Het bestuur heeft bij de vormgeving van de nieuwe regeling en het daarvoor noodzakelijke premieniveau ook rekening gehouden met de budgettaire situatie waarin de sector zich thans bevindt. Tevens hecht het bestuur gelet op de relatie die er is met pensioen, grote waarde aan levensloop als concept. Het bestuur beschouwt levensloop als een belangrijk nieuw sociaal innovatief instrument.

In het licht van het behoud van een hoogwaardige pensioenregeling in relatie tot de budgettaire situatie van de sector en het belang van levensloop heeft het bestuur bezien of er naast de vrijval in de premie als gevolg van het verdwijnen van het FLEX-pensioen er in de regeling nog additionele financiële ruimte gevonden kon worden om tot een evenwichtige totaaloplossing te komen. Extra financiële ruimte is gevonden in de premiedaling die mogelijk is als gevolg van de invoering van de WIA (met name in verband met het vervallen van het WAO-hiaat) en het inzetten van de - als gevolg van het ontbreken van de instroom (2^e ziektejaar!) van nieuwe WAO-gevallen in 2005 - sterk gegroeide egalisatievoorziening-AP.

Totaal beschikbare financiële ruimte

Een en ander resulteert in de volgende beschikbare financiële ruimte:

Vervallen FLEX

Actuariële kostprijs FLEX	+4,6% S	
Vrijval overgangsmaatregel in OP	<u>+0,6% S</u>	
Premieruimte herstelplan 2006 e.v.		= 5,2% S

Additionele ruimte

Egalisatiereserve AP	+ 0,5% S	
Overgang naar de WIA	<u>+ 0,5% S</u>	
Totaal additionele ruimte		= <u>1,0% S</u>
Totaal beschikbare financiële ruimte		= 6,2% S

2. VPL vraagt om nieuw concept voor de pensioenregeling

De verhoging van de spilleeftijd voor fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw van 60 naar 65 jaar is zeer ingrijpend.

Het FLEX-pensioen is een wezenlijk bestanddeel binnen de totale pensioenregeling van PGGM en dat niet alleen vanwege de mogelijkheid tot uittreden vóór 65 jaar. Het prepensioen heeft daarnaast namelijk ook de functionaliteit om - door het niet (geheel) aanwenden ervan - het OP te verhogen en zonodig daarmee het verwerven van een PP na pensioeningang te financieren zonder dat het niveau van het OP hierdoor wordt aangetast. Met vervallen van het FLEX-pensioen wordt de functionaliteit van de huidige pensioenregeling - en de daarmee in potentie aanwezige flexibiliteit om het pensioen optimaal te laten aansluiten bij de individuele wensen en omstandigheden van de deelnemer - dan ook vergaand aangetast.

VPL grijpt hierdoor dermate diep in op de pensioenregeling dat VPL in feite vraagt om een nieuw concept voor de pensioenregeling dat op meer elementen gericht moet zijn dan alleen een eventueel behoud van een vervroegde uittredingsmogelijkheid.

Bij de vormgeving van een nieuw concept is het ook zaak aandacht te geven aan de toekomstbestendigheid van de regeling in het licht van relevante zich reeds aftekenende ontwikkelingen. Daarbij gaat het met name om reële verwachtingen met betrekking tot de voor het aanvullend pensioen uiterst belangrijke ontwikkelingen rond de AOW. Het betreft dan concreet de voorstellen met betrekking tot de fiscalisering van de AOW zoals die onlangs zijn gedaan in het advies van de SER “Van alle leeftijden”.

Belang vervroegd uittreden én hogere arbeidsparticipatie voor sector evident

Vastgesteld kan worden dat zowel bij werkgevers als bij werknemers de behoefte bestaat aan pensioenfunctionaliteit die het mogelijk maakt om een individuele keuze voor het moment van uittreden te kunnen maken. Dit moment moet óp maar ook zowel vóór als ná de 65-jarige leeftijd kunnen liggen.

Het belang van een mogelijkheid om eerder dan 65 jaar te kunnen uittreden is gelet op de aard van de sector met relatief veel slijtende beroepen evident. De lobby van PGGM in het wetgevingstraject heeft in ieder geval de wettelijke randvoorwaarden en de fiscale ruimte gecreëerd om in geval van een keuze voor uittreden vóór de 65-jarige leeftijd dit te kunnen realiseren op een zodanige wijze dat er voor alle inkomensniveaus min of meer gelijkwaardige vervroegingsmogelijkheden bestaan.

In dit verband hecht het bestuur zeer grote waarde aan het NCP-overgangsrecht. Zoals in paragraaf 1.2 reeds aangegeven kan dit voorwaardelijk overgangsrecht niet ongewijzigd worden voortgezet, maar gelet op

- het belang dat dit overgangsrecht heeft gehad in het verkrijgen van draagvlak voor de omvorming van de OBU-regeling naar de FLEX-regeling in 1999,
 - de bij de deelnemers bestaande verwachtingen en
 - de effecten daarvan op de reële mogelijkheden om vervroegd te kunnen uittreden
- wil het bestuur binnen de fiscale, financiële en technische mogelijkheden het optimale doen om hiervoor een adequate compensatie te vinden.

Evident is echter tevens dat een hogere arbeidsparticipatie van ouderen ook voor de sector onontkoombaar is, zowel gelet op aanbodkant van de arbeidsmarkt als gelet op de ook in verband met de vergrijzing toenemende zorgvraag. De belangrijkste wijzigingen in de pensioenregeling van de afgelopen jaren - de overgang van de deelnemingstijdonafhankelijke OBU naar een deelnemingstijdafhankelijke FLEX en de overgang van eindloon naar middelloon - hebben overigens reeds positieve effecten gehad op de arbeidsparticipatie van ouderen.

Individuele behoeften en verantwoordelijkheden vragen om optimale flexibiliteit

Om tegemoet te komen aan het beleidsstreven om individuele behoeften en verantwoordelijkheden meer centraal te stellen dient binnen de pensioenregeling optimale flexibiliteit te worden gerealiseerd. De basis hiervoor wordt gelegd door de mogelijkheid van het vervroegen of uitstellen van ouderdomspensioen in combinatie met de mogelijkheid van het omzetten van ouderdomspensioen in partnerpensioen en vice versa.

3. Voorgestelde nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt de opzet van de nieuwe pensioenregeling beschreven waarbij is uitgegaan van de uitgangspunten en het financiële kader zoals die in het voorgaande hoofdstuk zijn omschreven.

3.1 Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling gaat vanaf 2006 gelden voor de huidige deelnemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en voor alle nieuwe deelnemers die vanaf 1 januari 2006 toetreden.

Uitgaande van de eerder geschetste functionele samenhang tussen FLEX-pensioen, OP en PP zal - om de functionaliteit van vervroegd uittreden (deels) te behouden, zonder dat het huidige niveau van het OP wordt aangetast en zonder dat het financieren van een PP ten koste gaat van het OP - de ruimte voor fiscaal gefacilieerde opbouw moeten worden gezocht in zowel een verhoging van het OP als het PP. Indien er alleen gekeken zou worden naar een verhoging van het OP dan kan zonder het huidige OP-niveau aan te tasten een wezenlijke vervroeging van het OP worden gerealiseerd. Door tevens de PP-ruimte te gebruiken ontstaat er niet alleen iets meer ruimte voor vervroeging maar wordt ook de functionele samenhang hersteld en komt de beoogde flexibiliteit in individuele aanwendingsmogelijkheden van opgebouwde pensioenrechten weer in zicht.

Verhoging van het ouderdomspensioen

Gekozen is voor een toekomstbestendig, optimaal ouderdomspensioen dat de deelnemer diverse individuele keuzes biedt. Naast een individuele keuze voor het moment van pensioeningang (op, vóór of ná de 65-jarige leeftijd), en onder andere ook de keuze voor het ruilen van ouderdomspensioen in partnerpensioen, voor een in de tijd in hoogte variërend ouderdomspensioen en voor een verkleining van het pensioengat door onvolledige deelnemingstijd.

Bovenstaande wordt bereikt door de franchise vast te stellen op het laagst mogelijke niveau van € 9.391,- (thans € 11.355,-) en het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen op het in relatie hiermee hoogst mogelijke niveau van 2,05% (thans 1,75%).

Partnerpensioen voor de helft kapitaalgedekt

Er is gekozen voor een versterking van het partnerpensioen door dit (weer) gedeeltelijk en wel voor de helft (0,625%) als opbouwpensoen vorm te geven. Nu is het partnerpensioen nog volledig verzekerd op risicobasis. De keuze voor partnerpensioen gedeeltelijk in opbouw draagt bij aan een robuuster ouderdomspensioen omdat op pensioendatum bij keuze voor een partnerpensioen minder ouderdomspensioen behoeft te worden ingeruild. Daarnaast is een deelnemer bij een partnerpensioen in opbouw ook

na ontslag verzekerd van een partnerpensioen (voor het gedeelte dat is opgebouwd). De toezegging bij overlijden als actieve deelnemer blijft in totaal 1,25% per jaar.

In onderstaand overzicht is een samenvatting gegeven van zowel de huidige regeling als de nieuwe regeling.

Tabel 1. Samenvatting van de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling

	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Franchise	€ 11.355	€ 9.391
Ouderdomspensioen (opbouw % per jaar)	1,75%	2,05%
Partnerpensioen bij ontslag of pensionering (opbouw % per jaar)	-	0,625%
Partnerpensioen bij overlijden als actieve deelnemer (per jaar)	1,25%	1,25 %

Compensatie voor NCP-overgangsrecht

Met de invoering van de Wet VPL vervalt met ingang van 1 januari 2006, afgezien van de in de wet opgenomen overgangsmogelijkheden, de fiscale facilitering voor het prepensioen. En daarmee komt ook de FLEX-regeling in zijn huidige vorm te vervallen. De tot 1 januari 2006 onvoorwaardelijk opgebouwde FLEX-aanspraken blijven bestaan. De 5 extra FLEX- en OP-jaren zijn echter niet opgebouwd maar betreffen een voorwaardelijk uitzicht. Het ongewijzigd voortzetten van een voorwaardelijke toezegging en daarmee de NCP-overgangsmaatregel, is niet mogelijk.

Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven is het bestuur van mening dat er toch een adequate compensatie gegeven dient te worden voor vervallen van het NCP-overgangsrecht. Hierbij dient de compensatie te passen binnen het nieuwe fiscale kader zoals dat vanaf 1 januari 2006 gaat gelden en zal een compensatie geen negatief effect op de dekkingsgraad dienen te hebben. Op basis hiervan is gekozen voor een compensatie die optimaal gebruik maakt van de beschikbare fiscale ruimte binnen het nieuwe fiscale kader. Dit kader maakt het mogelijk om de compensatie in een periode van maximaal 15 jaar (2006 – 2021) te financieren. Deelnemers die op 31 december 2005 gebruik kunnen maken van het huidige NCP-overgangsrecht (5 extra FLEX en OP-jaren) en ononderbroken deelnemer blijven tot en met 31 december 2020 krijgen per opgebouwd deelnemingsjaar tot 1 januari 2006 een compensatie van 1,5 maand pensioenopbouw in de nieuwe regeling. Deze compensatie wordt toegekend op 31 december 2020 of eerder indien de deelnemer voor deze datum 55 jaar wordt en aan de overige voorwaarden voldoet.

In 2021 (na afloop van de 15-jaarsperiode waarin de compensatie zal worden toegekend) zal de premie die voor de compensatie is afgedragen (0,5%S) worden gebruikt voor een verhoging van het partnerpensioen in opbouw naar een niveau van 1,05% per jaar.

Nieuwe regeling herstelt pensioenopbouw arbeidsongeschikte deelnemers

Bij de overgang naar middelloon per 1 januari 2004 is de grondslag voor de premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid gewijzigd van het salaris bij actieve dienst in de eindloonregeling naar het werkelijke inkomen in de middelloonregeling. Uitgangspunt hierbij was dat in middelloon over het werkelijk verdiende inkomen pensioen wordt opgebouwd. Voor een arbeidsongeschikte deelnemer is dit 70% van het laatstverdiende salaris. Deze verlaging van de pensioenopbouw werd overigens voor een deel gecompenseerd door de franchiseverlaging bij de overgang naar middelloon. Dit betekende desalniettemin een forse verlaging van de pensioenopbouw voor arbeidsongeschikte deelnemers. Dit is destijds door de PGGM-raad als een belangrijk pijnpunt ervaren.

Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling met een lagere franchise en een hoger opbouwpercentage gaan arbeidsongeschikte deelnemers vanaf 1 januari 2006 op dezelfde manier als de actieve deelnemers meer pensioen opbouwen. Door deze verhoogde opbouw komt de pensioenopbouw voor arbeidsongeschikten weer op het niveau van vóór de overgang naar middelloon, waarmee het pijnpunt vrijwel geheel is weggenomen.

Keuzemogelijkheid omzetting opgebouwde FLEX aanspraken in OP

Deelnemers krijgen de keuze om (een deel van) het opgebouwde FLEX-pensioen om te zetten in ouderdomspensioen. Hiermee blijft de bestemming, te weten: pensioen, onveranderd. Een keuzemogelijkheid voor afkopen van opgebouwde FLEX-aanspraken voor inleg in een levensloopregeling is niet logisch nu in de nieuwe pensioenregeling vervroegd uittreden nog steeds mogelijk is.

3.2 Huidige deelnemers geboren vóór 1-1-1950 houden de huidige regeling

Voor deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 blijft, als overgangsregime, de huidige regeling van kracht. Hiermee maakt PGGM gebruik van het wettelijk overgangsrecht VPL voor werknemers die, op 1 januari 2005, 55 jaar of ouder zijn. De huidige regeling wordt daarnaast op de volgende twee punten flexibeler.

3.2.1 OBU: introductie van de “spaar-OBU”

Het bestuur van PGGM heeft besloten tot handhaving van de OBU-regeling (en de ruil-OBU). De OBU-regeling is van toepassing op deelnemers geboren vóór 1949 (minimaal 56 jaar op 1 januari 2005). De betrokken deelnemers zijn hier inmiddels over geïnformeerd.

PGGM is verplicht om, op basis van de VPL-wetgeving, de OBU-regeling aan te passen tot een zogenoemde “spaar-VUT”. Dit betekent dat uitstel van de OBU, naar analogie van uitstel in de huidige FLEX-regeling, moet leiden tot (actuariële) verhoging van het te ontvangen bedrag. Aanpassen van de OBU tot een Spaar-OBU brengt geen additionele verzekeringskosten met zich mee.

3.2.2 *FLEX-regeling: invoering van een deeltijdvariant*

Zoals bekend is de OBU-regeling in 1999, bij de nieuwe collectieve pensioenregeling, vervangen door de FLEX-regeling. De FLEX-regeling kan, op grond van het wettelijk overgangsrecht VPL, van toepassing blijven op deelnemers geboren vóór 1950. PGGM is verplicht om, op basis van de VPL-wetgeving, een deeltijdvariant van het FLEX-pensioen in te voeren.

3.2.3 *Juridisch risico bij leeftijdsafhankelijke van deze regeling*

Complicatie is dat leeftijdsafhankelijke regelingen, hoewel de VPL-wetgeving deze ruimte expliciet biedt, op gespannen voet staan met de wetgeving inzake gelijke behandeling op grond van leeftijd. Ongelijke behandeling kán echter objectief gerechtvaardigd zijn en daarmee wel toegestaan. Het bieden van rechtszekerheid, in de vorm van overgangsrecht, voor oudere groepen werknemers die bepaalde gerechtvaardigde verwachtingen koesteren ten aanzien van vervroegd uittreden, zou een leeftijdsonderscheid moeten kunnen rechtvaardigen.

De vraag, of de overgangsrechtelijke achtergrond van het leeftijdsonderscheid voldoende gewicht heeft om, in een civiel-juridische procedure, een objectieve rechtvaardiging te bieden voor het leeftijdsonderscheid, kan niet met zekerheid positief worden beantwoord. Hier ligt dus een juridisch risico. Het bestuur schat in dat de grote maatschappelijke onrust rond het thema “vervroegd uittreden”, dat juist op dit punt heeft geleid tot aanpassing van het wettelijke overgangsrecht VPL, uiteindelijk als een voldoende objectieve rechtvaardigingsgrond zal worden beschouwd. In dit licht beschouwd is het bestuur bereid om het juridisch risico te accepteren.

3.3 Indicatie uittreedleeftijden

Op basis van de hoofdlijnen van de nieuwe regeling zoals die hiervoor is beschreven, is in onderstaande tabel voor diverse situaties berekend wat de uittreedleeftijd kan worden. Deze tabel geeft inzicht in de mogelijke uittreedleeftijden van deelnemers die na 1 januari 2006 toetreden tot de nieuwe regeling (nummer 1 en 6). Daarnaast toont de tabel de mogelijke uittreedleeftijden voor de deelnemers die al een aantal jaren hebben deelgenomen in de huidige regeling, waarbij rekening is gehouden met de reeds opgebouwde FLEX-rechten. Zoals eerder vermeld blijven alle tot 1 januari 2006 opgebouwde FLEX-rechten in stand; deze zijn in de tabel bij de berekening van de mogelijke uittreedleeftijden meegenomen. Alle vermelde mogelijk uittreedleeftijden zijn nagenoeg inkomensonafhankelijk.

In de vierde kolom is de uittreedleeftijd aangegeven met alleen de inzet van het (verhoogde) ouderdomspensioen. Uitgangspunt hierbij is het inkomen dat een deelnemer in de huidige pensioenregeling bereikt bij het betreffende aantal deelnemingsjaren. Het inkomen vóór 65 jaar is hierbij gelijkgesteld aan het huidige te bereiken FLEX-pensioen (dit is bij 40 deelnemingsjaren 70% van het gemiddeld verdiende salaris). Het inkomen vanaf 65 jaar is gelijkgesteld aan het huidige te

bereiken ouderdompensioen inclusief de AOW (hierbij is uitgegaan van de enkele gehuwden AOW).

In de vijfde kolom is verondersteld dat naast het verhoogde ouderdompensioen óók het vanaf 1 januari 2006 opgebouwde partnerpensioen wordt ingezet voor vervroeging. Hierbij wordt het partnerpensioen eerst omgezet in extra ouderdompensioen waarbij dit extra ouderdompensioen gebruikt kan worden voor vervroeging. Hiervoor is wel de toestemming van de partner vereist.

In de zesde kolom is naast de inzet van het partnerpensioen ook berekend wat de uittreedleeftijd wordt indien ook de compensatie voor de vervallen NCP-overgangsmaatregel (indien de deelnemer hier recht op heeft) ook voor vervroeging wordt ingezet.

Tabel 2. Uittreedleeftijden na overgang naar de nieuwe pensioenregeling

Nr.	Aantal jaren in de huidige regeling	Aantal jaren in de nieuwe regeling	Uittreedleeftijd		
			Met inzet verhoogd OP	Met inzet verhoogd OP en met inzet van PP	Met inzet verhoogd OP, PP en met inzet compensatie
Uitgaande van 40 deelnemingsjaren					
1	0	40	62 jr 8 mnd	62 jr 2 mnd	62 jr 2 mnd
2	10	30	62 jr 4 mnd	61 jr 11 mnd	61 jr 7 mnd
3	20	20	61 jr 8 mnd	61 jr 6 mnd	61 jr
4	30	10	61 jr 1 mnd	60 jr 11 mnd	60 jr 1 mnd
5	40	0	60 jr	n.v.t.	n.v.t.
Uitgaande van 27 deelnemingsjaren					
6	0	27	63 jr 4 mnd	63 jr	63 jr
7	10	17	63 jr 1 mnd	62 jr 11 mnd	62 jr 7 mnd
8	20	7	62 jr 7 mnd	62 jr 6 mnd	62 jr 1 mnd
9	27	0	62 jr 2 mnd	n.v.t.	n.v.t.

Bij de hier vermelde uittredingsleeftijden bedraagt het inkomensniveau tot 65 jaar 70% van het gemiddeld verdiende salaris. Bij eerder uittreden wordt dit percentage lager, bij later uittreden - en dat kan ook zijn na 65 jaar - wordt dit hoger.

Verder is bij bovenstaande uittreedleeftijden rekening gehouden met het feit dat in 2021 (na afloop van de 15-jaarsperiode waarin de compensatie zal worden toegekend) de premie die voor de compensatie is afgedragen (0,5%S) worden gebruikt voor een verhoging van het partnerpensioen in opbouw naar een niveau van 1,05% per jaar.

Indicatie uittreedleeftijden bij inleg van 1%S in levensloop

De hierboven getoonde uittredingsleeftijden kunnen worden vervroegd indien wordt deelgenomen aan een levensloopregeling en het saldo wordt gebruikt voor vervroegd uittreden. Onderstaand is aangegeven wat een storting in levensloop van 1% van het salaris per jaar oplevert indien dit wordt ingezet voor vervroegd uittreden.

Hierbij zijn de volgende aannames gedaan:

- De deelnemer kiest voor langjarige belegging.
- Het niveau van de levenslooptuitkering is gelijk aan het niveau van de vervroegde pensioenuitkering volgend op levensloop.

Tabel 3. Aantal maanden vervroeging bij inleg van 1% van het salaris in levensloop

Salaris:	20.000	30.000	40.000	100.000
27 jr	9	9	9	7
40 jr	13	12	11	10

Deze resultaten gelden overigens alleen bij 1% inleg. Bij een hogere inleg neemt de vervroeging niet evenredig toe. Dit komt doordat de extra fiscale stimulans (heffingskorting van € 183,-) een vast bedrag is dat bij een lagere inleg een groter effect heeft. Bijvoorbeeld bij een inleg van 5%S in 27 jaar bedraagt de vervroeging bij € 30.000,- niet 5 * 9 maanden = 45 maanden maar 35 maanden.

In onderstaande tabel worden de hiervoor aangegeven effecten van levensloop (voor een salaris van € 30.000,-) gecombineerd met de effecten van de nieuwe pensioenregeling op de uittreedleeftijden.

Tabel 4. Uittreedleeftijden na overgang naar de nieuwe pensioenregeling en gebruik levensloop

Nr.	Aantal jaren in de huidige regeling	Aantal jaren in de nieuwe regeling	Uittreedleeftijd	
			Met inzet verhoogd OP, PP en met inzet compensatie	Met inzet verhoogd OP, PP, compensatie en met inleg van 1% van het salaris in levensloop
Uitgaande van 40 deelnemingsjaren				
1	0	40	62 jr 2 mnd	61 jr 2 mnd
2	10	30	61 jr 7 mnd	60 jr 10 mnd
3	20	20	61 jr	60 jr 6 mnd
4	30	10	60 jr 1 mnd	59 jr 10 mnd
5	40	0	n.v.t.	n.v.t.
Uitgaande van 27 deelnemingsjaren				
6	0	27	63 jr	62 jr 3 mnd
7	10	17	62 jr 7 mnd	62 jr 1mnd
8	20	7	62 jr 1 mnd	61 jr 11 mnd
9	27	0	n.v.t.	n.v.t.

3.4 Financiële consequenties van de nieuwe pensioenregeling

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de premie voor de nieuwe regeling per 1 januari 2006 op basis van de voorlopige premiestelling 2005.

Tabel 5. Premie 2006 nieuwe pensioenregeling

	Premie in % van S
Premie OP	15,20%
Premie PP in opbouw	0,75%
Premie voor compensatie	0,50%
Totaal	16,45%
Inzet AP-premie ingevolge WIA en verlaging egalisatievoorziening AP	-/- 1,00%
Totale premie	15,45%

Het premieniveau voor 2006 blijft op het niveau van 2005.

De aangekondigde premieverhoging per 1 januari 2006 van 15,5%S naar 17,5%S kan met inzet van de egalisatievoorziening AP en de overgang naar de WIA achterwege blijven. De premie voor de nieuwe pensioenregeling bedraagt 15,45%S zodat ten opzichte van het premieniveau van de huidige regeling in 2006 een “vrijval” ontstaat van 2,05%S die beschikbaar is voor overige arbeidsvoorwaarden, waaronder levensloop. In dit licht geeft het bestuur aan de CAO-partijen het zwaarwegende advies om, binnen een bandbreedte van 0,8%S tot 1,2%S, een start te maken met levensloop.

4. Resultaat: Collectief geregeld, individueel gekozen

De nieuwe pensioenregeling zoals het bestuur in deze nota voorstelt, biedt - binnen de ruimte van de fiscale wetgeving en de financiële mogelijkheden van de sector - naar de mening van het bestuur het beste uit twee werelden:

- enerzijds wordt een optimaal pensioen opgebouwd in collectiviteit en solidariteit, (dit levert het meest op en is het meest efficiënt),
- anderzijds krijgt de deelnemer optimale mogelijkheden om het opgebouwde pensioen individueel - op zijn eigen situatie toegesneden - aan te wenden.

Bovendien leidt de regeling tot een zodanig premieniveau dat de verwachte en ingecalculerde premiestijging in 2006 naar 17,5% over S achterwege kan blijven. Hierdoor wordt tevens ruimte geboden voor een start met een levensloopregeling.