

OPLEGNOTA KORPSLEIDINGOVERLEG (KLO)

Agendapunt:

Datum:

Onderwerp: Introductie nettopensioensparen met ingang van 1 januari 2016 voor medewerkers met een jaarinkomen boven € 100.000 en als gevolg daarvan de vrijval van de werkgeverspremies

Aangeboden door e.g. akkoord van (ef. portefeuilleverdeling KL)

☐ Korpschef ☐ Directeur korpsstaf
☒ Lid KL: 10.2.e ☐ Directeur Financiën
☐ Programmamanager:

Steller: 10.2.e en 10.2.e

Behandelend adviseur staf KL:

☒ Bestuitsvormend ☐ Opiniëvormend ☐ Ter kennisname

☒ Openbaar stuk ☐ Vertrouwelijk stuk

Gevraagd besluit

Het KLO wordt gevraagd:

1. Te besluiten dat het wegvallen van de werkgeversbijdrage aan de pensioenverzekering bij het ABP voor het gedeelte boven € 100.000 door de werkgever wordt gecompenseerd, in casu "de vrijval van gelden wordt teruggegeven aan de doelgroep".¹
2. Te besluiten dat deze compensatie als volgt wordt vormgegeven:
 - a. De vrijval wordt uitgekeerd in de vorm van een toelage. Aandachtspunt daarbij is dat een toelage wordt gezien als loon waardoor over dit bedrag belasting en sociale premies moeten worden betaald.
 - b. Voor het bepalen van de omvang van de toelage wordt uitgegaan van het % werkgeverspremie 2015 (= fixeren op peiljaar 2015).
 - c. De compensatie gaat in op 1 januari 2015 (analoog aan de Uitvoeringsafspraken van 8 juni 2015 met betrekking tot de vrijval 0,8%).
 - d. Op de toelage 2015 vindt een (eenmalige) verrekening plaats met het bedrag dat de werkgever heeft betaald voor de noodvoorziening voor het nabestaandenpensioen (Loyalis).
3. Te besluiten dat de tijdelijke noodvoorziening bij Loyalis doorloopt tot de uiterlijke einddatum van 31 december 2015. Dit geeft de werkgever de mogelijkheid om de betreffende medewerkers in oktober te informeren (zie hierna), zodat de medewerker nog voldoende tijd heeft om een keuze te maken wat hij/zij wil gaan doen per 1 januari a.s.
4. Het besluit conform de gebruikelijke procedure af te stemmen met VenJ waarna behandeling in het CGOP kan plaatsvinden.

Voortraject / afstemming

Met wie is afgestemd	datum	Akkoord doorgeleiding en/of uitkomst bespreking
☐ KMO		
☐ SDO		
☒ VenJ	Juli 2015	In het Pensioenakkoord van november 2014 is een versobering

¹ In de sector Rijk is hiertoe recentelijk reeds besloten.

		van de pensioenregeling overeengekomen. Deze heeft geleid tot een vrijval aan werkgeverspremie van 0,8% met ingang van 2015. De vrijval is inmiddels om gezet in een structurele loonsverhoging. In een gesprek met 10.2 a van VenJ werd aangegeven dat de vrijval van het werkgeversdeel van de premies als gevolg van de aftopping <i>niet</i> in dit bedrag/percentage zit.
--	--	---

Samenvatting notitie/voorstel

Wat is nettopensioensparen?

Per 1 januari 2015 gelden nieuwe maxima voor de fiscale facilitering van pensioenopbouw. Een belangrijke wijziging is de aftopping van pensioenopbouw op een salaris van € 100.000. Boven dit salaris mag geen pensioen meer worden opgebouwd op basis van de omkeerregel (dat wil zeggen dat de premies onbelast zijn maar het pensioen wél belast is). Aanvullend pensioensparen zal alleen nog mogelijk zijn vanuit het netto inkomen. Vandaar dat wordt gesproken over “netto pensioensparen”.

Situatie 2015 onduidelijk, tijdelijke noodvoorziening via Loyalis

Eind 2014 was nog niet duidelijk of het ABP een faciliteit voor nettopensioensparen zou gaan aanbieden. Voor het nabestaandenpensioen ontstond er daardoor een direct risico voor de nabestaanden van de betreffende medewerkers. De werkgever heeft daarom eind 2014 besloten voor de doelgroep collectief een tijdelijke noodvoorziening te treffen, in afwachting van definitieve duidelijkheid. Daartoe is een contract afgesloten met Loyalis voor de duur van (maximaal) 1 jaar. Deze risicoverzekering repareert het verlies aan uitkering (binnen hetgeen wettelijk mogelijk is) dat de partner lijdt als gevolg van de aftopping indien de medewerker tijdens zijn dienstverband zou komen te overlijden. De premie voor deze risicoverzekering heeft de werkgever voor zijn rekening genomen. Medewerkers hebben een offerte gehad van Loyalis, 325 medewerkers hebben de offerte ondertekend en retour gestuurd. De premiekosten 2015 voor de werkgever zullen naar schatting uitkomen op een kleine € 50.000.

Introductie faciliteit nettopensioensparen door ABP per 1 oktober 2015

Inmiddels is duidelijk dat het ABP per 1 oktober 2015 met een 2^e pijler pensioenproduct komt dat een aantal keuzemogelijkheden bevat. Dit betekent dat hier een taak en rol voor de werkgever is weggelegd: nettopensioensparen vindt dan plaats via de werkgever (en dus via de salarisadministratie).

Kenmerken nettopensioenregeling ABP:

- Hoogte Nabestaandenpensioen 100% en / of ouderdomspensioen (25-50-75-100% naar keuze);
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is meeverzekerd.

Keuzevrijheid voor de medewerker

De keuze is aan de medewerker of hij hieraan wil meedoen. Deze vrijheid is wettelijk geregeld. De medewerker kan ook kiezen voor bijv. het afsluiten van een nettolijfrente bij een verzekeraar, het geld apart zetten op een spaarrekening, dan wel niets doen en de effecten van de aftopping voor kennisgeving aannemen.

De opties overziende lijkt de optie van nettopensioensparen via het ABP voor de medewerkers (die zich verder niet te veel in de materie willen verdiepen) het meest interessant en in ieder geval het goedkoopste qua kosten.

Vrijval van werkgeversbijdrage pensioenpremies als gevolg van de aftopping

In het Pensioenakkoord van november 2014 is een versobering van de pensioenregeling overeengekomen. Deze heeft geleid tot een vrijval aan werkgeverspremie van 0,8% met ingang van 2015. Deze vrijval is inmiddels om gezet in een structurele loonsverhoging. *De vrijval als gevolg van de aftopping zit niet in deze 0,8%.* Met andere woorden is de vraag actueel: stelt de werkgever deze vrijval ter beschikking aan de doelgroep als arbeidsvoorwaardenruimte en zo ja, op welke wijze wordt dit dan vormgegeven?

Bij een gemiddeld pensioengevend jaarinkomen van € 115.000 in de doelgroep², is de vrijval van werkgeverspremies als volgt te schatten: € 15.000 maal 350 deelnemers maal 20% premie maal 70% werkgeversbijdrage is € 735.000 per jaar.

Een rekenvoorbeeld voor de medewerker

Bij een pensioengevend jaarinkomen van € 115.000 valt er een bedrag van ca. € 2100 aan werkgeversbijdrage pensioenpremies vrij (€ 15.000 * 20% premie * 70% werkgeversbijdrage). Ook de medewerker hoeft zélf minder premie af te dragen: ongeveer € 900 bruto per jaar (€ 15.000 * 20% premie * 30% werknemersbijdrage = € 900).

Beleidsvoorstel

In lijn met onze werkgeversvisie op pensioen en onze visie op modernisering arbeidsvoorwaarden stellen wij voor, dat de nationale politie de volgende beleidslijn kiest:

1. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde is. Aftopping van de pensioenregeling op de inkomensgrens van € 100.000 betekent dat de premie van dit deel vrijvalt. *Wij stellen voor de vrijval van de werkgeversbijdrage als arbeidsvoorwaardenruimte aan de doelgroep beschikbaar te stellen.* Dit analoog aan de discussie eerder dit jaar over de 0,8% vrijval. De discussie tussen sociale partners in de Pensioenkamer en in de landelijke politiek hebben in de afgelopen periode helder gemaakt dat de vrijval van het werkgeversdeel algemeen wordt gezien als loonruimte voor de medewerkers.
2. Gezien de betrekkelijk grote variatie aan inkomens in de doelgroep is een lump sum benadering minder goed verdedigbaar. Met deze benadering wordt bedoeld dat de vrijval van gelden gelijkelijk wordt verdeeld over de doelgroep (dit zou leiden tot een bedrag van ongeveer € 2100 per persoon per jaar). Wij stellen daarom voor om de *vrijval op individueel niveau* te berekenen en ter beschikking te stellen aan de medewerker.
3. De vrijval zou kunnen worden uitgekeerd in de vorm van een toelage. Aandachtspunt daarbij is dat een toelage wordt gezien als loon waardoor over dit bedrag belasting en sociale premies moeten worden betaald. Op termijn kan deze toelage onderdeel worden van een individueel flex-budget.
4. Het voorstel is om de tijdelijke voorziening bij Loyalis te laten doorlopen tot de uiterlijke einddatum van 31 december 2015.. Dit geeft de werkgever de mogelijkheid om de betreffende medewerkers in oktober te informeren (zie hierna), zodat de medewerker nog voldoende tijd heeft om een keuze te maken wat hij/zij wil gaan doen per 1 januari a.s.
5. Voorgesteld wordt de toelage toe te kennen met ingang van 1 januari 2015 (zie de discussie over de 0,8%); over de toelage 2015 vindt (eenmalig) verrekening plaats met het bedrag dat de werkgever heeft betaald voor de noodvoorziening voor het nabestaandenpensioen (Loyalis).
6. De omvang van de toelage wordt vastgesteld op basis van het % werkgeverspremie 2015 (fixeren op peiljaar 2015). Dit met het oog op het beheersbaar maken van de kosten.

Zowel met het oog op communicatie naar de doelgroep als met het oog op de voorbereidingen voor invoering per 1 januari a.s. te verrichten door het PDC (m.n. aanpassen van de administratieve systemen door de salarisadministratie) is het *wenselijk om een formeel besluit van de korpsleiding m.b.t. nettopensioensparen kenbaar te maken op uiterlijk 1 oktober a.s.*

Communicatie en implementatie

Communicatie over het nettopensioensparen is een verantwoordelijkheid van pensioenfonds én werkgever. Het ABP stuurt op 12 september a.s. een informatieve brief uit naar alle deelnemers in de sector politie. In deze brief zal uitgelegd worden wat het nettopensioensparen inhoudt en welke keuzemogelijkheden men heeft. Onder verwijzing naar deze brief zal de werkgever vanuit haar eigen verantwoordelijkheid de doelgroep middels een brief hierop attenderen en op hoofdlijnen informeren.

Daarnaast zullen wij als werkgever in oktober a.s. een tweetal informatiebijeenkomsten organiseren. De organisatie van deze bijeenkomsten zal een co-productie zijn van ABP en de werkgever (Directie HRM en Dienst HRM).

² Volgens opgave ABP

Tevens zal gewezen worden op de mogelijkheid voor individueel advies en de wijze waarop dit voor de doelgroep zal worden georganiseerd.

Zodra het beleid is vastgesteld kan het salarissysteem worden ingericht op het kunnen administreren van de deelnemers, de registratie van de gekozen optie en het inhouden en afdragen van de premies van degenen die deelnemen.

Consequenties

☒ Personeel/ HRM	De aftopping van het pensioensparen uit het brutoloon bij de grens van € 100.000 heeft een versobering van de pensioenregeling tot gevolg. Met name het risico van een (fors) lager nabestaandenpensioen in het geval van overlijden is een belangrijk aandachtspunt. Een goede voorlichting van de medewerkers over de veranderingen en de mogelijke consequenties is daarom gewenst. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde; de discussie richt zich daarmee ook op de kwestie van al dan niet heraanwending van de vrijval van arbeidsvoorwaardengeld.
☒ Financieel:	In de begroting 2016-2020 is geen rekening gehouden met de grens van € 100.000,- pensioengevend salaris. Ten opzichte van de begroting ontstaat er een voordeel in de WG-premie pensioen. De voorgestelde heraanwending van de vrijval is dus begrotingsneutraal. Voor 2015 wordt kostenneutraliteit gerealiseerd als op de vrijval voor de medewerker de kosten van de noodvoorziening nabestaandenpensioen in mindering wordt gebracht. Bij een gemiddelde van € 115.000,- pensioengevend salaris binnen de doelgroep, is de berekening van vrijvallende WG-lasten een betrouwbare indicatie. Omvang toelage bepalen op basis van het % werkgeverspremie 2015 (fixeren op peiljaar 2015) teneinde de kosten van deze arbeidsvoorwaarde beheersbaar te maken/houden.
☐ Informatievoorziening:	
☐ Facility Management:	
☐ Communicatie:	
☐ Juridisch:	
☐ Politiek-bestuurlijk:	
☐ Operatie:	
☒ Uitvoeringstoets PDC:	Voor de inrichting van de administratieve systemen is drie maanden het absolute minimum. Dit betekent dat besluitvorming uiterlijk 1 oktober 2015 noodzakelijk is om per 1 januari 2016 tot invoering te kunnen overgaan. Het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten in een politielocatie in oktober 2015 is gelet op de omvang van de doelgroep haalbaar, mits e.e.a. kan in co-productie met ABP en HRM-directie.
☐ Realisatie NP:	
☐ Personele reorganisatie:	
☐ Administratieve lasten:	

Vervolgtraject

Overleg	Overleg
☐ KMO ☐ bespreking/opinievorming ☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter implementatie	☐ COR (WOR) ☐ ter informatie ☐ voor instemming ☐ voor advies

☒ ter kennisgeving	
☐ SDO	☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter implementatie ☐ ter kennisgeving
☐ overleg met de minister	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving
☒ Overleg met DG Pol	☒ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving
☐ Projectmanagersoverleg	☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter implementatie ☐ ter kennisgeving
☒ Vakbonden	☒ formeel, via CGOP (☐ informeel via overleg KL-vakbonden
☐ Programma-raad	☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving
☐ met	☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving ☐
☐ met	☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving ☐

Communicatie

☒ Verantwoordelijke:	Dienst HRM met ondersteuning ABP
☐ Strategische boodschap:	

Uitvoering / implementatie / monitoring

☒ Verantwoordelijk:	Uitvoering: Dienst HRM, monitoring: directie HRM
☐ Voortgangsrapportage:	

Documenten

Titel (hoofd)document en bijlagen

--