

PLUS-regeling

sOmI

2016-2017

Wie/wat is PROambt?



- Advies werkgever en werknemer
- Scenario Analyses
- Specialist rechtspositie en analyses Overheid en Onderwijs én APPA
- Pensioenvergelijkingen
- Voorlichtingen / workshops
- Financiële planning

- Loopbaanbegeleiding
- Workshops
- Jobsearch
- Contractovername
- Kostenbesparing WW/BW
- Monitoring (inspanningsverplichting)

Agenda

- Introductie
- “Probleemschets” Overheid en Onderwijs
- Het aanbod van uw werkgever
- Voorbeelden
- Interesse? Hoe verder?

Probleemschets algemeen

- AOW-leeftijd schuift steeds verder op
- Pensioengerechtigde leeftijd omhoog
- Vergrijzing binnen de arbeidspopulatie
 - Dreiging kennis en ervaring te verliezen
- (jongeren) Werkloosheid
- Afschaffing VUT/prépensioenregelingen
 - Senioren hebben behoefte aan *minder* maar *langer* doorwerken

Gemiddelde (ingangsdatum) pensioenleeftijd in 2015:

- Nederland breed: 64 jaar en 5 maanden
- Sector Overheid en Onderwijs: 63 jaar en 5 maanden

Werknemers **jonger dan 35 jaar** (Overheid):

- 2004: 20%
- 2014: 11%

Werknemers **ouder dan 55 jaar** (Overheid):

- 2004: 17%
- 2014: 30%

Instroom nieuwe werknemers (Overheid):

- 2004: 8740
- 2014: 3383

Gedeelde belangen

Werkgever	Werknemer
Verjonging organisatie	Wil minder (maar vitaler!) werken
Kennisbehoud/overdracht	Afbouw werkzame leven
Mobiliteit/doorstroom	Behoud plezier werken
Goed werkgeverschap	Pensioenopbouw in stand houden



Het Generatiepact!

Oudere medewerkers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor een financiële compensatie.



Het bespaarde geld wordt gebruikt om jonge medewerkers aan te nemen, maar ook om te bezuinigen.



Kan het “Generatiepact” worden toegepast binnen het Onderwijs?



Beweegredenen SOML

- Duurzame inzetbaarheid ouderen
- Kenniskapitaal behouden
- Ruimte creëren voor jonge medewerkers met tijdelijk contract of nieuwe medewerkers te behouden/aantrekken
- Leerlingenkrimp

PLUS-regeling SOML 2016-2017



Ingangsdatum/looptijd

- De regeling is **tijdelijk** van aard
- Ingangsdatum PLUS-regeling SOML mogelijk op twee instapmomenten:
 - **1 augustus 2016**
 - **1 augustus 2017**
- Looptijd (na ingang) tot de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van **65 jaar** bereikt

Doelgroep

Voor medewerkers die op 1 augustus 2016 de leeftijd van **minimaal 60 jaar** hebben bereikt



Iedere medewerker met een **vaste aanstelling** op datum aanvang regeling

Algemene regeling

- Verlaging van oorspronkelijke arbeidsduur per week met **50%** op basis van **75%** doorbetaling van het oorspronkelijke bruto salaris*
- Vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en (evt.) jubileumgratificatie op basis van aanstelling zónder verloven **(100%)**
- Volledige inzet van 290 uur **BAPO** en 50 uur persoonlijk budget is **verplicht!**
- Er moet tenminste een formele arbeidsduur van 10 klokuren resteren die te verdelen zijn over minimaal 3 dagdelen of maximaal 3 dagen

* Exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Samengevat

50 - 75 - 100

Werken

Salaris*

Pensioenopbouw
Vakantiegeld
Eindejaarsuitkering

* Exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Voorbeeld



Pensioenopbouw

- De pensioenopbouw blijft voor 100% doorlopen op basis van de **oorspronkelijke aanstelling/arbeidsduur**
- De **EXTRA pensioenlasten** komen evenredig voor rekening van **werkgever en werknemer** op basis van de oorspronkelijk aanstelling

Voorbeeld

Salaris (oorspronkelijk)

€ 4.000

Pensioengevend inkomen

€ 56.264

Oorspronkelijk	Pensioen	AOP	VPL
WN	€ 206,59	€ 4,56	
WG	€ 482,03	€ 10,65	€ 107,84

Opbouw
€ 811

Huidig	Pensioen	AOP	VPL
WN	€ 206,59	€ 4,56	
WG	€ 482,03	€ 10,65	€ 107,84

Opbouw
€ 811

Nieuw!	Pensioen	AOP	VPL
WN	€ 206,59	€ 4,56	
WG	€ 482,03	€ 10,65	€ 107,84

Opbouw
€ 811

Specifieke afspraken

- Bij langdurige **arbeidsongeschiktheid wegens ziekte** wordt na 12 maanden ziekte de “nieuwe” arbeidsduur (50%) aangepast naar de oorspronkelijke arbeidsduur (100%) waarbij de gebruikelijke korting van 30% wordt toegepast
- Bij deelname aan de regeling kan men niet meer **ingezet worden voor méér uren** dan bij aanvang van de regeling is afgesproken
- **Beëindiging deelname op verzoek** van de **medewerker** is niet mogelijk, tenzij verzoek om eerder volledig met KeuzePensioen te gaan
- Vermindering arbeidsduur kan **niet leiden tot een werkloosheidsuitkering** of bovenwettelijke uitkering

Wanneer keuze maken?

Ingangsdatum 1 augustus 2016 → **vóór 1 juni 2016**

Ingangsdatum 1 augustus 2017 → **vóór 1 maart 2017**

Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan van de ingangsdatum worden afgeweken



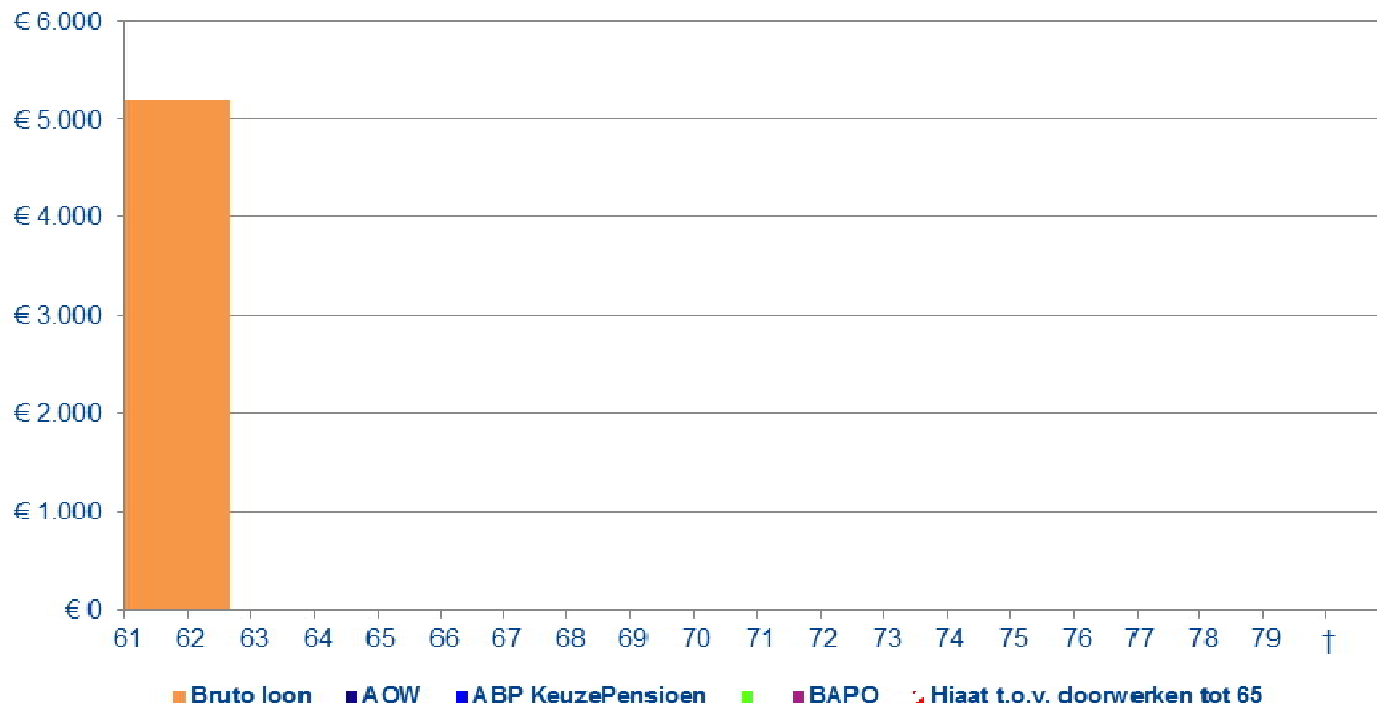
Voorbeeld 1:

Naam:	Marie Voorbeeld
Leeftijd:	62 jaar
Deeltijdfactor:	1
BAPO:	0,2049
Bruto (oorspronkelijk) maandsalaris:	€ 4.504
ABP jaren:	>30

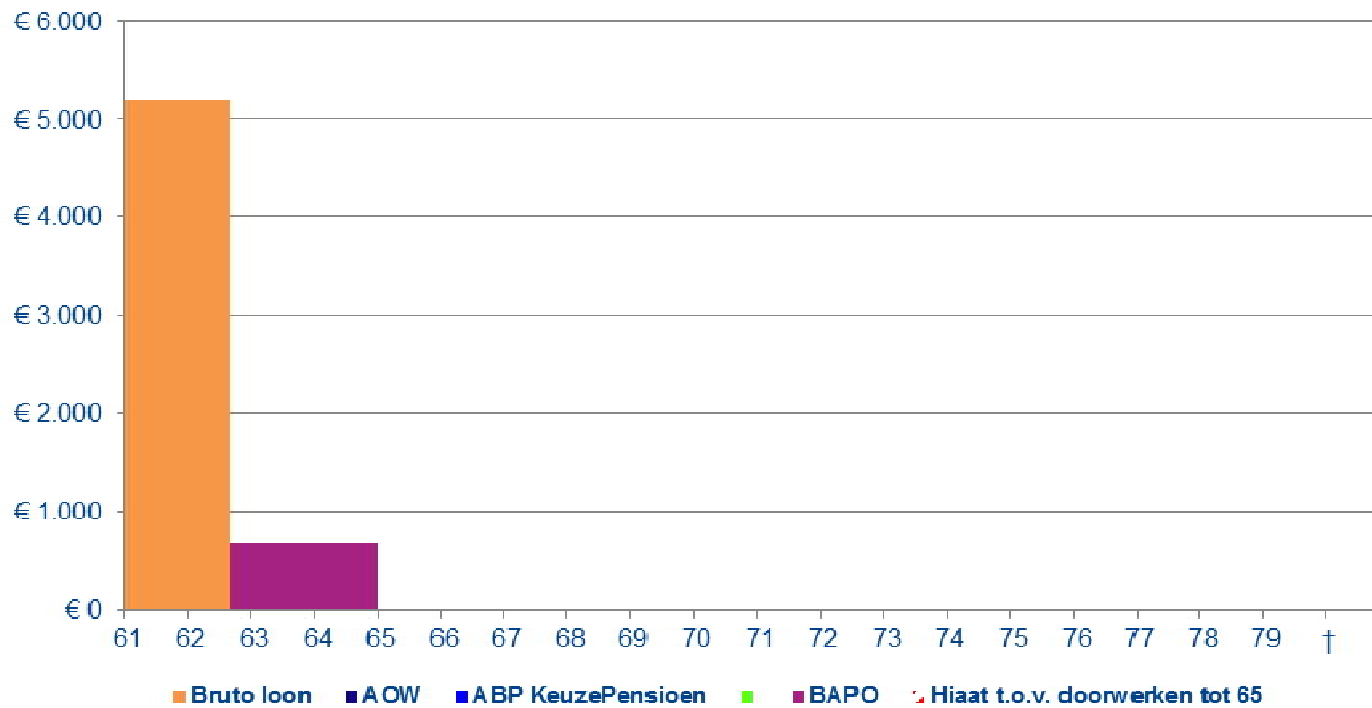
50-75-100 tot 65 jaar

Vervolgens een Hoog (65) – Laag (67) KeuzePensioen

Uitgangspunt is het oorspronkelijk inkomen van € 5.198 bruto per maand (incl. vt en eju en excl. BAPO)

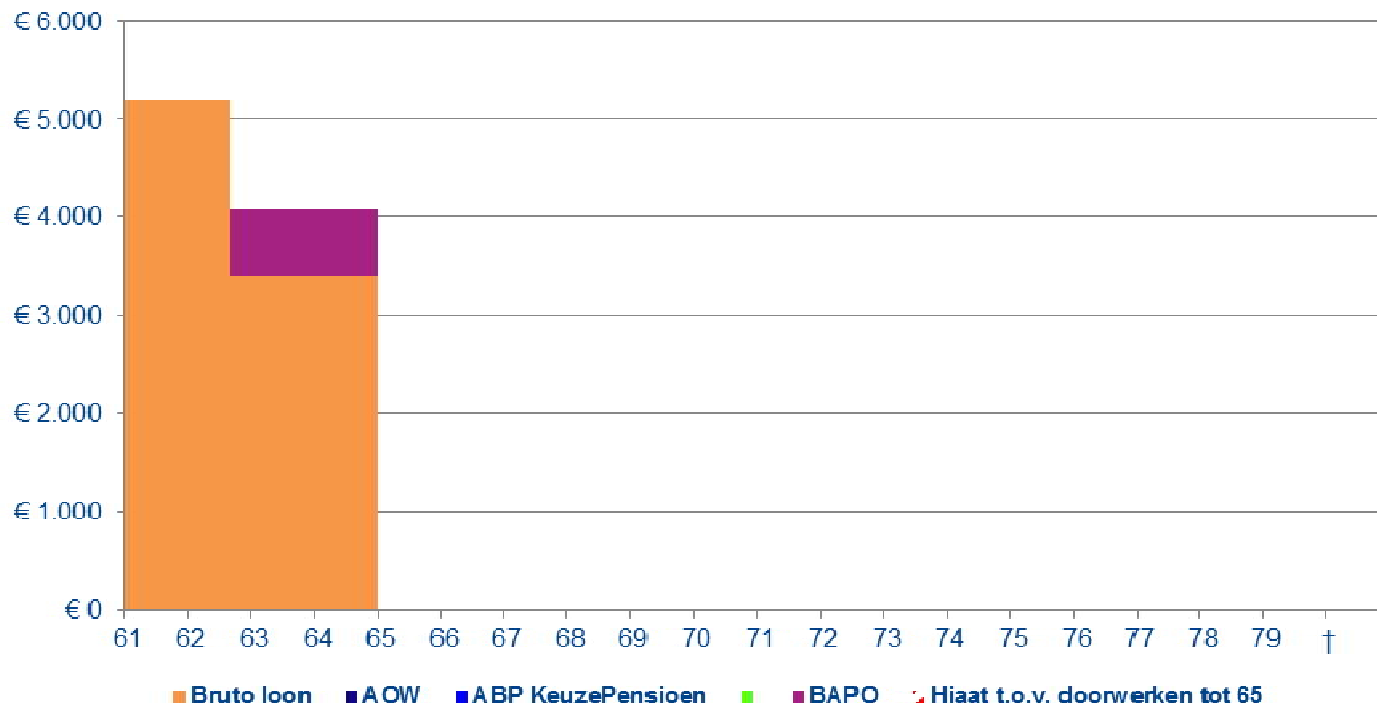


Marie maakt verplicht gebruik van de (oude) BAPO voor 0,2049...

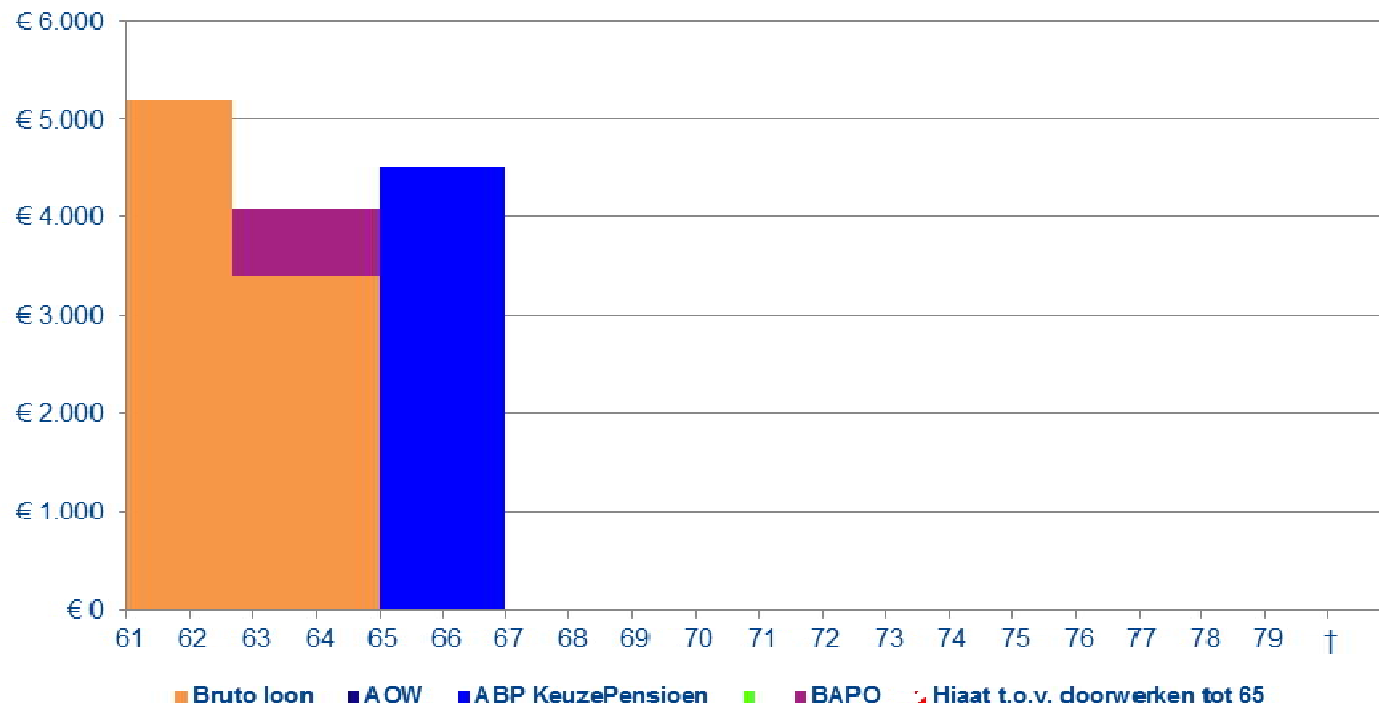


En maakt tevens **gebruik van 50-75-100** regeling...

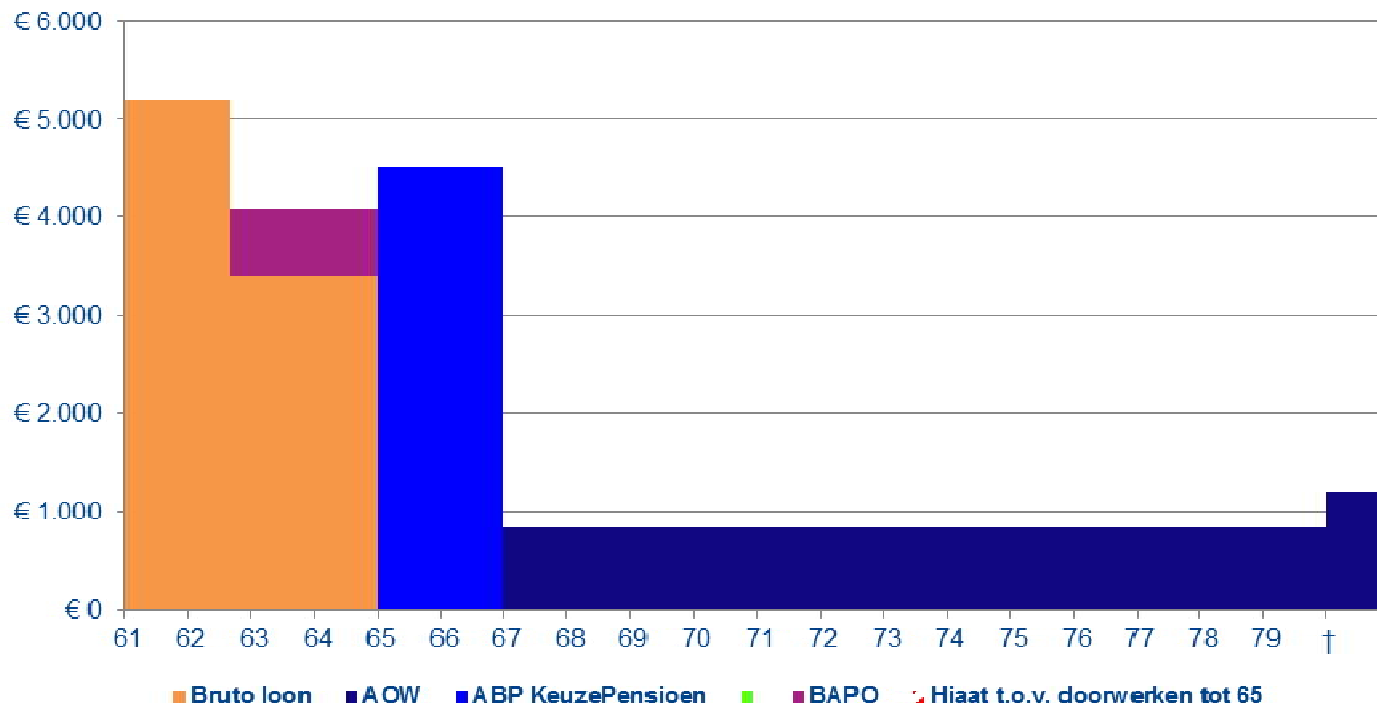
Hierdoor ontvangt zij **75% excl. vg en eju** en **78% incl. vg en eju!**



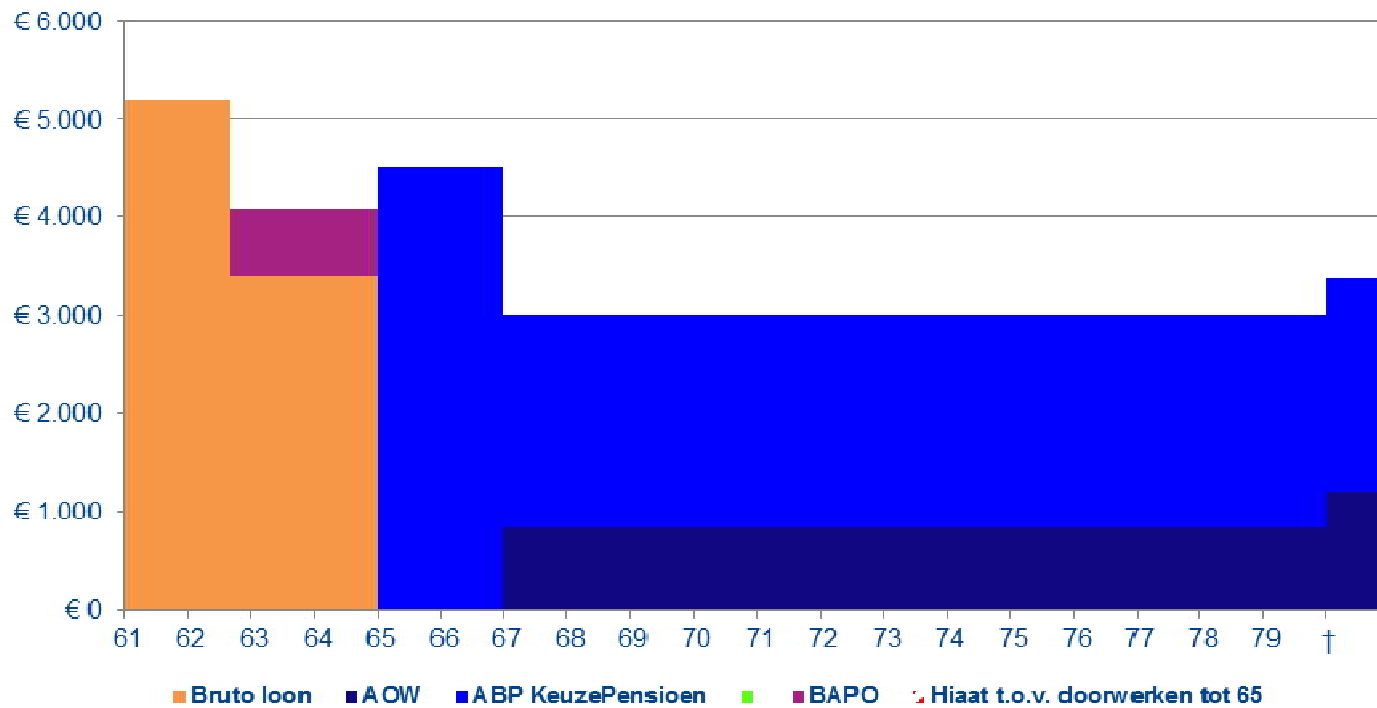
Marie gaat vanaf 65 jaar met ontslag en maakt gebruik van haar KeuzePensioen (hoog-laag) en ontvangt € 4.521 (87%)



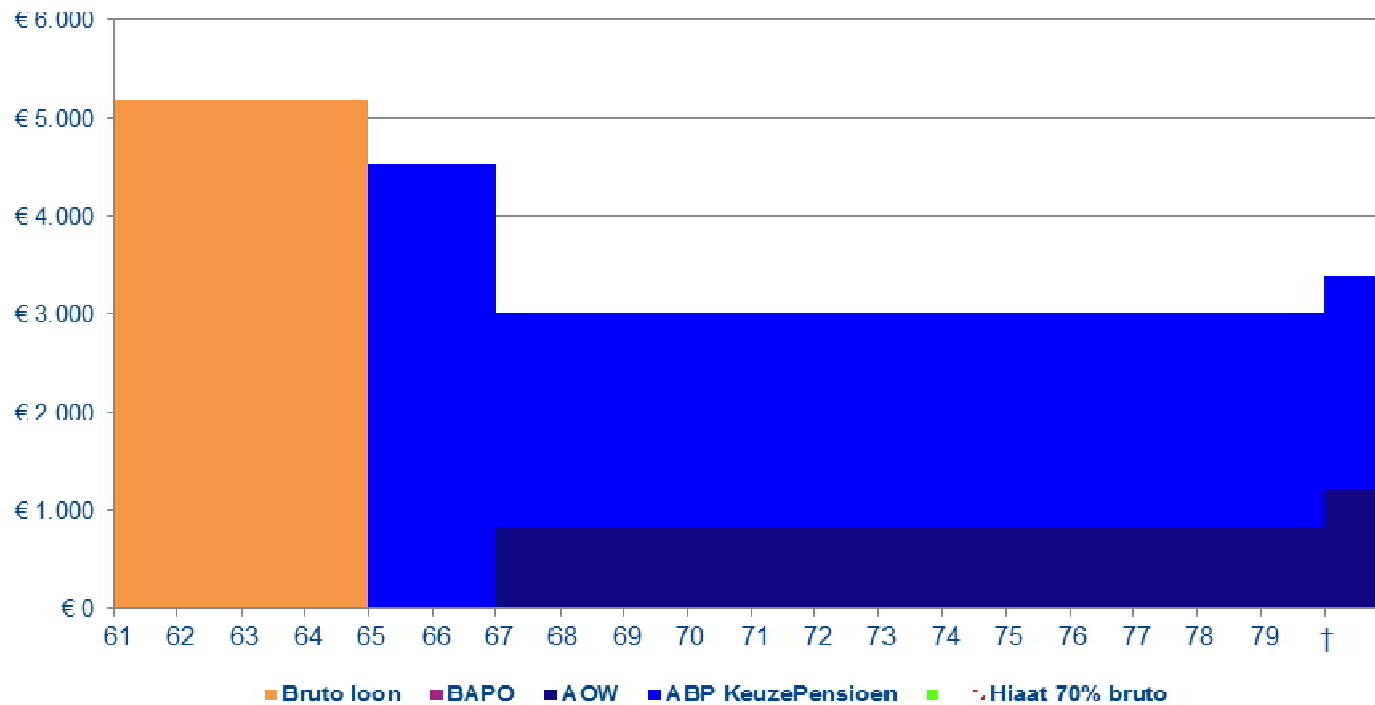
Marie krijgt vanaf de AOW-datum haar AOW (enkele gehuwden)



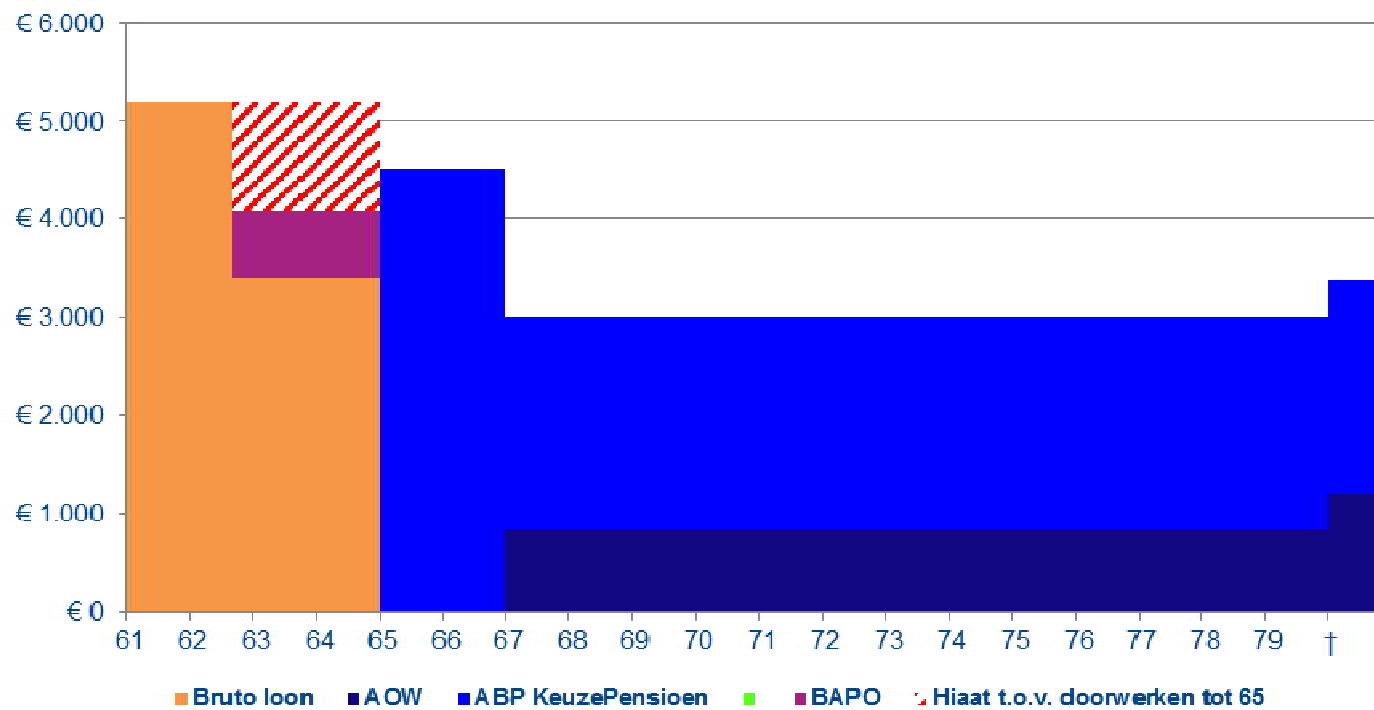
En ontvangt vervolgens het restant van het KeuzePensioen, ze ontvangt € 3.017 (58%) levenslang



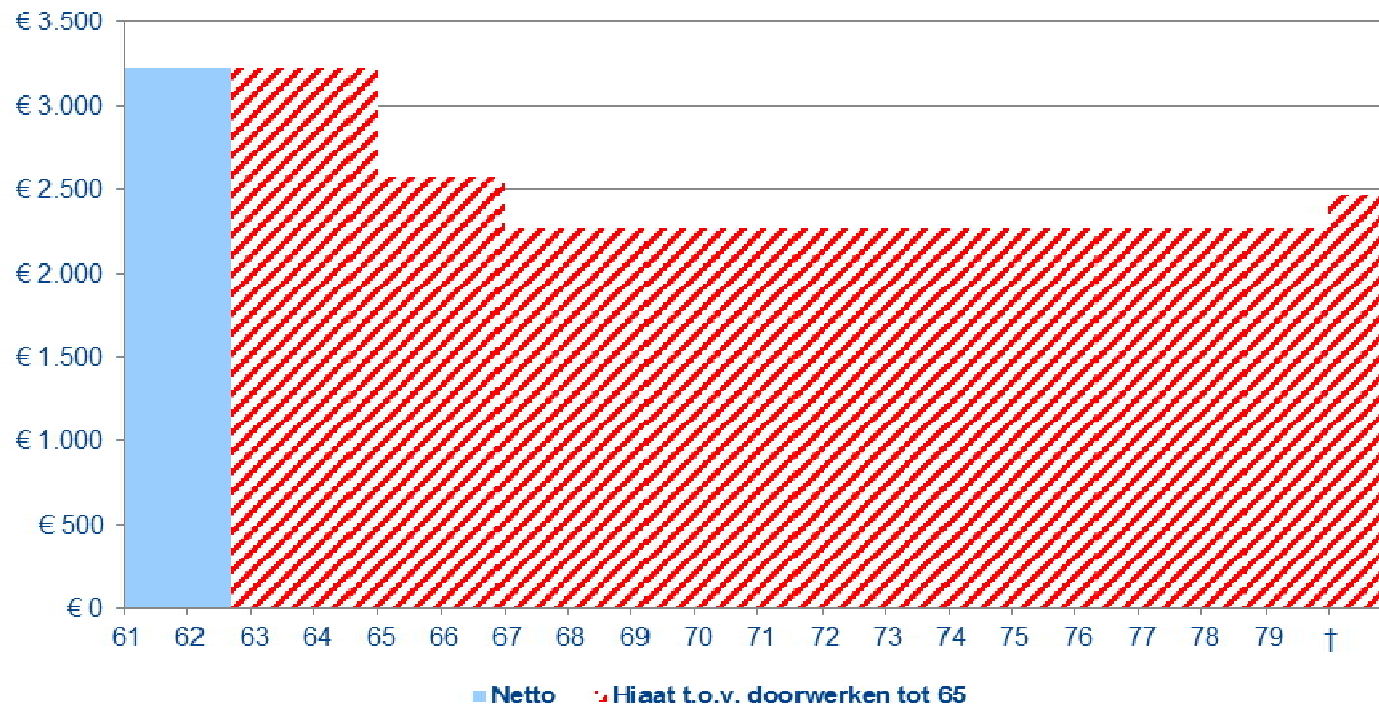
Ter vergelijking bruto inkomen bij **doorwerken** tot 65 jaar



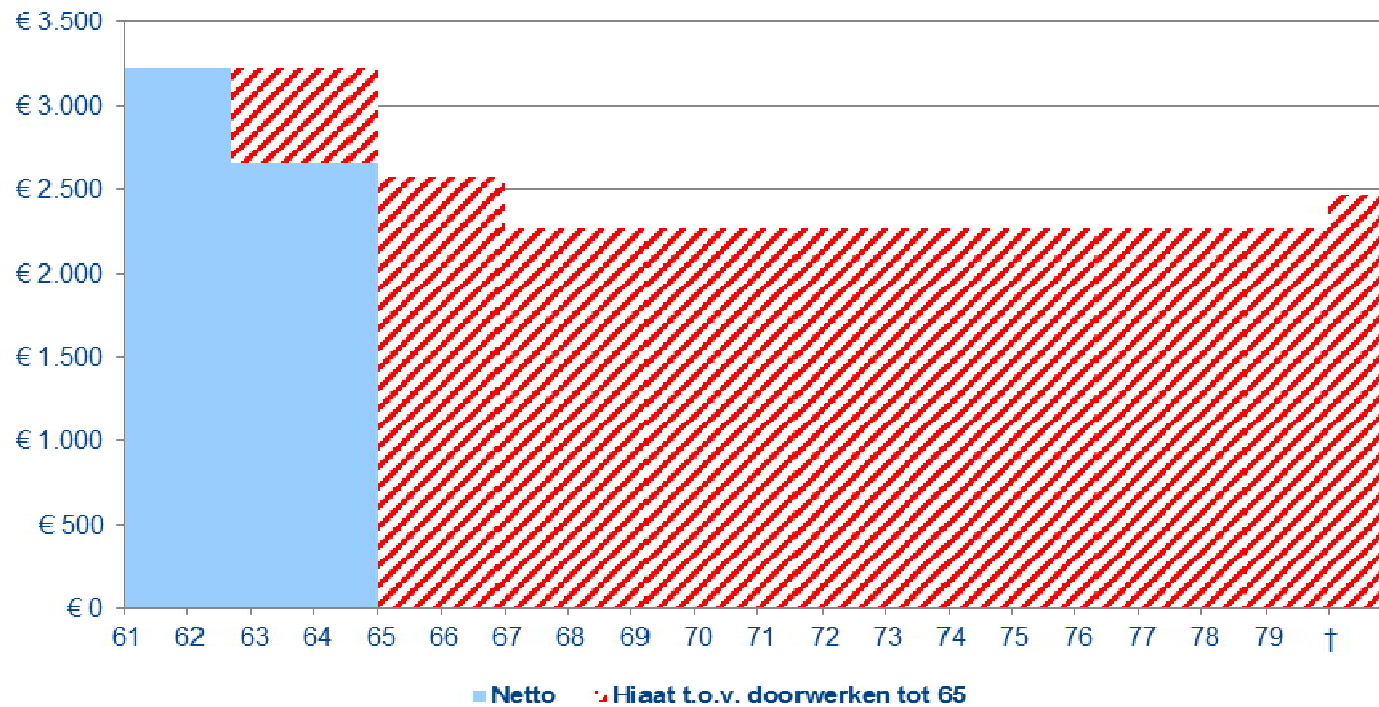
Tot 65 jaar is het **bruto** inkomen lager
 Vanaf 65 jaar is het **bruto** pensioen gelijk!



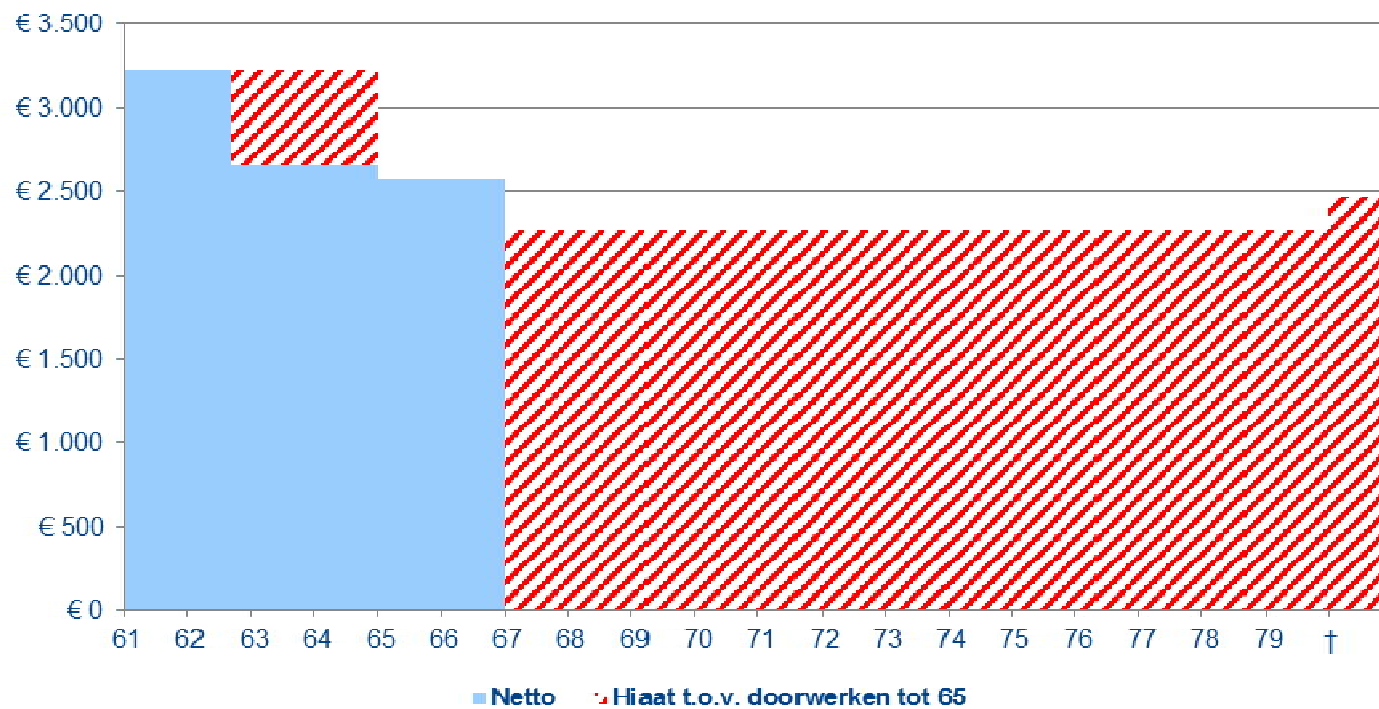
Oorspronkelijk inkomen van Marie is € 3.224 netto per maand (100%)



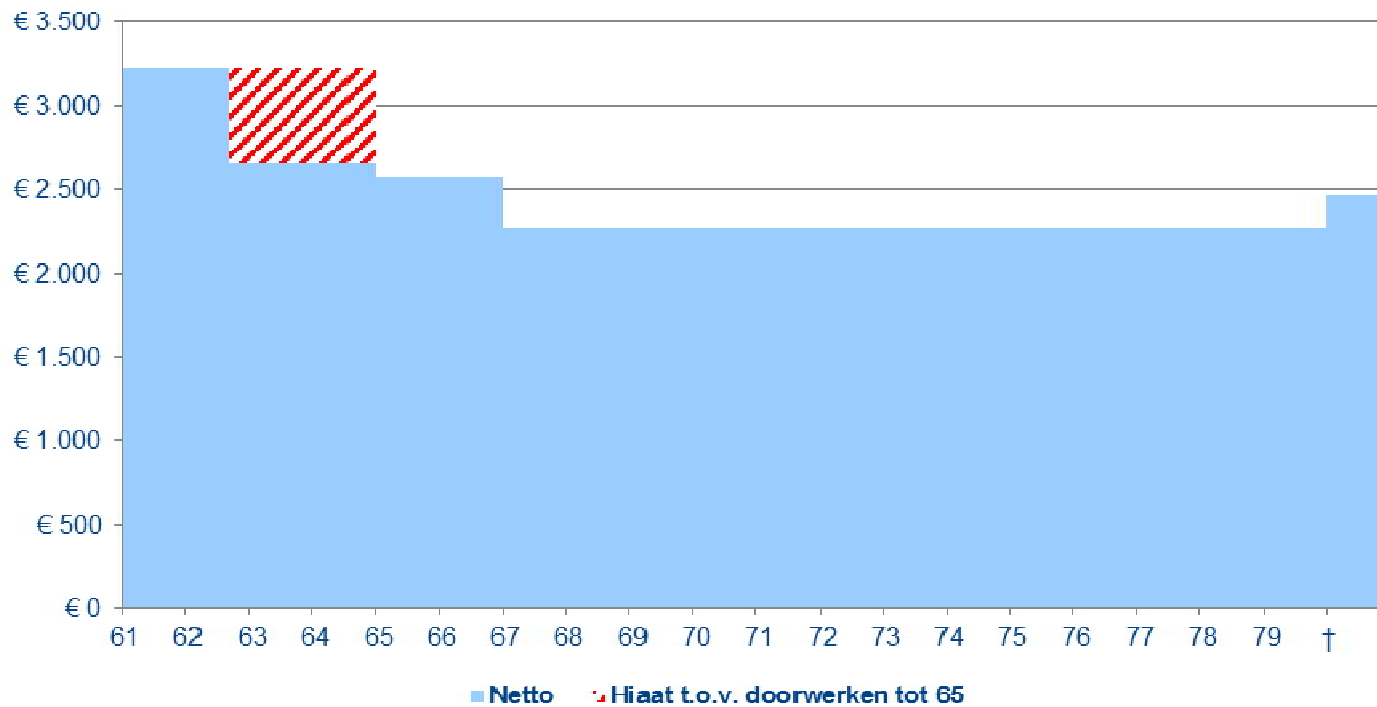
Tijdens de periode tot 65 jaar ontvangt Marie bij 50% doorwerken € 2.651 (82%) netto per maand



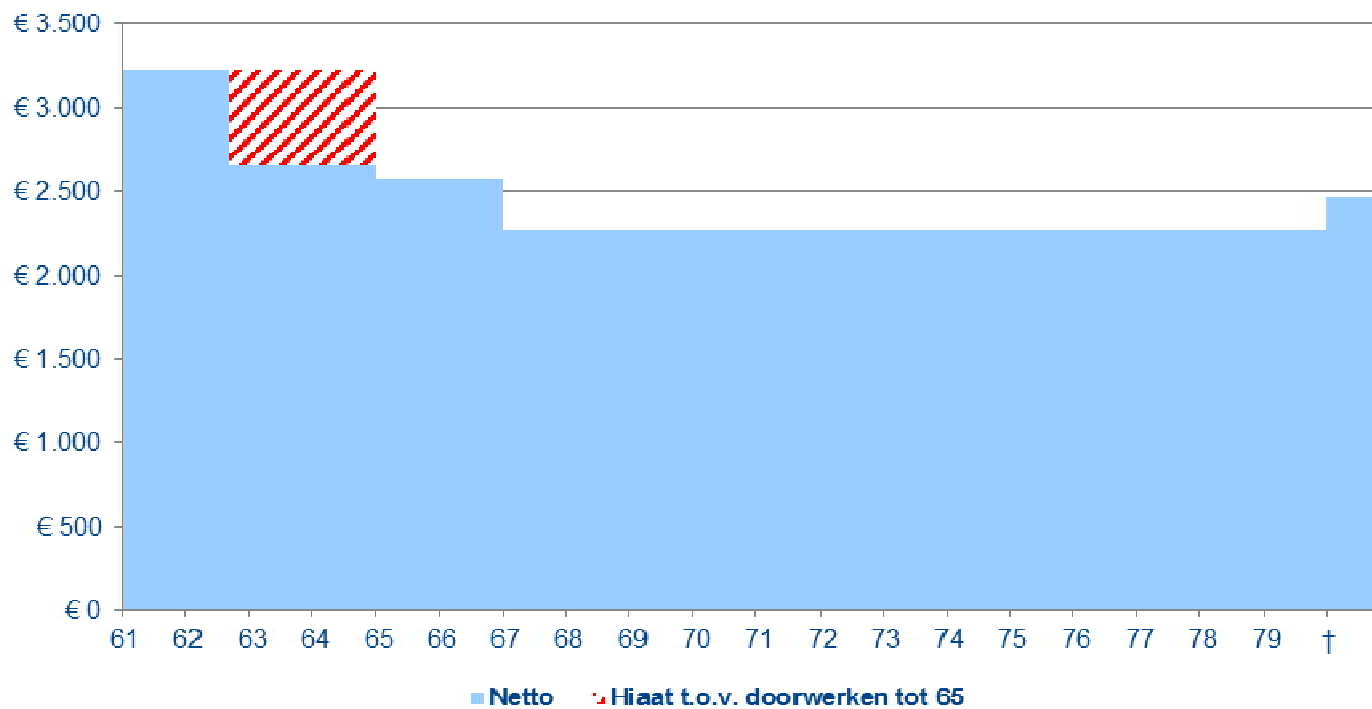
Tussen 65 jaar en 67 jaar ontvangt Marie een Hoog-Laag Pensioen van € 2.570 (80%) netto per maand



Vanaf de AOW-datum ontvangt Marie levenslang netto € 2.269 (70%)



Tot 65 jaar is het **netto** inkomen lager
Vanaf 65 jaar is het **netto** pensioen gelijk!



Conclusie voor Marie t.o.v. oorspronkelijke arbeidsduur

- **50%** vrije tijd van oorspronkelijke arbeidsduur
- Netto inkomen (**incl. vg en eju**) tot 65 jaar **daalt** met 18%
- Netto pensioen blijft gelijk

Let op:

De **pensioenuitkomsten** zijn geheel afhankelijk van salaris, diensttijd en persoonlijke situatie en keuzes!

Conclusie voor Marie t.o.v. huidige arbeidsduur

- **30%** extra vrije tijd
- Netto inkomen (incl. vg en eju) tot 65 jaar **daalt** met 12%
- Netto pensioen blijft gelijk

Let op:

De **pensioenuitkomsten** zijn geheel afhankelijk van salaris, diensttijd en persoonlijke situatie en keuzes!

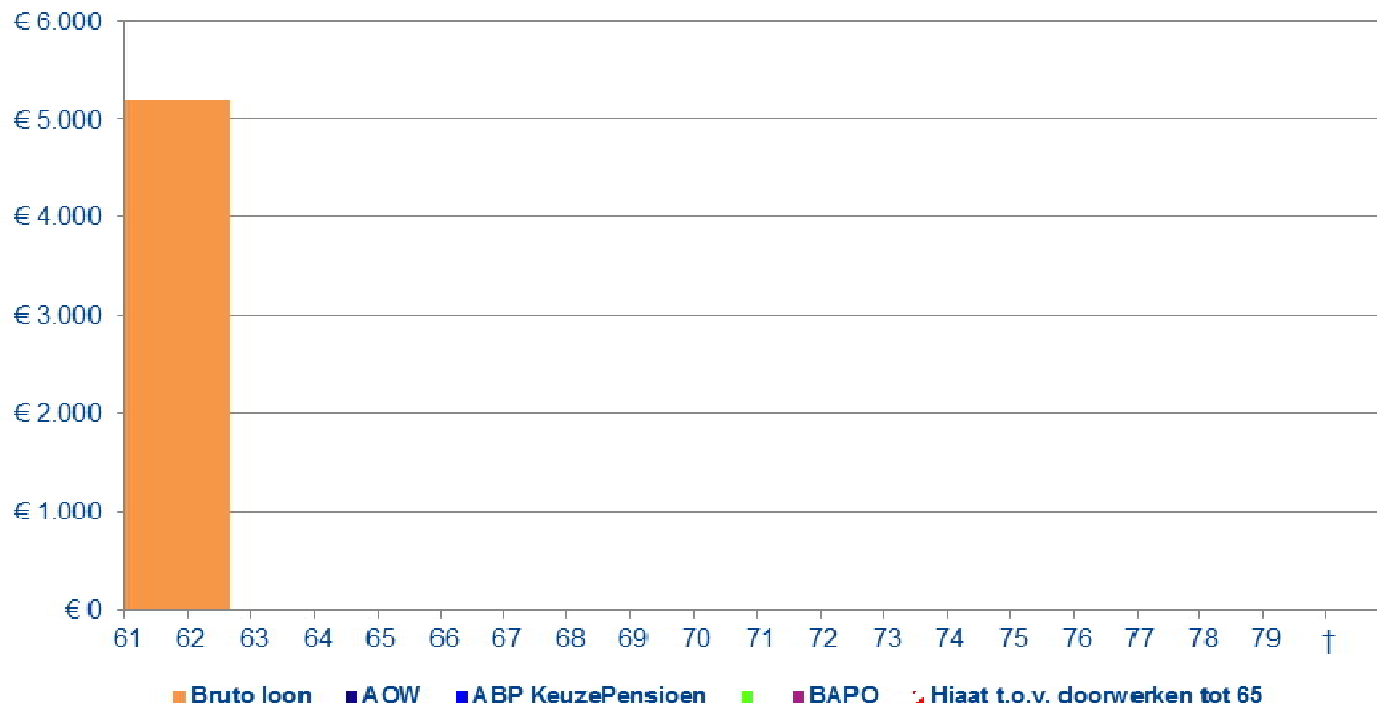
Voorbeeld 2

Naam:	Marie Voorbeeld
Leeftijd:	62 jaar
Deeltijdfactor:	1
BAPO:	0,2049
Bruto (oorspronkelijk) maandsalaris:	€ 4.504
ABP-jaren:	>30

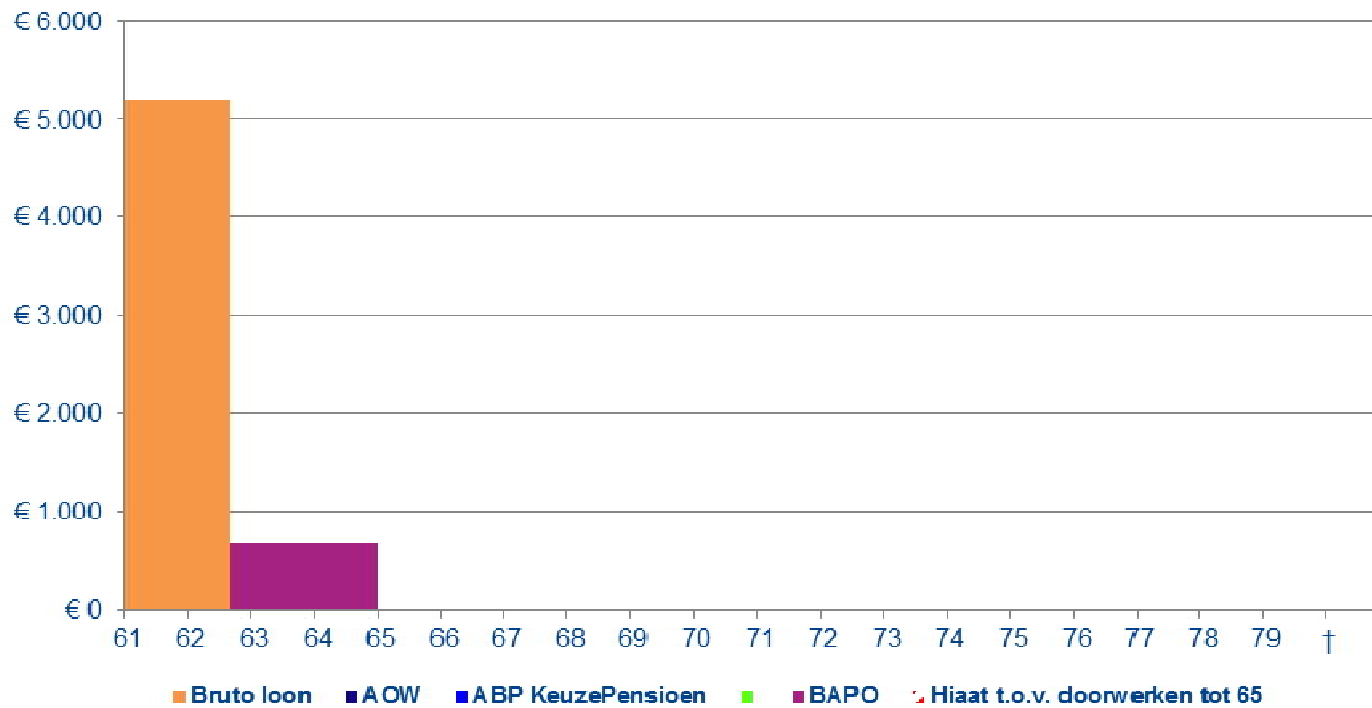
50-75-100 tot 65 jaar

Vervolgens het KeuzePensioen zo verdelen dat vanaf 65 jaar een gelijkblijvend netto inkomen resulteert!

Uitgangspunt is het oorspronkelijk inkomen van € 5.198 bruto per maand (incl. vt en eju en excl. BAPO)

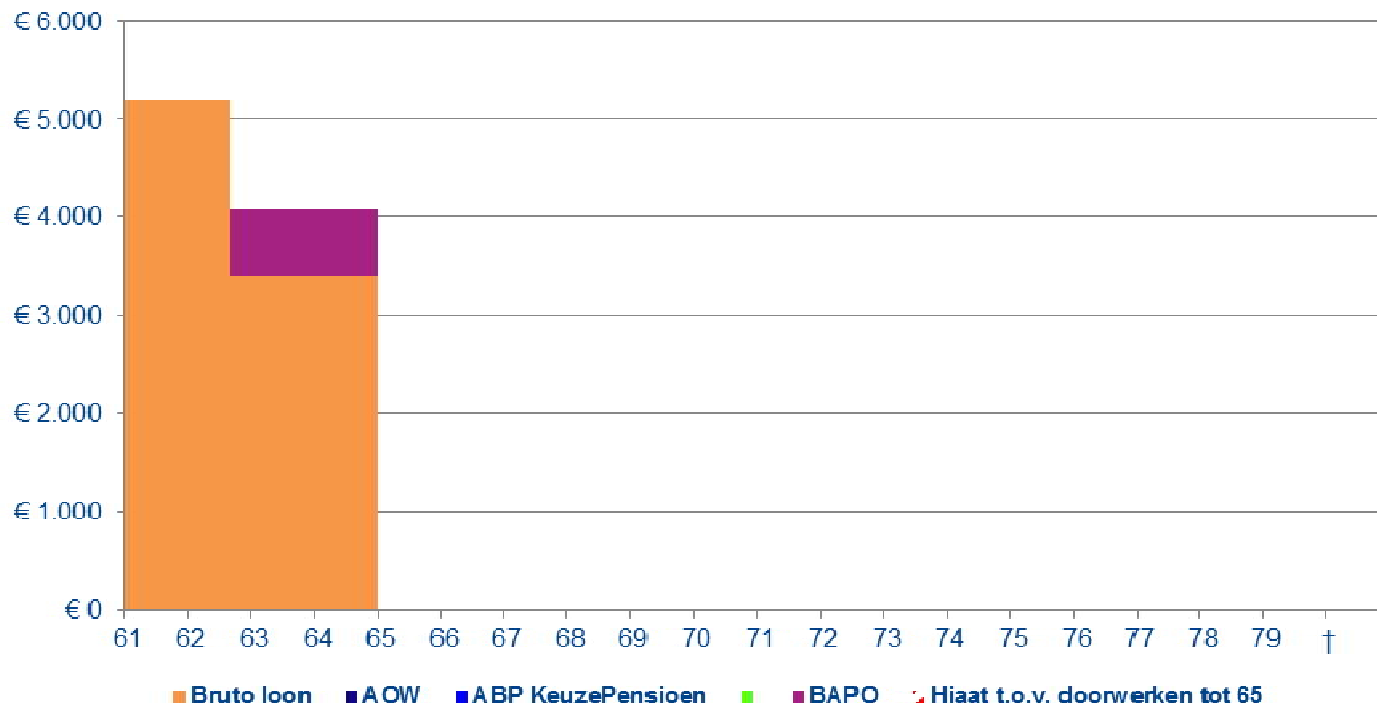


Marie maakt verplicht gebruik van de (oude) BAPO voor 0,2049...

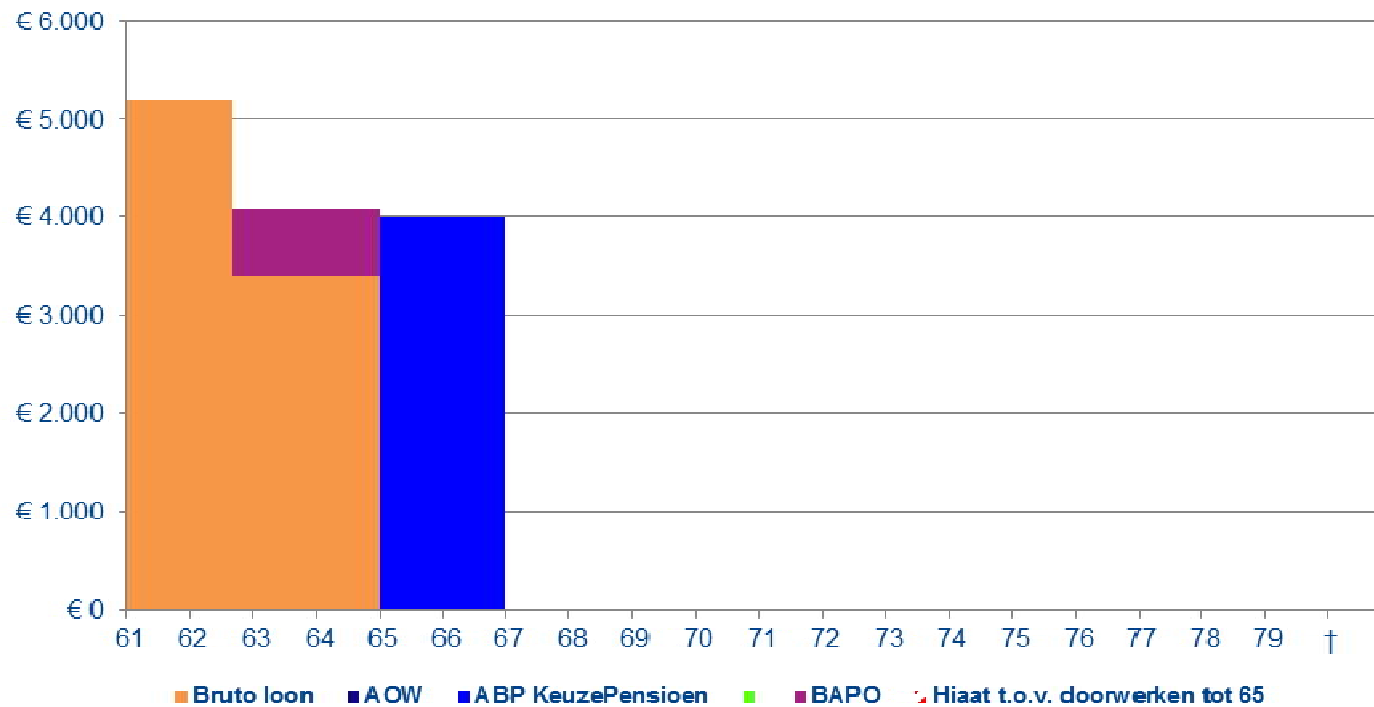


En maakt tevens **gebruik van 50-75-100 regeling...**

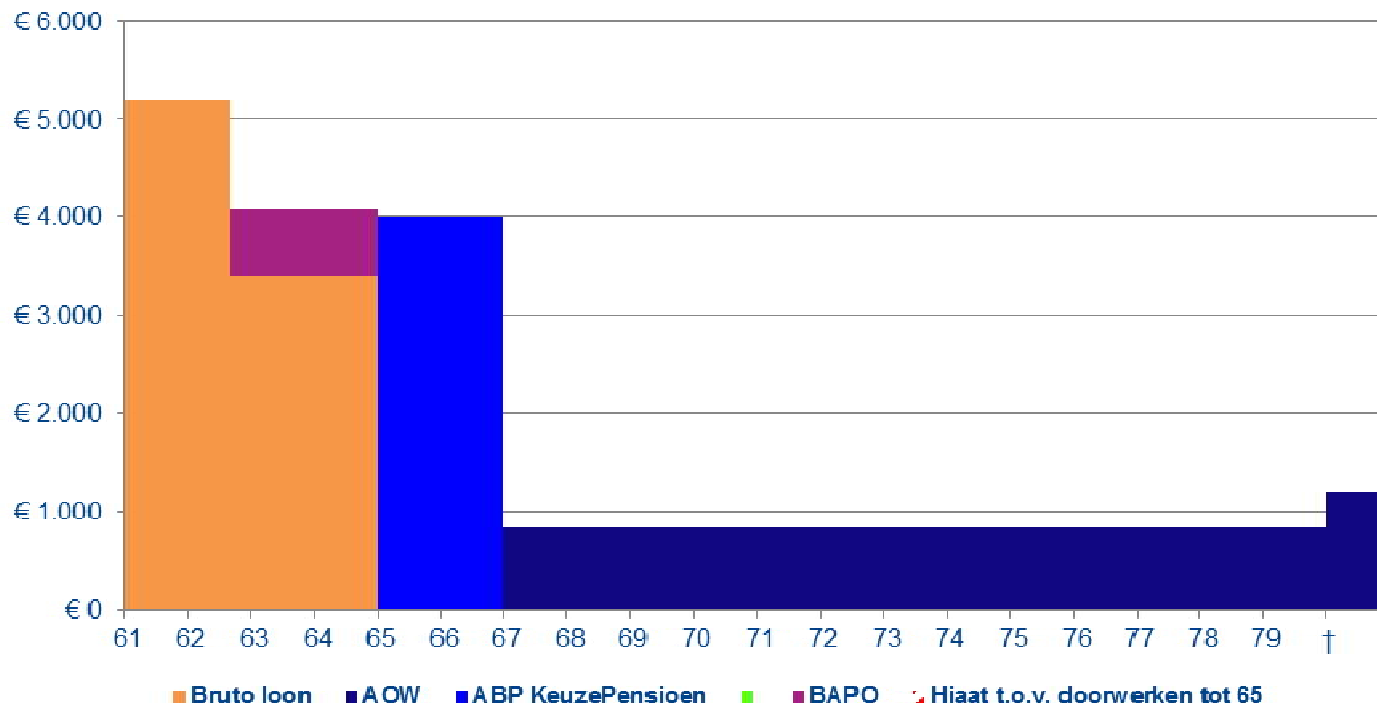
Hierdoor ontvangt zij **75% excl. vg en eju** en **78% incl. vg en eju!**



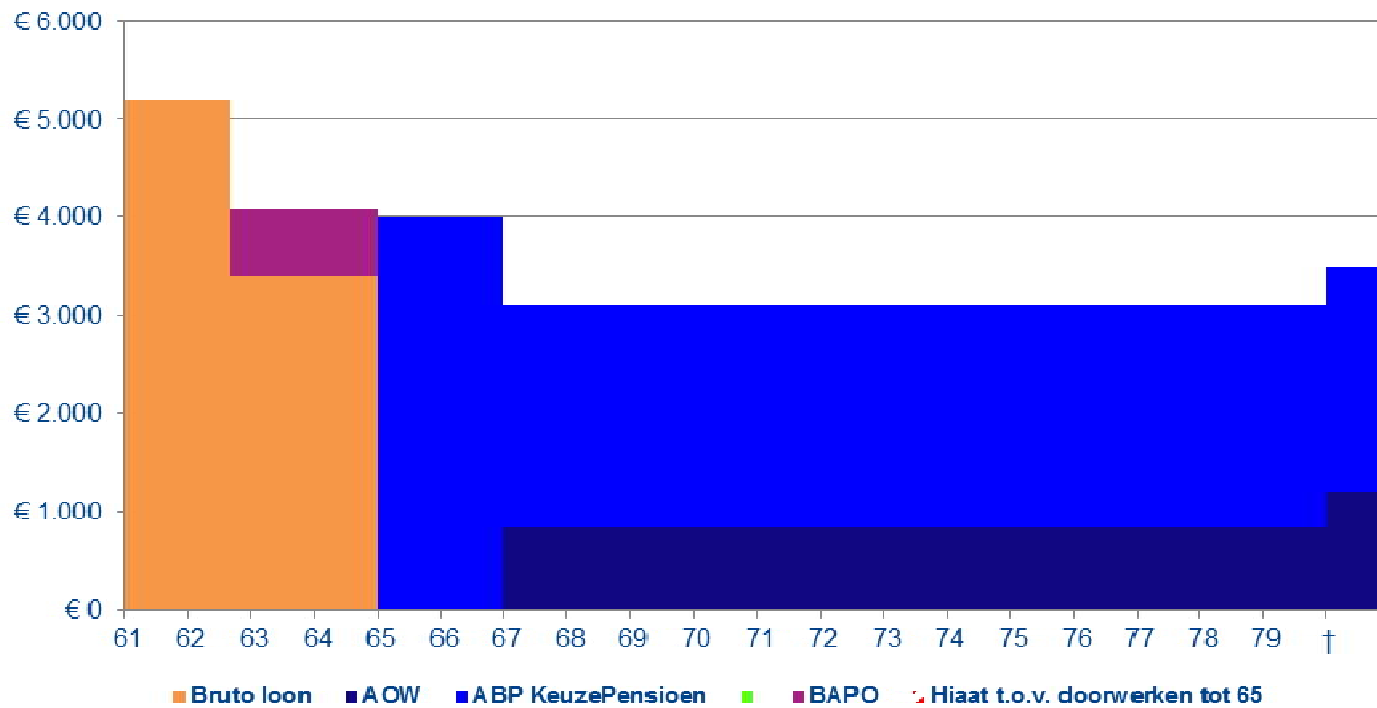
Marie gaat vanaf 65 jaar met ontslag, maakt gebruik van haar KeuzePensioen (hoog-laag) en ontvangt € 4.001 (77%)



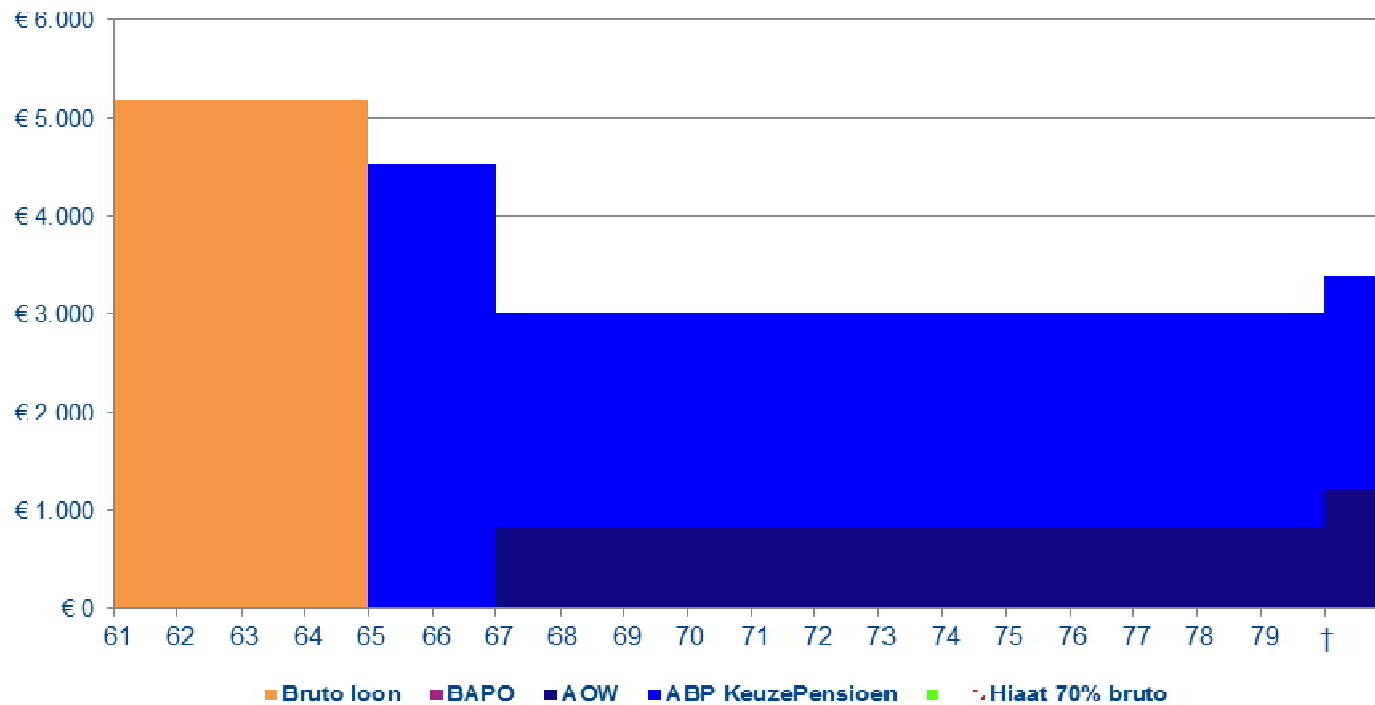
Marie krijgt vanaf de AOW-datum haar AOW (enkele gehuwden)



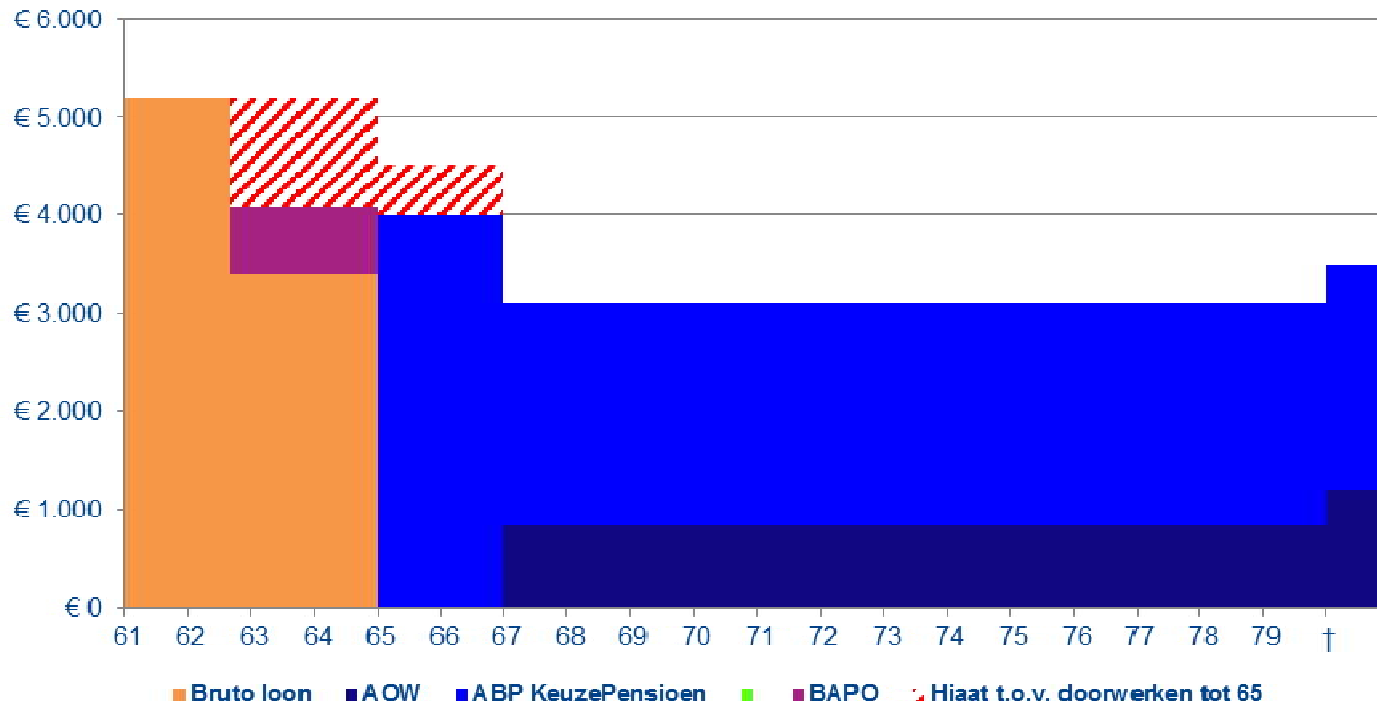
En ontvangt vervolgens het restant van het KeuzePensioen, ze ontvangt € 3.115 (60%) levenslang



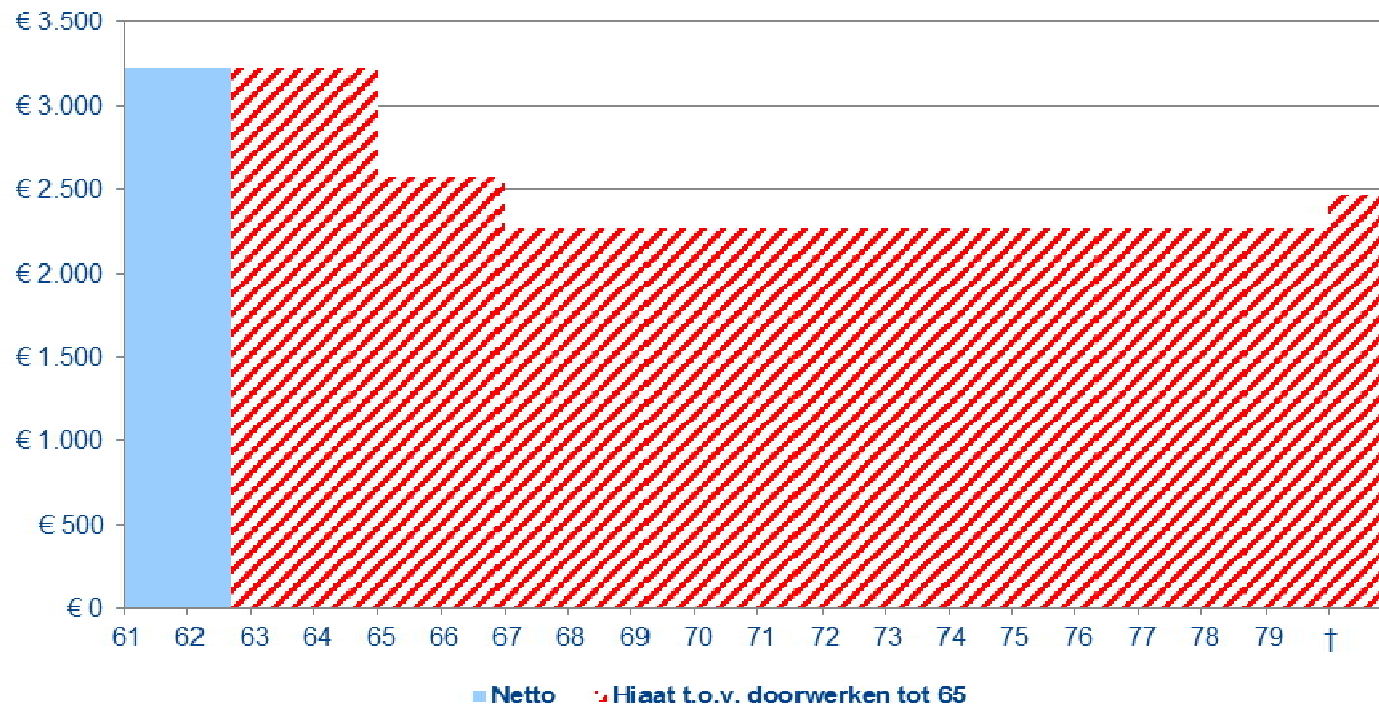
Ter vergelijking bruto inkomen bij **doorwerken** tot 65 jaar



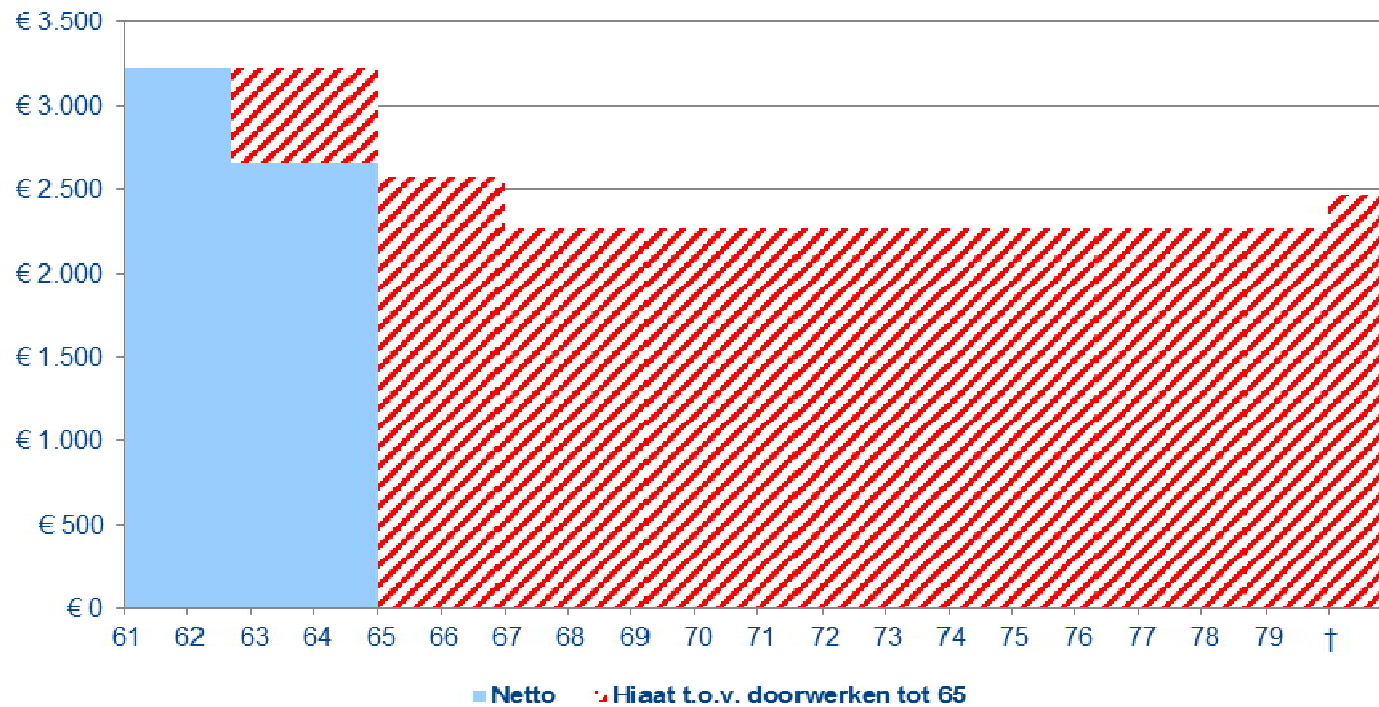
Tot 67 jaar is het **bruto** inkomen **lager**
 Vanaf 67 jaar is het **bruto** pensioen **hoger!**



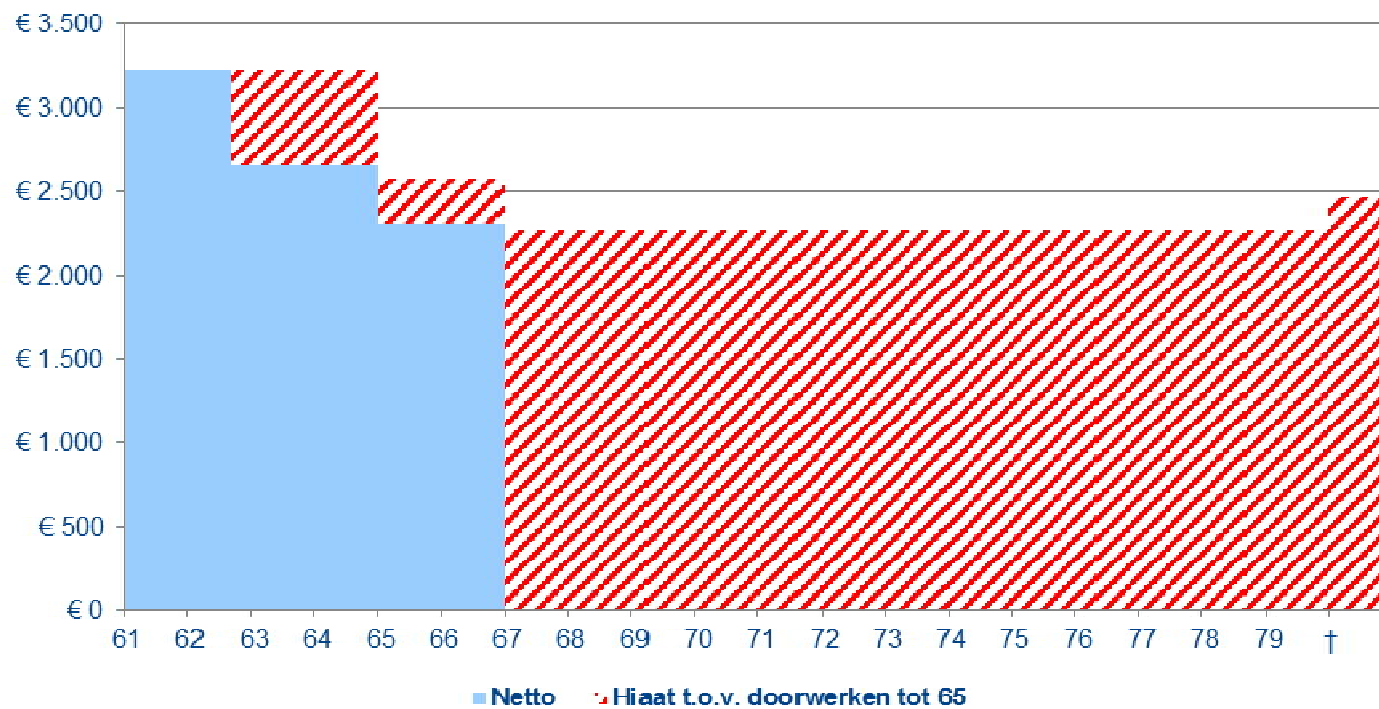
Oorspronkelijk inkomen van Marie is € 3.224 netto per maand (100%)



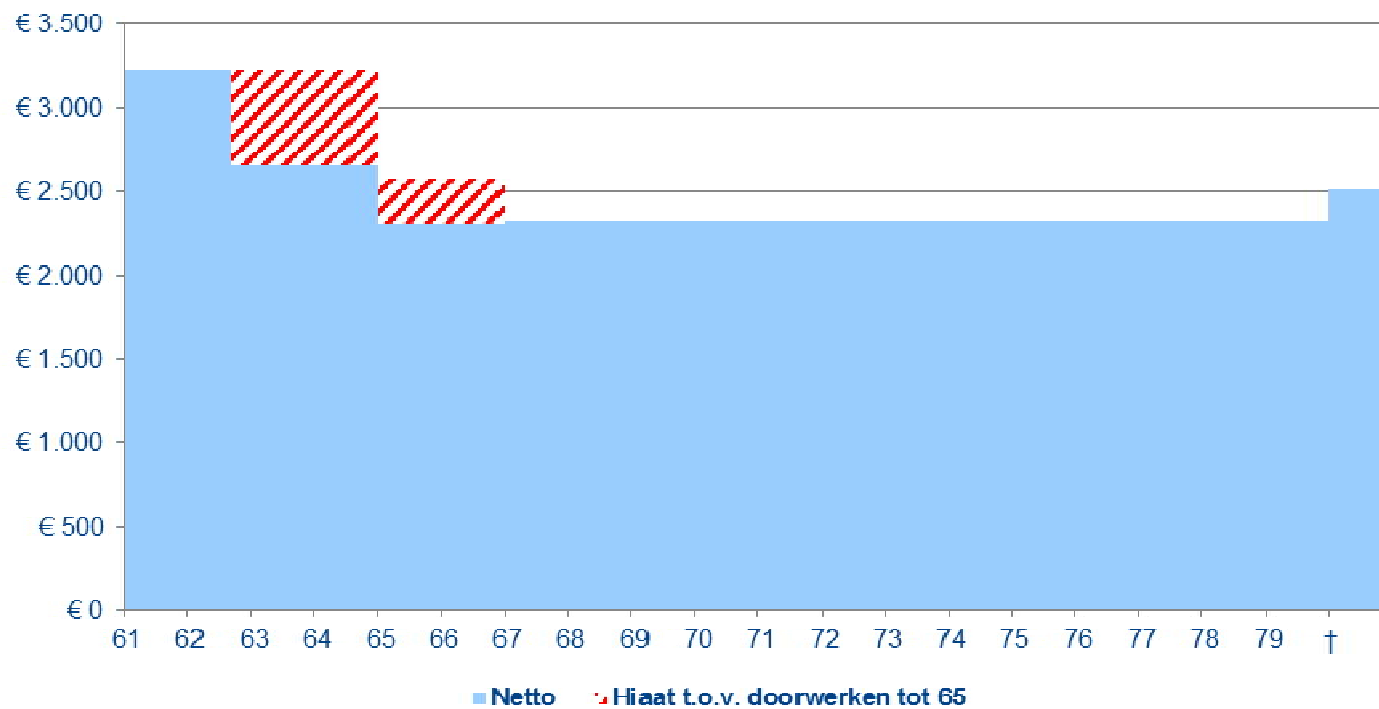
Tijdens de periode tot 65 jaar ontvangt Marie bij 50% doorwerken € 2.651 (82%) netto per maand



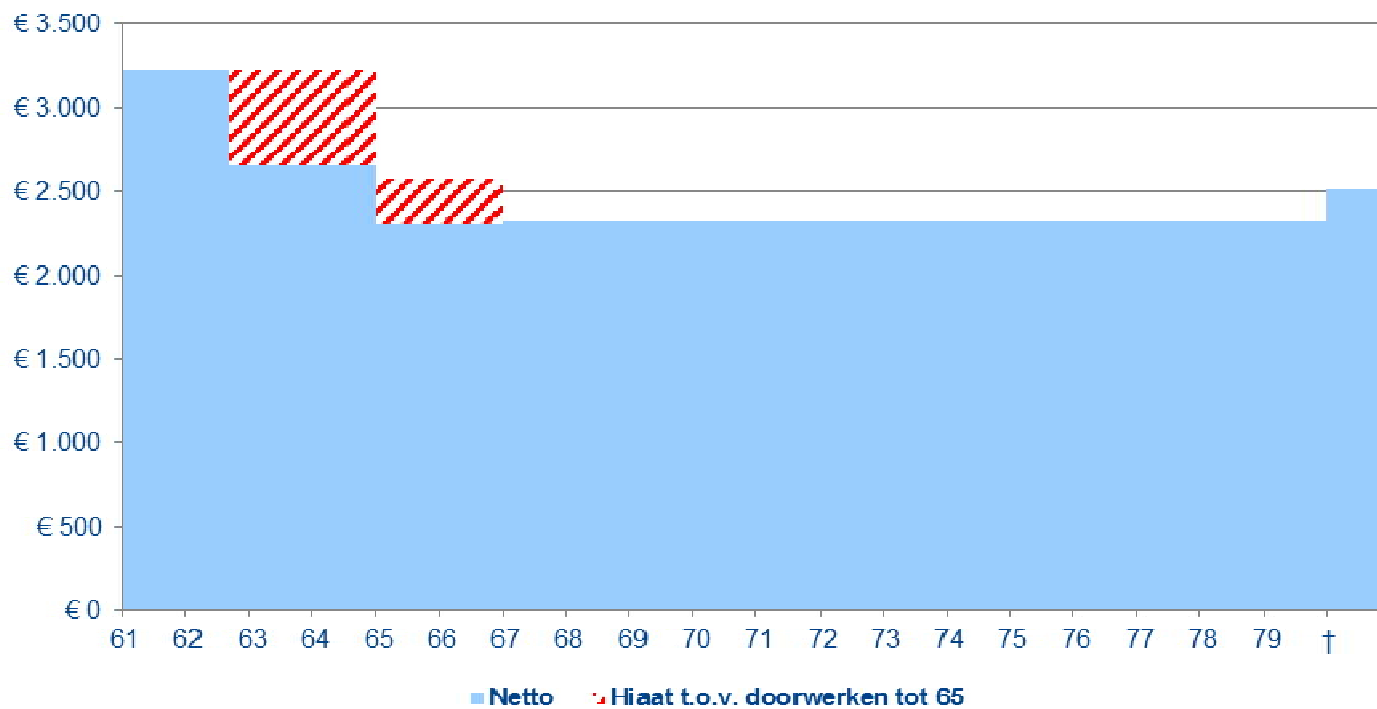
Tussen 65 jaar en 67 jaar ontvangt Marie hetzelfde netto inkomen als...



Vanaf de AOW-datum, namelijk levenslang netto € 2.320 (72%)



Tot 67 jaar is het **netto** inkomen **lager**
Vanaf 67 jaar is het **netto** pensioen **hoger!**



Conclusie voor Marie t.o.v. oorspronkelijke arbeidsduur

- **50%** vrije tijd van oorspronkelijke arbeidsduur
- Inkomen (incl. vg en eju) tot 65 jaar **daalt** met **18%**
- Netto pensioen (65-67) **daalt** van 80 → 72% netto
- Pensioen vanaf AOW **stijgt** van 70 → 72% netto (levenslang)

Let op:

De **pensioenuitkomsten** zijn geheel afhankelijk van salaris, diensttijd en persoonlijke situatie en keuzes!

Conclusie voor Marie t.o.v. huidige arbeidsduur

- **30%** extra vrije tijd
- Inkomen (incl. vg en eju) tot 65 jaar **daalt** met **12%**
- Netto pensioen (65-67) **daalt** van 80 → 72% netto
- Pensioen vanaf AOW **stijgt** van 70 → 72% netto (levenslang)

Let op:

De **pensioenuitkomsten** zijn geheel afhankelijk van salaris, diensttijd en persoonlijke situatie en keuzes!

Samenvatting inkomen tot 65 jaar

Schaal 13 max.

	T.o.v. huidig inkomen/ arbeidsduur	T.o.v. oorspronkelijk inkomen/arbeidsduur
Bruto	85%	78%
Netto	88%	82%

75 %
Excl. vg en
eju

Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Voorbeeld 2

Schaal 6 max. (OOP)

	T.o.v. huidig inkomen/ arbeidsduur	T.o.v. oorspronkelijk inkomen/arbeidsduur
Bruto	83%	78%
Netto	88%	84%

75 %
Excl. vg en
eju

Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Voorbeeld 3

Schaal 7, trede 9 (OOP) > 61 jaar

	T.o.v. huidig inkomen/ arbeidsduur	T.o.v. oorspronkelijk inkomen/arbeidsduur
Bruto	81%	78%
Netto	85%	83%

75 %
Excl. vg en
eju

Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Gemiddelde “indicatie”

30% minder werken

50 % minder werken

	T.o.v. huidig inkomen/ arbeidsduur	T.o.v. oorspronkelijk inkomen/arbeidsduur
Bruto	83%	78%
Netto	87%	83%

75 %
Excl. vg en
eju

Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Combineren mét KeuzePensioen



Het is mogelijk om de inkomensterugval **gedurende** de PLUS-regeling te compenseren met (een gedeelte) KeuzePensioen vanaf 60 jaar.

Let op: Vanaf 1 juli 2016 wordt de regelgeving hieromtrent gewijzigd.

Dan is enkel nog KeuzePensioen op te nemen over het gemis aan inkomen indien de werknemer verder dan vijf jaar van de AOW-leeftijd verwijderd is.

Voorbeeld



Oorspronkelijke inkomen	100%
Nieuw inkomen	<u>78%</u>
KeuzePensioen	22%



Bijzonderheden

Ziek?

Wij raden seniorenregelingen af indien u op dit moment een WGA-uitkering heeft bij de huidige werkgever of meer dan 50% ziek bent!

WGA en Generatiepact:

- Verlaging van het inkomen heeft - na de loondoorbetalingsperiode - direct gevolgen voor het inkomen. Hierdoor kan het zijn dat de WGA-uitkering wordt verlaagd (als de restcapaciteit niet wordt gehaald).

Ziek en Generatiepact:

- Indien <50% ziek kan het een “oplossing” bieden;
- Echter bij meer/weer ziek worden (>50%) kan dit wederom gevolgen hebben voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Kortom: Extra advies nodig!

Levensloop/verlofstuwmeer?

Indien men gebruik maakt van een seniorenregeling MOET men feitelijk 50% blijven werken van de gemiddelde deeltijdfactor het elfde jaar vóór de AOW-leeftijd. Enkel het “gebruikelijk” verlof en ziekte-dagen vallen buiten beschouwing.

Bij samenloop van seniorenregelingen in combinatie met levensloopregelingen of het opmaken van verlofstuwmeren is voorzichtigheid geboden!

Indien bovenstaande van toepassing is, dan graag vermelden bij uw aanvraag...



Hoe verder?

Wat hebben wij van u nodig?

- Persoonlijke pensioeninformatie uit mijn.abp
 - Tijdelijk toegang
 - Zelf gegevens verzamelen in mijn.abp volgens stappenplan
 - Remote sessie
- Vanaf welke datum wilt u van de regeling gebruik maken?
 - 1 augustus 2016
 - 1 augustus 2017
- Deeltijdfactor 11^{de} jaar vóór de AOW-leeftijd (indien niet beschikbaar bij werkgever)
- Indien u na afloop van de regeling een andere verdeling van uw KeuzePensioen wenst dan een hoog-laag variant, welke verdeling?

Privacy

Alle medewerkers die betrokken zijn bij uw dossier, gaan vertrouwelijk om met uw, aan ons toevertrouwde, persoonlijke gegevens.

We verstrekken **GEEN** gegevens aan derden en gebruiken uw contactgegevens **NIET** voor commerciële doeleinden.



Wanneer aanvullende gegevens?

- Bij samenloop met een (huidige) uitkering of KeuzePensioen;
- Als sprake is van een levenslooppot;
- Indien u meerdere overheidwerkgevers heeft;
- Indien u tijdens de regeling gebruik wilt maken van (deeltijd) pensioen;
- Indien (om welke reden dan ook) géén gebruik gemaakt kan worden van mijn.abp.

Mocht bovenstaande van toepassing zijn, **meld dit bij uw aanvraag**.
Onze helpdesk neemt dan contact met u op welke aanvullende gegevens
(eventueel) nodig zijn!

En dan?

Dan gaan wij aan de slag voor u!

- Wij maken een financiële analyse “op maat”
- U ontvangt een uitnodiging voor de persoonlijke toelichting door een financieel planner op locatie
- De Frontoffice (helpdesk) blijft het gehele traject voor u van dienst in geval van vragen of onduidelijkheden

Contactgegevens Frontoffice



Mailadres → frontoffice@proambt.nl

Telefoon → 06 461 50933

Postadres → Postbus 1148
6201 BC Maastricht

Uw contactpersonen van onze Frontoffice zijn:

Liesbeth Daerden
Emmelou Moers

Gevolgen...

Seniorenregelingen kunnen gevolgen hebben op:

- hypotheekaf trek;
- zorgtoeslag;
- huurtoeslag;
- AOW-toeslag partner;
- ANW;
- WW/WAO/WIA;
- AOP/IP/HPT;
- etc.



Laat u professioneel adviseren...



Nog zelden zijn er zovéél veranderingen op AOW-, pensioen- en fiscaal gebied geweest als de laatste tijd. Daarom is het van belang om een goed advies in te winnen over de mogelijkheden en gevolgen bij gebruikmaking van seniorenregelingen.

Elke situatie is uniek en vergt daarom maatwerk!

Uw werkgever biedt u de mogelijkheid om u (éénmalig) door ons persoonlijk te laten adviseren, op basis van hun beschikbare kaders uiteraard.

Wij zijn u graag van dienst.....

Vragen?

