

Ouderenregeling

Inleiding

Overwegende dat:

- De AOW gerechtigde leeftijd vanaf 2017 stapsgewijs verder verhoogd wordt boven de 67 jaar;
- De pensioenleeftijd de AOW leeftijd volgt;
- Medewerkers derhalve steeds langer zullen moeten doorwerken;
- De BGV vanuit het standpunt van goed werkgeverschap medewerkers in staat wil stellen gezond en gemotiveerd de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken;
- Een kortere werktijd een van de factoren is waardoor medewerkers het werk langer vol kunnen houden;
- De optimale werktijd voor medewerkers verschilt, waardoor een regeling die de mogelijkheid tot maatwerk biedt wenselijk is;
- Het gelet op de ontwikkelingen in wet en regelgeving niet wenselijk is een permanente regeling te maken, maar de regeling na enige tijd te evalueren.

Artikel 1 Wie kan van de regeling gebruik maken?

Lid 1

Medewerkers die voor het einde van de looptijd van de regeling een leeftijd hebben bereikt die ligt tussen 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd en de pensioenrekenleeftijd.

Lid 2

In tegenstelling tot het bepaalde in lid 1 is de regeling niet toegankelijk voor medewerkers die vallen onder het FLO overgangsrecht.

Lid 3

In tegenstelling tot het bepaalde in lid 1 is de regeling niet toegankelijk voor medewerkers die een tijdelijke aanstelling hebben, minder dan 5 jaar in dienst zijn, of minder dan 5 jaar geleden op eigen verzoek een uitbreiding van hun uren hebben gehad.

Artikel 2 Uitgangspunten ouderenregeling

Lid 1

Medewerkers van de BGV krijgen vanaf 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrekenleeftijd de mogelijkheid om minder uren te gaan werken tegen doorbetaling van de helft van het voor deze uren geldende salaris voor een periode van 5 jaar. Na deze 5 jaar kan de medewerker het inkomen aanvullen middels deeltijdpensioen.

Lid 2

Naast het salaris worden ook de salaristoelagen, een eventuele TOR en het IKB voor 50% doorbetaald.

Lid 3

De vermindering van het aantal uren vindt plaats door de toekenning van deels betaald verlof.

Lid 4

De pensioenopbouw over het verlofdeel blijft 100% tegen een premieverdeling van 70% werkgever, 30% werknemer.

Lid 5

De werknemer heeft de mogelijkheid om 1 x per jaar het te werken aantal uren naar beneden bij te stellen. De bijstelling heeft geen invloed op de datum waarop het recht op doorbetaling eindigt (5 jaar na aanvang deelname regeling).

Lid 6

Het minimaal aantal te werken uren is 20.

Lid 7

Een aanvraag voor urenvermindering dient minimaal 3 maanden voor ingang van de urenvermindering te worden ingediend.

Artikel 3 Werktijden, ADV en Verlof

Lid 1

De werktijden van de medewerker worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld.

Lid 2

Bij deelname aan de regeling vervalt de mogelijkheid om ADV op te bouwen

Lid 3

In overleg met de leidinggevende is het wel toegestaan om plusuren op te bouwen, mits hierbij een afspraak is gemaakt over opname van deze uren. Er vindt geen uitbetaling van plusuren plaats aan het einde van het kalenderjaar.

Lid 4

Verlof wordt toegekend naar rato van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.

Artikel 4 Nevenwerkzaamheden

Lid 1

Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden of uitbreiding van nevenwerkzaamheden tijdens deelname aan de regeling dient de medewerker vooraf toestemming te vragen.

Lid 2

Inkomsten uit nevenwerkzaamheden, die zijn ontstaan na aanvang van de deelname aan de regeling worden gekort op het doorbetaalde verlof. Bij uitbreiding van de nevenwerkzaamheden dient de medewerker aan te tonen welke inkomsten uit nevenwerkzaamheden hij voor aanvang van de deelname aan de regeling al had.

Artikel 5 Langdurige ziekte

Lid 1

Bij deelname aan de ouderenregeling vindt de loonbetalingskorting op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 Arbeidsvoorwaardenregeling BGV plaats op het salaris over de gewerkte uren.

Lid 2

Bij re-integratie kan de medewerker maximaal worden ingezet voor het aantal uren dat hij op grond van de ouderenregeling werkt. Het salaris over de gewerkte uren kan bij definitieve herplaatsing op grond van artikel 3:5 lid 3 Arbeidsvoorwaardenregeling BGV worden aangepast. De doorbetaling over de verlofuren blijft ongewijzigd.

Lid 3

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij geen zicht is op herstel, kan op verzoek van de medewerker de ouderenregeling na 1 jaar worden beëindigd. Over het zicht op herstel wordt advies gevraagd aan de bedrijfsarts.

Artikel 6 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de ouderenregeling boventallig wordt, wordt er een herplaatsingstraject gestart voor de aangepaste betrekkingssomvang.

Artikel 7 Opname ABP keuzepensioen tijdens deelname aan de ouderenregeling

Lid 1

De medewerker kan tijdens deelname aan de ouderenregeling onder de voorwaarden vermeld in het pensioenreglement deeltijdpensioen opnemen.

Lid 2

Bij opname van deeltijdpensioen meer dan 5 jaar voor het bereiken van de pensioenrekenleeftijd geldt dat er niet meer pensioen mag worden opgenomen dan de vermindering van het aantal gewerkte uren en nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan.

Artikel 8 Werkingsduur en evaluatie

Lid 1

Deze regeling geldt tot 1 januari 2023.

Lid 2

De regeling wordt in het derde kwartaal van 2022 geëvalueerd.

Lid 3

Afhankelijk van deze evaluatie en de op dat moment geldende wettelijke regels, zal een besluit worden genomen over een eventuele voortzetting van de regeling.

Lid 4

Voor medewerkers die op 31 december 2022 al deelnemen aan de regeling, blijft de urenvermindering van kracht tot de pensioenrekenleeftijd en voor zolang het dienstverband bij de BGV voortduurt. Zij behouden tevens het recht op de in artikel 2 lid 5 genoemde bijstelling van het aantal uren.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Lid 1

De tijdelijke regeling loopt tot 31 december 2020. De belastingdienst heeft de ingangsdatum van de ouderenregeling gekoppeld aan de pensioenrekenleeftijd. Deze is door het ABP per 1 januari 2018 vastgesteld op 68 jaar. 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd mag de ouderenregeling in gaan. In geval de pensioenrekenleeftijd stijgt, stijgt de ingangsdatum van de ouderenregeling mee.

Lid 2

FLO'ers zijn uitgezonderd omdat voor hen al een "ouderenregeling" geldt.

Lid 3

Dit artikellid is bedoeld om misbruik van de regeling te voorkomen. Het is niet de bedoeling dat medewerkers eerst meer gaan werken om vervolgens gebruik te maken van de regeling.

Artikel 2

Lid 1

De medewerker kan vanaf 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd aan de regeling deelnemen. Er bestaat alleen de eerste 5 jaar recht op een doorbetaling van 50% van de niet gewerkte uren door de werkgever. Mocht de medewerker daarna nog financiële compensatie nodig hebben dan kan hij deels zijn pensioen in laten gaan. Dit maakt de regeling betaalbaar en maakt hem verdedigbaar tegenover parttimers die niet, of in mindere mate aan de regeling kunnen deelnemen. Omdat bij de doelgroep de pensioenopbouw nog grotendeels gebaseerd is op een lagere pensioenrekenleeftijd dan 68, is inzet van pensioen een

redelijk middel om het inkomensverlies te compenseren. Het ABP kan uitrekenen wat hiervan de financiële consequenties zijn.

Lid 3 en 4

De uren vermindering vindt plaats door het verlenen van gedeeltelijk (50%) doorbetaald verlof. Hierdoor blijft het mogelijk om 100% pensioen op te bouwen. Bij een aanpassing van de deeltijdfactor kan dat niet op grond van het pensioenreglement.

Lid 5

Deze bepaling geeft de medewerker de flexibiliteit om het aantal te werken uren aan te passen naarmate de behoefte aan minder werken stijgt. Er is geen mogelijkheid om meer te gaan werken. Bij de bijstelling blijft de einddatum van het recht op doorbetaling ongewijzigd. Dit betekent dat de medewerker over een 2e urenvermindering enkel recht op 50% compensatie heeft tot aan 5 jaar na de eerste urenvermindering.

Lid 6

Het fiscale minimum is 50% van de feitelijke arbeidsduur. De maximale feitelijke arbeidsduur is bij de BGV inclusief ADV 40 uur. Daarnaast is 20 uur om reden van bedrijfsvoering een goede grens. Het voorstel is derhalve om voor deeltijders geen uitzondering te maken op deze ondergrens. Dit past ook binnen de doelstelling van de regeling (mensen in de gelegenheid stellen het werk langer vol te houden).

Artikel 3

ADV wordt enkel nog toegekend aan mensen die oude rechten hebben en niet meer aan nieuwe medewerkers. In het kader van de reductie van ADV moet de medewerker zijn recht om ADV op te bouwen inleveren bij deelname aan de regeling.

Verlofopbouw vindt voorts naar evenredigheid plaats. Op de extra dagen voor ouderen wordt niet gekort.

Artikel 4

Het is niet de bedoeling dat medewerkers minder gaan werken en die uren weer invullen met extra betaald werk binnen of buiten de BGV. Om dat te voorkomen is bepaald dat neveninkomsten gekort worden. Dit geldt niet voor inkomsten die de medewerker voor aanvang van de regeling al had.

Artikel 5

Bij langdurige ziekte wordt het salaris gekort. Deze korting vindt enkel plaats op het salaris over de gewerkte uren. Ook bij re-integratie vindt de aanpassing van het salaris enkel plaats over de gewerkte uren. Op de doorbetaling over de verlofuren wordt niet gekort. Bij volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij geen zicht is op herstel, heeft de medewerker de mogelijkheid om de ouderenregeling te beëindigen.

Artikel 6

Behoeft geen nadere toelichting

Artikel 7

De medewerker kan onder voorwaarden tijdens deelname aan de ouderenregeling ABP keuze pensioen opnemen (deeltijdpensioen). De fiscale regels hiervoor zijn strenger voor medewerkers die jonger zijn dan 63 dan voor oudere medewerkers. Mocht de medewerker deeltijd pensioen willen opnemen dan kan de afdeling O&HR hierover informatie geven.

Artikel 8

Omdat de regelgeving omtrent ouderenregelingen sterk aan verandering onderhevig is, wordt een tijdelijke regeling van 2 jaar voorgesteld met mogelijkheid tot verlenging. Indien niet tot verlenging wordt besloten, blijft voor medewerkers die al gebruik maken van de regeling de regeling door lopen onder de geldende condities (maximaal 5 jaar aanvulling vanaf aanvang regeling).