Concept Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 1-10-2018 – 1-7-2020

Inleiding

De afgelopen decennia hebben veel gevraagd van het personeel van Defensie. Die tijd willen sociale partners achter zich laten. Het vertrouwen in Defensie als een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever moet worden hersteld en verder groeien. Defensie moet een in de samenleving zichtbare organisatie zijn die mensen weet aan te trekken en behouden. Een organisatie waar mensen met trots voor werken.

Het is duidelijk dat Defensie extra inspanningen moet verrichten om een aantrekkelijkere werkgever te zijn. Goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om deze doelen te bereiken. Met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 - 2020 wordt daarmee een stap vooruit gezet. De sociale partners in de sector Defensie zetten met deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst in op een pakket arbeidsvoorwaarden dat eraan bijdraagt dat mensen graag bij Defensie willen komen werken, en graag willen blijven werken. De overeenkomst bevat daartoe afspraken over de ontwikkeling van loon, de invoering van een nieuw pensioenstelsel voor militairen, en specifieke afspraken voor burgerpersoneel. Daarnaast realiseert dit akkoord, in een aantal stappen, een volledige eindejaarsuitkering. Tot slot zijn er, in het kader van de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem en de invoering van een vereenvoudigd model van toelagen, twee toelagen voor militairen verbeterd en vereenvoudigd.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 oktober 2018 tot en met 1 juli 2020.

Loonontwikkeling

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Het Defensiepersoneel ontvangt:

- Per 1-12-2018 een loonsverhoging van 1,0%;
- Per 1-12-2018 stijgt de eindejaarsuitkering met 0,6% naar 7%.
- In oktober 2018 een éénmalige uitkering van € 600;
- Per 1-7-2019 een loonsverhoging van 1,5%;
- Per 1-7-2019 stijgt de eindejaarsuitkering met 0,6% naar 7,6%.
- Per 1-7-2020 een loonsverhoging van 1,4%.
- Per 1-7-2020 stijgt de eindejaarsuitkering met 0,73% naar 8,33%.

Deze salarisverhoging werkt door in de wachtgeld-, UKW en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen vindt plaats overeenkomstig de hiervoor geldende voorschriften.

Verbetering en vereenvoudiging van toelagen

De sociale partners herbevestigen de in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 gemaakte afspraak om te komen tot een vereenvoudigd model van toelagen bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem. Vooruitlopend hierop worden de volgende toelagen voor militairen verbeterd en vereenvoudigd.

Toelage onregelmatige dienst voor militairen

Het aansprakenniveau van de TOD stijgt per 1 januari 2019 structureel met 10%. In de jaren 2019 tot en met 2021 zal de TOD tijdelijk met nog eens 10% worden verhoogd. Tevens wordt per 1 januari 2019 de verschuivingstoelage verhoogd van 26,29 euro naar 50 euro per verschoven dienst. Deze toelage wordt uitgekeerd indien de opdracht tot verschuiving van een dienst binnen 72 uur voor aanvang van de verschoven dienst is gegeven. Sociale partners benadrukken dat het verschuiven van diensten tot een minimum beperkt moet blijven, en dat dit, net als het wijzigen van het basisrooster, alleen kan plaatsvinden binnen het kader van de huidige regelgeving.

Per 1 januari 2019 wordt de toelage onregelmatige dienst (TOD) achteraf berekend**.** Indien door de systematiek van TOD achteraf de aanspraak op TOD vermindert of vervalt, ontvangt de militair een afbouw-TOD. Ziekte korter dan 61 dagen of vakantieverlof hebben geen negatieve invloed op hoogte van de achteraf berekende TOD en de afbouwtoelage TOD.

Mogelijk leidt de overgang naar de systematiek van verrekenen achteraf, rekening houdend met de kosten van hiervoor genoemde verhogingen van het aansprakenniveau, tot lagere uitgaven voor de werkgever. In dit geval zullen deze middelen voor sociale partners beschikbaar blijven om opnieuw binnen de TOD te kunnen besteden. Sociale Partners zullen, als onderdeel van de komende herziening van het loongebouw en de vereenvoudiging van de toelagen, in overleg treden om tot een verdere vereenvoudigde en bij de tijd passende TOD te komen. Deze zal worden ingevoerd op 1 januari 2020.

Vergoeding meerdaagse activiteiten

Per 1 januari 2019 worden de bedragen per etmaal voor varen, oefenen en bijzondere inzet geharmoniseerd. Dit betekent dat de bedragen per etmaal voor varen per 1 januari 2019 gelijk zullen zijn aan de bedragen voor oefenen en bijzondere inzet.

Naast de harmonisering van de bedragen wordt het aansprakenniveau vanaf 1 januari 2019 met 10% verhoogd.

Nieuwe pensioenregeling voor militairen

Per 1 januari 2019 wordt een Defensiespecifieke middelloonregeling voor militairen geïmplementeerd. Deze pensioenregeling zorgt voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties. De nieuwe regeling zorgt ervoor dat de pensioenaanspraken voor veel militairen aanzienlijk verbeteren. De regeling heeft onder meer de navolgende kenmerken:

- De nieuwe regeling heeft een hoger opbouwpercentage dan de huidige regeling.
- De nieuwe regeling heeft een lagere franchise dan de huidige regeling
- De nieuwe regeling kent meer toelagen die, al dan niet volledig, pensioengevend zijn dan de huidige regeling.

De regeling is verder uitgewerkt in bijlage 1 bij deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst, en maakt hiervan integraal deel uit.

Aanvullende maatregelen bij de pensioenregeling

a. Compensatie voor negatieve inkomenseffecten
   Voor militair personeel aan het begin van de loopbaan leidt de overgang naar een nieuwe pensioenregeling (met een hoger opbouwpercentage, een lagere franchise en daarmee een verruiming van het pensioengevend inkomen) tot een hogere pensioenopbouw. Daardoor stijgt de werknemersbijdrage in de pensioenpremie. De negatieve inkomenseffecten die

hierdoor ontstaan op het reguliere brutoloon, ten opzichte van het inkomen van 2018, zullen structureel worden gecompenseerd.

De volgende inkomensbestanddelen worden gerekend tot het hiervoor genoemde reguliere brutoloon:

- Salaris volgens weddetabel
- VEB-toelage
- Vakantie-uitkering
- Eindejaarsuitkering

b. Verzachtende maatregel pensioen
De nieuwe pensioenregeling zorgt voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties. Alle pensioenaanspraken die onder de oude pensioenregeling zijn opgebouwd blijven daarbij behouden. Voor sommige groepen FPS-3 militairen, voornamelijk officieren, zal het toekomstige pensioenperspectief slechter uitvallen dan onder de eindloonregeling het geval zou zijn geweest. Sociale Partners spreken af voor deze groepen FPS-3 personeel een verzachtende maatregel met een tijdelijk karakter te treffen.

Deze verzachtende maatregel bestaat uit twee stappen.

Stap 1
Tot de invoering van het nieuwe loongebouw zal voor militairen in het geval van individuele promoties (bevorderingen en periodieken) een bedrag worden gereserveerd. Om dat bedrag vast te stellen wordt allereerst het verschil in pensioenaanspraken bepaald tussen de pensioenaanspraken die zouden zijn ontstaan in de eindloonregeling en de middelloonregeling voor militairen. Vervolgens wordt bepaald welk bedrag beschikbaar zou moeten zijn om dit pensioenverschil te herstellen. Het werkgeversdeel van dit bedrag wordt vervolgens gereserveerd.

Stap 2
Bij de invoering van het nieuwe loongebouw worden de verwachte aanspraken van het nieuwe pensioenstelsel opnieuw vergeleken met de verwachte aanspraken op basis van de eindloonregeling, maar dan op basis van het nieuwe loongebouw. Militairen waarbij dan nog steeds sprake is van een lagere verwachte aanspraak in de nieuwe pensioenregeling zullen worden tegemoetgekomen middels een tijdelijke regeling die deze lagere verwachte aanspraak zal verzachten. Deze tijdelijke regeling zal door sociale partners worden overeengekomen en als flankerend beleid bij de invoering van het nieuwe loongebouw worden opgenomen.

Loongebouw

Sociale Partners hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 afgesproken om gefaseerd, een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te ontwikkelen, en hierbij een vereenvoudigd model van toelagen te introduceren. Sociale partners onderkennen dat het voor de hand lag om het nieuwe bezoldigingssysteem en het nieuwe model van toelagen gelijktijdig met de nieuwe pensioenregeling in te voeren. Hier is echter, mede vanwege complexiteit en zorgvuldigheid, niet toe besloten. Sociale partners hebben het daarom noodzakelijk geacht om de eerste fase in de ontwikkeling van een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te laten samenvallen met de invoering van de nieuwe pensioenregeling. Deze eerste fase in de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem is met dit akkoord gerealiseerd door gelijktijdig met de invoering van de nieuwe pensioenregeling de negatieve

inkomenseffecten op het reguliere brutoloon door de stijging van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie structureel te compenseren.

Partijen spreken af dat er een nieuw loongebouw zal worden ingevoerd per 1 januari 2020 en de max-max-systematiek zal in het nieuwe loongebouw zijn afgeschaft. Tevens zal, zoals afgesproken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018, rekening worden gehouden met vroegtijdig de organisatie verlaten en langer doorwerken. Gelijktijdig met de invoering van het nieuwe loongebouw zal een vereenvoudigde systematiek voor toelagen worden ingevoerd. Het nieuwe bezoldigingssysteem heeft niet ten doel om het verschil tussen de nieuwe en de oude pensioenregeling te compenseren.

Burgerpersoneel

- De loopbaanbegeleiding voor burgerpersoneel wordt geformaliseerd. Hiermee krijgen ook burgermedewerkers een Persoonlijk ontwikkelplan. Bij het tot stand komen van dit Persoonlijk ontwikkelplan zullen de huidige opleidingsmogelijkheden nadrukkelijk worden betrokken. Daarnaast wordt een verkenning uitgevoerd naar een persoonlijk opleidingsbudget voor burgerpersoneel. De loopbaanbegeleiders voor burgerpersoneel zullen burgermedewerkers maatwerk bieden bij hun loopbaanontwikkeling. Aanvullend geven sociale partners uitvoering aan de ambitie in de Defensienota om het aantal werkervarings- en stageplaatsen substantieel uit te breiden.

- Sociale partners vinden het belangrijk dat burgermedewerkers niet alleen binnen maar ook buiten Defensie kennis en ervaring kunnen opdoen. Met het oog hierop komt er een ‘welkom-terug-regeling’ voor burgerpersoneel. Deze regeling biedt burgermedewerkers die tijdelijk buiten Defensie gewerkt hebben een terugkeergarantie.

- Een instroompool voor burgerpersoneel, die bestaat uit niet formatieve arbeidsplaatsen, stelt Defensie beter in staat om tijdig in de behoefte aan burgerpersoneel te voorzien. Dit burgerpersoneel zal tijdelijk worden aangesteld met een maximum van 3 jaar (art 7 BARD). Over de plaatsingsvolgorde bij sollicitaties op reguliere functies zullen nadere afspraken gemaakt worden om verdringing van het overige personeel van Defensie te voorkomen.

- Sociale partners willen, zowel in het belang van het individu als in het belang van de organisatie, de mobiliteit van het burgerpersoneel verder ondersteunen. Sociale partners willen daarom, in geval van vrijwillige mobiliteit, de huisvesting voor burgerpersoneel faciliteren. Dit zal de vorm krijgen van een pilot voor de duur van 1 jaar. Sociale partners zullen deze pilot na 1 jaar integraal evalueren.

Individueel keuzebudget

In het Cafetariamodel defensie kunnen medewerkers eigen keuzes maken ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen. Sociale partners willen de mogelijkheden van het Defensiepersoneel om ten aanzien van financi□le beloning en vrije tijd meer keuzes te kunnen maken verruimen. Partijen komen daarom overeen om de inrichting van een individueel keuzebudget (IKB) te onderzoeken. Bij dit onderzoek zullen de vullingsmogelijkheden en de bestedingsmogelijkheden van het IKB in kaart worden gebracht. Hierbij zullen de wensen van het Defensiepersoneel nadrukkelijk een rol spelen.

Sociaal Beleidskader

In het SBK 2012 zijn afspraken neergelegd over voorzieningen en instrumenten om de personele gevolgen van reorganisaties op te vangen. Bij een nieuw toekomstperspectief voor Defensie hoort de wens om Defensiemedewerkers voor de organisatie te behouden, en mogelijke overtolligheid tot een minimum te beperken. Hierbij staat het uitgangspunt 'Van werk naar werk' voorop. Voor medewerkers die, ondanks de herplaatsingsinspanningen, Defensie toch gedwongen moeten verlaten, moet een passend vangnet worden gehandhaafd. Sociale partners besluiten daarom het Sociaal Beleidskader 2012 voor de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord te verlengen. Sociale partners zullen aanvullende afspraken maken over het hierbij behorende flankerende beleid.

Bijlage 1 bij AV-onderhandelingsresultaat Defensie 2018 - 2020

Pensioenregeling militairen 2019

Per 1 januari 2019 wordt voor militairen overgegaan naar een middelloonregeling. Deze middelloonregeling is een Defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen. Gelet op de sectorspecifieke aspecten van deze regeling gaan sociale partners ervan uit dat er een sectorspecifieke premie o.b.v. eigen bestandskenmerken zal gelden, binnen het ongedeelde ABP-fonds met behoud van uniform financieel beleid (uniform beleggingsbeleid, dekkingsgraad en daarvan afgeleid premie - en indexeringsbeleid).

De Defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen heeft de volgende kenmerken:

Opbouwpercentage

- De middelloonregeling voor militairen heeft een opbouwpercentage van 1,788%.
- Indien het pensioengevend inkomen van de militair gelijk of hoger is dan het grensbedrag van €40.390 (niveau 2018), dan geldt het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875% en geldt een afwijkende franchise (zie hierna).

Opbouwfranchise

- De franchise in de middelloonregeling voor militairen wordt vastgesteld op het fiscaal minimale niveau dat mogelijk is in combinatie met het opbouwpercentage van 1,788%. Hierbij geldt een franchise van € 12.050 (niveau 2018) en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande ABP-systematiek.
- Indien het pensioengevend inkomen van de militair gelijk of hoger is dan het grensbedrag van € 40.390 (niveau 2018) wordt de franchise vastgesteld op het fiscaal minimale niveau dat mogelijk is in combinatie met het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875%. Hierbij geldt een franchise van € 13.350 (niveau 2018) en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande ABP-systematiek.

Premiefranchise OP/NP

De franchise voor de premiegrondslag OP/NP wordt vastgesteld op het fiscaal minimale franchiseniveau dat mogelijk is in combinatie met het opbouwpercentage van 1,788%. Hierbij geldt een franchise van € 12.050 (niveau 2018) en dit wordt jaarlijks bijgesteld conform de bestaande ABP-systematiek.

Pensioengevend inkomen

De navolgende inkomensbestanddelen zijn voor 100% pensioengevend:

- Salaris volgens weddetabel
- VEB-toelage
- Vakantie-uitkering
- Eindejaarsuitkering
- Vaste toelagen die ook in de eindloonregeling pensioengevend zijn
- Variabele toelagen waarvan de huidige ‘equivalenten’ voor burgerambtenaren van Defensie ook pensioengevend zijn

De navolgende inkomensbestanddelen zijn voor 50% pensioengevend:

- VROB oefenen en varen
- VROB meerdaagse activiteit
- VROB beschikbaarheid/bereikbaarheid
- VROB ZZF

- VROB overwerk en vergoeding vrije tijd
- VVHO-toelage (voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties)

De navolgende inkomensbestanddelen zijn niet pensioengevend:
- (diensttijd)gratificaties
- Onkostenvergoedingen

Een volledig overzicht van de pensioengevendheid van inkomensbestanddelen is als bijlage 1a bij het onderhandelaarsresultaat gevoegd.

In de nieuwe regeling heeft, voor zover binnen de kaders van de fiscale wetgeving, het inkomenseffect als gevolg van het tijdelijk verkorten of verlengen van de arbeidsduur geen gevolgen voor de pensioenopbouw.

Dubbeltelling van pensioengeldige tijd bij uitzending kan niet worden voorgezet
In de nieuwe pensioenregeling bestaat op collectief niveau geen fiscale ruimte meer voor de dubbeltelling van pensioengeldige tijd bij uitzending. De huidige regeling wordt bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling derhalve niet voortgezet.

Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending
De VVHO-toelage wordt voor 50% pensioengevend. De kosten van de pensioenopbouw over deze VVHO-toelage worden volledig betaald door de werkgever. Daarnaast wordt de pensioenopbouw tijdens de benutte inverdientijd, die wordt toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019, verhoogd van 50% naar 100%. Ook de kosten voor deze verhoging van 50% van de pensioenopbouw komt voor rekening van de werkgever. Hierdoor bouwt men tijdens het benutten van voornoemde inverdien 100% pensioen op, terwijl de pensioenlasten voor de medewerker gelijk zijn aan de lasten tijdens de UGM-periode. De pensioenopbouw tijdens de inverdientijd toegekend voor operationele inzet vó 1 januari 2019 en de reguliere UGM -periode blijft gelijk aan 50%.

Pensioenopbouw tijdens UGM-periode
- Gedurende de benutte inverdientijd toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019 wordt voor 100% pensioen opgebouwd (zie *Alternatief voor afschaffen dubbeltelling pensioengeldige tijd bij uitzending*).
- Gedurende de reguliere UGM-periode wordt voor 50% pensioen opgebouwd.

Partnerpensioen
Het partnerpensioen bedraagt bij overlijden 70% van het ouderdomspensioen.
Wezenpensioen
- Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdomspensioen als de wees een verzorger heeft.
- Het wezenpensioen bedraagt 28% van het ouderdomspensioen, als er geen sprake is van een verzorger.
- De gezamenlijke wezenpensioenen bedragen niet meer dan 70% van het ouderdomspensioen.

Pensioenleeftijd
De pensioenregeling voor de militairen bevat per 1 januari 2019 twee pensioenleeftijden.
A. de leeftijd 65 jaar of
B. de AOW-leeftijd

A. De pensioenleeftijd blijft per 1 januari 2019 de leeftijd 65 jaar voor de volgende groepen:

1. Militairen die ervoor kiezen (of ervoor hebben gekozen) om van de oude diensteinderegeling gebruik te maken (oDER);
2. Post-actieve militairen (deelnemer in pensioenregeling) die vó 1 januari 2017 uit hun betrekking als militair zijn ontslagen;
3. Post-actieve militairen die op 31 december 2018 een uitkering ontvangen op grond van de Uitkeringswet Gewezen militairen;
4. Gewezen deelnemers ('slapers') in de pensioenregeling van de militairen die de leeftijd 65 bereiken in 2019.

B. De pensioenleeftijd is vanaf 1 januari 2019* de AOW-leeftijd voor de volgende groepen:
1. Militairen onder de nieuwe diensteinderegeling (nDER);
2. Post-actieven militairen (deelnemer in pensioenregeling) die uit hun betrekking als militair zijn ontslagen ná 31 december 2016 met uitzondering van de post -actieve militairen die op 31 december 2018 een uitkering ontvangen op grond van de Uitkeringswet Gewezen militairen;
3. Gewezen deelnemers ('slapers') in de pensioenregeling van de militairen die de leeftijd 65 bereiken ná 2019.

* Voor personen die zijn overleden in 2017 of 2018 is de pensioenleeftijd, conform ABP-pensioenreglement, 65 jaar. De werkgever zegt toe voor de nabestaanden van deze groep als doortellingstijd voor het nabestaandenpensioen de AOW-leeftijd te hanteren en treft hiervoor een regeling.

Keuzepensioen
Vanaf 1 januari 2020 zijn er keuzemogelijkheden voor aanspraakgerechtigden die op of na dat moment hun pensioenleeftijd bereiken. Dit zijn de volgende keuzemogelijkheden:

- Een deelnemer moet het pensioen op de pensioendatum voor minimaal 10% laten ingaan. Het resterende deel kan worden uitgesteld tot maximaal vijf jaar na de AOW-leeftijd.
- De gewezen deelnemer kan het pensioen vervroegen en uitstellen. Het pensioen gaat op zijn vroegst in op de eerste dag van de maand waarin de gewezen deelnemer 60 jaar wordt. Het pensioen gaat uiterlijk in vijf jaar na de AOW-leeftijd;
- Op verzoek kan de (gewezen) deelnemer het ouderdomspensioen in hoogte variëren voor zover de wettelijk voorgeschreven verhouding tussen het hoogste en het laagste pensioen van 100:75 niet wordt overschreden.

Nacalculatie backservice
De nacalculatie van de backservice over 2017 wordt verwerkt in de OP/NP premie van de 2019. De nacalculatie van de backservice over 2018 wordt verwerkt in de OP/NP premie van 2020.

Bestaande Anw-compensatie en compensatie loonheffing
In de huidige pensioenregeling is afgesproken dat de bestaande Anw-compensaties en compensaties loonheffing in 2018, zoals dat ook voor 2015, 2016 en 2017 is gedaan, niet eindigen bij 65 jaar en doorlopen tot de AOW-leeftijd. Vanaf 2019 lopen de Anw-compensatie en de compensatie loonheffing voor bestaande gevallen en nieuwe gevallen ingevolge de coulanceregeling (als de partner bij toekenning van de compensatie 40 jaar of ouder was) structureel door tot de partners de voor hun geldende AOW-leeftijd bereiken.

Premieverdeling

- De werknemerspremie bedraagt 30% van de verschuldigde premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

- De 50% pensioengevendheid van de VVHO-toelage komt volledig voor rekening van de werkgever.
- De verhoogde 50% pensioenopbouw tijdens de inverdientijd die wordt toegekend op basis van operationele inzet vanaf 1 januari 2019 komt voor rekening van de werkgever.

Premie-inhouding
In de nieuwe regeling waarbij veel variabele toelagen pensioengevend worden, is het wenselijk de huidige peildatum systematiek van het pensioengevende inkomen te wijzigen en over te gaan op maandaanlevering. Daardoor wordt over het feitelijke pensioengevend maandinkomen pensioen opgebouwd en premie afgedragen. ABP heeft echter aangegeven dat maandaanlevering pas op z'n vroegst in 2023 mogelijk is en dat tot die tijd de huidige peildatumsystematiek zal worden gehandhaafd.

Om te voorkomen dat militairen door de huidige peildatum systematiek pensioenpremie moeten betalen over variabele toelagen die op dat moment niet meer worden ontvangen, is het wenselijk om een afwijkende premie-inhouding systematiek af te spreken. Vanaf 2019 wordt de inhouding van de werknemerspremie over de variabele toelagen behandeld als een voorschot. Het jaar daarop wordt maandelijks de daadwerkelijk verschuldigde werknemersbijdrage (o.b.v. de bestaande ABP-peildatumsystematiek) verrekend met 1/12 van de totale voorlopige werknemersbijdrage die in het vorige jaar als voorschot op het salaris is ingehouden. Bij tussentijds ontslag wordt een teveel ingehouden voorschot uitgekeerd op de laatste salarisstrook. In het geval van de VVHO-toelage wordt het werkgeversdeel bij tussentijds ontslag uitbetaald aan de werknemer.

Indexatie opgebouwde pensioenaanspraken
Bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2019 vindt een definitieve vaststelling plaats van de aanspraken opgebouwd onder de eindloonregeling. Bij de vaststelling van de eindloonaanspraak wordt uitgegaan van het peildatuminkomen (volgens de definitie van de huidige eindloonregeling) per januari 2019 en de franchise van €19.450. Alle opgebouwde en op te bouwen aanspraken volgen het voorwaardelijke indexatiebeleid van ABP.

Pensioenaanspraken opgebouwd v□1 juni 2001
De pensioenaanspraken die zijn opgebouwd v□1 juni 2001 worden door Defensie separaat gefinancierd. Een eventueel door ABP toegepaste korting is niet van toepassing op deze pensioenaanspraken. De tot 1 januari 2019 toegepaste werkwijze voor deze pensioenaanspraken blijft derhalve n□1 januari 2019 van toepassing.

Burgerlijke staat en vaststelling eindloonaanspraken
Pensioenaanspraken opgebouwd v□1 januari 1995 zijn vanwege de AOW-inbouw afhankelijk van de burgerlijke staat. Dit vloeit voort uit de wet. De burgerlijke staat op het moment van pensioenuitkering is hierbij bepalend. Wijzigingen van de burgerlijke staat en het AOW-recht na pensionering zijn van invloed op de hoogte van het pensioen. Deze werkwijze blijft n□1 januari 2019 ongewijzigd.

Pensioenregeling voor UGM-ers
Voor de gewezen militairen die op 1 april 2019 een UGM-uitkering hebben, geldt per 1 januari 2019 een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%, een opbouwfranchise van € 19.450, een premiefranchise OP/NP van € 19.450, een partnerpensioen van 70% OP en wezenpensioen van 14% OP (halve wees) en 28% OP (volle wees). De franchisebedragen worden jaarlijks bijgesteld conform de bestaande systematiek van het ABP-pensioenreglement.