

Uw pensioen bij APFA

Wat is en doet APFA?

Stichting Algemeen Pensioenfonds Aruba (APFA) is de zelfstandige uitvoerder van de pensioenregeling van werknemers van de overheid, overheid NV's en gesubsidieerde stichtingen en instellingen in Aruba. APFA zorgt ervoor dat u na uw pensionering een inkomen heeft. Ook zorgt APFA ervoor dat uw nabestaanden een uitkering krijgen als u overlijdt. Hiervoor betalen u en uw werkgever elke maand een premie. De pensioenen die APFA betaalt, komen voor ongeveer 1/3de deel van de premies die APFA ontvangt en voor 2/3de deel uit de opbrengsten die APFA behaalt door deze premies te beleggen. Het is daarom ook onze verantwoordelijkheid om de premies van uw werkgever en u te laten groeien. Dat doen we door zorgvuldig te beleggen. Zo zorgen we voor uw pensioen in de toekomst en dragen we tegelijkertijd bij aan de economische ontwikkeling in Aruba. We bieden ook tegen gunstige voorwaarden hypotheek voor onze deelnemers.

Een Raad van Toezicht controleert het beleid van de directie van APFA. Die raad heeft een onafhankelijke voorzitter en leden namens het Land Aruba, de aangesloten werkgevers en de vakbonden. APFA beheert de pensioenen voor ongeveer 12.600 deelnemers. Daarvan bouwen er 7.000 nog pensioen op en ontvangen er 4.300 een pensioenuitkering. Sinds 1 januari 2011 staat APFA onder toezicht van de Centrale Bank van Aruba.

Voor wie geldt de pensioenregeling?

Deze brochure beschrijft de hoofdlijnen van de pensioenregeling NPR 2014, die op 1 januari 2014 van kracht is geworden. U bent deelnemer aan de pensioenregeling van APFA als u:

- bij landsbesluit benoemd bent als ambtenaar, werkzaam in dienst van het Land Aruba;
- ambtenaar bent in de zin van de Landsverordening materieel ambtenarenrecht;
- bij Landsbesluit bent benoemd en, ofschoon u geen ambtenaar bent in zin van de Landsverordening materieel ambtenarenrecht, de voor dergelijke werknemers vastgestelde regelingen geheel of gedeeltelijk van toepassing zijn verklaard;
- vanwege de overheid bent aangesteld om een geestelijk ambt te vervullen;
- in dienst bent van een bijzondere school in de zin van de Landsverordening kleuteronderwijs, de Landsverordening Basisonderwijs of de Landsverordening voortgezet onderwijs;
- op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst van het Land Aruba bent. In uw arbeidsovereenkomst moet dan staan dat u hieraan pensioenrechten volgens het pensioenreglement kunt ontleen;
- Arubaans burgerlijk landsdienaar bent in de zin van de Pensioenverordening landsdienaren en tot 1 januari 2011 als ambtenaar onder de werking van de Pensioenverordening landsdienaren viel;
- werknemer bent van een organisatie die met APFA een financieringsovereenkomst heeft gesloten en behoort tot de groep werknemers op wie de financieringsovereenkomst van toepassing is.

Om deelnemer te kunnen worden van de APFA pensioenregeling dient u minimaal 18 jaar te zijn. Als u in dienst bent gekomen nadat de voor u geldende AOV-leeftijd al is ingegaan, kunt u geen deelnemer meer worden van de pensioenregeling. De precieze regels over het deelnemerschap staan in het volledige pensioenreglement. U kunt dat vinden op de website www.apfaruba.org.

U bent een gewezen deelnemer als uw deelnemerschap is geëindigd maar u nog wel premievrije pensioenaanspraken bij APFA heeft.

U bent een pensioengerechtigde deelnemer als u van APFA een ouderdoms- of invaliditeitspensioen ontvangt. U bent ook een pensioengerechtigde indien u vanuit de pensioenregeling een wezenpensioen, een nabestaandenpensioen of een bijzonder nabestaandenpensioen ontvangt.

Wanneer begint en eindigt het deelnemerschap?

U wordt deelnemer van APFA op het moment dat uw werkgever u bij APFA aanmeldt. De minimumleeftijd voor het deelnemerschap is 18 jaar. Het deelnemerschap eindigt als u met pensioen gaat. Verderop in deze brochure vindt u een tabel waarin u kunt zien wat voor u de pensioenleeftijd is. U kunt eerder of later met pensioen gaan. Meer daarover leest u in het hoofdstuk met keuzemogelijkheden.

Uw deelnemerschap eindigt ook als u komt te overlijden, als u met ontslag gaat of wanneer uw werkgever geen financieringsovereenkomst met APFA meer heeft. Als u wachtgeld krijgt of een uitkering vanwege de Landsverordening vrijwillige uitdiensttreding (LVUT), blijft u deelnemer van het fonds. Verderop in deze brochure leest u meer daarover.

Wat is uw pensioenleeftijd?

Het is een feit dat wij gemiddeld steeds langer leven. Daardoor krijgen we over een langere tijd pensioen uitgekeerd. Een oplossing om het pensioen betaalbaar te houden, is langer doorwerken. Daarom heeft de regering besloten dat de leeftijd voor het algemeen ouderdomspensioen (de AOV) vanaf 1 januari 2015 in stappen omhoog gaat. De werkgevers en de vakbonden hebben besloten dat de pensioenleeftijd bij APFA dan ook per 1 januari 2015 op dezelfde manier omhoog gaat. De hoogte van het pensioen dat u had opgebouwd verandert niet. Het pensioen gaat alleen later in, namelijk vanaf de voor u geldende AOV-leeftijd. In de tabel op de volgende pagina kunt u zien wat voor u vanaf 1 januari 2015 de pensioenleeftijd is.

Pensioenleeftijd APFA en tevens AOV leeftijd

Geboortedatum:	Pensioenleeftijd
vóór 1 januari 1955	60 jaar
van 1 januari 1955 tot en met 30 juni 1955	60,5 jaar
van 1 juli 1955 tot en met 31 december 1955	61 jaar
van 1 januari 1956 tot en met 30 juni 1956	61,5 jaar
van 1 juli 1956 tot en met 31 december 1956	62 jaar
van 1 januari 1957 tot en met 30 juni 1957	62,5 jaar
van 1 juli 1957 tot en met 31 december 1957	63 jaar
van 1 januari 1958 tot en met 30 juni 1958	63,5 jaar
van 1 juli 1958 tot en met 31 december 1958	64 jaar
van 1 januari 1959 tot en met 30 juni 1959	64,5 jaar
op of na 1 juli 1959	65 jaar

Wat biedt de pensioenregeling?

Ouderdomspensioen

Het belangrijkste onderdeel van de pensioenregeling is het ouderdomspensioen. Dit is de uitkering die u maandelijks ontvangt vanaf de datum van uw pensionering tot uw overlijden.

Voor de berekening van uw pensioen zijn verschillende elementen van belang: uw pensioengevend salaris, de pensioengrondslag, de franchise, het opbouwpercentage en uw aantal dienstjaren. U bouwt pensioen op over het gemiddelde salaris dat u over uw loopbaan verdient. We noemen dit een middelloonregeling. We gaan die begrippen uitleggen en de berekening duidelijk maken aan de hand van een voorbeeld.

Uw pensioengevend salaris

Dit is het salaris dat meetelt voor de berekening van uw pensioen. Het is 12 x uw maandsalaris. Als u maandelijks ook een variabele beloning ontvangt als onderdeel van uw salaris, wordt de helft van het gemiddelde variabele loon in de voorafgaande drie jaren meegeteld. Uw vakantie-uitkering, gratificatie en andere toeslagen maken geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris.

De pensioengrondslag

Dit is het bedrag dat dient als basis voor de berekening van uw pensioen. De pensioengrondslag is uw pensioengevend salaris min de franchise. Wat de franchise is, leggen we hieronder uit. Als u parttime

werkt, wordt uw pensioengrondslag op basis van een fulltime dienstverband vermenigvuldigd met uw parttime percentage. Dus als u voor 40% werkt is uw pensioengrondslag 40% van wat die zou zijn bij een volledig dienstverband.

De franchise

De franchise is het deel van uw pensioengevend salaris waarover u geen pensioen opbouwt. Dit is omdat er bij de berekening van uw pensioen rekening mee wordt gehouden dat u naast uw pensioen bij APFA ook een AOV-uitkering van de SVb ontvangt. De franchise is vanaf 2014 op Afl. 17.616 vastgesteld. Over dat bedrag bouwt u dus geen pensioen op.

Het opbouwpercentage

Dit is het percentage van de pensioengrondslag dat u jaarlijks aan pensioen opbouwt. Het opbouwpercentage bij APFA is 1,75% per jaar.

Uw deelnemersjaren

Dit is het aantal jaren dat u als deelnemer van APFA pensioen opbouwt. De pensioenregeling van APFA gaat uit van een maximaal aantal deelnemersjaren van 40. Als u na die 40 jaren nog pensioen wilt blijven opbouwen en u heeft het fiscaal maximaal haalbare pensioen nog niet bereikt, dan kunt u dat aanvragen. U moet dat doen via uw werkgever en minstens 6 maanden voordat u 40 deelnemersjaren heeft bereikt.

Rekenvoorbeeld: het pensioen van Maria

Maar hoe werkt de pensioenopbouw nu in de praktijk? Laten we dit uitleggen via een voorbeeld.

Maria werkt nu 5 jaar als ambtenaar. Ze werkt full-time. Haar jaarsalaris is Afl. 40.000 en ze heeft geen variabele onderdelen van haar salaris.

De berekening werkt dan als volgt:

Het pensioengevend salaris van Maria is: Afl. 40.000

Daarvan wordt de franchise afgetrokken: Afl. 17.616

De pensioengrondslag van Maria wordt dan: Afl. 22.384

Ze bouwt jaarlijks aan pensioen op:

$1,75\%$ (het opbouwpercentage) x Afl. 22.384 (Maria's pensioengrondslag) = Afl. 391,72

Maria is nu 35 jaar. Volgens de tabel met de pensioenleeftijden is haar pensioenleeftijd 65 jaar. Ze had al 5 dienstjaren en als ze tot haar pensioen ambtenaar blijft, komen er nog 30 dienstjaren bij. In totaal haalt ze dan 35 dienstjaren.

Laten we er voor de eenvoud van de berekening vanuit gaan dat haar salaris steeds hetzelfde blijft.

Haar jaarlijkse ouderdomspensioen wordt dan $35 \times \text{Afl. } 391,72$ (de jaarlijkse opbouw) = Afl. 13.710

Daarnaast ontvangt Maria nog AOV-uitkering en eventueel pensioen dat ze eerder bij een verzekeraar of een ander pensioenfonds (dus niet bij APFA) heeft opgebouwd.

Bij deze berekening zijn we voor de eenvoud van het voorbeeld ervan uitgegaan dat Maria's salaris steeds gelijk zou blijven. Dat is in werkelijkheid niet het geval. Ze zal begonnen zijn met een lager salaris en in de toekomst zal haar salaris waarschijnlijk nog stijgen.

Invaliditeitspensioen

Dit is de uitkering die u ontvangt als u door ziekte of gebreken permanent ongeschikt zou blijven om uw functie uit te voeren. Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt of u recht heeft op een invaliditeitspensioen. Het bestuur baseert zich daarbij op de resultaten van een geneeskundig onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door bewuste roekeloosheid of opzet, kan het bestuur besluiten geen invaliditeitspensioen toe te kennen.

Uit het geneeskundig onderzoek kan blijken dat u gedeeltelijk blijvend arbeidsongeschikt bent, maar daarnaast nog ander werk voor uw werkgever kunt doen. Het bestuur is dan bevoegd om een gedeeltelijk invaliditeitspensioen toe te kennen.

Voor de berekening van het invaliditeitspensioen kijkt het bestuur naar het ouderdompensioen dat u zou kunnen opbouwen als u tot de voor u geldende pensioenleeftijd in dienst zou blijven bij uw huidige werkgever. U ontvangt het invaliditeitspensioen vanaf het moment dat u ontslagen wordt wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. De uitkering duurt tot de laatste dag van de maand waarop u overlijdt of tot het moment waarop de arbeidsongeschiktheid eindigt. Indien u naast uw invaliditeitspensioen andere inkomsten geniet, zijn deze ook bepalend voor de hoogte van het invaliditeitspensioen dat u van APFA ontvangt. De precieze regels vindt u in het pensioenreglement op www.apfaruba.org.

Overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen

Indien u een invaliditeitspensioen ontvangt en u nog niet de voor u geldende AOV-leeftijd heeft bereikt, heeft u recht op een Overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen. Die uitkering gaat in op het moment dat u invaliditeitspensioen ontvangt en duurt tot het eind van de maand waarin u de AOV-leeftijd bereikt. De hoogte van de uitkering wordt gebaseerd op het aantal deelnemersjaren dat u al had bereikt en nog kon bereiken als u niet permanent arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Nabestaandenpensioen

Als u gehuwd bent of als u een partner heeft met wie u bij een notaris een samenlevingsovereenkomst heeft gesloten, dan heeft uw partner recht op een nabestaandenpensioen als u overlijdt. Voorwaarde is dat het huwelijk of de samenlevingsovereenkomst gesloten moet zijn vóór uw pensioendatum of vóór het moment dat u met ontslag bent gegaan.

Als u overlijdt op het moment dat u nog in dienst bent van uw werkgever, dan krijgt uw partner een nabestaandenpensioen dat 5/7de deel is van het ouderdompensioen dat u had kunnen opbouwen als u tot uw pensioenleeftijd in dienst was gebleven.

Als u overlijdt nadat u met ontslag bent gegaan maar nog niet met pensioen, dan heeft uw partner recht op een nabestaandenpensioen dat 5/7de deel is van het ouderdompensioen dat u tijdens uw dienstverband had opgebouwd.

Als u overlijdt nadat u al met pensioen bent gegaan, ontvangt uw partner 5/7de deel van het op dat moment voor u geldende ouderdompensioen.

Het nabestaandenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de datum van uw overlijden. Het wordt uitgekeerd tot de laatste dag van de maand waarin uw partner overlijdt.

De volledige regels over het nabestaandenpensioen kunt u vinden in het pensioenreglement op www.apfaruba.org.

Wezenpensioen

Als u overlijdt hebben uw kinderen recht op een wezenpensioen tot zij de leeftijd van 18 jaar bereiken. Voor kinderen die nog volledig studeren of die door ziekte of handicap niet zelf voor voldoende inkomen kunnen zorgen, geldt een leeftijdsgrens van 25 jaar.

Onder uw kinderen worden ook stief-, pleeg- of adoptiekinderen verstaan. Dat geldt eveneens voor kinderen voor wie een wettelijke onderhoudsplicht is opgelegd aan deelnemers van het pensioenfonds. De precieze regels over het wezenpensioen staan in het reglement, dat u kunt vinden op www.apfaruba.org.

Het wezenpensioen per kind bedraagt 1/7de deel van het ouderdompensioen dat u had kunnen opbouwen als u tot uw pensioenleeftijd was blijven werken.

Als u overlijdt nadat u met ontslag bent gegaan maar nog niet met pensioen, dan is het wezenpensioen per kind 1/7de deel van het ouderdompensioen dat u tijdens uw dienstverband had opgebouwd.

Als u overlijdt na uw pensionering en u dan nog kinderen heeft die aanspraak maken op een wezenpensioen, is het 1/7de deel van uw dan geldende pensioen per kind.

Als kinderen beide ouders hebben verloren, wordt het wezenpensioen verdubbeld naar 2/7de deel per kind. Dit geldt ook als er wel nog een ouder in leven is, maar die geen recht heeft op nabestaandenpensioen.

Het totaal aan nabestaanden- en wezenpensioen uit te keren bedrag mag niet hoger zijn dan de laatst geldende pensioengrondslag voor het overlijden. Als het nabestaanden- en het wezenpensioen gekort moeten worden, gaat dat naar rato van de hoogte van de uit te keren bedragen.

Eenmalige overlijdensuitkering

Als u overlijdt nadat u met pensioen bent gegaan, heeft uw partner recht op een eenmalige overlijdensuitkering. Dit bedraagt drie maanden ouderdoms- of invaliditeitspensioen, eventueel samen met de Overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen. Als u op dat moment geen partner heeft, gaat de uitkering naar uw meest directe nabestaanden. Wie voor de pensioenregeling als nabestaanden gelden kunt u vinden in het pensioenreglement op www.apfaruba.org.

De keuzemogelijkheden in uw pensioenregeling

Binnen uw pensioenregeling kunt u zelf een aantal belangrijke keuzes maken. In de volgende alinea's geven we u daarvan een overzicht.

Eerder met pensioen

We hebben u via een tabel in het hoofdstuk over de pensioenleeftijd getoond wat de voor u geldende pensioenleeftijd is. Het blijft mogelijk om eerder met pensioen te gaan als u dat wilt. Het vroegste moment waarop u met pensioen kunt gaan is op 60-jarige leeftijd. Stel dat u normaal gesproken met 65 jaar met pensioen zou gaan en u wilt bijvoorbeeld drie jaar eerder gaan. Dan dient u dit zes maanden voor de gewenste pensioendatum aan te vragen. Besef wel dat uw pensioen dan lager wordt. Het pensioen wordt namelijk over een langere periode uitgekeerd. Uw partner dient het eens te zijn met de vervroeging omdat ook het nabestaandenpensioen lager wordt.

Zo lang dit binnen de fiscale mogelijkheden past, is er bij APFA een mogelijkheid om vrijwillig extra pensioenaanspraken in te kopen. Als u eerder met pensioen gaat wordt uw pensioen dan niet, of minder verlaagd.

Deeltijdpensioen

De pensioenregeling van APFA biedt u de mogelijkheid om voor een deel van uw tijd met pensioen te gaan en voor een deel nog te blijven werken. Dit kan vanaf uw 60-jarige leeftijd. Stel dat u twee dagen per week met deeltijdpensioen gaat en drie dagen per week blijft werken. Voor de twee vrije dagen gaat uw pensioen dan eerder in en voor de drie werkdagen blijft u pensioen opbouwen. Uw totale pensioen wordt wel iets lager omdat u een stukje van uw pensioen hiermee vervroegt. Deeltijdpensioen is een goede mogelijkheid om geleidelijk uw werkzaamheden af te bouwen en te wennen aan uw pensioen. Wanneer u daarna de voor u geldende pensioendatum bereikt, gaat u volledig met pensioen. U kunt uw volledige pensioen dan ook niet meer uitstellen. U dient deeltijdpensioen zes maanden vooraf aan te vragen en uw werkgever moet er akkoord mee gaan.

Later met pensioen

Als u nog niet met pensioen wilt en graag nog wilt blijven doorwerken, dan biedt de pensioenregeling in principe die mogelijkheid. Uw werkgever moet het er wel mee eens zijn.

U kunt uw pensioen uitstellen tot maximaal uw 70ste jaar. Uw pensioenuitkering wordt dan hoger omdat uw pensioen over een kortere periode wordt uitgekeerd. Als u langer blijft doorwerken, kunt u binnen de fiscale mogelijkheden pensioen blijven opbouwen als u ook uw AOV-uitkering heeft uitgesteld. De pensioenopbouw stopt in ieder geval op uw 65ste jaar. Uitstel dient u zes maanden voor uw eigenlijke pensioendatum aan te vragen.

Uitruil van nabestaandenpensioen voor hoger ouderdompensioen

Bij APFA bouwt u ouderdompensioen en nabestaandenpensioen op. Eerder hebben we uitgelegd dat het nabestaandenpensioen 5/7de deel is van het ouderdompensioen. De pensioenregeling biedt u de mogelijkheid om uw nabestaandenpensioen geheel of voor de helft uit te ruilen tegen een hoger ouderdompensioen. Dat zou u kunnen overwegen als u geen partner heeft of als uw partner zelf een goed pensioen opbouwt bij zijn of haar werkgever. Bedenk wel als u het nabestaandenpensioen geheel of gedeeltelijk uitruilt, dat uw partner dan na uw overlijden geen of veel minder nabestaandenpensioen ontvangt. Daarom dient uw partner het ook eens te zijn met de uitruil. Een bijzonder nabestaandenpensioen (lees hierover meer bij scheiding in het hoofdstuk Bijzondere Gebeurtenissen) kunt u niet uitruilen. Uitruil dient u zes maanden voor de pensioendatum aan te vragen.

Uitruil van ouderdompensioen voor hoger nabestaandenpensioen

Omgekeerd kunt u ook een deel van het ouderdompensioen uitruilen tegen een hoger nabestaandenpensioen. Dit kunt u overwegen als u wilt dat uw partner na uw overlijden een hoger nabestaandenpensioen ontvangt. Het deel van het ouderdompensioen dat bestemd is voor ex-partner(s) mag niet worden uitgeruild. Daarnaast is het bij deze keuzemogelijkheid zo dat het verhoogde nabestaandenpensioen niet meer mag bedragen dan het verlaagde ouderdompensioen.

Hoog/laagconstructie

U kunt er eenmalig voor kiezen om eerst een aantal jaren een hogere pensioenuitkering te ontvangen en daarna een lagere pensioenuitkering. Dit kunt u overwegen als u denkt in de eerste jaren na uw pensionering meer inkomen nodig te hebben. Als u nog goed gezond bent, wilt u wellicht reizen gaan maken of andere activiteiten ondernemen. Ook heeft u dan misschien nog studerende kinderen of een hypotheek die nog niet volledig is afgelost. U heeft dan wellicht meer inkomen nodig dan wanneer uw leven in een rustigere fase komt. U kunt kiezen of u de eerste 5 jaar of 10 jaar van uw pensionering een hoger inkomen wilt en daarna een lager inkomen. Daarbij zal dan het lagere inkomen 75% zijn van het hogere inkomen. U dient deze mogelijkheid zes maanden voor uw pensionering aan te vragen.

Uw pensioen bij bijzondere gebeurtenissen

Vroegtijdige beëindiging van uw deelnemerschap

Als u met ontslag gaat voordat uw pensioen ingaat, dan eindigt uw deelnemerschap van het pensioenfonds. Uitzonderingen zijn wanneer u met ontslag gaat door permanente arbeidsongeschiktheid en u een invaliditeitspensioen gaat ontvangen of wanneer u met wachtgeld gaat of een soortgelijke regeling. De belangrijkste uitzonderingen worden in deze brochure apart beschreven.

Anders dan de hierboven beschreven uitzonderingen eindigt uw deelnemerschap bij ontslag en blijft u een premievrije aanspraak bij APFA houden op ouderdompensioen en nabestaandenpensioen. Premievrij betekent dat er geen premie meer wordt betaald en dat u dus bij APFA ook geen pensioen meer opbouwt. Wel wordt uw aanspraak aangepast aan de prijsstijgingen, tenminste als het

pensioenfonds daarvoor voldoende financiële middelen heeft. Als u een premievrije aanspraak heeft, blijven keuzemogelijkheden zoals vervroegen of uitstellen van het pensioen of hoog/laagconstructies bestaan. Ook blijven bepalingen van het reglement zoals met betrekking tot scheiding van kracht.

Als u met ontslag gaat en bij een andere werkgever in dienst gaat, kunt u ook kiezen voor waardeoverdracht van uw pensioen. Verderop in dit hoofdstuk kunt u daarover meer lezen.

Wachtgeld bij onvrijwillig ontslag

Als u onvrijwillig met ontslag gaat en u daarbij wachtgeld wordt toegekend, blijft u deelnemer van het pensioenfonds voor de periode dat u dit wachtgeld ontvangt. Voor de berekening van de pensioenaanspraken geldt dat de periode dat u wachtgeld ontvangt, voor de helft van het pensioengevend salaris meetelt voor de pensioenopbouw. Als pensioengevend salaris geldt het salaris waarop het wachtgeld is gebaseerd. Inkomsten van andere werkzaamheden die u in het kader van de wachtgeldregeling verricht, tellen niet mee. Als die inkomsten echter hoger zijn dan het salaris waarop het wachtgeld is gebaseerd, dan worden die andere inkomsten als pensioengevend salaris gezien. De premie voor zowel de werkgever als de deelnemer die wachtgeld ontvangt, is de helft van de normale premie.

LVUT bij vrijwillig ontslag

Op basis van de Landsverordening Vervroegd Uittreden (LVUT) kunnen werknemers er vrijwillig voor kiezen met ontslag te gaan. Afhankelijk van hun aantal dienstjaren, ontvangen zij een LVUT uitkering die maximaal drie jaar kan duren. Tijdens de periode dat zij die LVUT uitkering ontvangen, gaat de pensioenopbouw door. Als pensioengevend salaris geldt het salaris dat zij voor het vrijwillig ontslag ontvingen.

Scheiding

Hierbij gaat het om echtscheiding, scheiding van tafel en bed of beëindiging van een partnerschap dat bij een notaris is geregistreerd. Als u gaat scheiden, heeft uw ex-partner recht op de helft van het ouderdomspensioen dat u tijdens de duur van het huwelijk of partnerschap heeft opgebouwd. U of uw ex-partner dient de scheiding schriftelijk te melden bij APFA. Uw ex-partner krijgt dan een premievrije aanspraak op ouderdomspensioen. Dat pensioen gaat in op het moment dat u de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Het ouderdomspensioen wordt uitgekeerd tot het moment dat uw ex-partner overlijdt. Indien uw ex-partner eerder overlijdt dan u, krijgt u weer recht op het volledige ouderdomspensioen dat tijdens het huwelijk of partnerschap was opgebouwd.

Naast de premievrije aanspraak op de helft van het opgebouwde ouderdomspensioen, heeft uw ex-partner bij scheiding recht op een bijzonder nabestaandenpensioen. Hierbij gaat het om de helft van het nabestaandenpensioen dat u tijdens het huwelijk of partnerschap heeft opgebouwd. Het bijzonder nabestaandenpensioen gaat in op het moment van uw overlijden en wordt uitgekeerd totdat uw ex-partner overlijdt. Als uw ex-partner eerder overlijdt dan u, krijgt u weer de beschikking over het volledige recht op nabestaandenpensioen.

Als u een invaliditeitspensioen ontvangt, gelden bij scheiding dezelfde regels als bij de verdeling van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Het is ook mogelijk dat u met uw ex-partner andere afspraken maakt over de verdeling van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Die afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd en APFA dient het ermee eens te zijn.

Waardeoverdracht bij verandering van werkgever

Als u deelnemer wordt van APFA kunt u, als u dat wilt, de pensioenuitvoerder van uw eventuele vorige werkgever vragen het daar opgebouwde pensioen over te dragen naar APFA. Dit heet waardeoverdracht. De waarde van uw pensioen wordt dan omgezet in pensioenaanspraken bij APFA. U dient waardeoverdracht aan te vragen binnen een jaar nadat u bij APFA deelnemer bent geworden.

Als u deelnemer was van APFA en u gaat naar een nieuwe werkgever die niet bij APFA is aangesloten, dan heeft u twee mogelijkheden. U kunt het opgebouwde pensioen premievrij bij APFA laten tot uw pensionering. U kunt ook kiezen voor waardeoverdracht indien u hoogstens tien jaren pensioen heeft opgebouwd bij APFA. U dient dan bij APFA een verzoek in om uw opgebouwde pensioenaanspraken mee te nemen naar de pensioenuitvoerder van uw nieuwe werkgever. Van APFA krijgt u dan een opgave van uw opgebouwde aanspraken. Als u en de nieuwe pensioenuitvoerder akkoord gaan, wordt de waarde van uw pensioen overgedragen. Indien de financiële positie van APFA ontoereikend zou zijn, mag het fonds niet meewerken aan waardeoverdracht. Een aanvraag wordt dan aangehouden tot de financiële positie is verbeterd.

Een voordeel van waardeoverdracht is dat u uw pensioenaanspraken bij elkaar houdt. Of waardeoverdracht zinvol is, hangt echter van verschillende factoren af. Pensioenregelingen kunnen sterk van elkaar verschillen. Het is belangrijk de regelingen vooraf goed te vergelijken. Omdat dit niet eenvoudig is, verdient het aanbeveling hierbij de hulp van een deskundige te vragen.

Afkoop pensioen bij emigratie

Een gewezen deelnemer die vanuit Aruba is geëmigreerd naar het buitenland kan afkoop aanvragen van zijn of haar premievrije pensioenaanspraak bij APFA. De aanvraag kan minimaal drie jaar na de emigratie worden ingediend. APFA zal dan de afkoopwaarde van die aanspraak betalen aan de gewezen deelnemer. Als er nog een ex-partner bekend is, krijgt die rechtstreeks de afkoopwaarde van het (bijzonder) nabestaandenpensioen uitgekeerd.

Afkoop klein pensioen

APFA heeft het recht om bij pensionering van een deelnemer of gewezen deelnemer de afkoopwaarde van het ouderdomspensioen in één keer uit te betalen als dit pensioen lager is dan Afl. 600 per jaar. De deelnemer of gewezen deelnemer moet het daar wel mee eens zijn. Hetzelfde geldt voor de afkoop van een bijzonder nabestaandenpensioen of wezenpensioen als dat lager is dan Afl. 600 per jaar.

Wie betaalt wat voor uw pensioen?

Het bestuur van APFA stelt jaarlijks de premie vast die werkgevers en werknemers samen moeten betalen voor de pensioenregeling. Het uitgangspunt hierbij is de kostendeckende premie. Dit is de premie die nodig is om de pensioenopbouw te kunnen bekostigen en de regeling te kunnen uitvoeren. Dit is een percentage van de totale salarissom. De verdeling van die premie tussen werkgever en werknemers verschilt per werkgever. De verdeling van de premie wordt afgesproken door de vakbonden en de werkgevers.

Houdt uw pensioen zijn waarde?

Pensioen heeft een lange looptijd. Als u nu Afl. 1.000 aan pensioen heeft opgebouwd, wat is dat bedrag dan over 20 jaar nog waard? Met andere woorden: wat kunt u over 20 jaar voor die Afl. 1.000 kopen in vergelijking met nu? Waarschijnlijk veel minder. Daarom probeert APFA uw pensioen jaarlijks te verhogen. Zo blijft de koopkracht van uw pensioen zo veel mogelijk behouden. Dit noemen we indexeren. Of APFA de pensioenen kan indexeren, hangt af van de financiële situatie van het fonds. De maatstaf voor die financiële situatie is de dekkingsgraad. Dit is de verhouding tussen de bezittingen van het fonds en de verplichtingen, uitgedrukt in een percentage. Als de dekkingsgraad 100% is, dan heeft het fonds precies genoeg geld in kas om aan de huidige en toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen. De rentestand, de beurskoersen en de ontwikkeling van de levensverwachting hebben grote invloed op de dekkingsgraad.

Als de dekkingsgraad lager is dan 100% zal APFA de pensioenen niet kunnen indexeren. Volledige indexatie is pas mogelijk als de dekkingsgraad hoog genoeg is om ook onvoorziene tegenvallers te kunnen opvangen. De indexatie voor actieve deelnemers en voor gewezen en pensioengerechtigde deelnemers kan verschillen. In ieder geval zal de indexatie van actieve deelnemers ten minste gelijk zijn aan de indexatie voor gewezen en pensioengerechtigde deelnemers. Het bestuur van APFA bepaalt of en hoeveel indexatie wordt toegekend.

Welke informatie krijgt u over uw pensioen?

Als u deelnemer wordt van APFA krijgt u een bewijs van inschrijving met de persoonlijke gegevens van u en uw eventuele partner, de datum van indiensttreding bij uw werkgever en het begin van uw deelnemerschap. Ook krijgt u informatie over de statuten van het fonds en het pensioenreglement zoals die op de website www.apfaruba.org te vinden zijn. Op uw verzoek kunt u deze documenten ook op papier ontvangen. Verder krijgt u elk jaar in de maand juli een overzicht van uw opgebouwde pensioenaanspraken bij APFA.

Op de website kunt u zien welke informatieverplichtingen APFA heeft in bijzondere gevallen.

Van uw kant dient u APFA te voorzien van de persoonlijke gegevens die nodig zijn om de pensioenregeling goed te kunnen uitvoeren.

Vroegere regeling en Overgangsregelingen

Deze brochure beschrijft de hoofdpunten van de pensioenregeling NPR 2014 die op 1 januari 2014 van kracht is geworden. Daarvoor bestond het NPR 2011. Verder zijn er verschillende overgangsregelingen. De reglementen van eerdere pensioenregelingen kunt u vinden op onze website

www.apfaruba.org. Als u specifieke vragen heeft over die regelingen met betrekking tot uw situatie kunt u daarover contact met ons opnemen. Zie hiervoor de contactgegevens op de laatste pagina van deze brochure.

Waar kunt u terecht voor vragen?

Als u na het lezen van deze brochure nog vragen heeft over uw pensioen bij APFA kunt u contact met ons opnemen.



Stichting Algemeen Pensioenfonds Aruba

Seroe Blanco 4, Oranjestad, Aruba

Telefoon: (297) 525 2732 Fax: (297) 525 2727

WhatsApp Pensioenen: 525 2700

E-mail: servicedesk.pensioenen@apfaruba.org

Website: www.apfaruba.org

Disclaimer

Deze brochure is een populaire, verkorte weergave van het pensioenreglement NPR 2014. U kunt hieraan geen rechten ontleen. Hiervoor geldt uitsluitend het volledige pensioenreglement NPR 2014, dat u kunt aanvragen via het pensioenfonds of kunt downloaden via onze website www.apfaruba.org.

Deze brochure is uitgegeven in december 2021. Gegevens zoals de franchise en het bedrag voor de afkoop van kleine pensioenen worden jaarlijks aangepast. De meest recente gegevens kunt u vinden op onze website www.apfaruba.org.