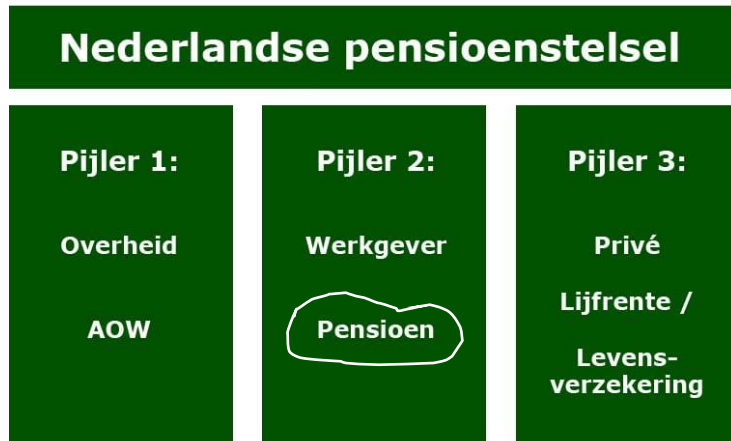


II. Wet Toekomst Pensioenen

Deze keer richt ik me eerst op de reikwijdte van de Wtp en wat die voor de Verzekerde Regeling inhoudt. Daarmee hebben we immers als gepensioneerden van de Goudse de meeste binding. Wat beoogt de wet en welke elementen zitten daarin. Hierbij verlaat ik me weer grotendeels op de beschikbare informatie op het internet met uiteraard eigen inzicht en ervaring erbij.

Even de basiskennis. De oudedagsvoorzieningen in Nederland worden wel weer gegeven met drie pijlers.



Waar de Wtp betrekking op heeft is dus de tweede pijler. Daarin maakt de werknemer een afspraak met de werkgever over het pensioen. De werkgever is dan óf:

- aangesloten bij een pensioen**fonds**
- of heeft een **verzekerde** regeling.

Dit zegt dan dus iets over de wijze van borging van de pensioenrechten en niet zo zeer over de rechten, de pensioenopbouw zelf.

Voor de pensioenopbouw, de manier waarop we onze oudedagsrechten opbouwen, bestaan twee soort overeenkomsten: de uitkeringsoverkomst en de premie-overeenkomst. Beide zien we actief bij De Goudse.

De term '**Uitkeringsovereenkomst**' komt uit de Pensioenwet. Bij pensioenregelingen die een 'uitkeringsovereenkomst' zijn, is de toezegging aan de werknemer een (bepaalde hoogte van) pensioenuitkering (DB = Defined Benefit). Bijvoorbeeld een pensioenuitkering die is afgeleid van je eindloon ofwel je laatstverdiende loon. Of van je middelloon, je gemiddelde loon. De hoogte van je nominale pensioen is zeker. Hoeveel het kost, volgt uit de tarieven van de verzekeraar of pensioenfonds.

Dit in tegenstelling tot een '**Premie-overeenkomst**'. Daar is de toezegging aan de werknemer een (bepaalde hoogte van) premie (DC = Defined Contribution). Hoe hoog je pensioenuitkering wordt, volgt uit een combinatie van rendement en de tarieven van de verzekeraar of pensioenfonds voor het kopen van pensioen. De ingelegde (beschikbare) premie is zeker, de uitkomst (de hoogte van je pensioen) is onzeker.

Vanaf 2019 is bij De Goudse naast de middelloonregeling (DB) de beschikbare-premie-regeling (DC) van kracht geworden. Deze DC liep eerst via LifeSight, uiteindelijk lopen beide via Zwitserleven. Voor de volledigheid: daar waar De Goudse eertijds een eigen ondernemingspensioenfonds had, zijn in 2015 zowel de pensioenopbouw als de uitkeringen overgegaan naar de verzekerde regeling bij Zwitserleven.

En nu de Wtp. Over de details hiervan (en de eerder door mij beschreven geschiedenis) kan je een hoop lezen op <https://pensioengenieten.nl/wtp/>.

Deze wijziging van de **Pensioenwet** heeft als doel een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel, door alle werknemers vanaf 1 januari 2028 (een bijgestelde datum dus) te verplichten pensioen op te bouwen in een leeftijdsonafhankelijke premieregeling met persoonlijke "pensioenpotjes". Daarbij biedt de wet mogelijkheden tot invaren – het inbrengen van oude rechten in het nieuwe pensioensysteem. *Noot: De NSC o.a. maakt in de actuele discussie daarover onderscheid tussen invaren (van de opgebouwde en op te bouwen rechten) en ingroeien (als enkel de nieuwe opbouw in de nieuwe regeling komt en de bestaande rechten gerespecteerd in het oude blijven).*

Wat betekent dit voor De Goudse? Eerstens: voor de huidige gepensioneerden heeft dit geen consequenties (voor de bedragen die uit de Goudse pensioenregeling komen). Ons pensioen (uit pijler 2 dus) wordt uitgekeerd door Zwitserleven. Bij de verzekeraar is er al voor iedere deelnemer een (persoonlijke) voorziening, die in de actieve werkperiode is opgebouwd; gefinancierd door enerzijds de werkgever en anderzijds onszelf (als betaalde pensioenpremie). Aan ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen wordt dus niet getornd. Dat geldt ook voor pensioen dat is of wordt aangekocht met het eindkapitaal uit de beschikbare premieregeling (zoals die in 2019 is geïntroduceerd).

Voor de pensioenopbouw van de momenteel **actieve medewerkers** van De Goudse gaat wel iets veranderen. Per 1 januari 2028 moet iedere werknemer pensioen opbouwen via een **leeftijdsonafhankelijke premieregeling** – de beschikbare premieregeling die er dus al qua vorm is, maar waarin de staffel (premietabel) echter leeftijdsafhankelijk is (stijgend percentage per leeftijdsgroep). Die percentages, die worden toegepast op de pensioengrondslag, zijn gericht op het benaderen van de pensioenopbouw in een middelloonregeling.

Als deze staffel leeftijdsonafhankelijk wordt (een vast percentage), dan wordt de opbouw voor jonge medewerkers meer en voor oudere medewerkers minder. Dat moet/mag gecompenseerd worden. Daarvoor behoren zogenoemde **netto-profijt** berekeningen gemaakt te worden. Deze berekeningen betreffen zowel de opgebouwde waarde als de toekomstige premies. Het oude (bestaande) premiesysteem en de nieuwe worden dan qua opbrengst vergeleken.

*Er is evenwel nog een **eerbiedigende werking** voor medewerkers die op de overgangsdatum deelnemen in een DC regeling en voor medewerkers die op de overgangsdatum overgaan van de bestaande DB in een bestaande DC regeling. Voor de groep medewerkers die in dienst komen na de overgangsdatum moet alsnog een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premieopbouw worden gemaakt.*

Compensatie uit de berekeningen en de berekeningsmethodiek behoren opgenomen te worden in een **transitieplan**. Dat is het plan dat (in ons geval) De Goudse moet maken voor de deelnemers waarin de gemaakte keuzes (zoals eventueel gebruik van de eerbiedigende werking) worden vermeld en verhelderd. **Hier heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht.**

Omdat De Goudse gebruik maakt van het Overgangsrecht tot 1 januari 2028 blijven de huidige (slapende) middelloon regeling en de "oude" beschikbare premieregeling sowieso voorlopig nog gehandhaafd.

Dat was voor een tweede deel weer genoeg, denk ik zo. Mochten er vragen zijn over deze materie, schroom niet om ze aan de Pensioencommissie voor te leggen. In een derde artikel zal ik me richten op wat de Wtp betekent voor het beleggingsrisico, het nabestaandenpensioen en misschien toch maar over de pensioenfondsen beginnen.