

IV. Wet Toekomst Pensioenen – de transitie

De Wtp, maar nu even wat meer gericht op de pensioenfondsen en wat daarbij speelt. U kent mijn verantwoording inmiddels: beschikbare informatie op het internet, eigen inzicht en ervaring en toetsing aan “voorlezers”. Ik zal pogen om nuances er in te houden. Er lopen immers enkele discussies terwijl de fondsen volop in de voorbereiding zijn.

Vooreerst weer even de drie wijzigingen in de Pensioenwet: 1. **De traditionele uitkeringsovereenkomsten maken plaats voor premieregelingen.** (van toegezegd pensioen naar toegezegde premie) 2. **Afschaffing doorsneesystematiek:** (van staffel naar “vlakke” premie voor iedereen. 3. **Persoonlijk pensioenvermogen.** (van collectief naar persoonlijk pensioenvermogen).

De premieregeling kent in de Wtp twee “smaken”:

- de solidaire premieregeling
- de flexibele premieregeling

De solidaire en flexibele premieregeling kennen veel overeenkomsten. Deelnemers bouwen een persoonlijk pensioenvermogen op, waarbij het pensioenvermogen door de pensioenuitvoerder wordt belegd. Jaarlijks ontvangt de pensioenfondsdeelnemer een overzicht hoe hoog zijn/haar pensioen naar verwachting zal zijn in drie scenario's.

De solidaire en flexibele premieregeling verschillen in de wijze waarop financiële mee- en tegenvallers over deelnemers (actieve, gewezen en toekomstige) en pensioengerechtigden worden verdeeld en hoe bepaalde risico's kunnen worden gedeeld/verdeeld. De solidaire regeling kent een solidariteitsreserve om langlevens en koersschokken te dempen.

Ook de mate van keuzevrijheid en flexibiliteit verschilt.

Voor De Goudse ligt hier ook een keuze. Als men gebruik wil maken van de eerbiedigende werking om de huidige beschikbare premieregeling voort te zetten, dan zal voor de nieuwe medewerkers, die dus in de nieuwe regeling vallen, gekozen moeten worden voor de Flexibele premieregeling. De combinatie van handhaving van de progressieve premie en de nieuwe premieovereenkomst is namelijk volgens de wet niet toelaatbaar, vanwege de solidariteitsreserve. Bestuur en Ondernemingsraad zullen dus moeten kiezen, waarbij de gevolgen voor de medewerkers helder in kaart moeten zijn gebracht (vanwege ook een eventuele compensatiereserve, mocht er gekozen worden om in zijn geheel naar de nieuwe regeling te gaan). Twee regelingen op de werkvloer hebben ook een juridisch risico in zich.



Het **persoonlijk pensioenvermogen** wordt als positief punt van de Wtp genoemd: meer transparantie en inzicht in de opgebouwde pensioenrechten. Na pensionering wordt maandelijks een deel van dit vermogen uitgekeerd. Het beleggingsrisico en het risico dat deelnemers langer leven dan verwacht, worden nog steeds binnen het collectief gedeeld (solidariteitsreserve). Dit zorgt ervoor dat iedereen, ook als hij of zij ouder wordt dan verwacht, een jaarlijkse uitkering blijft ontvangen. Alleen bij de premie-uitkeringsovereenkomst, die alleen door verzekeraars mag worden aangeboden, geldt dit niet.

Bij het **invaren** moet het pensioenvermogen verdeeld worden over alle deelnemers. Hun opgebouwde waarde wordt dus in een persoonlijk pensioenvermogen ("potje") gedaan. Hier spelen de volgende zaken een rol:

- Rekenregels
- Indexatie-ambitie
- Projectierendement
- Beschermingsrendement
- Kosten
- Risicohouding
- Samenstelling van beleggingen
- (Aankoop)koersen van waarin belegd wordt
- Toetsing verwachte waarde

Het **ingroeien** betekent dat (enkel) de toekomstige premies van werkgever en deelnemer (in de nieuwe beschikbare premieregeling) ingebracht worden in het persoonlijk pensioenvermogen ("potje").

In de Wtp zullen zowel het invaren als het ingroeien gezamenlijk gerealiseerd worden. Vooreerst zonder inspraak van de deelnemer zelf¹. Wel zijn er diverse voorwaarden waaraan het fonds moet voldoen (waaronder de risicohouding²). Het beleggingsrisico/rendement is verlegd van pensioenfonds naar deelnemer³.

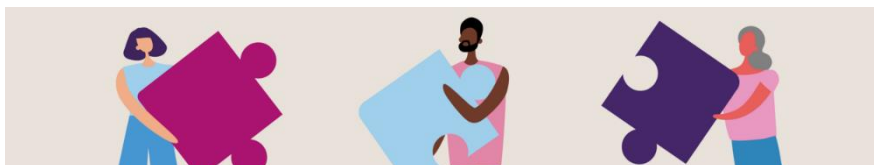
^{1,2,3} = Op wat ik net schreef zijn **enkele kanttekeningen** te plaatsen.

¹ Allereerst de inspraak van de deelnemers; er wordt momenteel gediscussieerd over per fonds een referendum in te stellen. Dat behelst dat de meerderheid van de deelnemers iets zou kunnen zeggen over de transitie. Daar is echter dan wel goede informatie nodig en men moet het willen/kunnen begrijpen. Dat is best nog wel een communicatieklus en wellicht kosten verhogend.

² De nieuwe pensioenregeling staat niet onder het FTK, maar het fonds moet wel voldoen aan de eisen van de DNB. Dat is, zij moeten een risico-zelfonderzoek doen, waarbij het daadwerkelijke risico getoetst wordt aan risicobereidheid en beleid.

³ Het pensioenfonds blijft zelf de potjes beheren, beleggen. Daarin is het risico voor de deelnemers niet wezenlijk anders. Waar vroeger kans op "korting" was – door bijv. lage koersen, vertaalt een slechte financiële markt zich in lagere waarde van de potjes, directer dus. Het pensioenfonds moet daar wel een beschermingsreserve voor aanleggen, die deels kan dempen.

Binnen (en buiten) de fondsen zullen enkele onderwerpen moeten worden overeengekomen, zoals o.a. de indexatie-ambitie, de hoogte van het vlakke premiepercentage, het nabestaandenpensioenpercentage en de keuze voor een solidaire of een flexibele premieregeling. Dit zijn met name onderwerpen waar de **sociale partners** (vakbonden en werkgevers) zullen moeten spreken.



Volgende keer nog wat over het lopend proces en het transitiedocument? Goede info is ook nog te lezen op :

<https://www.werkenaanonspensioen.nl/>