

III. Wet Toekomst Pensioenen

De Wtp, nog even over De Goudse en de toekomst van het nabestaandenpensioen. En dan nog over de globale planning. Ik begin ook even voorzichtig over de beleggingen. Uiteraard verlaat ik me weer grotendeels op de beschikbare informatie op het internet met wat eigen inzicht en ervaring erbij en toets ik e.e.a. aan anderen.

Eerst even, waar praten we over? Het **nabestaandenpensioen** is de uitkering, bedoeld om bij overlijden de achterblijvende partner en/of kinderen financieel te helpen. Er spelen hier drie vormen:

1. Wezenpensioen (bijna altijd een percentage van het partnerpensioen, tijdelijk uit te keren)
2. Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum
3. Partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum.

Het nabestaandenpensioen (NP) gaat in de Wtp ook veranderen. Maar ook hier: voor de huidige gepensioneerden (wij dus) is het NP meegefinancierd in onze pensioenen. Deze hebben veelal de grootte zoals in de pensioenregeling staat - vaak 70% van het ouderdompensioen (OP), maar kennen veel verschillen, gezien de persoonlijke keuzes die daarbij gemaakt zijn, zoals o.a. uitruil (tussen OP en NP) of echtscheiding. **Aan “onze” Goudse nabestaandenpensioenen – de derde vorm van hierboven – wijzigt dus niets.**

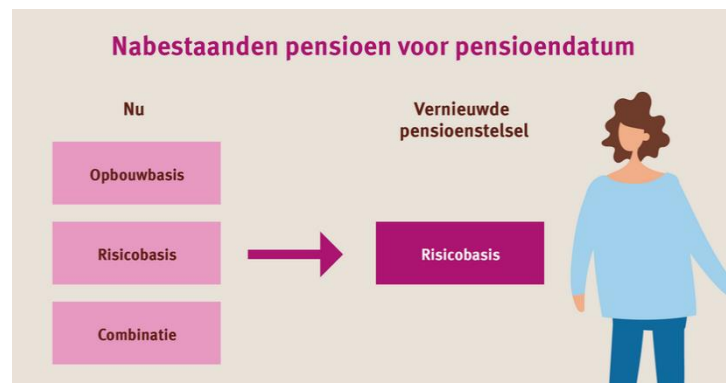
Voor de momenteel actieve deelnemers, die nog in de opbouwfase zitten, gaan er wel zaken veranderen. En dat betreft met name de grootte en de financiering van het nabestaandenpensioen.

Momenteel kan er in het NP sprake zijn van opbouw of een risicodekking (verzekering). Vanaf ingangsdatum Wtp wordt het NP simpel een **vast percentage van het pensioengevend inkomen**. Er is dan geen relatie meer met hoe lang iemand in dienst is geweest.

Het NP wordt voortaan altijd verzekerd middels een **risicodekking**. Er wordt dus jaarlijks betaald voor het risico van dát jaar. Voor wat betreft (tijdelijke) werkloosheid: er is standaard een uitloopdekking van drie maanden, tijdens de WW periode is er ook dekking en de risicodekking kan eventueel vrijwillig worden voortgezet.

Het moge duidelijk zijn dat eerst de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en - dan trek ik het weer naar De Goudse – daarna de **Ondernemingsraad** met het Bestuur zich in de komende jaren (t.b.v. het eerder genoemde transitieplan) zal moeten buigen over:

- De hoogte van het percentage (van het pensioengevend inkomen) – maximaal mag dat 50% zijn, in de meest recente CAO staat “tenminste 30%”, dat zal de ondergrens zijn
- De mogelijkheid van een nabestaanden-overbruggingspensioen (ANW-Hiaat)
- De keuzemogelijkheid en voorwaarden van vrijwillige voortzetting
- Door wie en hoe wordt de risicopremie betaald



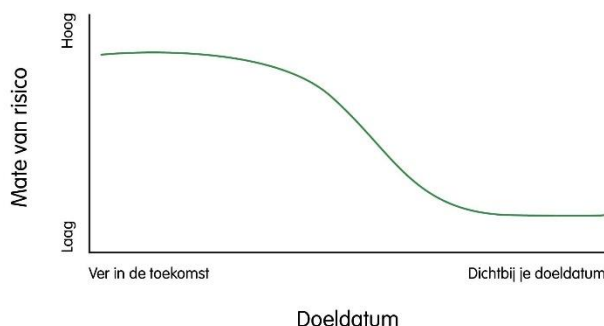
Hoe zat de planning ook alweer in elkaar?

Er is sprake van een wetgevingsfase (zoals ik in het eerste deel globaal heb beschreven) en een implementatiefase. Deze is dan weer op te delen in:

- **De voorbereidingsfase**, waarin de arbeidsvoorwaardelijke afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de omzetting van pensioenaanspraken worden gemaakt. In deze fase speelt voor de verzekerde regeling de OR een belangrijke rol en speelt ook de discussie over referenda - vindt de meerderheid van de deelnemers de omzetting van hun pensioenrechten naar de nieuwe regeling oké. *In deze fase zitten we momenteel (2025).*
- **De overgang** naar de Wtp, waarbij de nieuwe pensioenregeling wordt geïmplementeerd en de aanspraken worden omgezet in individuele pensioenpotten. Dit moet uiterlijk op 1 januari 2028 zijn afgerond. Hier kan dus ook voor *onbepaalde duur* de eerbiedigende werking gelden voor bestaande deelnemers in de DC en een nieuwe regeling voor nieuwe medewerkers.
- **De compensatiefase**, waarin eventuele negatieve effecten van het omzetten van de aanspraken in individuele pensioenpotten worden gecompenseerd (over een periode van 10 jaar). Dit moet dus zijn opgenomen in het transitie plan.

Ik meen ook iets te moeten schrijven over de **beleggingen** in de pensioenregelingen die spelen rond De Goudse.

Dat speelt niet zo zeer in de middelloonregeling, maar juist bij de beschikbare premiereregeling. In die laatste kan een medewerker keuzes maken in zijn beleggingsprofiel – dat moet dan aansluiten bij de risicobereidheid van de persoon zelf. Het was (en is?) ook mogelijk om zelf een



beleggingsportefeuille samen te stellen uit de beschikbare fondsen. In de nieuwe regeling vindt het beleggingsbeleid plaats op basis van specifieke beleggingsmixen per leeftijdscohort (life-cycles). Er lijkt dan geen keuzemogelijkheid. Het risico wordt wel verminderd met het naderen van de pensioendatum.

Tevens gaat het mogelijk worden om bij een uit te keren pensioenkapitaal (het opgebouwde “potje”) naast het uitkeren van het ouderdomspensioen, het potje **dóór te beleggen**. Dat is, dat het steeds resterende pensioenkapitaal nog onder beleggingsrisico (én rendement!) staat. Daarvoor moet al wel (ruim) voor de pensioendatum gekozen worden, om te voorkomen dat risico eerst wordt afgebouwd en dan weer opgebouwd (of dat andersom onvoldoende risico wordt afgebouwd richting pensioendatum).

Voor zowel de oude als de nieuwe beschikbare premiereregeling geldt overigens, dat het beleggingsrisico bij de deelnemer ligt – ook al is het de verzekeraar (of pensioenfonds) die de beleggingskeuzes maakt.

Volgende keer meer over invaren en ingroeien. En, voelt u zich vrij om vragen af te vuren op ons. Wij zoeken graag één en ander (in zijn algemeenheid) uit.