

VII. Wet Toekomst Pensioenen – De Goudse en hoe verder

De Wtp blijft mensen bewegen. Zeker nu de tijden ook bewegen. Deze keer een soort resumé van wat er voorligt bij De Goudse.

Wederom mijn bronnen: beschikbare informatie op het internet, soms een beetje inside-information, eigen inzicht en ervaring en toetsing aan “vóórlezers”.

Ik herhaal maar eerst even wat de Wtp betekent voor de huidige gepensioneerden van De Goudse.



Aan de uitkeringen die Zwitserleven doet aan de huidige (2025) gepensioneerden, de indexaties (als die er al zijn) en de uitkerende en nog verzekerde nabestaandenpensioenen verandert door de Wtp niets.

Dat gezegd hebbende wat gebeurt er dan wel in het pensioenhuis van de Goudse?

Ik schreef eerder: De Goudse Verzekeringen heeft in 2024 in samenspraak met de OR besloten om de huidige regelingen ongewijzigd voort te zetten: middelloonregeling (afbouwend) en beschikbare premieregeling (de nieuwe standaard). Die overgangsruijme wordt door de Wet geboden. Per 1-1-2028 zal de Goudse aan de nieuwe regels moeten voldoen.

In de tijd tot eind 2027 zullen er keuzes moeten worden gemaakt en in een transitieplan onderbouwd en verantwoord. De keuzes voor Bestuur en Ondernemingsraad zijn – zoals ik het nu zie:

Naar welke premievariant wordt overgegaan?

- De *nieuwe medewerkers* (vanaf welke datum?) stappen sowieso in een nieuwe premieregeling met een vlakke premie (van fiscaal maximaal 30-33%).
- In de 2025 verzekerings-CAO staat: Per 1 januari 2025 wordt de cao-franchise gekoppeld aan de wettelijke fiscaal minimale franchise, horend bij een opbouwpercentage van 1,875% of een vlakke premie van meer dan 28,608%. Waarom dit afwijkt van het maximum weet ik niet, maar er is dan m.i. wel een marge (voor compensatie bijvoorbeeld)
- Hiervoor zal de **hoogte van een vlakke premie** (leeftijdsonafhankelijk) moeten worden vastgesteld. Welke **uitgangspunten** zullen hiervoor gebruikt worden?
- Wil de Goudse gebruik maken van de **eerbiedigende werking** om de huidige premieregeling voort te zetten voor de *huidige medewerkers* in die regeling?
Het lijkt praktisch (en waarschijnlijk kostentechnisch wenselijk) om naar één pensioensysteem te gaan.

Zo ja, dan zal voor de nieuwe medewerkers, die na overgang dus in de nieuwe regeling vallen, gekozen moeten worden voor de Flexibele premieregeling. De combinatie van handhaving van de progressieve leeftijdsafhankelijke premie én een nieuwe solidaire premieovereenkomst is namelijk volgens de wet niet toelaatbaar. Dat veroorzaakt kortsluiting in de solidariteitsreserve (omdat er geen collectief is)

- Voor de deelnemers in de nieuwe regeling moet worden gekeken welke impact de premiewijziging heeft voor hen en of er mogelijk een **compensatie** moet worden gegeven, in het kader van de afschaffing van de stijgende premiestaffel. De **rekenwijze** hiervoor zal bepaald moeten worden.
- Voor de huidige medewerkers die in de middelloonregeling zitten zal vanaf 1-1-2028 gekozen moeten worden of en hoe ze overgaan naar de nieuwe premiereregeling óf en hoe ze alsnog instromen in de bestaande premiereregeling (met de leeftijdsstaffel) als die intact blijft (zie eerdere vraag).
- Wordt er in het vaststellen van de hoogte van de vlakke premie (naast bijvoorbeeld kostenneutraliteit) ook gekeken naar het toekomstig behoud van koopkracht, indexatie, of zou dat uit het rendement moeten komen?

Garantiepensioen/shoppen?

- In de Flexibele regeling zal er sprake zijn van premie die wordt belegd via lifecycles op deelnemersniveau. Dat wil zeggen dat het beleggingsrisico afneemt naarmate de pensioendatum nadert. Jong en oud krijgen daarmee een standaard beleggingsmix die bij hen past. Vaak biedt de regeling de deelnemer de mogelijkheid om zelf een afwijkend beleggingsprofiel te kiezen, als dat bij zijn risicoprofiel past. Welke beleggingsmixen zijn mogelijk en welke beleggingsvrijheid wordt geboden?
- Gaat de Goudse via zijn pensioenuitvoerder ook de mogelijkheid bieden om naar een **vaste pensioenuitkering** (garantie) op te bouwen in de premiereregeling? Zo ja, dan zal een deelnemer hiervoor ruim voor de pensioendatum moeten kiezen.
- Gaat de Goudse via zijn pensioenuitvoerder ook de mogelijkheid bieden om **door te beleggen** na de pensioendatum? Ook dan zal een deelnemer hiervoor ruim voor de pensioendatum moeten kiezen. Wellicht is die optie verplicht, ook als enkel een vaste uitkering wordt aangeboden.

Als de vaste uitkering niet mogelijk is, dan heeft de deelnemer alsnog het recht om te “shoppen” – hij of zij kan dan het pensioenvermogen gebruiken om bij een andere verzekeraar een vaste uitkering aan te kopen. Dat geldt ook voor het doorbeleggen, als de verzekeraar enkel een vaste uitkering aanbiedt, dan kan de deelnemer kijken waar hij alsnog kan laten doorbeleggen.

Hoogte Nabestaandenpensioen?



- Op welk percentage gaan Bestuur en Ondernemingsraad de hoogte van het nabestaandenpensioen stellen?
Fiscaal kan men in het nieuwe stelsel maximaal 50% van het pensioengevend loon als partnerpensioen verzekeren. Dat is het loon zonder aftrek van een AOW-franchise, zoals we dat gewend waren.

Zo'n fiscaal maximaal partnerpensioen zal waarschijnlijk meer kosten dan de huidige premies voor dekking van het partnerpensioen. Het ligt voor de hand dat werkgevers zoeken naar een meer

*kostenneutraal percentage 30% of 40%. Maar dat heeft weer tot gevolg dat voor een deel van de deelnemers een versobering ontstaat van verzekerd nabestaandenpensioen. Overigens worden de premies voor dit vooroverlijdensrisico buiten de maximering van de pensioenpremie gelaten. **Wie gaat deze kosten betalen?** Dat kan ik uit de huidige CAO niet halen....*

Vorm van de compensatie?

- Met het invoeren van de vlakke premie zal het na de overgang zo zijn dat jongeren een hogere premie krijgen en ouderen een lagere premie. Oudere werknemers willen daarvoor een compensatie krijgen. Nieuwe (jongere) deelnemers gaan daarnaast meestal een hogere vlakke premie krijgen. Neemt een werkgever een oudere werknemer in dienst die bij zijn vorige werkgever in een compensatieregeling zat? Dan moet hij hem of haar ook aanspraak laten krijgen op de eigen compensatieregeling.

Hoe gaat de Goudse vorm geven aan een compensatieregeling?

- tijdelijk extra salaris voor bestaande deelnemers.
- extra pensioen laten bijverzekeren, dat kan door het werkgeversdeel van de premie tijdelijk te verhogen tot het fiscale maximum van 33%.
- aanbieden van een mogelijkheid tot bij-sparen boven op de vlakke premie
- verlaging van het werknemersdeel van de pensioenpremie
- aanbieden van vrijwillige modules, zoals een aanvullend nabestaandenpensioen (te financieren door de werkgever)
- ...

Wat gaat de Goudse doen met de slapende pensioenrechten?

Dat is in veel regelingen nog een onderbelicht onderwerp. Ook hierbij is de vraag hoe deze rechten worden vertaald / berekend in de nieuwe regeling. Dit vraagt dus extra aandacht.

Geleerde lessen.

Uit de actuele praktijk van overgaan naar de nieuwe pensioenwet Wtp worden enkele "lessons learned" genoemd, waar de Goudse ook zijn voordeel mee kan doen.



Een quote van Montae en Partners: *"Mijn advies is vooral: breng de verschillende scenario's in kaart via een impactanalyse. Wat zijn de gevolgen van bepaalde keuzes als je die zou maken en kijk daarbij ook op de wat langere termijn. En ook belangrijk: **betrek de personeelsvertegenwoordiging zo vroeg mogelijk.** Anders loop je het risico dat je kiest voor eerbiedigende werking bijvoorbeeld en dat de OR aan het eind van de rit zegt; we vinden het principieel toch niet ok dat verschillende collega's in verschillende pensioenregelingen terecht komen. Dan kun je weer helemaal opnieuw beginnen."*

En verder hoorde ik :

Bepaal de datum van overgang verstandig (uitvoerbaarheid, FTK)

Begin op tijd met de communicatie (wat kunnen nieuwe medewerkers verwachten? / actieve medewerkers / slapers)

Hou het lijntje tussen Bestuur en Ondernemingsraad kort, snel en flexibel

Zorg voor goede afstemming actuariële functiehouder / accountant

Aan het Bestuur: wees wendbaar in wijzigende marktomstandigheden

t.b.v. DNB e.d. : zorg voor realistische aannames / onderbouwde berekeningen

Zorg voor genoeg draagkracht (in eigen systemen, communicatie)

Ik denk dat ik zo alles wel een beetje geraakt heb. Misschien dat ik me nog een keer verdiep in de huidige discussies. In ieder geval zal ik ingaan op uw vragen. U kunt mij benaderen via renmhaster@gmail.com