



Samen op weg naar een nieuwe pensioenregeling

De sociale partners van PFZW staan aan de vooravond van een belangrijke keuze. Nu het pensioenakkoord er is en de wetgeving in de maak, is het tijd om keuzes te maken over de nieuwe pensioenregeling van PFZW. De pensioenregeling is immers van sociale partners. De sociale partners bepalen hoe het pensioen van bijna drie miljoen mensen in de sector zorg en welzijn er straks uit gaat zien. Ze maken de keuze uit twee typen premieregelingen: het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling. De nieuwe pensioenregeling gaat gelden voor de hele sector zorg en welzijn. Daarnaast bepalen sociale partners wat er met de al opgebouwde pensioenen moet gebeuren: wel of niet omzetten naar de nieuwe pensioenregeling, het zogenoemde 'invaren'. Specifieke trajecten tot 2026, zoals de premiestelling of het transitieplan, komen pas in een later stadium aan de orde.

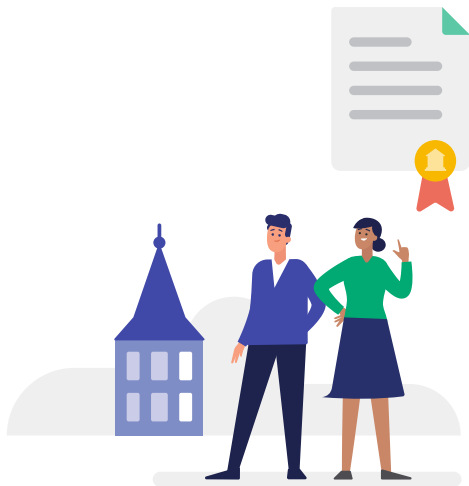
U ontvangt van ons dit informatiepakket ter voorbereiding op de pensioenbijeenkomst over de twee te maken keuzes. Dit is een pensioenbijeenkomst speciaal voor partijen die niet rechtstreeks vertegenwoordigd worden in de bestuurlijke gremia van PFZW. Wij vinden het namelijk van belang dat ook u goed op de hoogte bent en bovendien zijn wij erg benieuwd naar uw mening.

Bestuur PFZW

Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in onze samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders dan vroeger. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden.

Het is belangrijk dat het pensioenstelsel hierop aansluit. Het huidige pensioenstelsel werkt niet goed bij deze nieuwe omstandigheden. Daarom heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties vorig jaar een pensioenakkoord gesloten. Daarin staan nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Die moeten het pensioenstelsel transparanter, persoonlijker en moderner maken.



Wat gaat veranderen?

De afspraken uit het pensioenakkoord hebben tot gevolg dat alle bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast. Na de transitie hebben we:

- een transparanter en persoonlijker pensioen
- een duidelijkere relatie tussen premie-inleg en eigen pensioen
- afscheid genomen van dekkingsgraad en rekenrente
- eerder perspectief op 'indexeren' omdat het pensioen logischer gaat meebewegen met de economie: eerder omhoog als het goed gaat, maar ook eerder omlaag als het economisch slechter gaat
- een beter nabestaandenpensioen
- een extra keuzerecht voor iedereen bij het ingaan van het pensioen, het ineens kunnen opnemen van een beperkt bedrag

Wat blijft behouden?

In het nieuwe pensioenstelsel blijven de sterke punten uit het huidige stelsel behouden: pensioen zolang iemand leeft, collectiviteit, solidariteit en de verplichtstelling. Werkgevers en werknemers blijven de pensioenregeling samen afspreken. De pensioenfondsen blijven de pensioenregelingen collectief uitvoeren en de premie collectief beleggen. En de risico's en kosten blijven we samen delen.

Van uitkeringsregeling naar premieregeling

De huidige pensioenregeling van PFZW is een uitkeringsovereenkomst. In zo'n regeling zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de toekomstige pensioenuitkering. De financiële positie van het pensioenfonds (de dekkingsgraad) bepaalt daarbij of de pensioenen worden verhoogd (indexering) of verlaagd.

Straks stappen alle Nederlandse pensioenfondsen over naar de zogenaamde premieregeling. Daarin zijn afspraken gemaakt over de premie die wordt betaald. Deze premie wordt net als nu belegd. De hoogte van het persoonlijke pensioenvermogen is net als nu afhankelijk van de resultaten van de beleggingen. Op de pensioendatum wordt vanuit het opgebouwde vermogen een pensioen gefinancierd zolang de deelnemer leeft. Het is nu duidelijker geworden dat pensioenfondsen geen garanties geven wat betreft het uiteindelijk pensioen. Dit is afgesproken in het pensioenakkoord.

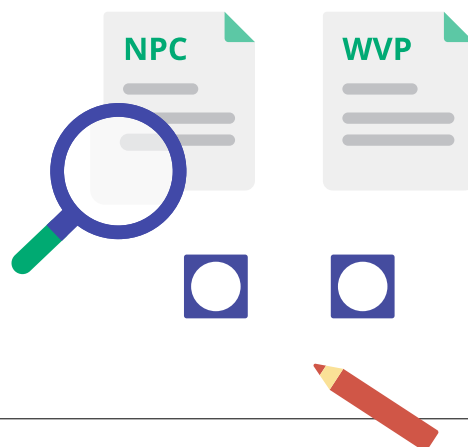
Hebben pensioenfondsen dan helemaal niets te kiezen? Jawel, de premieregeling is er straks in twee varianten, waaruit sociale partners kunnen kiezen:

1. **het nieuwe pensioencontract (NPC), de solidaire premieregeling of**
2. **de verbeterde premieregeling (WVP), de individuele premieregeling.**

In beide varianten is de premie het vertrekpunt. De pensioendoelstelling en de daarbij behorende hoogte van de premie worden vastgesteld door de sociale partners. De premie is voor alle leeftijden gelijk en wordt samen belegd. De pensioenen worden uit de uiteindelijke pensioenpot betaald. Er is dus geen sprake meer van een dekkingsgraad.

Welke keuzes liggen er op korte termijn voor?

Vanaf 2026 bestaan er dus alleen nog maar premieregelingen. Sociale partners vertegenwoordigd binnen PFZW moeten een afweging maken over de regeling waarin straks de nieuwe pensioenopbouw plaatsvindt. De keuze hierbij is primair tussen het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling. Beide regelingen hebben voor- en nadelen. Ook moeten sociale partners beslissen hoe om te gaan met bestaande pensioenaanspraken of rechten: wel of niet invaren.



Het nieuwe pensioencontract (NPC)

Bij het 'nieuwe pensioencontract' hebben de deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen in een gezamenlijke, *collectief belegde pensioenpot*. De waarde van die pensioenpot is variabel en hangt af van de beleggingsresultaten. Er zijn mechanismen ingebouwd om al te grote schommelingen door tegenvallers te voorkomen:

1. *Leeftijdsafhankelijk risico en rendement*. Het collectief behaalde beleggingsrendement wordt doelgericht over de generaties verdeeld: voor jonge deelnemers is er meer rendement én meer risico, en voor (bijna) gepensioneerden is er minder risico en minder rendement.
2. *Spreidingsmechanisme*. Voor gepensioneerden kunnen de effecten van het beleggingsrendement over meer jaren worden uitgesmeerd. Zo schommelt de hoogte van hun pensioenuitkering niet te veel.
3. *Solidariteitsreserve*. Dit is een collectieve pot geld voor tegenvallers. In goede tijden wordt deze opgebouwd, zodat hij in slechte tijden gebruikt kan worden om de pech te dempen.



De verbeterde premieregeling (WVP)

In de 'verbeterde premieregeling' hebben de deelnemers een *individuele pensioenpot*. De pensioenuitvoerder beheert en belegt dat potje. Hierbij zijn zogenaamde *lifecycles* het vertrekpunt. Meer rendement en risico's voor jongeren dan voor ouderen. Deelnemers kunnen hun eigen beleggingsprofiel (lifecycle) kiezen op basis van hun eigen voorkeuren: beleggingsvrijheid dus. Verder kunnen gepensioneerden kiezen tussen een variabele of een vaste pensioenuitkering.

Sociale partners kunnen er in de verbeterde premieregeling ook voor kiezen om te werken met een solidariteitsreserve om beleggingsrisico's te delen. In dat geval wordt het echter lastig om beleggingsvrijheid te bieden: het is kiezen of delen.



NPC: solidariteit staat centraal

Collectief beleggen

Beleggingsbeleid door bestuur vastgesteld.
Geen individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen
Deelnemers kunnen betrokken worden bij beleggingsthema's

Het pensioenfonds verdeelt het collectief behaalde rendement en de risico's doelgericht over de verschillende leeftijdsgroepen via vooraf afgesproken regels

Jongste groepen: meer dan 100% beleggen in aandelen mogelijk (niet verplicht)

Extra risicodeling via verplichte solidariteitsreserve

Variabele pensioenuitkering

Rechtvaardiging verplichtstelling stevig onderbouwd

Geen shoprecht deelnemer om pensioenuitkering elders aan te vragen

WVP: individualiteit staat centraal

Individueel pensioenvermogen met *lifecycle* beleggen

Individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen is toegestaan

Rendement volgt uit het individueel gekozen beleggingsprofiel (lifecycle). Ieder leeftijdscohort krijgt het voor dat cohort behaalde rendement en houdt de eigen broek op

Meer dan 100% beleggen in aandelen niet mogelijk

Optionele solidariteitsreserve

Individuele keuze voor vaste of variabele pensioenuitkering

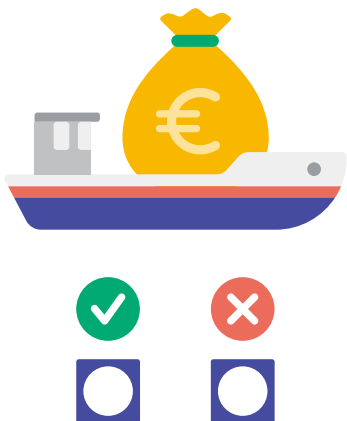
Rechtvaardiging verplichtstelling mager onderbouwd

Beperkt shoprecht deelnemer om de uitkering elders aan te vragen

In de Kamerbrief Uitwerking Pensioenakkoord leest u meer over alle maatregelen die in het pensioenakkoord zijn afgesproken. [Klik hier voor de Kamerbrief](#) of ga naar rijksoverheid.nl

Invaren

Sociale partners moeten daarnaast beslissen hoe om te gaan met bestaande pensioenaanspraken en rechten; het wel of niet invaren. *Invaren* betekent dat het huidige pensioenvermogen ondergebracht wordt in het nieuwe pensioencontract. Ofwel het collectief omzetten van de bestaande pensioenen en pensioenaanspraken naar de nieuwe regeling waarbij er geen individueel bezwaarrecht geldt. In de (concept)wet wordt invaren als standaard gezien. Pensioenfondsen kunnen hier alleen gemotiveerd van afwijken.



En als we niet invaren?

Als we niet invaren, krijgt PFZW er feitelijk een tweede pensioenregeling bij. Dat betekent dat onze deelnemers met twee soorten opbouw te maken krijgen: de bestaande opbouw in de huidige pensioenregeling en de nieuwe opbouw in het nieuwe pensioencontract of de verbeterde premieregeling. De huidige gepensioneerden moeten hun eigen 'boontjes gaan doppen', want er is geen mogelijkheid meer om risico's te blijven delen tussen jongeren en ouderen. Daarnaast wordt de communicatie er niet gemakkelijker op en ook de pensioenadministratie wordt complexer, en dus duurder. En een duurder pensioen is een lager pensioen. Want elke euro die opgaat aan kosten, kan niet worden uitgekeerd.

Voordelen van invaren

Voordelen nieuwe regeling meteen van toepassing op bestaande pensioenen. Dat betekent voor de huidige deelnemers en gepensioneerden een hoger verwacht pensioen

Eenvoud in uitvoering; minder kosten en risico's

Begrijpelijker voor deelnemers

Risicodeling binnen pensioenfondsen wordt niet doorbroken

Helpt bij compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Nadelen van invaren

Juridisch risico: invaren kan worden gezien als een aantasting van eigendomsrecht. Dat kan deelnemers bewegen om naar de rechter te stappen

Hoe is PFZW tot een voorlopige werkhypothese gekomen?

Eerst even een zijstapje. Zoals u wellicht al heeft gehoord of gelezen is PFZW voornemens om iets te wijzigen in de structuur van de governance. Wij streven ernaar om per 1 januari 2022 een nieuwe Commissie arbeidsvoorwaarden pensioen (CAP) te installeren. Deze commissie, met vertegenwoordigers namens sociale partners, gaat uiteindelijk de meeste keuzes met betrekking tot een nieuwe pensioenregeling maken. Deze keuzes verwoordt de CAP dan in een opdracht aan het bestuur en het bestuur beoordeelt de opdracht onder andere op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid.

Deze CAP is er nu dus nog niet. Het bestuur van PFZW heeft ondertussen al wel voorbereidend werk gedaan en een voorlopige werkhypothese vastgesteld, waarbij uitgegaan wordt van een van beide premieregelingen en voor de keuze voor wel of niet invaren. Dit is gedaan aan de hand van de zeven waarden, die PFZW samen met sociale partners, werkgevers, werknemers en gepensioneerden heeft vastgesteld. Onze waarden vormen immers de basis van alles wat we doen. Het samen regelen van pensioen en het samen delen van risico's zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Met als doel een betaalbare en begrijpelijke pensioenregeling, die evenwichtig is voor alle generaties.

PFZW's 7 waarden voor een goed en betaalbaar pensioen

1. Bescherming tegen het onvoldoende zelf regelen van een risico dat je anders niet kunt dragen
2. Risicodeling binnen én tussen generaties
3. Werkgever en werknemer zorgen samen voor voldoende premie
4. Beleggen voor de lange termijn levert het beste resultaat
5. Lage kosten door schaalgrootte, eenvoud en het werken zonder winsttoegmerk
6. Alleen met een verplicht pensioen kunnen we de beste voordelen behalen
7. Stabiliteit in premie en uitkering dient de economie

De beide regelingen en de keuze voor wel of niet invaren zijn vanuit verschillende perspectieven besproken en onderzocht tijdens beeldvormende themasessies. Daarbij zijn de opties getoetst aan de zeven waarden van PFZW en is het bestuur gezamenlijk tot een werkhypothese gekomen.

De voorlopige werkhypothese van PFZW en de overwegingen van het bestuur daarbij lichten wij toe tijdens de bijeenkomst.

Consultatie sociale partners

Het bestuur van PFZW heeft in de maanden maart en april een consultatieronde gedaan onder de sociale partners en ouderenbonden die rechtstreeks vertegenwoordigd worden in de bestuurlijke gremia van PFZW. In die consultatieronde hebben de diverse partijen hun mening met betrekking tot de twee hoofdkeuzes gegeven. U bent dan wel niet rechtstreeks vertegenwoordigd, maar ook uw mening is van belang! We horen graag in de pensioenbijeenkomst hoe u over de te maken keuzes denkt.



De consultatie

We spraken tijdens de consultatie over twee hoofdkeuzes:

1. welke regeling: nieuw pensioencontract (NPC) of verbeterde premieregeling (WVP)
2. wel of niet invaren van bestaande pensioenaanspraken en rechten

Hoe gaat het verder?

Hoofdkeuzes maken

Op 29 januari heeft het bestuur een eerste voorlopige werkhypothese vastgesteld. In de tussentijd heeft het bestuur een verder inhoudelijke verdieping op de te maken keuzes gemaakt. De inbreng van de betrokken branche- en werknemersorganisaties, de ouderenbonden, de pensioenraad en onderzoek onder deelnemers bepalen uiteindelijk de definitieve werkhypothese van het bestuur met als uitgangspunt een van de twee premieregelingen en het wel of niet invaren van de bestaande pensioenrechten. Eind juni neemt het bestuur een definitief besluit over de werkhypothese. Daarna draagt het bestuur alle informatie over aan de beoogd CAP-leden. Deze beoogd CAP-leden volgen op dit moment al een pensioenopleiding. Begin 2022 neemt de CAP een definitief besluit over de twee hoofdkeuzes.

Technische uitwerking pensioenregeling

In een iteratief proces tussen de CAP en het bestuur vindt tussen begin 2022 en het voorjaar van 2023 nadere invulling en uitwerking van de pensioenregeling plaats.