



Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Het huidige pensioenstelsel komt uit de jaren '50 van de vorige eeuw. In de meeste gezinnen was de man de kostwinner. En bleef hij 40 jaar bij dezelfde baas in dienst. Er is sindsdien veel veranderd. De opbouw van de bevolking, de economie en de arbeidsmarkt zijn anders dan vroeger. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één baas. Ze veranderen vaker van baan of werken een tijdje voor zichzelf. Mensen worden ook steeds ouder en genieten dus langer van pensioen.

Het is belangrijk dat het pensioenstelsel daarmee rekening houdt. Daarom heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten. Daarin staan nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Het vernieuwde pensioenstelsel moet uiterlijk ingaan op 1 januari 2027. PFZW probeert al eerder dan 2027 over te gaan.

Wat gaat veranderen?

Door de afspraken uit het pensioenakkoord moeten alle pensioenfondsen hun bestaande pensioenregelingen aanpassen. Als dat is gebeurd, hebben we volgens het akkoord:

- Een begrijpelijker en persoonlijker pensioen
- Een duidelijker verband tussen de premie die is betaald en het pensioen dat je krijgt
- Een pensioen dat meebeweegt met de economie: het gaat eerder omhoog als het goed gaat met de economie, maar het gaat ook eerder omlaag als het slechter gaat
- Een ander nabestaandenpensioen
- De mogelijkheid om een bedrag in één keer op te nemen als je met pensioen gaat. Dit gaat waarschijnlijk al eerder in dan 2027.



Van uitkeringsregeling naar premieregeling

De huidige pensioenregeling van PFZW is een uitkeringsregeling. In zo'n regeling zijn afspraken gemaakt over de hoogte die het pensioen kan bereiken. De financiële gezondheid van het pensioenfonds (de dekkingsgraad) bepaalt daarbij of de pensioenen worden verhoogd (indexering) of verlaagd. Om de pensioenen waar te kunnen maken, moeten pensioenfondsen nu veel reserves in kas houden. Dit zorgde er de afgelopen jaren voor dat de pensioenen niet konden meegroeien met de stijgende prijzen. Ook dreigden pensioenen soms zelfs omlaag te gaan.

Straks stappen alle pensioenfondsen over naar de zogenaamde premieregeling. Daarin zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de premie, en niet over de hoogte van de pensioenen. Deze premie wordt belegd, net als nu. De hoogte van je toekomstig pensioen hangt directer af van de resultaten van de beleggingen dan nu het geval is. Het is dan duidelijker dat pensioenfondsen geen garanties kunnen geven over de hoogte van het uiteindelijke pensioen. Dit is afgesproken in het pensioenakkoord. De verwachting is dat dit voor iedereen een beter pensioen oplevert, omdat pensioenfondsen minder reserves in kas hoeven te houden.

Pensioenfondsen kunnen straks kiezen uit twee soorten premieregelingen:

1. De **solidaire premieregeling**, of
2. De **flexibele premieregeling**

In beide varianten is de premie het vertrekpunt. Werknemers- en werkgeversorganisaties bepalen samen de hoogte van de premie. Die premie is voor iedereen gelijk en wordt voor iedereen gezamenlijk belegd. Maar iedereen heeft wel een eigen aandeel in het vermogen van het fonds: een 'pensioenpotje'.

Beide premieregelingen in het kort

De **solidaire premieregeling**

Bij de solidaire premieregeling heeft iedereen een eigen deel van een gezamenlijke pensioenpot die *gezamenlijk* belegd is. De waarde van de pensioenpot kan wisselen en hangt af van de beleggingsresultaten. Er zijn manieren bedacht om al te grote tegenvallers te voorkomen.

1. Het beleggingsrendement wordt doelgericht over de leeftijdsgroepen verdeeld: voor jongeren is er meer risico en daardoor naar verwachting een hoger rendement, en voor (bijna) gepensioneerden is er minder risico met daardoor naar verwachting een wat lager rendement.
2. Voor gepensioneerden kunnen de effecten van het beleggingsrendement over meer jaren worden uitgesmeerd. Zo wisselt de hoogte van hun pensioen niet te veel.
3. Er is een buffer voor tegenvallers (de solidariteitsreserve). In goede tijden wordt deze opgebouwd, zodat hij in slechte tijden gebruikt kan worden om de pijn wat te verzachten.

De **flexibele premieregeling**

In de flexibele premieregeling heeft iedereen een *eigen* pensioenpotje. Het pensioenfonds bewaakt en belegt dat potje. Het pensioenfonds gaat daarbij uit van meer rendement en risico's voor jongeren dan voor ouderen. Er is een zekere mate van beleggingsvrijheid, want iedereen kan kiezen hoeveel risico zij wil nemen bij het beleggen. Verder kunnen gepensioneerden kiezen tussen een vast pensioen of een pensioen dat zich aanpast aan de economische situatie.

Er kan ook hier gekozen worden voor een buffer voor tegenvallers. In goede tijden wordt deze opgebouwd, zodat hij in slechte tijden gebruikt kan worden om de pijn wat te verzachten. Zo'n buffer staat op gespannen voet met beleggingsvrijheid: het is kiezen of delen.

Wie kiest de regeling?

Vanaf uiterlijk 2027 bestaan er dus alleen nog maar premieregelingen. Werknemers- en werkgeversorganisaties in de sector zorg en welzijn zijn gezamenlijk eigenaar van de pensioenregeling van PFZW. Zij kiezen uiteindelijk voor één van beide regelingen. Beide regelingen hebben voor- en nadelen. Dus moeten deze organisaties goed nadenken over hun keuze, die ze maken in 2022.

Bestaande pensioenen omzetten of niet?

Ook moeten werknemers- en werkgeversorganisaties beslissen hoe om te gaan met bestaande pensioenen van mensen die nog werken of al met pensioen zijn. Omzetten naar de nieuwe pensioenregeling of niet? Wel omzetten naar de nieuwe regeling is in de nieuwe pensioenwet straks de standaardoptie, waarvan alleen gemotiveerd afgeweken kan worden. Zetten we de bestaande pensioenen niet om? Dan krijgt PFZW twee pensioenregelingen: het bestaande pensioen blijft in de huidige pensioenregeling en het pensioen dat vanaf ingang van de nieuwe regeling wordt opgebouwd komt in een nieuwe pensioenregeling. Dat maakt de administratie en de communicatie een stuk ingewikkelder en dus ook duurder. Ook hiervoor geldt dat werknemers- en werkgeversorganisaties hun keuze in 2022 maken.

De 7 waarden van PFZW voor een goed en betaalbaar pensioen

1. Bescherming tegen risico's die je in je eentje niet kan dragen
2. Risico's delen we samen
3. Werkgever en werknemer zorgen samen voor voldoende premie
4. Beleggen voor de lange termijn, levert het beste resultaat op
5. Lage kosten door schaalgrootte, eenvoud en het werken zonder winst oogmerk
6. Alleen met een verplicht pensioen kunnen we de beste voordelen behalen
7. Als premie en pensioen niet te veel op en neer gaan is dat goed voor werknemers, gepensioneerden, werkgevers en de economie.

Bij het bepalen van hun keuze voor een van beide pensioenregelingen, houden werknemers- en werkgeversorganisaties rekening met bovenstaande punten.

