

Onderhandelaarsresultaat Pensioentafel Zorg en Welzijn

De navolgende organisaties van werkgevers:

- a. ActiZ
- b. Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
- c. Sociaal Werk Nederland, in deze ook vertegenwoordigend Brancheorganisatie Kinderopvang, Jeugdzorg Nederland en de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
- d. Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
- e. De Nederlandse ggz
- f. Overige sectororganisaties:
 1. Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde
 2. Branchevereniging Tandtechniek
 3. Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici
 4. Brancheorganisatie Geboortezorg
 5. Zelfstandige Klinieken Nederland
 6. Landelijke Huisartsen Vereniging
 7. InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg
 8. Stichting SBOH, Stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid,

en

de navolgende organisaties van werknemers:

- a. Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- b. CNV Connectief
- c. Nieuwe Unie '91
- d. Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ),

samenwerkend aan de Pensioentafel Zorg en Welzijn, hebben op 10 november 2023 onderstaand onderhandelaarsresultaat bereikt over het vernieuwen van de pensioenregeling van PFZW op basis van het Pensioenakkoord 2019 en de Wet toekomst pensioenen 2023 (Wtp). De redenen voor het vernieuwen van de pensioenregeling, en het proces dat hierin is gevolgd, wordt toegelicht in bijlage 1. Afspraken in de huidige pensioenregeling worden gehandhaafd tenzij hier nadere afspraken over zijn gemaakt.

Preambule: uitgangspunten en ambities

Partijen zijn de volgende uitgangspunten en ambities overeengekomen.

Partijen onderschrijven, in lijn met het Pensioenakkoord, de ambitie dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken op 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 42 jaar.

Partijen onderschrijven de ambitie dat de pensioenuitkeringen koopkrachtiger worden dan feitelijk de praktijk is in het huidige stelsel en, gemeten over een langere termijn, mee kunnen groeien met de verwachte inflatie.

Partijen komen overeen onverzekerbare risico's, zoals het micro- en macrolanglevenrisico en het leegraken van persoonlijke pensioenvermogens af te dekken en de kans op verlaging van ingegane pensioenen te verminderen.

Partijen ambiëren een robuust nabestaandenpensioen en komen daartoe overeen de wettelijke mogelijkheid tot verbetering en verruiming van het niveau van partner- en wezenpensioen te benutten.

Partijen ambiëren de pensioenopbouw van deelnemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn voort te zetten, om hun bestaanszekerheid te vergroten.

Partijen zijn overeengekomen de verruimde mogelijkheden die de wet biedt tot vrijwillige opbouw en voortzetting van de deelname na ontslag te benutten, ook voor zelfstandigen.

Partijen constateren dat de wet dwingt tot afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek. Dat veroorzaakt voor categorieën deelnemers een nadelig effect. Partijen willen dit nadeel verzachten c.q. wegnemen.

Partijen zijn overeengekomen PFZW te verzoeken de pensioenaanspraken opgebouwd in de bestaande regeling in te varen in de nieuwe regeling door middel van collectieve waardeoverdracht.

Partijen zullen de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig vormgeven in een transitieplan en zullen na de overgang in de nieuwe pensioenregeling een goede balans houden tussen ambitie, risico en betaalbaarheid.

Partijen hebben samen met PFZW de ambitie om de nieuwe regeling per 1 januari 2026 in te laten gaan.

Keuze nieuwe pensioenregeling

Partijen kiezen voor de Solidaire premiereregeling (SPR), deze biedt mogelijkheden tot het collectief en solidair delen van risico's, het dempen van het risico op grote schommelingen van de ingegane pensioenen en het behalen van welvaartswinst voor het collectief aan deelnemers.

Pensioensoorten in de nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling biedt voor deelnemers, zoals nu ook, de volgende pensioensoorten:

- de opbouw van ouderdomspensioen dat voorziet in inkomen na pensionering,
- de verzekering van nabestaandenpensioen dat voorziet in inkomen van nabestaanden (partner en wezen) van de verzekerde actieve deelnemers en gepensioneerden die overlijden,
- de verzekering voor voortzetting van de opbouw van ouderdomspensioen en de verzekering van nabestaandenpensioen van de deelnemer die langdurig arbeidsongeschikt is,
- de verzekering van aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen ter dekking van het WGA-hiaat¹ en het WIA-excedent².

Beschikbare premie en aanwending van de premie

De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer wordt, zoals nu ook het geval, in de cao bepaald.

Na de transitie zal jaarlijks de hoogte van de risicopremies voor de verzekering van nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen door PFZW worden vastgesteld.

Het niveau van de totaal beschikbare premie voor de pensioensoorten is op transitiedatum 25,9% van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan de actuele premielast van PFZW en biedt uitzicht op het verwezenlijken van de ambities van partijen en het pensioenakkoord.

Uit de premies wordt bekostigd het beheer van de pensioenregeling, de verzekering voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen, de eventuele bijdrage aan de solidariteitsreserve en de storting van bijdragen in het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer voor de opbouw van ouderdomspensioen.

De berekening en verdeling van de premie over de pensioensoorten wordt toegelicht in bijlage 2.

Mutaties in de risicopremies worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 25,9%.

De loonelementen die het pensioengevend salaris bepalen, blijven bij de overgang naar de nieuwe regeling ongewijzigd.

¹ Het WGA-hiaatpensioen is een aanvulling op de WGA-vervolguitkering op basis van het verschil tussen het minimumloon en het laatstverdiende salaris tot het maximum WIA jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro).

² Het WIA-excedentpensioen is een aanvulling op de WIA-uitkering in het geval dat het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximum WIA jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro).

Ouderdomspensioen

De beschikbare premie voor opbouw van ouderdomspensioen (incl. partnerpensioen na pensionering) wordt aangewend voor opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen voor de deelnemer. Dit persoonlijk pensioenvermogen wordt collectief belegd door het pensioenfonds. Op het tijdstip van pensionering van de deelnemer wordt het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen omgezet in levenslang ouderdomspensioen. Het pensioen is variabel. Het persoonlijk pensioenvermogen deelt in de rendementen van het pensioenfonds. Het risico op schommelingen van ingegane ouderdomspensioenen wordt verminderd door de werking van de solidariteitsreserve en afdekking van het renterisico door het pensioenfonds. Dit moet leiden tot een zo stabiel mogelijk pensioen dat naar verwachting meegroeit met de inflatie.

Nabestaandenpensioen

De Wtp bepaalt dat het Nabestaandenpensioen in pensioenregelingen, bij overlijden voor ingang van het ouderdomspensioen, op risicobasis wordt verzekerd, zolang de deelneming aan het fonds duurt. Bij einde van de deelneming geldt een uitloopdekking. Partijen hebben deze uitloopdekking vastgesteld op de duur van 6 maanden.

Binnen het wettelijk kader hebben partijen de hoogte van het verzekerd partnerpensioen en het verzekerd wezenpensioen bij overlijden voor pensionering als volgt vastgesteld:

- voor het partnerpensioen is de dekking 40% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer.
- voor het wezenpensioen is de dekking 20% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer. Het aantal wezen dat deze uitkering ontvangt, wordt niet gemaximeerd.

Partijen kiezen voor voortzetting van de risicoverzekering voor nabestaandenpensioen voor de deelnemers die tijdens arbeidsongeschiktheid nog pensioen opbouwen. Partijen spreken af dat de dekking niet daalt bij ingang van arbeidsongeschiktheid. Door de nieuwe regeling wordt de compensatie van het ANW-hiaat geïntegreerd in het partnerpensioen. Partijen spreken daarom af dat het ANW-hiaatpensioen in de nieuwe regeling komt te vervallen.

De Wtp bepaalt dat gewezen deelnemers de risicodekking na einde deelneming aan het fonds en de uitloopdekking kunnen voortzetten, tegen onttrekking van de benodigde premie aan het opgebouwde individuele pensioenvermogen. Partijen spreken af dat er geen maximale duur voor deze vrijwillige voortzetting wordt bepaald. De gewezen deelnemer heeft daardoor volledige keuzevrijheid en kan jaarlijks kiezen tussen voortzetting of het stopzetten van de dekking.

Partijen spreken voorts af dat de deelnemer ook de mogelijkheid wordt geboden om te kiezen voor welke onderdelen van het nabestaandenpensioen de dekking wordt voortgezet (alleen Partnerpensioen, alleen Wezenpensioen of beide).

Partijen spreken af dat ook bij overlijden van de deelnemer op of na de ingang van het ouderdompensioen, wezen recht hebben op Wezenpensioen.

Partijen spreken verder af dat de aanspraak op de zogeheten slotuitkering, bij overlijden van de pensioengerechtigde, wordt vereenvoudigd. De slotuitkering wordt, indien er geen partner en kinderen zijn, na overlijden gestort op de rekening van de overleden pensioengerechtigde.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

De (premienvrije) opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid bedraagt in de nieuwe regeling 70% (bij WGA) en 75% (bij IVA) van de premie.

De nieuwe regeling kent – net als de huidige regeling – dekking voor het WGA-hiaat en WIA-excedent.

Vervroegde ingang van ouderdompensioen

De deelnemer houdt de keuze om het ouderdompensioen in te laten gaan voor de AOW-gerechtigde leeftijd, met als gevolg een lagere uitkering. Dit kan tot een maximum van 5 jaar met AOW-compensatie, of langer, maximaal 10 jaar, zonder AOW-compensatie.

Eveneens behoudt de deelnemer de keuze om het ouderdompensioen, later in te laten gaan dan de AOW-leeftijd, met als gevolg een hogere uitkering. De uiterste ingangsdatum is en blijft 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Vrijwillige voortzetting van deelname en mogelijkheid bijsparen van pensioen

De Wtp biedt ruimere mogelijkheden voor vrijwillige voortzetting van deelname. Aanvullend op de bestaande mogelijkheden tot vrijwillige voortzetting wordt de termijn voor aanvraag voor zelfstandigen verlengd naar 3 jaar. Voortzetting wordt voor zelfstandigen die op 1-7-2023 hier al aan deelnamen uitgebreid naar maximaal 15 jaar.

De Wtp biedt een ruimer fiscaal kader voor opbouw van pensioen. Dat biedt ruimte om binnen de pensioenregeling extra pensioen bij te sparen. Partijen verzoeken PFZW deelnemers de mogelijkheid te bieden tot vrijwillig aanvullend sparen van ouderdompensioen.

Overige afspraken

In de nieuwe regeling wordt, zoals nu ook het geval, een deel van het pensioen in de vorm van vakantiegeld uitbetaald.

De (weinig gebruikte) mogelijkheid tot verzekering van netto-partnerpensioen wordt niet opgenomen in de nieuwe regeling. Partijen verzoeken PFZW te komen met een adequate oplossing voor de lopende verzekeringen.

De (weinig gebruikte) optie van aanvullende opbouw van pensioen bij demotie verliest door het van kracht worden van de Wtp aan waarde en betekenis en wordt niet in de nieuwe pensioenregeling opgenomen.

De geldende regeling voor gemoedsbezwaarden blijft ongewijzigd.

Solidariteitsreserve

De nieuwe solidaire premieregeling bevat een solidariteitsreserve om een aantal individueel niet verzekerbare risico's voor deelnemers te verminderen en de stabiliteit van ingegane pensioenen te bevorderen.

Partijen hebben de volgende doelen voor de solidariteitsreserve vastgesteld:

- het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging,
- het afdekken van het microlanglevenrisico,
- het afdekken van het macrolanglevenrisico,
- het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk vermogen van de deelnemer negatief wordt.

Partijen kiezen er voor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct, uit het fondsvermogen, te vullen tot het niveau van tenminste 1,5% van het fondsvermogen, zodat de beschermende werking direct ingaat.

Partijen verzoeken het bestuur de solidariteitsreserve op termijn te vullen tot 5% en bovendien zo vorm te geven dat de verwachte omvang van de reserve, gemeten over 25 jaar, minimaal 3% van het fondsvermogen bedraagt.

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Met het van kracht worden van de Wtp verdwijnt het leeftijdsonafhankelijk opbouwen van aanspraken tegen dezelfde premie in de pensioenregeling, de zogeheten doorsneesystematiek. Dat heeft een nadelig effect op de te verwachten pensioenuitkomst van een aanmerkelijk deel van de deelnemers.

Partijen willen het mogelijk nadeel wegnemen c.q. verzachten door aan de actieve deelnemers uit geboortejaren 1959 tot en met 1995 een compensatie toe te kennen op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer. Hiertoe wordt een compensatiedepot opgebouwd ter grootte van 3% van de voorziening³.

Partijen zijn overeengekomen om bij een dekkinggraad van tenminste 106,7⁴%, op moment van invaren, de compensatie volledig te financieren door aanwending van het collectieve vermogen en op dat moment in zijn geheel toe te kennen aan actieve deelnemers uit de betreffende geboortejaren.

Bij een lagere dekkinggraad is volledige financiering van de compensatie op basis van het collectieve vermogen niet meer haalbaar. Indien de dekkinggraad bij invaren een niveau heeft tussen 103,6% en 106,7% zal het deel van de compensatie dat niet kan worden gefinancierd uit het collectieve vermogen worden gefinancierd uit premie. De compensatie zal dan gespreid worden toegekend.

Hiertoe zijn nadere afspraken gemaakt.

Zo lang als nodig, met een maximum van 10 jaar, wordt maximaal 1%-punt van de huidige premie van 25,9% hiervoor gebruikt. Deze premieruimte wordt gevonden doordat voor de nieuwe regeling 1%-punt minder nodig is om de ambitie te realiseren. Onder een dekkinggraad van 105% is dit echter onvoldoende voor adequate compensatie. In dat geval wordt het overige deel gefinancierd uit een opslag op de premie van 25,9% van maximaal 0,8%-punt van de pensioengrondslag gedurende maximaal 10 jaar, naar een premie van maximaal 26,7%.

Boven de 106,7% dekkinggraad komt de plus van 1% ten goede aan het ouderdomspensioen.

In het transitieplan wordt de compensatieregeling nader uitgewerkt en onderbouwd.

Invaren

Partijen verzoeken, met inachtneming van dit onderhandelaarsresultaat, het bestuur van PFZW om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Partijen kiezen voor toepassing van de standaardmethode. De spreidingsperiode wordt bepaald op 1 jaar in plaats van 10 jaar. Deze methode van toedeling biedt een relatief

³ Met voorziening wordt de Voorziening pensioenverplichtingen (VPV) van het pensioenfonds bedoeld. De VPV is de waarde van alle pensioenaanspraken en -rechten.

⁴ De afwijking tussen 106,5 % en 106,7 % ontstaat door verrekening van het effect dat MVEV en de solidariteitsreserves percentages zijn van het totale vermogen bij een hogere dekkinggraad. De uitkomst van de berekening wijzigt daardoor van: 106,5% (100% + 2% + 1,5% + 3%), naar 106,7% (100% + 3%)/(100% -2% - 1,5%).

gunstiger perspectief voor oudere en gepensioneerde deelnemers en draagt bij aan evenwichtigheid van de transitie, gelet op de hoge indexatieachterstand bij PFZW.

Bij het invaren hebben partijen de volgende prioritaire doelen bepaald:

- de ingegane pensioenen door de overgang niet verlagen,
- de ingegane pensioenen in de eerste drie jaren na de overgang niet verlagen,
- het wegnemen c.q. verzachten van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek,
- het verhogen van de individuele pensioenvermogens en de ingegane pensioenen.

Partijen constateren dat PFZW op grond van de Wtp:

- 2% van het fondsvermogen bestemt voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de operationele reserve.

Partijen zijn vervolgens overeengekomen:

- 1,5% van het fondsvermogen aan te wenden voor een initiële storting in de solidariteitsreserve.
- 3% van de voorziening aan te wenden voor het financieren van de compensatie van de gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek, indien de dekkingsgraad bij invaren minimaal gelijk is aan 106,7%.

Het eventuele meerdere toe te delen aan de individuele pensioenvermogens/verdere vulling van de solidariteitsreserve volgens de staffel:

Dekkingsgraad bij invaren	Aanwendingsdoel
> 106,7% ≤ 110,9%	Individuele pensioenvermogens
> 110,9% ≤ 118,8%	Gelijkelijke verdeling over individuele pensioenvermogens en solidariteitsreserve
> 118,8%	Individuele pensioenvermogens

Partijen hebben geconstateerd dat, gegeven bovenstaande afspraken, op en boven een dekkingsgraad van 103,6% een evenwichtige transitie mogelijk is. In situaties waarin de dekkingsgraad lager is dan 103,6% treden partijen in overleg om te komen tot aanvullende afspraken. Indien geen aanvullende afspraken worden gemaakt is een verlaging van bestaande pensioenaanspraken en -rechten tot een dekkingsgraad van 103,6% noodzakelijk alvorens in te varen. Deze 103,6% is daarmee ook de basis voor de door het bestuur na te streven dekkingsgraad bij invaren.

Franchise

In het kader van de transitie is het onderwerp franchise niet aan de orde. Partijen bekijken na de transitie jaarlijks of en zo ja, in welke mate, er aanleiding is de franchise te wijzigen,

waarbij de ontwikkeling van de hoogte van de AOW en het fiscale kader van de overheid wordt betrokken.

Deelname aan het fonds

Deelname aan het fonds wordt, zoals nu ook het geval, bepaald door de wettelijke verplichtstelling, de cao of vrijwillige aansluiting. In de nieuwe pensioenregeling wordt dit niet gewijzigd. De actieve deelname eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Slotbepalingen

Partijen zullen op basis van het onderhandelaarsresultaat het wettelijk voorgeschreven transitieplan opstellen, ten behoeve van de opdrachtverlening aan PFZW.

Partijen streven naar het afsluiten van een samenwerkingsprotocol met PFZW, waarin – voor zover nodig in aanvulling op het uitvoeringsreglement – de verhouding tussen de partijen vertegenwoordigd aan de PTZW en het fonds nader wordt geregeld en dat de basis gaat vormen voor de opdrachtverlening aan PFZW voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Partijen spreken af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PFZW, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van partijen. Dit kan aanleiding zijn voor aanpassing van de beschikbare premie en/of de pensioenregeling.

Partijen constateren dat tussen het sluiten van dit onderhandelaarsresultaat c.q. het op te stellen transitieplan en de daadwerkelijke ingang van de nieuwe pensioenregeling een ruime tijdsperiode ligt. Partijen zullen in deze periode nauwlettend de ontwikkelingen volgen, regelmatig met elkaar aan de PTZW en met PFZW overleg voeren.

Partijen behouden zich het recht voor om bij exceptionele omstandigheden, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe regeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet.

Zeist, 10 november 2023

Ondertekening

Werkgeversgeleding

Organisatie	Naam	Handtekening
ActiZ	De heer G.H.M. Verkerk	
NVZ	De heer B.A. Ponsioen	
Sociaal Werk	De heer J.A. Staal	
VGN	De heer G. Gerding	
De Nederlandse ggz	De heer R.B.M. Jaspers	
Overige sectororganisaties	De heer R.H. Harmsen	

Werknemersgeleding

Organisatie	Naam	Handtekening
FNV	De heer A.E. de Haas	
FNV	Mevrouw E. Merlijn	
FNV	Mevrouw H. Yagoubi	
CNV	De heer J.J. Veldt	
FBZ	De heer R. Barendse	
NU'91	De heer B. van der Wal	

Bijlage 1

Achtergrond, context en opzet van de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling PFZW

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben aan de Pensioentafel Zorg en Welzijn (PTZW) onderhandeld over de nieuwe pensioenregeling voor werkgevers en werknemers vallend onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Op 10 november 2023 hebben zij hierover een onderhandelaarsresultaat bereikt.

De aanleiding om de pensioenregeling van PFZW te vernieuwen is het SER-advies dat in juni 2019 de basis is geweest voor een pensioenakkoord tussen organisaties van werkgevers, werknemers en de regering. Dat pensioenakkoord is uitgewerkt in de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

De Wtp bepaalt dat bestaande collectieve pensioencontracten moeten worden omgezet van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst.

De wet bepaalt dat de verzekering van nabestaandenpensioen beter en meer uniform in pensioenregelingen moet worden geregeld.

En de wet regelt dat de opbouw van pensioen op basis van de zogeheten doorsneesystematiek niet langer is toegestaan.

De wet regelt ook welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbesturen, zoals weergegeven in onderstaand schema.

PTZW	Pensioenfonds
<ul style="list-style-type: none">- Ambitie pensioenregeling- Beschikbare premie- Type pensioenregeling- Vormgeving Nabestaanden- en Arbeidsongeschiktheidspensioen- Doelen solidariteitsreserve- Verzoek aan pensioenfonds om bestaande pensioenen in te varen- Keuze voor (financiering van) compensatie- Opstellen transitieplan	<ul style="list-style-type: none">- Vaststellen risicohouding- Informeren PTZW over haalbaarheid ambitie- Feitelijke invulling van financiële opzet, o.a. het beleggingsbeleid- Opstellen implementatieplan en communicatieplan- Opdrachtaanvaarding pensioenregeling en besluit tot invaren

De wet bepaalt dat de nieuwe pensioenregeling uiterlijk op 1 januari 2028 moet zijn ingevoerd.

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn in 2021 begonnen met besprekingen over de vernieuwing en aanpassing van de pensioenregeling van PFZW, eerst in een commissie van PFZW. Vanaf 2023 is het overleg voortgezet aan de Pensioentafel Zorg en Welzijn (PTZW). In het proces is samengewerkt met PFZW en ondersteuning ontvangen van pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM. PFZW heeft meerdere deelnemersonderzoeken gehouden die zijn betrokken in de beraadslagingen. In het proces is ook contact gelegd en meermalen overleg gevoerd met de ouderenorganisaties ANBO en de Bond voor Pensioenbelangen PFZW. Zij hebben door middel van een position paper hun zienswijze gegeven, die door de partijen aan de PTZW is betrokken in hun standpuntbepaling. Dit als onderdeel van het wettelijk voorgeschreven hoorrecht dat verplicht tot consultatie van representatieve organisaties van gepensioneerden en gewezen deelnemers.

Aan de PTZW is op 10 november 2023 een onderhandelaarsresultaat bereikt. De partijen vertegenwoordigd aan de PTZW leggen dit aan hun achterbannen voor, ter goedkeuring.

De wet schrijft voor dat sociale partners een uitgewerkt transitieplan (artikel 150d Pensioenwet) moeten opstellen. Het transitieplan bevat de uitwerking van de (voorgenomen) afspraken tussen sociale partners. Op grond van artikel 150g van de Pensioenwet zal het concept transitieplan worden aangeboden aan de organisaties van gepensioneerden ter uitoefening van het hoorrecht. De gepensioneerdenorganisaties worden ook in kennis gesteld van de inhoud van het onderhandelaarsresultaat.

Bijlage 2

Bestemming premie	Percentage	Vaststelling hoogte premie	Frequentie herziening en eventuele aanpassing
MVEV/kosten	0,50%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Arbeidsongeschiktheidspensioen: WGA-hiaat ⁵ en premievrije voortzetting opbouw bij AO	1,95%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Nabestaandenpensioen: partner- en wezenpensioen	1,55%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Ouderdompensioen: opbouw persoonlijk pensioenvermogen, waarin eventuele bijdrage Solidariteitsreserve (SR)	21,9%	Wordt bepaald door de overige elementen	Jaarlijks
Totaal	25,9% ⁶	PTZW	Jaarlijks
WIA-excedent ⁷	3,2% (franchise is het maximum dagloon; niveau 2023: 66.956 euro)	Bestuur PFZW	Jaarlijks

⁵ Het WGA-hiaatpensioen is een aanvulling op de WGA-vervolguitkering op basis van het verschil tussen het minimumloon en het laatstverdiende salaris tot het maximum WIA jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro).

⁶ De bestaande premie van PFZW bedraagt 25,8%. De premie voor risicodekking van het WIA-hiaat pensioen is in de oude regeling onderdeel van de AP-premie. In de nieuwe regeling is deze onderdeel van de reguliere premie, waardoor deze 0,1%-punt stijgt. Hiermee is geen sprake van een verandering in de premielast voor de sector.

⁷ Het WIA-excedentpensioen is een aanvulling op de WIA-uitkering in het geval dat het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximum WIA jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro)