

**Vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid**Per mail: [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)**Contactpersoon**

Ruben van der Ploeg

**Telefoonnummer**

+31 30 751 7001

**E-mail**[r.vanderploeg@cnv.nl](mailto:r.vanderploeg@cnv.nl)**Plaats**

Utrecht

**Datum**

13 juni 2024

**Ons kenmerk**

JV/RP/2024

**Uw kenmerk****Betreft**Achtergrondinformatie CNV 'Rondetafelgesprek Pensioenen – governance, koopkracht en communicatie,  
20 juni 2024

Geachte Kamerleden,

Ter voorbereiding op uw rondetafelgesprek delen wij graag met u achtergrondinformatie over hoe de governance tot nu toe is verlopen in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dat maakt dat keuzes over de inrichting van de (nieuwe) pensioenregeling door sociale partners gemaakt worden. Evenals de keuze over het invaren. Keuzes die sociale partners voorleggen aan hun achterban. Het resultaat van die keuzes, het transitieplan, wordt vervolgens als opdracht aan het pensioenfonds gegeven dat de opdracht moet gaan uitvoeren.

In het maken van die keuzes is het hoorrecht een heel waardevolle toevoeging gebleken. Zeker op de wijze zoals dat aan de 'Pensioentafel Zorg en Welzijn' (PTZW) is uitgeoefend.

**Proces om te komen tot het transitieplan**

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn in 2021 begonnen met voorbereidende besprekingen over de vernieuwing en aanpassing van de pensioenregeling van PFZW. Eerst in een commissie van PFZW (CAP, de Commissie Arbeidsvoorwaarde Pensioen) en vanaf 2023 is het overleg voortgezet aan de PTZW. In het proces is samengewerkt met PFZW en ondersteuning ontvangen door pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM. PFZW heeft meerdere deelnemersonderzoeken gehouden die zijn betrokken in de beraadslagingen.

Sociale partners en het bestuur van PFZW hebben een aantal gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd, waarin de (on)mogelijkheden van de nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn besproken. Tijdens één van deze sessies is met PFZW gesproken over het opdrachtaanvaardingskader dat het fonds hanteert. Sociale partners kunnen zich vinden in de principes die hieraan ten grondslag liggen en hebben deze meegenomen in hun afwegingen en besluitvorming.

Voorafgaand aan de onderhandelingen heeft een groot aantal sessies aan de PTZW plaatsgevonden, waarbij is verdiept op deelthema's. Tijdens deze sessies zijn werkhypotheses opgesteld op basis van een evenwichtige afweging van alle belangen. Op basis van deze werkhypotheses is stapsgewijs gekomen tot een afgewogen

totaalresultaat.

### **Uitoefenen hoorrecht door ANBO en BPP**

In het proces is ook contact gelegd en meermalen overleg gevoerd met ouderenorganisaties ANBO en BPP (Belangenvereniging Pensioengerechtigden Pensioenfonds Zorg en Welzijn). Zij hebben door middel van een position paper hun zienswijze gegeven, die door de sociale partners 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'.

Die gesprekken zijn in een prettige sfeer verlopen. Vertegenwoordigers van de PTZW zijn van mening dat BPP en ANBO over een zeer gedegen inhoudelijke kennis van de materie beschikken en hebben de position paper van beide ouderenorganisaties betrokken bij de gesprekken van de PTZW. Een punt van discussie was dat BPP en ANBO vroegen om over dezelfde informatie te kunnen beschikken en op hetzelfde moment als de sociale partners, om zo de keuzes die sociale partners maken direct te kunnen volgen en van input te kunnen voorzien.

De PTZW kon aan deze vraag niet tegemoetkomen, aangezien de PTZW de verschillende keuzes en afwegingen in hun geheel dient af te wegen op evenwichtigheid. Het zou bovendien betekenen dat de BPP en de ANBO eerder en uitgebreider geconsulteerd worden dan de eigen achterban van de organisaties die de PTZW vertegenwoordigt. De PTZW begrijpt de wens van BPP en ANBO om goed geïnformeerd te zijn over de keuzes en de onderliggende informatie waar de PTZW zich op baseert en heeft daarom bij de aanbieding van het transitieplan in het kader van het hoorrecht een technische informatiesessie aangeboden aan de vertegenwoordigers van BPP en de ANBO. BPP en ANBO hebben hiervan gebruik gemaakt.

### **Bereiken en voorleggen onderhandelaarsakkoord**

Aan de PTZW is op 10 november 2023 een onderhandelaarsakkoord bereikt. Sociale partners hebben dit onderhandelaarsakkoord uitgewerkt in een concept transitieplan.

Sociale partners hebben hierover vervolgens hun leden geraadpleegd. Vanuit het CNV is er een uitgebreide informatieve campagne gevoerd met onder andere een webinar, een pensioenkrant en toelichting via de website.<sup>1</sup> Alle CNV-leden in de sector (en buiten de sector die bij PFZW pensioen opbouwen/pensioengerechtigd zijn), zijn hierbij aangeschreven. Uiteraard was de informatie ook beschikbaar voor niet-leden. Uiteindelijk heeft een grote meerderheid van de CNV-leden zich uitgesproken voor het onderhandelaarsakkoord over de nieuwe pensioenregeling. Ruim 70% stemde voor. Eenzelfde positieve oordeel bereikten de andere sociale partners.

Gelijktijdig is het concept transitieplan aangeboden aan BPP en ANBO, met het verzoek om op grond van artikel 150g van de Pensioenwet een oordeel uit te spreken over het transitieplan. BPP en ANBO hebben op 20 december 2023 hun mening over het transitieplan gegeven. Dit was een overwegend positief oordeel.<sup>2</sup> Het oordeel en de reactie daarop van sociale partners zijn als bijlage 6 en 7 opgenomen van het transitieplan.<sup>3</sup>

De uitkomst van de ledenraadplegingen en het hoorrecht hebben dan ook niet geleid tot inhoudelijke wijziging van de afspraken. De tekst van het transitieplan is wel geredigeerd en naar aanleiding van de reactie van ANBO en BPP is de tekst aangevuld met een explicatie over de ambitie om de pensioenen koopkrachtig te houden (paragraaf 6.3).

### **Vaststelling transitieplan: naar een evenwichtige en koopkrachtiger pensioenregeling**

Sociale partners hebben op 15 januari 2024 unaniem de definitieve tekst van het transitieplan vastgesteld en deze op 15 januari 2024 beschikbaar gesteld aan het bestuur van PFZW.

Het CNV is tevreden over het transitieplan. Het plan maakt het mogelijk om per 1 januari 2026 over te gaan naar

<sup>1</sup> <https://www.cnvconnectief.nl/zorg-en-welzijn/nieuws/meepraten-over-nieuwe-pensioenregeling-pfzw/>

<sup>2</sup> <https://www.pfzw-belangenvereniging.nl/nieuws/artikel/117/BPP-stemt-in-met-nieuwe-pensioenregeling-PFZW>

<sup>3</sup> <https://www.pfzw.nl/content/dam/pfzw/web/over-ons/nieuwe-regels-voor-pensioen/Transitieplan-sector-zorg-en-welzijn.pdf>

de nieuwe regeling en in de tussentijd al gebruik te maken van een aantal voordelen van de nieuwe pensioenwetgeving. De afspraken leiden bovendien tot een evenwichtige invoering van de nieuwe pensioenregeling.

De belangrijkste afspraken in het transitieplan zijn:

- een *koopkrachtiger* pensioen: de ambitie is dat deelnemers in 42 jaar een pensioenuitkering kunnen opbouwen van 80 procent van hun gemiddelde salaris;
- PFZW gaat over naar de Solidaire Premiereregeling, met een solidariteitsreserve waarmee individuele risico's collectief kunnen worden opgelost;
- bestaande rechten gaan over naar de nieuwe regeling;
- verbetering van het nabestaandenpensioen;
- een compensatieregeling voor deelnemers die nadeel ondervinden door de afschaffing van de doorsneesystematiek.

**Tot besluit**

Graag licht ik bovenstaande verder aan u toe tijdens het rondetafelgesprek op 20 juni aanstaande. Uiteraard zijn wij vanuit het CNV en vanuit de Pensioentafel Zorg en Welzijn van harte bereid om ook daarbuiten met u het gesprek aan te gaan.

Met vriendelijke groet,



Joost Veldt, cao-bestuurder CNV Zorg en Welzijn