

## De concept nieuwe pensioenregeling voor verloskundigen (per 1 januari 2026)

Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Dit betekent dat de komende jaren alle pensioenregelingen in Nederland over moeten naar het nieuwe stelsel. Ook onze regeling bij Stichting Pensioenfonds voor Verloskundigen (SPV).

### **Stemmen in de Algemene Ledenvergadering (ALV) en het referendum**

In de Algemene Ledenvergadering van 3 oktober 2024 zal worden gestemd over de nieuwe pensioenregeling. Direct na de ALV zal door middel van een referendum instemming worden gevraagd aan alle leden van DPV. Als de leden van DPV instemmen met de nieuwe regeling gaat deze in op 1 januari 2026.

Heeft u voorafgaand aan de ALV vragen? Neem dan contact op met: [Peter.harts@achmea.nl](mailto:Peter.harts@achmea.nl)

### **Onze nieuwe pensioenregeling in het kort**

Een aantal dingen veranderen binnen onze regeling. De pensioenregeling bij SPV blijft, ook in de nieuwe regeling, een basispensioen (er blijft ook in de nieuwe pensioenregeling straks voldoende ruimte zelf dingen te kunnen regelen). Als u met pensioen gaat wordt er ook straks levenslang uitgekeerd.

Ook in onze nieuwe pensioenregeling legt u net als nu, premie in tot u met pensioen gaat. 67 jaar blijft ook de pensioeningangsdatum. U kunt uw pensioeningangsdatum vervroegen tot 10 jaar voorafgaand aan de AOW-datum en uitstellen tot maximaal 70 jaar. Als u het pensioen eerder of later laat ingaan, wordt het opnieuw berekend. Daardoor zal uw pensioen lager of hoger zijn dan op uw 67<sup>e</sup>. In onze nieuwe pensioenregeling kunt u kiezen voor deeltijdpensionering: dit laatste is nieuw.

Binnen onze regeling is er altijd een partner- en wezenpensioen geweest als u overlijdt. Bij pensioneren kunt u ook straks nog steeds een uitruil doen van het partnerpensioen voor een hoger ouderdompensioen.

Het partnerpensioen *na* pensioneren blijft grotendeels hetzelfde. Het gaat net als het ouderdompensioen meebewegen met de economie. Het partnerpensioen *vóór* pensioneren verandert.

## **We zetten de belangrijkste zaken voor u op een rij.**

### **1. We kiezen voor de flexibele premieregeling (FPR)**

Deze sluit het beste aan bij de wensen van verloskundigen en biedt in de opbouwfase meer keuzes dan in de huidige regeling. Zo kunnen deelnemers tijdens de opbouwfase (inlegfase tijdens het werkende leven) onder andere meer of minder risico nemen ten opzichte van hun leeftijdsgenoten. In de FPR komt de premie die u inlegt ten goede aan uw eigen pensioen.

### **2. Huidige premie zoveel mogelijk handhaven**

Bij het samenstellen van de premie heeft het bestuur heel goed gekeken naar de wensen van onze deelnemers. Uitgangspunt is om de huidige premiehoogte zoveel mogelijk te handhaven. In de nieuwe regeling zal het partnerpensioen alleen verplicht zijn voor verloskundigen met een partner. Ook zal op verzoek van veel deelnemers de premievrijstelling bij invaliditeit verplicht worden opgenomen in de nieuwe regeling.

1. Voor deelnemers met een partner bedraagt de premie ca. 16% van de pensioengrondslag.
2. Voor deelnemers zonder partner bedraagt de premie ca. 15,1% van de pensioengrondslag.

Daar bovenop komt de premie voor premievrijstelling bij invaliditeit (PVI) van ca. 0,7%. De premies voor PVI en voor de dekking van het partnerpensioen kunnen iets fluctueren. Dit komt omdat de tarieven hiervoor kunnen wijzigen.

### 3. Vrijwillig bijsparen blijft mogelijk

Ook in de nieuwe pensioenregeling blijft het mogelijk om vrijwillig bij te sparen (tot maximaal een derde van de verplichte premie). Zo kan iedereen fiscaal vriendelijk een hoger pensioen opbouwen.

### 4. Partnerpensioen

In de nieuwe pensioenregeling betaalt u alleen voor partnerpensioen als u een partner heeft. De uitkering (partnerpensioen) die uw partner krijgt als u overlijdt tijdens uw pensioen (overlijden na de pensioendatum) blijft 70% van het ouderdompensioen. Dit verandert niet. Het gaat net als het ouderdompensioen wel meebewegen met de economie.

De uitkering die uw partner krijgt als u overlijdt tijdens uw werkzame periode (overlijden vóór de pensioendatum) verandert wel door de nieuwe wet. Het partnerpensioen, als u werkt, wordt straks helemaal op risicobasis verzekerd tijdens het werkende leven. Ook wordt het partnerpensioen als u werkt niet meer afgeleid als percentage van het ouderdompensioen (dit was 70% van het ouderdompensioen). In de nieuwe regeling wordt het partnerpensioen als u werkt **25% van het (gemaximeerde) beroepsinkomen (salaris)**. Daar bovenop komt de waarde van het tot 1 januari 2026 gespaarde deel van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum.

### 5. Wezenpensioen

De impact van op jonge(re) leeftijd één of beide ouders te verliezen is groot en het bestuur wil ervoor zorgen dat er voldoende financiële ondersteuning is mocht u komen te overlijden.

In de huidige regeling bedraagt het wezenpensioen 20% van het partnerpensioen en wordt dit uitgekeerd tot 21 jaar.

Ook het wettelijke systeem van het wezenpensioen wijzigt. Het wezenpensioen wordt in de nieuwe regeling afgeleid van het beroepsinkomen (salaris). In de nieuwe pensioenregeling bedraagt het wezenpensioen **10% van het (gemaximeerde) beroepsinkomen (salaris)**. Het wezenpensioen wordt **uitgekeerd tot de 25 jarige leeftijd (wettelijk verplicht)**.

### 6. Premievrijstelling bij invaliditeit (PVI) voor iedereen meeverzekerd

Veel deelnemers die zich bij de aanmelding bij het pensioenfonds niet hebben verzekerd voor PVI, hebben daar achteraf spijt van. Bij de start van de carrière wordt meestal (nog) niet gedacht aan arbeidsongeschiktheid, terwijl het iedereen kan overkomen.

Op basis van de uitkomsten van het deelnemersonderzoek wordt PVI in de nieuwe regeling collectief voor iedereen geregeld. Dit betekent dat deelnemers straks automatisch verzekerd zijn voor PVI.

Voorwaarde daarbij is dat u een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten! Ook de premie voor PVI is fiscaal aftrekbaar. **De premie voor de PVI wordt ca. 0,7% van de pensioengrondslag**. De premies voor PVI kunnen iets fluctueren. Dit komt omdat de tarieven hiervoor kunnen wijzigen.

## Toelichting van onze nieuwe pensioenregeling

### Waarom verandert het pensioenstelsel?

Het oude Nederlandse pensioenstelsel kende een aantal kwetsbaarheden. Zo werden er toezeggingen over de toekomstige pensioenuitkeringen gedaan die niet altijd waargemaakt konden worden. Denk bijvoorbeeld aan het niet of onvolledig indexeren of het moeten doorvoeren van kortingen.

We gaan in de nieuwe situatie pensioen opbouwen via een zogeheten premieregeling. De pensioenpremie staat daarbij centraal: de premie staat vast en het pensioen gaat meebewegen met de economie. Zo is duidelijker zichtbaar dat de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering afhankelijk is van de premie-inleg en de beleggingsresultaten. In het nieuwe stelsel is daarnaast meer ruimte voor maatwerk en keuzemogelijkheden.

### Totstandkoming van onze nieuwe pensioenregeling

In 2021 is het bestuur van DPV samen met de Verenigingsraad<sup>1</sup> en ons pensioenfonds SPV en het Verantwoordingsorgaan gestart met de voorbereidingen voor de nieuwe pensioenregeling. Er is een stuurgroep gevormd die de voorbereidingen heeft getroffen voor onze nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is DPV gestart met voorlichtingsbijeenkomsten voor verloskundigen. Doel daarbij was om inzicht te geven in de huidige regeling en inzicht te krijgen in de wensen en voorkeuren van verloskundigen met betrekking tot de nieuwe regeling. Ook is onder alle deelnemers van ons fonds een onderzoek naar risicovoorkeuren gedaan (Risicopreferentieonderzoek). Hier zijn specifieke vragen over de nieuwe pensioenregeling in opgenomen. We hebben hier veel informatie uitgehaald over de wensen van de deelnemers.

In dit voorstel zet het bestuur van DPV de elementen van onze nieuwe pensioenregeling op een rij.

### Uitgangspunten en doelstellingen van DPV

Het bestuur van DPV heeft samen met de Verenigingsraad een aantal uitgangspunten en doelstellingen voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gedefinieerd:

- DPV wil de pensioenpremie zoveel mogelijk handhaven. Dit sluit aan op de uitkomsten van het Risicopreferentieonderzoek (RPO) in 2023 – deelnemers wensen de huidige premiehoogte te handhaven.
- DPV wil dat partners en wezen goed verzorgd achterblijven bij overlijden van de deelnemer. Deelnemers zijn bereid om voor het nabestaandenpensioen extra te betalen, op basis van de resultaten van het RPO.
- DPV wil voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid blijven afdekken, door dit een verplicht onderdeel van de regeling te maken.
- DPV streeft ernaar om voor alle pensioengerechtigden de huidige pensioenuitkeringen in waarde tenminste gelijk te houden (en waar mogelijk wat hoger bij de start). Daarbij wordt recht gedaan aan de huidige verschillen van uitkeringen rondom gemaakte keuzes voor conversie en op het moment van transitie bestaande en nog niet verwerkte onvoorwaardelijke kortingen en indexaties. Het risicoprofiel dat daar bij hoort dient aan te sluiten bij de risicopreferenties van deelnemers.
- DPV wenst de complexiteit van de regeling waar mogelijk te reduceren.

---

<sup>1</sup> Naast het bestuur en de leden kent DPV ook een Verenigingsraad. De Verenigingsraad bestaat uit actieve en pensioengerechtigde leden van DPV, die zijn gekozen door de Algemene Vergadering en het klankbord voor het bestuur van DPV vormen. Bij de samenstelling van de Verenigingsraad, en daarmee bij iedere invulling van een vacante verenigingsraadfunctie, wordt rekening gehouden met een evenwichtige regionale verdeling.

- Bij de vormgeving van de regeling wordt door DPV, met het oog op eventuele toekomstige samenwerkingsvormen, waar mogelijk rekening gehouden met de keuzes die andere beroepsverenigingen en beroepspensioenfonds maken.

Achtereenvolgens zullen we de volgende onderwerpen bespreken:

1. Contractkeuze
2. Pensioenpremie
3. Vrijwillig bijsparen
4. Nabestaandenpensioen
5. Premievrijstelling bij invaliditeit/beroepsarbeidsongeschiktheid
6. Omzetten van bestaande inleg en pensioenen naar de nieuwe regeling (invaren)

## 1. Contractkeuze

In het huidige stelsel zijn er veel verschillende soorten pensioenregelingen. Dit wordt in het nieuwe stelsel eenvoudiger, omdat er alleen nog premieregelingen over blijven: de premie staat vast en het pensioen gaat meebewegen met de economie. Dit geldt straks voor alle pensioenregelingen in Nederland. De hoogte van uw pensioen wordt voortaan bepaald door het opgebouwd pensioenvermogen van door u ingelegde premie, beleggingsbeleid en rendement/rente.

De wetgever heeft bepaald dat er straks twee soorten regelingen mogelijk zijn:

- De Solidaire premieregeling (SPR)
- De Flexibele premieregeling (FPR)

Gedurende het gehele traject zijn de verschillende aspecten van deze twee regelingen uitvoerig besproken met deelnemers (in de voorlichtingsbijeenkomsten), de Verenigingsraad, experts, adviseurs en het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Verloskundigen (SPV) en het Verantwoordingsorgaan (VO). Het bestuur van DPV heeft een afweging gemaakt op basis van een aantal factoren die van belang zijn, zoals keuzemogelijkheden en de mate waarin de gekozen regeling aansluit op huidige en (te verwachten) toekomstige behoeftes van onze deelnemers. Ook is onder alle deelnemers van ons fonds een onderzoek naar risicovoorkeuren gedaan (Risicopreferentieonderzoek). Hier zijn specifieke vragen over de nieuwe pensioenregeling in opgenomen en door een mooie respons hebben we hier veel informatie uitgehaald over de wensen van de deelnemers.

Enkele kenmerken FPR en SPR	
Flexibele Premieregeling (FPR)	Solidaire Premieregeling (SPR)
Keuze om ander risico met beleggingen te nemen tov leeftijdsgenoten	Geen keuze om ander risico met beleggingen te nemen tov leeftijdsgenoten
Bij individuele waardeoverdracht kan de hele inleg worden meegenomen	Bij individuele waardeoverdracht blijft een deel van het ingelegde geld 'achter' in de solidariteitsreserve
Risicodelingsreserve (verplicht)	Solidariteitsreserve (verplicht)
Belegd naar individuele keuze uit lifecycles (LC); individueel pensioenkapitaal	Collectief belegd, geen keuze; individueel pensioenkapitaal
Rendement op LC is verdeeld in zakelijke waarden en vastrentende waarden	Het rendement op de collectieve beleggingen wordt verdeeld/toegedeeld naar leeftijdscohorten in overrendement en beschermingsrendement

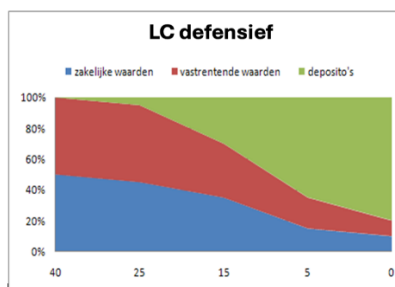
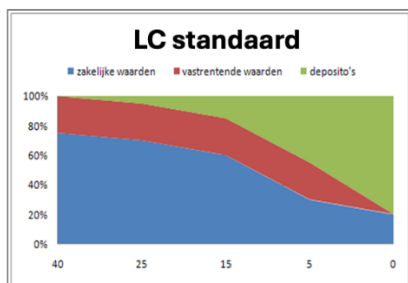
LC zo ingericht dat jongere deelnemers relatief meer beleggen in zakelijke waarden dan oudere deelnemers; afnemend risico	Van het behaalde overrendement ontvangen jongere deelnemers relatief meer dan oudere deelnemers
Keuze tussen vast of variabele uitkering	Alleen variabele uitkering

### Flexibele premieregeling

Het bestuur en de Verenigingsraad van DPV vinden dat de Flexibele premieregeling het beste aansluit bij verloskundigen en bij de uitkomsten van het deelnemersonderzoek 2020 en 2023.

### Risico's afbouwen naarmate pensionering nadert

Bij de FPR wordt belegd in zogenaamde lifecycles. De lifecycles zijn zo ingericht dat jongere deelnemers relatief meer beleggen in zakelijke waarden (aandelen) dan oudere deelnemers. Naar mate de pensioendatum nadert worden de risico's afgebouwd. Zie hieronder een (fictief) voorbeeld.



Het Pensioenfonds zal twee lifecycles gaan aanbieden; een standaard lifecycle en een meer defensieve variant. Daarnaast kunnen deelnemers circa tien jaar voor de pensioenleeftijd kiezen om voor te sorteren op een keuze voor een vaste uitkering, of op een variabele uitkering. Het Pensioenfonds ziet er vanaf om een meer offensieve lifecycle aan te bieden, omdat in de standaard lifecycle al grotendeels wordt belegd in de rendementsmodule. Tot een leeftijd van 58 jaar wordt zelfs het gehele kapitaal in de rendementsmodule belegd. Uit het risicopreferentieonderzoek blijkt dat veel deelnemers zichzelf beschouwen als betrekkelijk risicoavers, terwijl uit de kwantitatieve respons (die de basis vormt voor de standaard lifecycle) een aanzienlijk minder risicoaverse houding blijkt. Daarom de keuze voor een standaard life cycle en een meer defensieve life cycle. Dit sluit aan bij de voorkeuren van onze deelnemers.

### Meer keuzemogelijkheden

Tijdens onze voorlichtingsbijeenkomsten kwam een duidelijke wens van verloskundigen om meer keuzemogelijkheden naar voren. In de FPR zijn meer keuzemogelijkheden, zoals het kiezen voor een vaste of variabele pensioenuitkering en de mogelijkheid om meer of minder risico te nemen met uw eigen pensioenpot. Bij de keuze voor meer of minder risico met de beleggingen is daarbij ook gekeken naar de kosten. Want ook hier geldt, hoe meer keuzes hoe meer kosten.

Bij de SPR is er altijd sprake van een variabele uitkering. Dit strookt niet met onze wens om te kunnen kiezen tussen een variabele en een vaste pensioenuitkering. Ook kent de SPR geen mogelijkheid voor een individuele verloskundige om meer of minder risico te nemen dan een leeftijdsgenoot. Bij de solidaire premieregeling moeten daarnaast verplicht grotere buffers worden aangehouden. In de solidaire regeling delen alle deelnemers meer risico's met elkaar.

Wij hebben als bestuur samen met onze Verenigingsraad in de afgelopen periode goed naar onze leden geluisterd. Door de keuze voor de flexibele premieregeling heeft u als deelnemer straks meer zelf te kiezen en zal er meer eigenaarschap over uw eigen pensioenpot komen.

### **Risicodelingsreserve**

In de FPR is het voor ons verplicht om een risicodelingsreserve op te nemen. Dit is een kleine buffer. Pensioenuitkeringen gaan straks meebewegen met de economie. DPV wil de risicodelingsreserve alleen vormgeven voor gepensioneerden. Het belangrijkste doel is om verlagingen van de ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (daarnaast worden mee- en eventuele tegenvallers gespreid over meerdere jaren).

### **Vrijwillig bijsparen**

Omdat er bij onze pensioenregeling sprake is van een basisregeling willen we de mogelijkheid om vrijwillig bij te sparen in onze pensioenregeling behouden. Dit kan prima binnen een FPR omgeving.

### **Meer transparant en beter uitlegbaar**

De FPR is transparanter en beter uitlegbaar dan de SPR. U heeft als deelnemer beter zicht op uw eigen pensioenpot en hoe deze belegd wordt. Uw beleggingsrendement komt direct ten goede aan uw eigen pensioenpot. In de SPR is dat niet zo in verband met allerlei toedelingsregels.

### **Andere beroepspensioenfonds**

De meeste andere beroepspensioenfonds kiezen ook voor een FPR (o.a. Fysiotherapeuten, Dierenartsen, Huisartsen en Openbare Apothekers). Doordat pensioenregelingen straks meer op elkaar gaan lijken is in de toekomst meer samenwerking, onder andere om de kosten te verlagen, mogelijk.

## **2. Pensioenpremie**

Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten en uit de uitkomsten van het Risicopreferentieonderzoek (RPO) in 2023, kwam een duidelijke wens van de deelnemers naar voren om de huidige premiehoogte zo veel mogelijk te handhaven. Ook willen deelnemers dat partners en wezen goed verzorgd achterblijven bij overlijden van de deelnemer. Op basis van de resultaten van het RPO blijkt dat deelnemers (met een partner) bereid zijn om voor het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) extra te betalen.

### Huidige premie

Iedereen die met pensioen gaat, ontvangt ook AOW. Hier wordt bij de pensioenopbouw rekening mee gehouden door over een deel van het inkomen geen pensioen op te bouwen (dit deel heet de franchise). Na aftrek van de franchise houdt men de pensioengrondslag over en hierover wordt de premie berekend. In onze huidige regeling bedraagt de pensioenpremie 15,7% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag (beroepsinkomen -/- franchise) bedraagt maximaal € 98.945 (in 2024). Daar bovenop betaalt u (eventueel) 0,7% (in 2024) van de pensioengrondslag voor premievrijstelling bij invaliditeit (PVI).

### Nieuwe premie

Bij het samenstellen van de premie heeft het bestuur heel goed gekeken naar de wensen van onze deelnemers. Uitgangspunt is om de huidige premiehoogte zoveel mogelijk te handhaven. In de nieuwe regeling zal het partnerpensioen alleen verplicht zijn voor verloskundigen met een partner. Ook zal op verzoek van veel deelnemers de premievrijstelling bij invaliditeit collectief worden geregeld in de nieuwe regeling.

1. Voor deelnemers met een partner bedraagt de premie ca. 15,9% van de pensioengrondslag.
2. Voor deelnemers zonder partner bedraagt de premie ca. 15,1% van de pensioengrondslag.

Daar bovenop komt de premie voor premievrijstelling bij invaliditeit (PVI) van ca. 0,7%. De premies voor PVI en voor de dekking van het partnerpensioen kunnen iets fluctueren. Dit komt omdat de tarieven hiervoor kunnen wijzigen.

### Rekenvoorbeelden

Het betreft hier rekenvoorbeelden waarbij de nieuwe regeling wordt vergeleken met de situatie nu. Wanneer de regeling per 1 januari 2026 van start gaat, zullen deze getallen anders zijn, omdat we niet weten hoe hoog het maximale beroepsinkomen en de franchise op dat moment zijn. Aan deze getallen kunnen dus geen rechten worden ontleend, ze dienen enkel als voorbeeld om de nieuwe situatie te vergelijken met de huidige situatie.

Er zijn verschillende rekenvoorbeelden gemaakt waarin de verschillen worden weergegeven voor verloskundigen van verschillende leeftijden, inkomensniveaus en zowel voor deelnemers die een partner hebben als voor deelnemers die geen partner hebben. De volgende begrippen en uitgangspunten worden hierbij gebruikt:

- Franchise: het deel van het salaris waarover geen pensioenopbouw nodig is vanwege de AOW-uitkering die iedereen krijgt als die de AOW-leeftijd heeft bereikt € 26.167,- (2024).
- Maximale beroepsinkomen: het maximale inkomen waarover u premie afdraagt: € 125.112,- (2024).
- Pensioengrondslag: (gemaximeerd) beroepsinkomen minus AOW-franchise.
- % IB: verondersteld percentage inkomstenbelasting.
- De premies voor PVI en voor de dekking van het partnerpensioen kunnen iets fluctueren. Dit komt omdat de verzekeringstarieven hiervoor kunnen wijzigen.
- In de voorbeelden wordt uitgegaan van zelfstandige ondernemers. Voor verloskundigen in loondienst geldt hetzelfde.
- Disclaimer: deze berekeningen zijn gemaakt om een indruk te krijgen wat de nieuwe pensioenregeling voor jou betekent. Aan deze berekeningen kunnen geen rechten worden ontleend!

### Verloskundige A

Beroepsinkomen: € 45.000

Franchise: € 26.167

Pensioengrondslag: € 18.833

	nu	straks zonder partner	Straks met partner
Premie %	15,7%	ca. 15,1%	ca. 15,9%
Premie	€ 2.957	€ 2.844	€ 2.994
PVI (ca. 0,7%)	€ 132	€ 132	€ 132
Tot. bruto premie per jaar	€ 3.089	€ 2.976	€ 3.126
% IB	36,97%	36,97%	36,97%
Netto premie per maand	€ 162	€ 156	€ 164
Vershil (netto p/m)		-/- € 6	+ € 2

### Verloskundige B

Beroepsinkomen: € 65.000

Franchise: € 26.167

Pensioengrondslag: € 38.833

	nu	straks zonder partner	Straks met partner
Premie %	15,7%	ca. 15,1%	ca. 15,9%
Premie	€ 6.097	€ 5.864	€ 6.174
PVI (ca. 0,7%)	€ 272	€ 272	€ 272
Tot. bruto premie per jaar	€ 6.369	€ 6.136	€ 6.446
% IB	36,97%	36,97%	36,97%
Netto premie per maand	€ 335	€ 322	€ 338
Vershil (netto p/m)		-/- € 13	+ € 3

**Verloskundige C**

Beroepsinkomen: € 85.000

Franchise: € 26.167

Pensioengrondslag: € 58.833

	nu	straks zonder partner	Straks met partner
Premie %	15,7%	ca. 15,1%	ca. 15,9%
Premie	€ 9.237	€ 8.884	€ 9.354
PVI (ca. 0,7%)	€ 412	€ 412	€ 412
Tot. bruto premie per jaar	€ 9.649	€ 9.296	€ 9.766
% IB	49,50%	49,50%	49,50%
Netto premie per maand	€ 406	€ 391	€ 411
Vershil (netto p/m)		-/- € 15	+ € 5

**Verloskundige D**

Beroepsinkomen: € 125.112

Franchise: € 26.167

Pensioengrondslag: € 98.945

	nu	straks zonder partner	Straks met partner
Premie %	15,7%	ca. 15,1%	ca. 15,9%
Premie	€ 15.534	€ 14.941	€ 15.732
PVI (ca. 0,7%)	€ 692	€ 692	€ 692
Tot. bruto premie per jaar	€ 16.226	€ 15.633	€ 16.424
% IB	49,50%	49,50%	49,50%
Netto premie per maand	€ 683	€ 657	€ 691
Vershil (netto p/m)		-/- € 26	+ € 8

**3. Vrijwillig bijsparen**

Ook in de nieuwe pensioenregeling blijft het mogelijk om vrijwillig bij te sparen (tot maximaal 33% van de verplichte premie). Zo kan iedereen fiscaal vriendelijk een hoger pensioen opbouwen. Uit de navraag onder de deelnemers bleek dat velen een dergelijke vrijwillig te kiezen optie gewenst vinden. Daarnaast bestaan er nog mogelijkheden om fiscaal vriendelijk pensioen op te bouwen in de derde pijler (bijvoorbeeld in de vorm van een lijfrente of banksparen) of gebruik te maken van andere



inkomstenbronnen na pensionering zoals verkoop van praktijk, verhuur of verkoop onroerend goed, beleggen in box 3, doorwerken etc.

## 4. Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen)

Binnen onze huidige pensioenregeling is naast de opbouw van ouderdomspensioen ook partner- en wezenpensioen geregeld. Zowel voor als na pensionering. Deze worden samen ook wel het nabestaandenpensioen genoemd. Het bestuur vindt het nog steeds een groot goed dat wij samen voor onze nabestaanden zorgen. Dit solidaire kenmerk wil het bestuur van DPV zoveel mogelijk behouden. Voor het nabestaandenpensioen komt een nieuwe wettelijke regeling. Die moet dus voor alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast en zo ook voor onze pensioenregeling van DPV.

### **Partnerpensioen blijft verplicht voor iedereen met een partner**

Tijdens de (online) voorlichtingsbijeenkomsten die zijn gehouden door het land is er veel discussie geweest over het verplichte partnerpensioen. Ondanks dat er tegenwoordig veelal in een gezin tweeverdieners zijn is de (financiële) impact bij het wegvallen van een van deze twee toch groot. Het voorstel is dat het partnerpensioen verplicht blijft voor iedereen met een partner. Heeft u geen partner dan betaalt u in de nieuwe regeling niet meer voor partnerpensioen. Dit voorstel sluit aan bij de wensen van onze achterban. Over het wezenpensioen was weinig discussie. Bijna iedereen was voor handhaving van het wezenpensioen.

### **Partnerpensioen na pensionering**

In de nieuwe pensioenregeling blijft het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum, tenzij u daarvan afziet, 70% van het ouderdomspensioen. Dit blijft zoals het is en verandert niet. Ook wordt het partnerpensioen uitgekeerd zolang een partner leeft. Het partnerpensioen volgt het ouderdomspensioen. Dit betekent dat het gaat meebewegen met de economie, tenzij u als u straks met pensioen gaat kiest voor een vaste pensioenuitkering.

### **Partnerpensioen vóór pensionering**

Het wettelijke systeem van het partnerpensioen als u werkt (bij overlijden vóór de pensioendatum) wijzigt. Het partnerpensioen, als u werkt, wordt straks helemaal op risicobasis verzekerd. In de huidige regeling wordt voor ieder jaar dat u werkt ook een stukje voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gespaard. Alle nog niet gewerkte jaren tot aan pensionering worden verzekerd (op risicobasis). Dit zal dus veranderen. Als u nu al deelnemer bent zal de waarde van het tot nu toe gespaarde partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum tot aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (1 januari 2026) gewoon blijven bestaan. Dit gaat mee over naar de nieuwe regeling. De voorziening die u al heeft opgebouwd blijft dus behouden!

### Huidige regeling

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum bedraagt 70% van het bereikbare ouderdomspensioen. Dit partnerpensioen bestaat uit twee delen: voor ieder gewerkt jaar wordt er een stukje partnerpensioen gespaard. Als u net begint met werken heeft u nog niet het gehele partnerpensioen gespaard. Voor alle nog niet gewerkte jaren tot het moment dat u met pensioen gaat wordt een verzekering afgesloten (een zogenaamde risicoverzekering).

Hoe langer u werkt, hoe groter het gespaarde deel van het partnerpensioen is en hoe kleiner de risicoverzekering wordt. Als u stopt met werken als verloskundige voordat u met pensioen gaat, bijvoorbeeld omdat u een andere baan hebt gevonden, blijft het gespaarde deel intact en vervalt de verzekering. In het plaatje hieronder is dit zichtbaar.



Een vaak gehoorde vraag is: maar hoe hoog is het partnerpensioen nu voor mij in euro's? Deze vraag kunnen we niet in z'n algemeenheid beantwoorden. Dit komt omdat de hoogte van het partnerpensioen voor iedereen anders is. Niet iedereen heeft hetzelfde inkomen. De één start met deelname op 25 jaar en de ander bijvoorbeeld op 30 jaar.

Om nu toch een goed inzicht te krijgen hoe een en ander voor u persoonlijk is, kunt u kijken op:

[www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)



### Nieuwe regeling

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum is in de nieuwe regeling 25% van het (maximale) beroepsinkomen (salaris). Zolang u werkt is het partnerpensioen verzekerd op risicobasis. Het plaatje hieronder geeft dit duidelijk weer:



Als u stopt met werken als verloskundige, dan vervalt de dekking en bent u niet langer verzekerd. Omdat niet iedereen direct een nieuwe baan heeft blijft de dekking bij SPV nog 3 maanden doorlopen als u stopt met werken als verloskundige<sup>2</sup> en zolang u nog geen ander dienstverband hebt. De verzekering loopt ook door zolang u in de WW of in de ziektewet zit.

Als u stopt met werken als praktiserend verloskundige, kunt u ervoor kiezen om de verzekering voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum vrijwillig maximaal 15 jaar voort te zetten. Dit is met name belangrijk als u verder gaat als zelfstandige (niet als verloskundige). De premie hiervoor zal aan het opgebouwde kapitaal worden onttrokken. Gaat u aan de slag bij een andere werkgever (niet als verloskundige), dan krijgt u bij uw nieuwe werkgever waarschijnlijk weer een verzekering voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum.

In het nieuwe wettelijke systeem wordt uitgegaan van een percentage van het beroepsinkomen (salaris) in plaats van een percentage van het ouderdompensioen.

<sup>2</sup> Een verloskundige zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, laatstelijk gewijzigd op 29 januari 2015 (Staatscourant Nr. 3228, 3 februari 2015).

In het voorstel van DPV voor de nieuwe regeling wordt het partnerpensioen bij overlijden als u werkt (overlijden vóór de pensioendatum) **25% van het (maximum) beroepsinkomen (salaris)**. Daar bovenop komt de waarde van het gespaarde deel van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum tot 1 januari 2026.

Beroepsinkomen (salaris) deelnemer (bruto)	Partnerpensioen per jaar (bruto)
€ 45.000	€ 11.250 (+ gespaarde deel van vóór 1-1-26)
€ 65.000	€ 16.250 (+ gespaarde deel van vóór 1-1-26)
€ 85.000	€ 21.250 (+ gespaarde deel van vóór 1-1-26)
€ 125.112 (max. beroepsinkomen in 2024)	€ 31.278 (+ gespaarde deel van vóór 1-1-26)

Wilt u weten hoe hoog uw partnerpensioen en het tot nu toe gespaarde deel van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, op dit moment (in de huidige pensioenregeling) is, kijk dan op: [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)

### Wezenpensioen

In de huidige regeling bij SPV bedraagt het wezenpensioen 20% van het partnerpensioen en wordt uitgekeerd tot 21 jaar. Ook het wettelijke systeem van het wezenpensioen wijzigt. Het wezenpensioen wordt in de nieuwe regeling afgeleid van het beroepsinkomen. De impact op een gezin, als een ouder wegvalt, is heel groot. Onze deelnemers vinden het heel erg belangrijk dat wezen goed verzorgd achterblijven. Het maakt daarbij niet uit of iemand wel of geen partner heeft.

In het nieuwe wettelijke systeem moet het wezenpensioen altijd worden uitgekeerd tot de leeftijd van 25 jaar.

Het DPV bestuur stelt een wezenpensioen voor van **10% van het (gemaximeerde) beroepsinkomen (salaris)**.

Beroepsinkomen (salaris) deelnemer	Wezenpensioen bruto per jaar (per wees)
€ 45.000	€ 4.500
€ 65.000	€ 6.500
€ 85.000	€ 8.500
€ 125.112 (max beroepsinkomen in 2024)	€ 12.511

## 5. Premievrijstelling bij invaliditeit/beroepsarbeidsongeschiktheid (PVI)

Premievrijstelling bij invaliditeit / beroepsarbeidsongeschiktheid is een verzekering die ervoor zorgt dat uw pensioenopbouw doorgaat als u arbeidsongeschikt wordt en daardoor uw vak als verloskundige<sup>3</sup> niet meer kunt uitoefenen. In onze huidige pensioenregeling is deelname aan PVI een vrijwillige keuze, die bij aanmelding gemaakt wordt.

### Waarom PVI?

<sup>3</sup> Een verloskundige zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, laatstelijk gewijzigd op 29 januari 2015 (Staatscourant Nr. 3228, 3 februari 2015).

PVI is niet hetzelfde als een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Als u arbeidsongeschikt wordt, veranderen uw inkomsten. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering zorgt voor een inkomensvervangende uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Die is lager dan wanneer u nog zou werken en stopt (veelal) op de pensioendatum.

Als u arbeidsongeschikt wordt, bouwt u zonder PVI geen pensioen meer op. De PVI zorgt ervoor dat u toch uw pensioen opbouwt als u arbeidsongeschikt wordt, zonder zelf premie te betalen.

#### **Beroepsarbeidsongeschiktheid**

Onder beroepsarbeidsongeschiktheid wordt verstaan de objectief medisch vast te stellen ongeschiktheid tot de uitoefening van het beroep van verloskundige als rechtstreeks gevolg van ziekte of ongeval. Denk hierbij aan schouderblessures, knieblessures, aandoeningen aan de rug (zoals een hernia), maar ook aanhoudende psychische klachten of andere ongelukken.

De eerste twee jaar (de wachttijd) krijgt u geen premievrijstelling. Daarna beoordeelt een extern bureau de mate van beroepsarbeidsongeschiktheid en wordt de hoogte van de vrijgestelde premie bepaald.

#### **Keuze voor PVI in de huidige regeling**

Wanneer u zich aanmeldt bij SPV kunt u kiezen voor de PVI verzekering. Dit kan tot drie maanden na aanmelding worden gedaan. Daarna is het niet zomaar meer mogelijk om uzelf alsnog te laten verzekeren voor PVI. Alleen als u een nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluit heeft u opnieuw drie maanden de tijd om de PVI verzekering af te sluiten ("aan te zetten").

#### **PVI wordt collectief verzekerd in de nieuwe regeling**

Veel deelnemers die zich bij de aanmelding bij het pensioenfonds niet hebben verzekerd voor PVI, hebben daar achteraf spijt van. Bij de start van de carrière wordt meestal (nog) niet gedacht aan arbeidsongeschiktheid, terwijl het iedereen kan overkomen. SPV kan echter geen latere aanmeldingen accepteren).

Op verzoek van veel deelnemers wordt PVI in de nieuwe regeling straks collectief geregeld. Dit betekent dat deelnemers straks automatisch verzekerd zijn voor PVI. Voorwaarde daarbij is dat u ook een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten! In het pensioenakkoord is afgesproken dat er een verplichte arbeidsongeschiktheid zal komen voor zelfstandige ondernemers. Het wetsvoorstel Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen is inmiddels te consultatie aangeboden. De premie voor de PVI wordt ca. 0,7% van de pensioengrondslag en is evenals de verdere pensioenpremies fiscaal aftrekbaar. De premies voor PVI kunnen iets fluctueren. Dit komt omdat de tarieven hiervoor kunnen wijzigen.

## **6. Omzetten van bestaande inleg/pensioenen naar nieuwe regeling (invaren)**

De besturen van DPV en SPV willen op 1 januari 2026 overstappen naar het nieuwe stelsel. Bij invaren wordt wat tot nu toe is opgebouwd ingebracht in de nieuwe pensioenregeling. De opgebouwde rechten en pensioenen verhuizen mee / worden omgezet naar de nieuwe regeling.

**Het uitgangspunt van de wetgever is dat bestaande pensioenaanspraken worden ingevaren, tenzij dit onevenredig ongunstig zou zijn. Als er wordt ingevaren dan wordt wat tot nu toe is opgebouwd**



deelnemersvereniging  
pensioenfonds verloskundigen

**en wat straks in de nieuwe regeling wordt opgebouwd zoveel mogelijk bij elkaar gehouden in één pensioenregeling bij het pensioenfonds.**

In het geval dat er niet wordt ingevaren, blijft het oude vermogen in de oude regeling waar geen premie meer wordt ingelegd en waaruit alleen nog pensioen wordt uitgekeerd. Daarnaast wordt een nieuwe regeling opgericht waar onder de nieuwe regels pensioen wordt opgebouwd. Dit leidt tot hoge dubbele kosten, ingewikkelde communicatie en een moeilijke situatie voor de nieuwe regeling als daar in het begin nog maar een heel klein kapitaal is opgebouwd dat slechts langzaam groeit.

Op 1 januari 2026 wordt uw aanspraak op pensioen omgerekend naar een kapitaal dat in feite uw eigenpensioenpot is. Dit gebeurt op basis van de dekkingsgraad en andere factoren die op dat moment gelden zoals de hoogte van de rente. DPV zal na instemming van de leden een verzoek tot invaren indienen bij SPV. Vervolgens is het fonds (SPV) verantwoordelijk voor het op een evenwichtige manier omzetten van de bestaande aanspraken voor alle verschillende groepen verloskundigen. De

omzetting is gebonden aan strenge wet- en regelgeving en staat onder toezicht van De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

=====