

**Aan** Cao-partijen

**VAN**  
Tom Drewes

**KENMERK**  
N-21-1185

**DATUM**  
7 oktober 2021

### **Inleiding**

Op 1 oktober 2021 hebben Zorgverzekeraars Nederland en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over de pensioenregeling vanaf 1 januari 2022 en de Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022. De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022.

Het onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de leden van de vakorganisaties en de aangesloten werkgevers.

Voor wat betreft de pensioenregeling wordt de overstap gemaakt van de middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling. Het betreft een tijdelijke overstap. Uiterlijk voor 1 januari 2027 zal de stap gezet worden naar de definitieve regeling op basis van het pensioenakkoord. De wetgeving daarvoor is in de maak. De definitieve regeling zal ook een beschikbare premieregeling zijn.

Voor wat betreft de cao zijn onder andere afspraken gemaakt over verlofsparen, 5 mei als jaarlijkse vrije dag en de continue dialoog. Alle gemaakte afspraken zijn hieronder terug te vinden. In het overleg is ook stilgestaan bij de evaluatie van de regelingen voor thuiswerk en sabbatical zoals die bij de individuele zorgverzekeraars zijn ingevoerd. Van beide regelingen is geconstateerd, dat deze naar tevredenheid zijn ingevuld conform de daarover in de cao gemaakte afspraken.

### **1. Beloning en looptijd**

De cao wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden: 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022.

De op 30 september 2021 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2021 structureel verhoogd met 2,4%. Als deze verhoging niet meer in de maand oktober 2021 kan worden verwerkt, zal deze met terugwerkende kracht tot 1 oktober worden doorgevoerd.

### **2. Pensioen**

#### **Aanleiding**

Het pensioenlandschap in Nederland is behoorlijk veranderd, iedereen moet langer doorwerken. Pensioen wordt steeds duurder en dat komt met name door de hele lage marktrente. De marktrente is de afgelopen

## Notitie

### Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

10 jaar sterk gedaald. Een lagere rente betekent dat voor dezelfde euro premie minder pensioen kan worden opgebouwd. Het duurder worden van pensioen heeft er dit jaar voor gezorgd dat SBZ het jaarlijkse opbouwpercentage heeft verlaagd. SBZ heeft voor 2021 de opbouw moeten verlagen van 1,875% naar 1,082%. Het lage opbouwpercentage in de huidige pensioenregeling vinden wij geen wenselijke situatie. De aanhoudend lage rente heeft tot gevolg dat de kosten voor de pensioenregeling hoog blijven. In 2020 is daarom voorafgaand aan het besluit tot verlaging van de opbouw een project gestart om de overstap naar een ander type pensioenregeling te onderzoeken. Gezien de grote impact van een dergelijke overstap is het belangrijk om dit zorgvuldig te onderzoeken. In 2021 is dit onderzoek voortgezet. Belangrijke doelstelling was om naar een regeling te kijken waarbij een hogere ambitie nagestreefd kan worden in de vergelijking met de huidige verlaagde opbouw.

#### Nieuwe pensioenregeling

Partijen hebben een akkoord bereikt op de vorm en inhoud van de nieuwe pensioenregeling die per 1 januari 2022 van kracht wordt.

Het volgende akkoord is bereikt:

- Per 1 januari 2022 wijzigt de pensioenregeling van een middelloonregeling in een beschikbare-premieregeling.
- De premie die is overeengekomen is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is als volgt:

Leeftijd	Premie als percentage van de pensioengrondslag
15 - 19	18,1%
21 - 24	19,1%
25 - 29	20,3%
30 - 34	21,5%
35 - 39	22,8%
40 - 44	24,2%
45 - 49	25,8%
50 - 54	27,4%
55 - 59	29,3%
60 - 64	31,6%
65 - 67	33,9%

Deze premietabel is gebaseerd op de marktrentestafel van SBZ, gebaseerd op 1,5% rekenrente. Bij de keuze voor de premie is een totaal pensioenbudget van 28,1% van de

## Notitie

# Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

pensioengrondslagsom als uitgangspunt genomen. De toezegging die past binnen dit budget is 92,11% van de 1,5% SBZ-staffel, afgerond op 1 decimaal achter de komma.

- De parameters voor de bepaling van de pensioengrondslag blijven ongewijzigd, te weten de salarisdefinitie, de fiscaal minimale franchise en het wettelijk maximum pensioengevend salaris.
- Inherent aan het systeem van een beschikbare-premieregeling is dat er geen opbouw van partner- en wezenpensioen meer plaatsvindt dat tot uitkering komt bij overlijden vóór de pensioendatum. Tijdens het dienstverband is het partnerpensioen voor de deelnemers verzekerd op risicobasis voor alle dienstjaren vanaf 1 januari 2022 of de latere datum van indiensttreding. Het partnerpensioen is 1,325% van de gemiddelde pensioengrondslag. Het wezenpensioen voor kinderen is 20% van het partnerpensioen. Bij uitdiensttreding krijgen deelnemers de mogelijkheid indien zij een partner hebben om de risicoverzekering van het partnerpensioen voort te zetten, waarbij de premies in mindering worden gebracht op het opgebouwde pensioenkapitaal. Op de pensioendatum kan met het aanwezige pensioenkapitaal naast een ouderdompensioen ook een partnerpensioen worden aangekocht.
- Het risico bij arbeidsongeschiktheid blijft verzekerd. Aangezien de premie in de nieuwe pensioenregeling stijgt naarmate de deelnemer ouder wordt, wordt deze stijgende premie verzekerd. Dit betekent dat de pensioenopbouw ongewijzigd wordt voortgezet in geval van arbeidsongeschiktheid.
- De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer is wederom  $\frac{3}{4}$  -  $\frac{1}{4}$ . Dit komt neer op een werknemersbijdrage van 7,03% van de pensioengrondslag. In lijn met het besluit van 2020 hebben cao-partijen weer besloten om arbeidsvoorwaardelijke ruimte van 1,23% van de loonsom aan te wenden voor de verlaging van de werknemersbijdrage. Per saldo wordt de werknemersbijdrage dan 5,29% van de pensioengrondslag. Op het moment dat de overstap wordt gemaakt naar de Pensioenakkoord-regeling, kunnen cao-partijen besluiten het percentage van 1,23% anders in te zetten.
- De opgebouwde pensioenen in de middelloonregeling blijven gewoon staan in de middelloonregeling.
- In principe wordt de beschikbare-premieregeling voor een periode van vijf jaar overeengekomen, dus tot uiterlijk 1 januari 2027. Indien sociale partners eerder overeenstemming bereiken over een pensioenregeling die voldoet aan de vereisten die het nieuwe pensioenakkoord stelt, kan besloten worden om deze nieuwe regeling eerder, dus vóór 2027, in te voeren.

In de bijlage is een vergelijking gemaakt tussen de kenmerken van de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling.

De cao-partijen hebben met elkaar afgesproken dat de keuze voor een nieuwe pensioenregeling per uiterlijk 1 januari 2027, die voldoet aan de vereisten die het nieuwe pensioenakkoord stelt, nog volledig open ligt. Dat wil zeggen dat zowel het solidaire contract (voorheen: het nieuwe contract) als het flexibele contract (voorheen WVP+-contract) tot de mogelijkheden behoren voor de 'pensioenakkoord-proof'-regeling.

Notitie

## Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

### 3. Gesprekkencyclus/continue dialoog

De gesprekkencyclus in de cao wordt aangepast, zodat ook de continue dialoog wordt gefaciliteerd. Binnen de continue dialoog ligt het accent op eigen regie van de medewerker, talentontwikkeling, inzetbaarheid en goed presteren.

Daarnaast blijft de huidige regeling bestaan voor zorgverzekeraars die de overstap niet maken. Vakorganisaties geven de zorgverzekeraars, die de overstap naar de continue dialoog nog niet willen of kunnen maken, in overweging de mogelijkheden tot overstap binnen een redelijke termijn te onderzoeken.

De aanpassingen zijn:

- De nieuwe systematiek krijgt een plek naast de huidige systematiek;
- Het accent ligt op eigen regie van de medewerker, talentontwikkeling, inzetbaarheid en goed presteren.

### 4. Verlofsparen

Vanaf 1 januari 2022 kan er tot 100 weken verlof worden gespaard. De regeling kent de volgende uitgangspunten:

- De regeling staat open voor alle medewerkers;
- Er kan alleen worden gespaard vanuit de bovenwettelijke verlofuren;
- Binnen deze regeling is de verjaringstermijn voor bovenwettelijke verlofuren niet van toepassing;
- Het tegoed van de verlofspaarregeling kan alleen voorafgaand en aansluitend aan pensionering worden opgenomen;
- Tussentijdse uitbetaling van het tegoed is niet mogelijk, uitgezonderd in de volgende situaties:
  - Bij overlijden;
  - Bij eerdere uitdiensttreding;
- De gespaarde verlofdagen worden, indien ze in aanmerking komen voor tussentijdse uitbetaling in geval van overlijden of bij eerdere uitdiensttreding, uitbetaald tegen de geldende waarde op het moment van uitdiensttreding.

### 5. Bevrijdingsdag

Bevrijdingsdag wordt per 1 januari 2022 toegevoegd aan de in de cao opgenomen feestdagen. Daarmee wordt Bevrijdingsdag een jaarlijkse vrije dag.

De introductie van Bevrijdingsdag als extra vrije dag leidt niet tot aanpassing van de jaaruren norm. Aan de vakantie uren op basis van hoofdstuk 3 lid 7 en 8 van de cao wordt:

- 6,8 uur toegevoegd voor een voltijdmedewerker in functiegroep 1 tot en met 10;
- 7,2 uur toegevoegd voor een voltijdmedewerker in functiegroep 11 tot en met 16.

Notitie

## Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

### **6. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Hoofdstuk 7 lid 2)**

Dit artikel bevat nu een tegenstrijdigheid. Enerzijds wordt voor het arbeidsongeschiktheidspensioen verwezen naar het reglement van SBZ. In de verdere tekst van het artikel wordt van het reglement van SBZ afgeweken. De cao-tekst zal worden aangepast aan de tekst van het SBZ-reglement.

### **7. Inzetbaarheid**

Inzetbaarheid wordt op de agenda van het sectorfonds geplaatst. Er zal een inventarisatie worden gehouden van het inzetbaarheidsbeleid en de regelingen die zijn getroffen. De focus ligt hierbij op het gebruik en de communicatie van de regelingen. Indien nodig worden afspraken gemaakt over activerend beleid en communicatie.

### **8. Adviesloonschalen boven 10**

De loonschalen boven schaal 10 (advieschalen) zullen op het moment van publicatie direct naar vakorganisaties worden gestuurd. Vakorganisaties kunnen de advieschalen dan communiceren naar de leden en andere belangstellenden. Van het opnemen van deze schalen in de cao is afgezien, aangezien deze schalen per zorgverzekeraar anders kunnen worden ingevuld. Opname in de cao zou dan tot verwarring kunnen leiden.

### **9. Derde WW-jaar**

De verzamel cao voor het derde cao-jaar loopt in 2022 af. Afgesproken is om deze cao voort te zetten. Het derde WW-jaar blijft hiermee verzekerd voor de medewerkers.

### **10. Papieren cao**

De verplichting om een papieren versie van de Cao voor de Zorgverzekeraars te verstrekken, verdwijnt uit de cao. Er kan worden volstaan met digitale verstrekking of digitale toegang via website of intranet.

### **11. Wet flexibel werken**

In hoofdstuk 3 artikel 1 was nog een verwijzing naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur opgenomen. Dit wordt een verwijzing naar de Wet Flexibel Werken.

### **12. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt verhoogd naar het niveau van het aantal FTE in de branche maal het normbedrag van de AWWN. De werkgeversbijdrage zal op de gebruikelijke wijze naar de BVA worden overgemaakt.

Zeist, 7 oktober 2021

Notitie

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

**BIJLAGE**

*Kenmerken pensioenregeling tot en met 31 december 2021 en vanaf 1 januari 2022*

	<i>Tot en met 31 december 2021</i>	<i>Vanaf 1 januari 2022</i>	
Type regeling	Middelloonregeling	Beschikbare-premieregeling	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	68 jaar	
Franchise	€ 14.544 (niveau 2021)	€ 14.544 (niveau 2021)	
Maximum salaris	€ 112.189	€ 112.189	
Opbouwpercentage	1,082%	Niet van toepassing	
Beschikbare premie	Niet van toepassing	<b>Leeftijd</b>	<b>Premie</b>
		15 – 19	18,1%
		21 – 24	19,1%
		25 – 29	20,3%
		30 – 34	21,5%
		35 – 39	22,8%
		40 – 44	24,2%
		45 – 49	25,8%
		50 – 54	27,4%
		55 – 59	29,3%
		60 – 64	31,6%
65 – 67	33,9%		
Partnerpensioen tijdens dienstverband	70% van het opgebouwde ouderdompensioen (opbouwbasis) plus 1,3125% van de gemiddelde pensioengrondslag voor toekomstige dienstjaren (tussen datum 1 januari 2022 en pensioendatum (risicobasis))	1,3125% van de gemiddelde pensioengrondslag voor dienstjaren tussen start pensioenregeling (2022) en pensioendatum (risicobasis)	
Partnerpensioen na uitdiensttreding vóór pensioendatum	70% van het opgebouwde ouderdompensioen	Keuzes indien partner aanwezig op moment van uitdiensttreding: 1. Voortzetten verzekering waarbij premies in mindering worden gebracht op het pensioenkapitaal 2. Geen verzekering	
Partnerpensioen na pensionering	70% van het opgebouwde ouderdompensioen	70% van het ouderdompensioen dat wordt ingekocht op pensioendatum	
Wezenpensioen tijdens dienstverband	20% van het levenslange partnerpensioen. Uitkering tot leeftijd 21 (of 27 indien studerend of invalide)	20% van het levenslange partnerpensioen. Uitkering tot leeftijd 21 (of 27 indien studerend of invalide) (risicobasis)	

Notitie

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2021-2022

	<i>Tot en met 31 december 2021</i>	<i>Vanaf 1 januari 2022</i>
Wezenpensioen na beëindiging dienstverband	20% van het levenslange partnerpensioen (opbouw)	Geen uitkering
Eigen bijdrage	Jaarlijks 5,43% van de pensioengrondslag	Jaarlijks 5,29% van de pensioengrondslag, daarnaast bent u jaarlijks een beheervergoeding verschuldigd aan SBZ.
Kosten pensioenkapitaal	Niet van toepassing; beleggingskosten worden ten laste van de dekkingsgraad gebracht	Jaarlijks wordt circa 0,30% - 0,35% beheervergoeding over het beleggingskapitaal berekend.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Meeverzekerd	Meeverzekerd, premiestijging is meeverzekerd
Toeslagverlening	Uw pensioen kan onder voorwaarden worden verhoogd. Jaarlijks besluit het bestuur van SBZ of en met welk percentage uw pensioen kan worden verhoogd.	Na pensioeningang kan er sprake zijn van een variabel pensioen waarbij de beleggingsrendementen worden gebruikt om de pensioenen aan te passen.
Keuzemogelijkheden	Geen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risicoprofiel voor beleggingen</li> <li>- Keuze variabel pensioen of vastgesteld pensioen (bij een verzekeraar)</li> <li>- Extra premie betalen</li> </ul>

## Toelichting onderhandelingsresultaat pensioen zorgverzekeraars

Voor de zomervakantie hebben we je geïnformeerd dat Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en de vakorganisaties (De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen) gesprekken voerden over aanpassing van onze pensioenregeling vanaf 1 januari 2022. Nu kunnen we je informeren dat er een onderhandelingsresultaat is bereikt over deze nieuwe regeling.

Pensioen is in de cao van de zorgverzekeraars een belangrijke arbeidsvoorwaarde. In de cao is opgenomen dat de pensioenregeling is ondergebracht bij SBZ Pensioen (hierna: SBZ). Jij bouwt je pensioen op via de ZN-pensioenregeling. In dit bericht kun je lezen hoe de regeling er per 1 januari 2022 uit gaat zien.

### Waarom wordt de pensioenregeling gewijzigd?

Het pensioenlandschap in Nederland is behoorlijk veranderd. Iedereen moet langer doorwerken, fiscale spelregels zijn aangepast en pensioen wordt steeds duurder. Pensioen wordt steeds duurder, met name omdat de marktrente heel laag is. De marktrente is de afgelopen 10 jaar sterk gedaald. Ook voor de komende jaren is de verwachting dat de rente laag blijft. Hoe lager de rente, hoe duurder pensioen. Een lagere rente betekent dat je voor dezelfde euro premie minder pensioen kunt opbouwen. Het duurder worden van pensioen heeft er dit jaar voor gezorgd dat SBZ het jaarlijkse opbouwpercentage heeft verlaagd. SBZ heeft voor 2021 de opbouw moeten verlagen van 1,875% naar 1,082%. Je bouwt in 2021 dus veel minder pensioen op. Op basis van de huidige marktrente verwachten wij dat het opbouwpercentage voor 2022 redelijk vergelijkbaar kan zijn met de opbouw in 2021. Het lage opbouwpercentage in de huidige pensioenregeling vinden wij geen wenselijke situatie. Daarom is het noodzakelijk dat wij onze pensioenregeling vanaf 1 januari 2022 aanpassen.

### Overstap naar een ander type pensioenregeling

ZN en de vakorganisaties hebben samen naar de nieuwe pensioenregeling gekeken. Wij vinden het belangrijk om met het pensioenbudget dat sociale partners met elkaar hebben vastgesteld voor jou een zo hoog mogelijk pensioen te regelen in de nieuwe pensioenregeling. Een beschikbare-premieregeling past hier op dit moment het beste bij. De verwachting is dat je in de huidige marktomstandigheden in een beschikbare-premieregeling meer pensioen opbouwt dan in de huidige pensioenregeling met het lagere opbouwpercentage.

### Hoe werkt een beschikbare-premieregeling?

Bij een beschikbare-premieregeling zegt de werkgever vooraf een premie toe. Deze premie betaalt je werkgever aan SBZ. De hoogte van de premie is een percentage van jouw pensioengrondslag. Dit is het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt. Het premiepercentage is afhankelijk van je leeftijd. Dit is dus geen vast percentage, maar stijgt naarmate je ouder wordt.

Hoeveel pensioen je vanaf je pensioendatum ontvangt, staat nog niet vast. SBZ belegt jouw premie in zogenoemde life cycles. Beleggen via life cycles betekent dat naarmate je ouder wordt, SBZ je geld met steeds minder risico belegt. De premies en het behaalde beleggingsrendement vormen uiteindelijk jouw pensioenkapitaal. De hoogte van jouw kapitaal is dus ook afhankelijk van het behaalde beleggingsrendement. Op de datum dat je met pensioen gaat, koop je van het opgebouwde kapitaal een pensioen. We informeren je later hoe dit bij SBZ precies in zijn werk gaat.

### Wat is het verschil met onze huidige pensioenregeling?

In de huidige pensioenregeling is het uitgangspunt een jaarlijks op te bouwen pensioen over jouw gemiddelde pensioengrondslag. Vandaar ook de naam 'middelloonregeling'. De hoogte van je pensioen staat min of meer vast. Er is echter geen garantie. De uiteindelijke hoogte van je pensioen is afhankelijk van de zogenoemde dekkingsgraad en de besluiten van SBZ.

Het belangrijkste verschil met een beschikbare-premieregeling is dat in een beschikbare-premieregeling de hoogte van je uiteindelijke pensioen niet vast staat. De hoogte is afhankelijk is van:

- de betaalde premies,
- je individuele beleggingsresultaten en



- de prijs van pensioen op het moment dat je je pensioenkapitaal omzet in een pensioenuitkering.

Alleen de premie staat vast. De hoogte van het rendement en de prijs van pensioen staan niet vast. Daarom is onzeker wat precies de hoogte van je pensioen gaat zijn.

Het pensioen dat je hebt opgebouwd in de middelloonregeling bij SBZ blijft gewoon staan in de oude regeling (dus ook het opgebouwde partnerpensioen). Je zult daarom op het portaal van SBZ straks twee aanspraken zien: je opgebouwde pensioen in de middelloonregeling en de nieuwe aanspraken in de beschikbare premieregeling.

#### Hoe ziet de nieuwe pensioenregeling eruit?

De premie die voor jou wordt betaald is afhankelijk van je leeftijd. De volgende premiestaffel wordt van toepassing:

<u>Leeftijd</u>	<u>Premie</u>
15 - 19	18,1%
20 - 24	19,1%
25 - 29	20,3%
30 - 34	21,5%
35 - 39	22,8%
40 - 44	24,2%
45 - 49	25,8%
50 - 54	27,4%
55 - 59	29,3%
60 - 64	31,6%
65 - 67	33,9%

#### *Een voorbeeld*

Stel, een deelnemer is 45 jaar oud en bouwt pensioen op over een salarisdeel van € 30.000.

In de huidige middelloonregeling bouwt deze persoon dit jaar:

$1,082\% * € 30.000 = € 324,60$  aan pensioen op. Dit pensioen ontvangt hij vanaf zijn 68<sup>e</sup> levenslang.

In de nieuwe regeling is de premie in de beschikbare-premieregeling 25,80% is van het salarisdeel. Dan wordt er  $25,80\% * € 30.000 = € 7.740$  aan premie belegd voor deze deelnemer. SBZ belegt deze premie voor de deelnemer op een beleggingsrekening. Deze € 7.740 maakt nog tot leeftijd 68 rendement. Stel dat dit rendement 2,5% per jaar is. Dan levert dat een pensioenkapitaal op van € 13.658 op zijn 68<sup>e</sup>.

Van dit kapitaal moet een pensioenuitkering worden gekocht. Naar verwachting is de hoogte van de pensioenuitkering € 516 per jaar. Dat is ongeveer 60% meer dan in de huidige middelloonregeling.

Let op: als het rendement minder is dan de veronderstelde 2,5% is het pensioen ook lager. Maar als het rendement hoger is, dan is het pensioen ook hoger.

In dit voorbeeld is geen rekening gehouden met mogelijke indexatie van de pensioenaanspraak na ingang.

### **Verandert er verder nog iets?**

#### Jouw bijdrage aan de pensioenregeling

De premie die je als werknemer betaalt voor je pensioen blijft ongeveer hetzelfde. Per saldo ga je 5,29% over de pensioengrondslag betalen. Dat is iets minder dan de huidige werknemerspremie van 5,43%.

#### Pensioen bij overlijden

In de nieuwe regeling is er ook een pensioen voor je partner en/of kinderen na je overlijden. Indien je overlijdt tijdens je dienstverband, is het pensioen dat je partner en/of kinderen ontvangen gelijk aan de huidige situatie. In andere situaties kan het lager of hoger zijn. In het volgende bericht, dat je later dit najaar ontvangt, lees je meer over het partner- en wezenpensioen. In dat bericht lichten we bijvoorbeeld toe wat de gevolgen zijn van uitdiensttreding of een echtscheiding op het partnerpensioen.

### **Is de beoogde nieuwe pensioenregeling toekomstbestendig?**

Ja, in de huidige tijdsgeest is een beschikbare-premiereregeling toekomstbestendig. Wel zal de nieuwe pensioenregeling een tijdelijke regeling zijn. Onze regeling moet uiterlijk 1 januari 2027 voldoen aan de wetregelgeving van het Pensioenakkoord. Dit betekent dat we over een aantal jaar de pensioenregeling in lijn moeten brengen met het pensioenakkoord. De exacte regels waaraan deze 'pensioenakkoordproof'-pensioenregeling moet voldoen zijn nog niet bekend. Wat wel zeker is, dat dit ook een beschikbare-premiereregeling is.

### **Uitgebreidere communicatie volgt**

De achterban van de vakorganisaties wordt geraadpleegd over de inhoud van de pensioenregeling vanaf 1 januari 2022. Na het akkoord van de achterban gaat SBZ de voorbereidingen treffen om op 1 januari te kunnen starten met de nieuwe regeling. In de komende maanden gaan wij samen met SBZ je stapsgewijs kennis laten maken met de kenmerken en keuzemogelijkheden van de nieuwe pensioenregeling.