

Op weg naar een nieuwe pensioenregeling op 1 juli 2026

Voorstel nieuwe pensioenregeling 2026 Zorgverzekeraars Nederland

Resultaat onderhandelingen sociale partners Zorgverzekeraars Nederland over nieuwe pensioenregeling

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Alle pensioenregelingen in Nederland moeten veranderen door de regels in deze nieuwe pensioenwet. Ook de pensioenregeling van Zorgverzekeraars Nederland (ZN) moet veranderen. Dit is de pensioenregeling voor CZ, DSW, Salland, Menzis, ZN en Zorg en Zekerheid. In 2022 zijn de werkgevers en de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV (samen de sociale partners) met elkaar in gesprek gegaan over de veranderingen. Welke veranderingen zijn nodig voor de pensioenregeling van ZN? Wat betekenen deze veranderingen voor de mensen? De sociale partners hebben hier samen met experts goed naar gekeken. Na veel gesprekken en onderhandelingen is het gelukt om afspraken met elkaar te maken over de nieuwe pensioenregeling. Ook de leden van de vakbonden hebben het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling goedgekeurd. In deze folder lees je welke afspraken er zijn gemaakt en hoe de nieuwe pensioenregeling eruitziet.

1. Wat blijft hetzelfde?
2. Hoe ziet de pensioenregeling er uit vanaf 1 juli 2026?
3. Wat gebeurt er met het pensioen dat je voor 1 juli 2026 hebt opgebouwd?

1. Wat blijft hetzelfde?

Jouw pensioen gaat veranderen, maar veel dingen blijven hetzelfde:

- Jouw pensioen blijft bij SBZ.
- Samen met je werkgever leg je geld in voor jouw pensioen.
- SBZ belegt de premies van jouw persoonlijke pensioenvermogen.
- Je kunt zelf kiezen wanneer je je pensioen laat ingaan.
- Je ontvangt je pensioen zo lang je leeft.
- Overlijdt je als je nog werkt en pensioen opbouwt bij SBZ? Dan ontvangen je partner en kinderen een pensioen.
- Je bent nog steeds verzekerd voor aanvulling van de wettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
- Keuzemogelijkheden op pensioendatum, zoals het aankopen van partnerpensioen blijven aanwezig.

De manier waarop je ouderdomspensioen opbouwt, verandert dus niet.

2. Hoe ziet de pensioenregeling er uit vanaf 1 juli 2026?

Sociale partners hebben gekozen voor de flexibele premiereregeling

Op basis van zorgvuldig onderzoek is besloten over te gaan naar een flexibele premiereregeling. De flexibele premiereregeling is grotendeels dezelfde als de huidige pensioenregeling. Dat is één van de redenen waarom sociale partners kiezen voor de flexibele premiereregeling. SBZ heeft een bijzonder eigen karakter, met vrijwillige aansluitingen van werkgevers. De flexibele premiereregeling sluit hier goed bij aan, omdat er in de flexibele premiereregeling geen solidariteit is tussen de verschillende werkgevers zolang de deelnemers nog niet de pensioendatum hebben bereikt. Voor de gepensioneerden zijn er wel veel solidaire elementen binnen de flexibele premiereregeling afgesproken, om waar mogelijk risico's met elkaar te delen. Ook hebben sociale partners een ambitie met elkaar afgesproken.

De pensioenpremie is voor iedereen 28,1%

In de nieuwe pensioenregeling is de pensioenpremie voor iedereen gelijk. Er wordt een premie van 28,1% van de grondslag toegekend. Hier worden ook kosten en verzekeringen uit gefinancierd. De premie die in je persoonlijke pensioenkapitaal gestort wordt is voor iedereen ongeveer 25,7%. Het maakt niet meer uit hoe oud je bent. Nu legt je werkgever meer premie in als je ouder wordt. Het kan zijn dat je werkgever in de nieuwe pensioenregeling meer premie inlegt dan nu. Maar het kan ook zijn dat dit minder is. Er is een passende compensatieregeling afgesproken voor deelnemers die hierdoor naar verwachting op een lager pensioen uitkomen. Verder in deze folder lees je wat sociale partners hierover hebben afgesproken.

Leeftijd	Premie die de werkgever samen met jou betaalt tot 1 juli 2026	Premie die de werkgever samen met jou betaalt vanaf 1 juli 2026
15 – 19	18,1%	25,7%
20 – 24	19,1%	25,7%
25 – 29	20,3%	25,7%
30 – 34	21,5%	25,7%
35 – 39	22,8%	25,7%
40 – 44	24,2%	25,7%
45 – 49	25,8%	25,7%
50 – 54	27,4%	25,7%
55 – 59	29,3%	25,7%
60 – 64	31,6%	25,7%
65 – 67	33,9%	25,7%

Je gaat over een groter deel van je salaris pensioen opbouwen

Je bouwt niet over je hele salaris pensioen op. Over het eerste deel van je salaris bouw je geen pensioen op, omdat je de AOW ontvangt als je pensioneert. Dit wordt franchise genoemd. Sociale partners hebben afgesproken dat je over een groter deel van het salaris pensioen opbouwt (en een lagere franchise te hanteren).

Je partner ontvangt 40% van je salaris als pensioen als je overlijdt als je werkt*

Als je overlijdt terwijl je in dienst bent bij één van de werkgevers, ontvangt je partner een pensioen van SBZ. Nu hangt de hoogte van het pensioen af van je salaris en hoe lang je werkt bij je huidige werkgever. Vanaf 1 juli 2026 houden we geen rekening meer met het aantal jaren dat je bij je werkgever werkt. Dan is het pensioen voor je partner 40% van het salaris dat je ontvangt. Je partner ontvangt dit zo lang hij of zij leeft.

Je partner ontvangt tijdelijk een extra pensioen als hij of zij nog geen AOW ontvangt*

Als je overlijdt terwijl je in dienst bent bij één van de werkgevers, ontvangt je partner tijdelijk een extra pensioen van SBZ. De hoogte van dit tijdelijke pensioen is € 12.500 bruto per jaar. Je partner ontvangt dit tot hij of zij AOW ontvangt, en onder de voorwaarde dat je partner niet in aanmerking komt voor een Anw-uitkering vanuit de overheid.

Je kinderen ontvangen 14% van je salaris als pensioen als je overlijdt als je werkt*

Als je overlijdt terwijl je in dienst bent bij één van de werkgevers, ontvangen ook je kinderen een pensioen van SBZ. Het pensioen voor je kinderen is 14% van het salaris dat je ontvangt. Dit is per kind. Zij ontvangen dit pensioen tot ze 25 jaar worden.

SBZ houdt rekening met hoeveel risico jij wilt nemen met jouw pensioen

SBZ belegt jouw pensioenvermogen. Als je ouder wordt, neemt SBZ minder risico met jouw pensioenvermogen. Wil en kun je meer risico nemen? Of juist minder? Dan kan dat. Als je de vragen beantwoordt op de website van SBZ, kan SBZ nog beter rekening houden met jouw voorkeuren. Jouw pensioenvermogen is alleen voor jou en de rendementen die SBZ haalt met de beleggingen zijn voor jou. Je deelt deze niet met anderen met een pensioen bij SBZ.

* Ben je uit dienst gegaan omdat je arbeidsongeschikt bent, dan geldt dit ook voor jou.

Je kunt op je pensioendatum kiezen voor een pensioen dat meebeweegt met de economie

Als je wilt dat je pensioen meebeweegt met de ontwikkeling van de rente en beleggingen, kun je kiezen voor een variabel pensioen bij SBZ. Je ontvangt dan een hoger pensioen als het goed gaat met de economie. Maar gaat het slechter, dan kan je pensioen lager worden. Om je te beschermen tegen pieken en dalen van de economie maken we een reserve bij SBZ. Verderop lees je hoe deze reserve werkt.

Jouw pensioenuitkering verandert wel ieder jaar. SBZ gebruikt ieder jaar een deel van je pensioenvermogen voor je pensioenuitkering. De rest van je pensioenvermogen blijft SBZ beleggen. SBZ berekent ieder jaar opnieuw hoeveel pensioen je ontvangt. Dat hangt af van:

- hoeveel pensioenvermogen je nog hebt
- het rendement dat is gemaakt met het beleggen van jouw pensioenvermogen
- de rente op de markt
- de kosten bij SBZ
- hoe oud jij naar verwachting wordt.

Deze gegevens veranderen elk jaar en daarom verandert ook jouw pensioenuitkering elk jaar.

Kies je voor een variabel pensioen bij SBZ dan is er een risicodelingsreserve

Om jouw pensioen zo min mogelijk te laten dalen wordt een 'risicodelingsreserve' gevormd. Zoals de naam aangeeft, is dit een reserve die gebruikt wordt om risico's te delen. SBZ gaat deze reserve gebruiken als de pensioenen van gepensioneerden moeten worden verlaagd. Dit kan gebeuren als bijvoorbeeld de rente op de markt lager is dan verwacht. SBZ vult het pensioen dan aan met geld uit de reserve. Zo hoeft SBZ de pensioenuitkering niet of minder te verlagen.

Na je pensioendatum deel je risico's met de andere gepensioneerden (collectieve uitkeringsfase)

Als je kiest voor een variabel pensioen bij SBZ, dan deel je na je pensioendatum de risico's op een hoger en lager pensioen met de andere gepensioneerden bij SBZ. Door de risico's met elkaar te delen, kan SBZ de pensioenen van de gepensioneerden met hetzelfde percentage verhogen of verlagen. Na je pensioendatum kun je daarom niet meer zelf kiezen op welke manier SBZ jouw pensioenvermogen belegt.

Op je pensioendatum kun je ook kiezen voor een vaste/stabiele uitkering

Je kiest dan voor een pensioenuitkering die niet meebeweegt met de economie. Je kiest er dan voor om je pensioenvermogen bij SBZ om te zetten in een vaste/stabiele uitkering. Zo weet je zeker wat je gaat ontvangen, maar als de prijzen stijgen, wordt je pensioen mogelijk niet verhoogd. Je ontvangt dan vanaf je pensionering tot je overlijden ongeveer hetzelfde pensioen.

3. Wat gebeurt er met het pensioen dat je hebt opgebouwd tot 1 juli 2026?

Al het pensioen dat je bij SBZ hebt opgebouwd tot 1 juli 2026 gaan we omzetten naar de nieuwe pensioenregeling. Het reeds opgebouwde pensioenkapitaal en de waarde van de reeds opgebouwde middelloonaanspraken worden samengevoegd. Al dit pensioen komt in jouw persoonlijke pensioenvermogen bij SBZ. Dit betekent dat we al het pensioengeld in de pensioenregeling van ZN verdelen over iedereen met een pensioen van ZN bij SBZ. Dit gebeurt ook voor de mensen die niet meer werken bij een van de aangesloten werkgevers en of al een pensioen ontvangen.

Verdeling van reserves bij SBZ

Op dit moment heeft SBZ meer vermogen in de pensioenregeling dan de waarde van de pensioenen. Dit extra vermogen noemen we de reserves bij SBZ. In het transitieplan staat wat er gebeurt als SBZ de opgebouwde pensioenen omzet naar de nieuwe pensioenregeling. Dat hangt namelijk af van de hoogte van de reserves op het moment dat SBZ de pensioenen omzet. Sociale partners hebben de volgende afspraken gemaakt.

1. De pensioenen zetten we pas om als de reserves van het fonds 5% van de waarde van de pensioenen of hoger zijn.
2. Mensen ontvangen in elk geval de waarde van hun eigen pensioen in hun persoonlijke pensioenvermogen.
3. SBZ verdeelt daarna op een evenwichtige manier de reserves.
 - a. Een deel gaat naar de reserves die SBZ op basis van de regels van DNB voor de nieuwe pensioenregeling moet hebben.
 - b. Een deel gebruikt SBZ voor het vullen van de reserve voor het opvangen van tegenvallers (risicodelingsreserve).
 - c. Een deel gaat naar een compensatiedepot voor de deelnemers die naar verwachting door alle veranderingen minder pensioen hebben op hun pensioendatum.
 - d. SBZ gebruikt wat over is voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogen en hanteert daarbij een evenredige verdeling. Dit kan alleen als de reserves 5% of hoger zijn.

Compensatiedepot

Naar verwachting gaan alle actieve deelnemers erop vooruit bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Er zijn actieve deelnemers die er minder op vooruit gaan dan anderen. Het geld in het compensatiedepot gebruiken we voor deze mensen. Op het moment dat SBZ het pensioen omzet naar de nieuwe pensioenregeling ontvangen zij extra geld in hun pensioenvermogen. Alleen mensen die in dienst zijn bij een van de aangesloten werkgevers op het moment van omzetten ontvangen dit extra geld.

4. Hoe gaat het nu verder?

De vakbonden en haar leden hebben de nieuwe regeling en het transitieplan goedgekeurd. Ook de werkgevers en de ondernemingsraden hebben de regeling en het transitieplan goedgekeurd. Daarom hebben de sociale partners het transitieplan aangeboden aan SBZ met de vraag of SBZ het transitieplan wil uitvoeren. SBZ beoordeelt of deze opdracht uitvoerbaar en evenwichtig is. Daarnaast zal zij ook kijken of e.e.a. financieerbaar en uitlegbaar is. SBZ zal met het implementatieplan aan de slag gaan. Dit plan moet naar de toezichthouder DNB gestuurd worden. Daarnaast zal SBZ advies vragen aan het verantwoordingsorgaan voor het invaren (het omzetten van bestaande pensioenaanspraken naar de nieuwe regeling) en de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Het verantwoordingsorgaan heeft een versterkt adviesrecht m.b.t. het invaarbeesluit. Het is de bedoeling dit gehele proces zorgvuldig te doorlopen voor de overgang per 1 juli 2026.