



Uitvoeringsovereenkomst Middelloonregeling

[Naam Werkgever]

colofon

administrateur
Achmea Pensioenservices N.V.
Postbus 20005, 7302 HA Apeldoorn
Telefoon (030) 245 3001
Website www.sbzpensioen.nl

Versie 2023.1

Datum
xx xx 2022

*SBZ Pensioen is een handelsnaam van Stichting
Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars KVK 41178751*

Inhoud

Overwegingen	3
Artikel 1 Begrippen	5
Artikel 2 Looptijd, doel en rangorde	5
Artikel 3 Het pensioenreglement	6
Artikel 4 Aanbieding en acceptatie	6
Artikel 5 Uitvoering pensioenreglement	6
Artikel 6 Vaststelling premie	7
Artikel 7 Verschuldigheid premie	7
Artikel 8 Betaling premie	8
Artikel 9 Verzuim bij overschrijding betalingstermijn	8
Artikel 10 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso	8
Artikel 11 Blijvende nalatigheid betalingsverplichtingen	8
Artikel 12 Vermindering of beëindiging pensioenpremies	9
Artikel 13 Informeren verantwoordingsorgaan SBZ Pensioen en ondernemingsraad werkgever	9
Artikel 14 Informatieplicht van de werkgever	10
Artikel 15 Niet nakomen van informatieplicht	11
Artikel 16 Informatieverstrekking door SBZ Pensioen	12
Artikel 17 Aanpassing van het pensioenreglement algemeen	13
Artikel 18 Wijzigingen door SBZ Pensioen	13
Artikel 19 Wijzigingen door de werkgever	14
Artikel 20 Voorwaarden voor toeslagverlening	16
Artikel 21 Herstelplan en sturingsmiddelen	18
Artikel 22 Vermindering van pensioenaanspraken en –rechten	18
Artikel 23 Klachtenregeling	20
Artikel 24 Beëindiging	22
Artikel 25 Beëindiging en wijziging	22
Artikel 26 Beëindiging gevolgen pensioenaanspraken en –rechten	23
Artikel 27 Collectieve waardeoverdracht	23
Artikel 28 Nog verschuldigde bedragen	24
Artikel 29 Nederlands recht	24
BIJLAGE 1 Tariefgrondslagen	26
BIJLAGE 2 Werkgeversbijlage	28

Overwegingen

Partijen:

1. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars, handelend onder de naam SBZ Pensioen, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41178751, statutair gevestigd te Zeist, hierna te noemen "SBZ Pensioen", hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer T.G. Tiessen en de heer E.W.J.M. Schokker;
2. ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer, statutair gevestigd te, hierna te noemen "de werkgever", hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door

Hierna gezamenlijk te noemen partijen;

Overwegende dat:

- SBZ Pensioen op grond van haar Statuten een uitvoeringsovereenkomst kan sluiten met een werkgever;
- de werkgever met ingang van <datum> met zijn werknemers pensioenovereenkomsten is aangegaan in de zin van de Pensioenwet;
- de werkgever op grond van artikel 23 van de Pensioenwet verplicht is de pensioenovereenkomsten onder te brengen bij een pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioenwet, door middel van het sluiten en in stand houden van een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst met de genoemde pensioenuitvoerder;
- de werkgever ter uitvoering van de pensioenovereenkomsten per een uitvoeringsovereenkomst met SBZ Pensioen wenst aan te gaan waar bij de inrichting van de pensioenregeling uitgegaan wordt van de werkgeversbijlage;
- de pensioenregeling van de werkgever blijkt uit de werkgeversbijlage en het van toepassing zijnde pensioenreglement;
- de werkgever van zijn kant de uitvoering van de pensioenregeling aan SBZ Pensioen wil opdragen en daarvoor de benodigde toestemming heeft verkregen van de bij de werkgever betrokken gremia en SBZ Pensioen van haar kant de opdracht tot uitvoering van de werkgever wil aanvaarden en daarvoor de benodigde toestemming heeft verkregen van de bij SBZ Pensioen betrokken gremia. In dit kader heeft (het Bestuur van) SBZ Pensioen de werkgever geïnformeerd over de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van SBZ Pensioen. Uitgangspunt is dat de werkgever de bij de werkgever betrokken gremia informeert over de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van SBZ Pensioen. De werkgever en de bij de werkgever betrokken gremia geven, op grond van de pensioenovereenkomst, SBZ Pensioen vervolgens de opdracht de pensioenregeling uit te voeren. De werkgever heeft het Bestuur in dat verband zoveel mogelijk duidelijkheid gegeven over de

doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening, en de risicohouding, die ten grondslag liggen aan deze pensioenregeling. Het Bestuur heeft de bedoelde opdracht getoetst aan de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van SBZ Pensioen. Na een zorgvuldige en evenwichtige afweging van alle belangen verklaart SBZ Pensioen bereid te zijn de pensioenovereenkomst van de werkgever uit te voeren;

- de werkgever heeft aangegeven dat met betrekking tot deze pensioenregeling zijn bedrijfsactiviteiten niet onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000) vallen dan wel dat het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds voor zijn werknemers vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds heeft verleend in de zin van het Verplichtstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000;
- op grond van artikel 25 van de Pensioenwet een regeling omtrent de daar genoemde onderwerpen in de uitvoeringsovereenkomst moet worden opgenomen;
- op grond van artikel 26 van de Pensioenwet een regeling omtrent de betaling van de pensioenpremies door de werkgever aan SBZ Pensioen, in de uitvoeringsovereenkomst moet worden opgenomen;
- beide partijen belang hebben bij een goede uitvoering van de pensioenregeling en daarom hun wederzijdse rechten en verplichtingen in deze overeenkomst wensen vast te leggen.

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - a. ABTN: de actuele Actuariële en Bedrijfstechnische nota van SBZ Pensioen, zoals deze op enig moment luidt. De ABTN wordt gepubliceerd op de website van SBZ Pensioen (www.sbzpensioen.nl);
 - b. Administrateur: Achmea Pensioenservices N.V.;
 - c. Bestuur: het Bestuur van SBZ Pensioen, zoals bedoeld in de Statuten;
 - d. Pensioenregeling: de pensioenregeling, zoals deze geldt per <datum aanvang uitvoeringsovereenkomst> en is opgenomen in het voor de werkgever geldende Pensioenreglement Middelloonregeling van SBZ Pensioen en zoals nader uitgewerkt in de werkgeversbijlage, inclusief nadien doorgevoerde wijzigingen, met inachtneming van deze uitvoeringsovereenkomst;
 - e. Pensioenreglement: het Pensioenreglement Middelloonregeling van SBZ Pensioen zoals dat geldt per <datum aanvang uitvoeringsovereenkomst> en de daarbij behorende bijlagen, ter uitvoering van de pensioenregeling voor de werknemers van de werkgever, inclusief nadien doorgevoerde wijzigingen, met inachtneming van deze uitvoeringsovereenkomst;
 - f. Sociale partners: in ieder geval de bij de cao voor de Zorgverzekeraars betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, als omschreven in de Statuten van SBZ Pensioen, en voor het overige de werkgevers, als aangeduid in de Statuten van SBZ Pensioen, en de bij deze werkgevers betrokken gremia;
 - g. Werkgeversbijlage: de specificaties van de pensioenregeling voor de werkgever, zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze overeenkomst, inclusief nadien doorgevoerde wijzigingen, met inachtneming van deze uitvoeringsovereenkomst.
2. Alle begrippen opgenomen in het pensioenreglement en de Statuten van SBZ Pensioen gelden in deze overeenkomst voor zover daarvan niet uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Artikel 2 Looptijd, doel en rangorde

1. Deze uitvoeringsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Opzegging is alleen mogelijk conform het bepaalde in artikel 24.
2. Het doel van deze uitvoeringsovereenkomst is:
 - a. de vastlegging van de onderbrenging door de werkgever bij SBZ Pensioen van de op het moment van inwerkingtreding van de uitvoeringsovereenkomst gesloten en de nadien nog te sluiten pensioenovereenkomsten inzake pensioen;
 - b. de vastlegging van de wederzijdse rechten en verplichtingen tussen SBZ Pensioen en de werkgever in het kader van de uitvoering van de op grond van a. ondergebrachte pensioenovereenkomsten inzake pensioen.

3. De bijlagen bij deze uitvoeringsovereenkomst maken onlosmakelijk onderdeel uit van deze uitvoeringsovereenkomst. In geval van eventuele tegenstrijdigheden tussen de uitvoeringsovereenkomst en de bijlagen prevaleren de bijlagen.

Artikel 3 Het pensioenreglement

1. De inhoud en de kenmerken van de pensioenregeling worden vastgesteld door sociale partners.
2. Het op de inhoud van de pensioenregeling afgestemde pensioenreglement van SBZ Pensioen wordt vastgesteld door een besluit van SBZ Pensioen. SBZ Pensioen is daarbij bevoegd, om binnen de door de sociale partners vastgestelde kaders, details verder in te vullen.
3. De werkgever is gebonden aan de bepalingen in het pensioenreglement, de Statuten van SBZ Pensioen en deze uitvoeringsovereenkomst waaronder begrepen de werkgeversbijlage.

Artikel 4 Aanbieding en acceptatie

1. De werkgever is verplicht alle werknemers met wie hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten aan te melden bij SBZ Pensioen op de door SBZ Pensioen gewenste wijze. Dit houdt in dat een werkgever, die zich bij SBZ Pensioen aansluit, zich conformeert aan de door SBZ Pensioen aangegeven wijze van aanlevering van gegevens en van voldoening van de premie, zoals opgenomen in deze uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid, kan SBZ Pensioen op een met redenen omkleed verzoek van de werkgever in incidentele gevallen toestaan dat een werknemer wordt uitgezonderd van aanmelding.
3. SBZ Pensioen is verplicht de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werknemers als deelnemer te accepteren.
4. De deelnemers zijn of worden geen partij bij deze uitvoeringsovereenkomst.
5. De werkgever verklaart door ondertekening van deze overeenkomst dat hij alle daarvoor noodzakelijke interne procedures heeft doorlopen en de benodigde instemming heeft verkregen die noodzakelijk zijn voor het sluiten van deze overeenkomst, waaronder eventuele instemming van de ondernemingsraad of andere medezeggenschapsorganen van zijn organisatie.

Artikel 5 Uitvoering pensioenreglement

SBZ Pensioen is verplicht de voor de deelnemers, gewezen deelnemers, aanspraak- en pensioengerechtigden uit de pensioenregeling voortvloeiende pensioenaanspraken en -rechten zeker te stellen overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement en de eisen die daaromtrent worden gesteld door de Pensioenwet. SBZ Pensioen is verplicht tot een juiste, tijdige en volledige uitvoering van het pensioenreglement.

Hoofdstuk 2 Premie

Artikel 6 Vaststelling premie

1. De werkgever is per het einde van iedere kalendermaand een koopsom aan SBZ Pensioen verschuldigd voor de inkoop van de aanspraak op ouderdomspensioen die in die kalendermaand op basis van de per genoemde datum geldende pensioengrondslag door de bij de werkgever in dienst zijnde deelnemers wordt verworven en voor de inkoop van de bijbehorende aanspraken op partner- en wezenpensioen.
2. De werkgever is per het einde van iedere kalendermaand een risicokoopsom aan SBZ Pensioen verschuldigd voor de verzekering van de aanspraken op partner- en wezenpensioen van de bij de werkgever in dienst zijnde deelnemers, die betrekking hebben op de periode vanaf het einde van de desbetreffende kalendermaand tot de pensioendatum van de desbetreffende deelnemers.
3. De hoogte van de in de werkgeversbijlage bedoelde koopsommen, risicokoopsom en premies (hierna te noemen "premie") wordt door SBZ Pensioen vastgesteld op basis van de tariefgrondslagen die zijn opgenomen in bijlage 1 bij deze uitvoeringsovereenkomst. SBZ Pensioen heeft het recht de tariefgrondslagen gedurende de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst te wijzigen indien het advies van de actuaire van SBZ Pensioen daartoe aanleiding geeft. Een wijziging van de tariefgrondslagen geldt voor alle aangesloten werkgevers. De wijziging heeft uitsluitend betrekking op de na de datum van wijziging gelegen contractperiode. De tariefgrondslagen opgenomen in de actuele ABTN van SBZ Pensioen zijn leidend.
4. Geen premie is verschuldigd voor een deelnemer over de periode waarover en voor het gedeelte waarvoor de pensioenopbouw wordt voortgezet wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7 Verschuldigheid premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan de pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het overeengekomen opbouwpercentage, de pensioengrondslag van de werknemer en de overige bepalingen van het geldende pensioenreglement en deze uitvoeringsovereenkomst.
2. De premie voor deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan SBZ Pensioen. De werkgever houdt de eventuele premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de werknemer. Een afspraak tussen werkgever en werknemer over de werknemersbijdrage doet niets af aan de verplichting van de werkgever tegenover SBZ Pensioen tot betaling.

Artikel 8 Betaling premie

1. De werkgever is verplicht maandelijks per het einde van elke maand de premie aan SBZ Pensioen te voldoen via automatische incasso. De premie wordt gebaseerd op het in de desbetreffende kalendermaand door de werkgever verschuldigde bedrag, zoals dit wordt vastgesteld door SBZ Pensioen.
2. Voldoening van de premie dient uiterlijk plaats te vinden binnen 5 dagen nadat de verplichting tot voldoening ervan is ontstaan. Deze verplichting ontstaat maandelijks per het einde van de maand zoals bedoeld in de eerste volzin van lid 1 van dit artikel.
3. De totale op enig kalenderjaar betrekking hebbende definitieve premie moet binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarop de premie betrekking heeft, aan SBZ Pensioen zijn voldaan.

Artikel 9 Verzuim bij overschrijding betalingstermijn

1. Indien de werkgever niet in staat is de premie tijdig te voldoen, stelt de werkgever SBZ Pensioen hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte volgens de bij SBZ Pensioen gebruikelijke meldingsprocedure.
2. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde premie is de aangesloten werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. SBZ Pensioen is dan bevoegd te vorderen:
 - a. de verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht, alsmede
 - b. rente over de verschuldigde premie vanaf de dag volgende op de dag dat betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door SBZ Pensioen wordt gevorderd; alsmede
 - c. vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging.

Artikel 10 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

Als de werkgever in gebreke blijft wat betreft het voldoen van de premie aan SBZ Pensioen, dan kan SBZ Pensioen gebruik van alle rechtsmiddelen die SBZ Pensioen ter beschikking staan.

Artikel 11 Blijvende nalatigheid betalingsverplichtingen

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 10 van deze overeenkomst zal SBZ Pensioen, indien de werkgever nalatig blijft de premie tijdig te voldoen, de werkgever schriftelijk aanmanen tot zo spoedig mogelijke afdracht van de premie met een termijn van maximaal 1 maand. Indien de werkgever de achterstallige premie binnen een uiterlijke periode van 90 dagen na de vervaldatum nog niet heeft voldaan en SBZ Pensioen zich voldoende heeft ingespannen om de achterstallige

bedragen te innen, is SBZ Pensioen gerechtigd tot onmiddellijke opzegging van de uitvoeringsovereenkomst.

2. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid van dit artikel blijft de werkgever ook na opzegging de nog verschuldigde betalingen aan SBZ Pensioen verschuldigd.

Artikel 12 Vermindering of beëindiging pensioenpremies

1. De werkgever behoudt zich de bevoegdheid voor om zijn bijdrage aan de pensioenregeling te verminderen of te beëindigen in het geval van ingrijpende wijziging van omstandigheden, waaronder het geval dat zijn financiële situatie zodanig is, dat hij de kosten van de pensioenregeling geheel of gedeeltelijk niet meer kan dragen.
2. Indien de werkgever van de bevoegdheid in het vorige lid van dit artikel gebruik maakt, zullen de bij de werkgever werkzame deelnemers en SBZ Pensioen daarvan meteen schriftelijk in kennis worden gesteld door de werkgever.
3. De kennisgeving aan SBZ Pensioen dient vergezeld te gaan van een verklaring van een externe accountant waaruit blijkt dat sprake is van de hierboven bedoelde financiële situatie indien de vermindering of beëindiging van de premiebijdrage daarop is gebaseerd. Bij een dergelijke situatie is de werkgever zelf verantwoordelijk voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en de betreffende werknemers.

Artikel 13 Informeren Verantwoordingsorgaan SBZ Pensioen en ondernemingsraad of ander gremium werkgever

1. SBZ Pensioen informeert elk kwartaal schriftelijk het Verantwoordingsorgaan van SBZ Pensioen wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door SBZ Pensioen te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen.
2. Gedurende de in lid 1 van dit artikel bedoelde situatie informeert SBZ Pensioen tevens elk kwartaal, indien aanwezig, de ondernemingsraad van of een ander gremium bij de werkgever die nog premie aan SBZ Pensioen is verschuldigd.
3. Indien SBZ Pensioen gebruik maakt van het recht om de uitvoeringsovereenkomst onmiddellijk op te zeggen, omdat de situatie als bedoeld in artikel 11 lid 1 zich voordoet, dan informeert SBZ Pensioen vooraf schriftelijk, indien aanwezig, de ondernemingsraad van de werkgever die nog premie aan SBZ Pensioen is verschuldigd en het Verantwoordingsorgaan van SBZ Pensioen.

Hoofdstuk 3 Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

Artikel 14 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de pensioenregeling deel moeten nemen bij SBZ Pensioen aan te melden. Een werknemer wordt pas een deelnemer als hij is aangemeld. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat SBZ Pensioen de beschikking krijgt over alle door het Bestuur nodig geoordeelde gegevens. Deze gegevens dienen zoveel mogelijk in uniform formaat elektronisch of schriftelijk te worden aangeleverd op de wijze die door SBZ Pensioen wordt verlangd. Indien een werkgever de gegevens niet juist of op een andere wijze aanlevert, is SBZ Pensioen gerechtigd extra kosten in rekening te brengen.
2. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
3. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:
 - a. indiensttreding, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - b. uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in SBZ Pensioen zijn;
 - c. wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
4. De bij indiensttreding van een werknemer aan SBZ Pensioen te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - a. de naam van de deelnemer;
 - b. adres van de deelnemer;
 - c. geboortedatum van de deelnemer,
 - d. het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - e. de salarisgegevens van de deelnemer;
 - f. datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - g. overige gegevens waar SBZ Pensioen om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen of nodig zijn voor de communicatie met de deelnemer.
5. De werkgever informeert zijn (nieuwe) werknemers en vertrekkende werknemers actief over wat werknemers zelf moeten regelen met SBZ Pensioen. Daarvoor maakt hij gebruik van het indienstpakket respectievelijk het uitdienstpakket zoals opgenomen in de "Toolbox voor werkgevers" op de website van SBZ Pensioen.

6. De kosten die de werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door SBZ Pensioen benodigde gegevens op de door SBZ Pensioen voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.
7. De werkgever is verplicht SBZ Pensioen op diens verzoek of ongevraagd tijdig te informeren over alle ontwikkelingen binnen de onderneming die van invloed kunnen zijn op de pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende huidige en toekomstige pensioenverplichtingen van SBZ Pensioen.
8. De werkgever is verplicht de werknemer te informeren over de pensioenregeling bij SBZ Pensioen en het persoonlijke pensioenportaal voor de werknemer. De werkgever stimuleert de werknemer om – bij voorkeur – zijn privé mailadres te registreren in het persoonlijke pensioenportaal ten behoeve van de informatieuitwisseling met SBZ Pensioen.

Artikel 15 Niet nakomen van informatieplicht

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in artikel 14 is SBZ Pensioen bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de nota. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. De werkgever is aansprakelijk voor schade die SBZ Pensioen lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die SBZ Pensioen onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. SBZ Pensioen doet alleen een beroep op deze bepaling voor zover het feit dat SBZ Pensioen de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Hoofdstuk 4 Informatie door SBZ Pensioen

Artikel 16 Informatieverstrekking door SBZ Pensioen

1. SBZ Pensioen draagt er zorg voor dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd conform de eisen van de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van SBZ Pensioen tijdig informatie over de pensioenregeling van SBZ Pensioen en wijzigingen daarin.
2. SBZ Pensioen hecht groot belang aan begrijpelijke en tijdige informatieverstrekking aan de werkgever en de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Mede in verband met veranderende wet- en regelgeving en (digitale) communicatiemogelijkheden zullen over de onderlinge informatieverschaffing aparte afspraken worden gemaakt met de betrokken sociale partners en de werkgevers. Deze afspraken zullen regelmatig worden herzien op effectiviteit en correcte nakoming.

Hoofdstuk 5 Procedures in geval van wijziging van het pensioenreglement, de Statuten of de pensioenovereenkomst

Artikel 17 Aanpassing van het pensioenreglement algemeen

1. Het pensioenreglement en de Statuten van SBZ Pensioen zijn vastgesteld door een besluit van het Bestuur van SBZ Pensioen. In het pensioenreglement en de Statuten kunnen naar aanleiding van een besluit van sociale partners en/of het Bestuur wijzigingen worden aangebracht.
2. Een wijziging als bedoeld in het voorgaande lid van dit artikel treedt in werking op het moment dat de wijziging van kracht is geworden.
3. Indien de wijziging betrekking heeft op de inhoud van de pensioenovereenkomst en/of de toeslagverlening informeert SBZ Pensioen de werkgever en de deelnemer binnen drie maanden na een wijziging in het pensioenreglement over die wijziging.
4. Het actuele pensioenreglement wordt altijd zo spoedig mogelijk na iedere wijziging gepubliceerd op het openbare gedeelte van de website van SBZ Pensioen (www.sbzpensioen.nl).
5. SBZ Pensioen verstrekt de werkgever jaarlijks aan het einde van het kalenderjaar een geactualiseerde werkgeversbijlage voor het daaropvolgende kalenderjaar. Indien de werkgever wijzigingen in deze werkgeversbijlage wenst, informeert hij SBZ Pensioen over deze gewenste wijzigingen binnen 4 weken na ontvangst van de werkgeversbijlage. Indien nodig, treden partijen in overleg over de uitvoering van de gewenste wijzigingen.

Artikel 18 Wijzigingen door SBZ Pensioen

1. Indien het pensioenreglement na de inwerkingtreding van deze uitvoeringsovereenkomst door SBZ Pensioen wordt gewijzigd conform de daarvoor bestaande afspraken met sociale partners, dan worden werkgevers die onder de cao voor de zorgverzekeraars vallen geacht deze wijziging door te voeren in de pensioenovereenkomsten die de werkgevers met de werknemers hebben gesloten. Werkgevers die niet onder deze cao vallen worden geacht reglementswijzigingen door te voeren in de pensioenovereenkomsten voor zover de wijzigingen geen betrekking hebben op de specificaties welke zijn opgenomen in de werkgeversbijlage.
2. Wijzigingen in het pensioenreglement gelden automatisch voor deelnemers in de pensioenregeling van de werkgever. Tevens gelden de wijzigingen voor gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden. Indien in de werkgeversbijlage afwijkende afspraken zijn vastgelegd die strijdig zijn met het pensioenreglement, prevaleren de in de werkgeversbijlage opgenomen bepalingen.
3. SBZ Pensioen is te allen tijde bevoegd het pensioenreglement te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met de sociale partners indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving, of worden opgedragen door de toezichthouder en de deelnemers, gewezen deelnemers,

pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.

4. In aanvulling op, en in zoverre in afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel, is SBZ Pensioen bevoegd de standaard pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement eenzijdig aan te passen bij wijziging van de pensioenrichtleeftijd als bedoeld in artikel 18a lid 6 van de Wet op de Loonbelasting 1964. Indien SBZ Pensioen gebruik maakt van deze bevoegdheid, is de werkgever verplicht de pensioenovereenkomst met zijn werknemers dienovereenkomstig aan te passen.
5. Voor zover het wijzigingen betreft die gevolgen hebben voor de inhoud van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer, informeert SBZ Pensioen de werkgever zo spoedig mogelijk over de voorgenomen wijzigingen en de bijbehorende beweegredenen, tenzij er sprake is van zwaarwegende omstandigheden waardoor SBZ Pensioen niet in staat is aan deze voorafgaande informatieplicht te voldoen.
6. Indien de bij de cao voor de Zorgverzekeraars betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties besluiten tot een collectieve waardeoverdracht van de pensioenaanspraken en –rechten in de Middelloonregeling naar de Beschikbarepremieregeling conform artikel 150m van de Pensioenwet, zoals dit artikel geldt vanaf de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, geldt dit ook voor werkgevers die niet bij genoemde cao betrokken zijn, tenzij dit wettelijk niet mogelijk is. In dat geval treden SBZ Pensioen en de werkgever met elkaar in overleg over een voor gezamenlijke partijen meest wenselijke oplossing.
7. Indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van de inhoud van de pensioenregeling en/of in de hoogte van de te betalen premie treedt SBZ Pensioen in overleg met de werkgever over de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling. Indien het een cao gebonden wijziging betreft en de betreffende werkgever niet is aangesloten bij de Cao voor de Zorgverzekeraars en bezwaar blijft houden tegen de wijziging(en), kan hij deze uitvoeringsovereenkomst met een aangetekende brief opzeggen tegen uiterlijk de dag waarop de wijziging ingaat. Voornoemde opzegging zal in ieder geval door de werkgever plaatsvinden binnen vier weken nadat duidelijk is geworden dat de werkgever en SBZ Pensioen geen overeenstemming kunnen bereiken over de wijziging(en) als bedoeld in dit artikel. Zodat SBZ Pensioen tijdig in haar bedrijfsvoering en communicatie aan de betreffende deelnemers rekening kan houden met voornoemd einde van de uitvoeringsovereenkomst.

Artikel 19 Wijzigingen door de werkgever

1. De werkgever heeft het recht de pensioenovereenkomst zonder toestemming van de werknemers aan te passen als er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid hiervoor moet wijken. Van een zodanig zwaarwichtig belang kan onder andere sprake zijn als:
 - a. wettelijke regelingen ter zake van ouderdoms-, partner-, en/of wezenpensioen worden ingevoerd of gewijzigd;
 - b. wettelijke regelingen in brede zin op pensioengebied worden ingevoerd of gewijzigd;

- c. de werkgever en/of werknemers op grond van de Wet Bpf 2000 gehouden worden tot naleving van de reglementen en statuten van enig bedrijfstakpensioenfonds.
Het bepaalde in het tweede en derde lid van artikel 3 is overeenkomstig van toepassing op een wijziging van de pensioenovereenkomst bedoeld in dit artikel.
2. Als een niet aan de Cao voor de Zorgverzekeraars gebonden werkgever na aanvang van de uitvoeringsovereenkomst de pensioenovereenkomsten met zijn werknemers wenst te wijzigen en/of met nieuwe werknemers pensioenovereenkomsten wenst aan te gaan die inhoudelijk niet overeenstemmen met het laatstelijk door SBZ Pensioen vastgestelde pensioenreglement informeert de werkgever SBZ Pensioen daar tijdig over. Pas nadat SBZ Pensioen akkoord is gegaan met de uitvoering van de (beoogde) wijziging van de pensioenovereenkomsten, stelt SBZ Pensioen voor zover nodig een gewijzigde uitvoeringsovereenkomst op waarin de afwijkende afspraken worden vastgelegd. Indien nodig past SBZ Pensioen de werkgeversbijlage aan voor de betreffende werkgever.
 3. Eventuele extra uitvoeringskosten in verband met de door de werkgever gewenste wijziging kunnen bij de betreffende werkgever in rekening worden gebracht. Over de eventuele extra kosten zal SBZ Pensioen vooraf met de betreffende werkgever in overleg treden.
 4. SBZ Pensioen zal zich inspannen om de door de werkgever gewenste wijziging van het pensioenreglement te realiseren. Daarvoor toetst SBZ Pensioen de door de werkgever gewenste wijziging op financiële impact, evenwichtigheid, operationele uitvoerbaarheid en de aansluiting op de Statuten en de bedrijfsvoering van SBZ Pensioen als uitvoerder van de pensioenovereenkomst.
 5. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt tussen SBZ Pensioen en de werkgever over de (beoogde) wijziging heeft de werkgever het recht om de uitvoeringsovereenkomst met een aangetekende brief te beëindigen met inachtneming van een verkorte opzegtermijn van tenminste twee kalendermaanden. Deze termijn van ten minste twee kalendermaanden geldt alleen indien de (beoogde) wijziging voortkomt uit verplichte regelgeving voor de desbetreffende werkgever. Indien de (beoogde) wijziging voortkomt uit contractuele afspraken tussen werkgever en werknemer geldt de opzegging, zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst, per 31 december van een bepaald kalenderjaar met een opzegtermijn van tenminste zes (6) kalendermaanden.
 6. Gedurende de resterende looptijd na de opzegging van de werkgever blijft het pensioenreglement ongewijzigd, tenzij artikel 18 lid 3 toepassing vindt.

Hoofdstuk 6 De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

Artikel 20 Voorwaarden voor toeslagverlening

1. Op de pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt jaarlijks op 1 januari toeslag verleend van maximaal de stijging van het prijsindexcijfer zoals gedefinieerd in lid 5 van dit artikel, met inachtneming van het onder lid 6 van dit artikel genoemde uitgangspunt en het bepaalde in de van toepassing zijnde werkgeversbijlage. Het Bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. Het volledige actuele toeslagbeleid met de daarbij horende beleidsdekkingsgraden is opgenomen in de ABTN van SBZ Pensioen. De ABTN van SBZ Pensioen wordt ten minste jaarlijks herzien. De actuele ABTN wordt gepubliceerd op het openbare gedeelte van de website van SBZ Pensioen (www.sbzpensioen.nl).

Als leidraad voor deze toeslagverlening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd¹:

- a. Ligt de beleidsdekkingsgraad onder de 110%, dan vindt géén toeslagverlening plaats.
- b. Ligt de beleidsdekkingsgraad boven de dekkingsgraad waarbij volledig (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden, dan vindt volledige toeslagverlening plaats op basis van de algemene prijsontwikkeling;
- c. Ligt de beleidsdekkingsgraad tussen 110% en de dekkingsgraad waarbij volledig (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden, dan wordt de mate van toeslagverlening vastgesteld door lineaire interpolatie van de beleidsdekkingsgraad tussen beide genoemde grenzen.

Hierbij is de beleidsdekkingsgraad aan het einde van de referteperiode (eind oktober van het jaar voorafgaand aan het moment van toeslagverlening) bepalend.

SBZ Pensioen heeft als beleid om eventueel in het verleden niet toegekende toeslagen niet alsnog toe te kennen. Indien de financiële positie van SBZ Pensioen het toelaat, zijn extra toeslagen mogelijk die indirect kunnen zorgen voor het herstel van niet toegekende toeslagen. Deze extra toeslagen worden op individuele basis verleend.

Voor het overige is het bepaalde in de van toepassing zijnde werkgeversbijlage voor wat betreft toeslagverlening relevant.

2. Indien dit in de werkgeversbijlage van toepassing is verklaard, geldt het volgende: SBZ Pensioen heeft per 1 januari 2015 een toeslagreserve ingericht voor deelnemers, zoals hierna bedoeld. Indien en voor zover de reguliere toeslagverlening als bedoeld in lid 1 van dit artikel minder bedraagt dan de stijging van het loonindexcijfer zal de reguliere toeslagverlening voor de

¹ Vanaf 1 januari 2019 kent SBZ Pensioen naast een uitvoeringsovereenkomst ook een premieovereenkomst. De beleidsdekkingsgraad wordt vastgesteld inclusief dat deel van de voorziening (Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling) waar geen toeslag over verleend wordt. Dit heeft een negatief effect op de toeslagverlening. SBZ Pensioen heeft daarom bij DNB ontheffing voor de ondergrens van 110% gekregen. SBZ Pensioen mag voor de ondergrens uitgaan van een gewogen gemiddelde ondergrens. Deze gewogen gemiddelde ondergrens wordt bepaald door voor het deel in eigen beheer (risico fonds) de 110%-grens te hanteren en voor de zuivere premieovereenkomsten (risico deelnemers) de grens van de technische voorzieningen (TV) plus het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) te hanteren.

deelnemers als hierna bedoeld, ten laste van deze toeslagreserve worden aangevuld tot maximaal de stijging van het loonindexcijfer mits de hoogte van de toeslagreserve hiervoor toereikend is en binnen de grenzen van de geldende wetgeving. Het Bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de pensioenaanspraken uit hoofde van dit lid worden aangepast.

Alleen de deelnemers met een arbeidsovereenkomst bij werkgevers die de vastgestelde jaarlijkse koopsom betalen aan de toeslagreserve komen in aanmerking voor de eventuele aanvullende toeslagverlening als bedoeld in dit lid.

3. Indien dit in de werkgeversbijlage van toepassing is verklaard, en in afwijking van het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel, kunnen werkgevers die niet aangesloten zijn bij de Cao voor de zorgverzekeraars ervoor kiezen om over de opgebouwde pensioenaanspraken van alle bij hun werkzame actieve deelnemers een incidentele toeslag te verlenen. Voor deze toeslagverlening is geen reserve gevormd. Tevens is er geen uitgewerkt plan of ambitie om de opgebouwde pensioenaanspraken jaarlijks te verhogen. Het Bestuur besluit in overleg met de betreffende werkgever of er al dan niet op verzoek van de betreffende werkgever een incidentele toeslag wordt toegekend. De hoogte van deze incidentele toeslag is volledig afhankelijk van de beschikbare premie van de werkgever. Indien een werkgever gebruik wil maken van de in dit lid bedoelde keuzemogelijkheid dient dit uitdrukkelijk en tenminste twee kalendermaanden van te voren met SBZ Pensioen te worden overeengekomen. Het is niet mogelijk om een extra toeslag te verlenen met terugwerkende kracht.
4. SBZ Pensioen is bevoegd bij het vaststellen van het toeslagbeleid onderscheid te maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voor zover dat onderscheid wettelijk is toegestaan.
5. Met het prijsindexcijfer wordt bedoeld het afgeleide indexcijfer van de consumentenprijsindex (alle bestedingen), berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek op de meest recente tijdsbasis (i.e. vanaf het basisjaar 2015). Voor de toeslagverlening conform het pensioenreglement wordt jaarlijks per 1 januari van het betreffende kalenderjaar uitgegaan van de jaarmutatatie van het indexcijfer (percentage in twee decimalen nauwkeurig), zoals dit door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de verslagmaand oktober voorafgaande aan 1 januari in enig jaar wordt gepubliceerd.
6. Toeslagverlening vindt in principe plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
7. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

Hoofdstuk 7 Uitgangspunten en procedures inzake besluitvorming over vermogenstekorten, vermogenoverschotten en winstdeling

Artikel 21 Herstelplan en sturingsmiddelen

1. Wanneer de beleidsdekkingsgraad van SBZ Pensioen per het einde van een kalenderjaar is komen te liggen onder de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, meldt SBZ Pensioen dit terstond aan de toezichthouder. SBZ Pensioen stelt in dat geval binnen drie maanden, of zoveel eerder of later als de toezichthouder bepaalt, een herstelplan op waaruit blijkt hoe SBZ Pensioen uiterlijk binnen 10 jaar zal voldoen aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen.
2. SBZ Pensioen hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid, zoals bedoeld in de ABTN van SBZ Pensioen. Tevens kan SBZ Pensioen sociale partners adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan SBZ Pensioen als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen.
3. Aangesloten werkgevers kunnen geen aanspraak maken op vermogenoverschotten van SBZ Pensioen.

Artikel 22 Vermindering van pensioenaanspraken en –rechten

1. SBZ Pensioen kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen met de in de Pensioenwet en aanverwante regelgeving opgenomen mogelijkheden indien:
 - i. SBZ Pensioen gezien de beleidsdekkingsgraad niet meer voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - ii. SBZ Pensioen niet in staat is binnen de daarvoor gestelde hersteltermijn te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad; en
 - iii. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, zijn ingezet om binnen de daarvoor gestelde termijn zoals opgenomen in het herstelplan van SBZ Pensioen uit een situatie van onderdekking te raken.
2. SBZ Pensioen informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers onverwijld schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De vermindering kan op zijn vroegst drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

4. Eventuele vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten vinden plaats volgens de in de ABTN opgenomen richtlijnen.
5. SBZ Pensioen heeft als beleid om vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten uit het verleden indien mogelijk te herstellen als de financiële positie van SBZ Pensioen dit toelaat.
6. Indien de financiële positie van SBZ Pensioen het toelaat, zijn extra toeslagen mogelijk die indirect kunnen zorgen voor herstel van vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.

CONCEPT

Hoofdstuk 8 Klachtenregeling

Artikel 23 Klachtenregeling

1. Een werkgever heeft het recht bij de administrateur een klacht in te dienen over de uitvoering van deze overeenkomst. De klacht kan zowel schriftelijk als per e-mail worden ingediend. De klacht bevat zo duidelijk mogelijk een omschrijving van de wijze van uitvoering van de werkzaamheden waarover geklaagd wordt.
2. De klacht wordt als volgt afgehandeld.
 - a. De administrateur stuurt binnen twee werkdagen na de dag van ontvangst van de klacht aan werkgever een schriftelijke ontvangstbevestiging, tenzij de klacht binnen twee werkdagen kan worden afgehandeld. De ontvangstbevestiging bevat informatie over de verwachte termijn van afhandeling en geeft aan tot wie de werkgever zich kan wenden bij vragen.
 - b. De klacht wordt in beginsel binnen tien werkdagen na de dag van ontvangst afgehandeld. Indien de klacht niet binnen deze termijn kan worden afgehandeld, deelt de administrateur dit vóór het einde van die termijn schriftelijk aan werkgever mee, waarbij een nieuwe afhandelingstermijn wordt vermeld.
 - c. Werkgever kan zich ter behartiging van zijn belangen laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
 - d. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld zijn standpunt nader toe te lichten, indien dit noodzakelijk is voor de goede afhandeling van zijn klacht.
 - e. Werkgever heeft recht op inzage in het klachtdossier.
 - f. Het oordeel over de klacht dient gebaseerd te zijn op een toereikend onderzoek en op voor werkgever kenbare feiten en stukken.
 - g. De beslissing dient te berusten op een deugdelijke motivering en dient op alle onderdelen van de klacht in te gaan. De beslissing bevat een oordeel over de vraag of de wijze van uitvoering van de werkzaamheden waarover geklaagd wordt voldoende zorgvuldig jegens werkgever is geweest.
 - h. Indien na een gedegen onderzoek wordt vastgesteld dat het niet mogelijk is de ware toedracht met zodanige zekerheid te achterhalen dat daarop een oordeel gebaseerd kan worden, kan het geven van een oordeel achterwege blijven.
 - i. De beslissing op de klacht wordt schriftelijk aan werkgever meegedeeld, tenzij werkgever heeft aangegeven daarop geen prijs te stellen.
3. Indien werkgever het niet eens is met de beslissing van de administrateur, heeft werkgever het recht in beroep te gaan bij het Bestuur. Dit wordt bij de beslissing op de klacht aan werkgever meegedeeld. Werkgever kan binnen veertien dagen nadat hij over de beslissing op de klacht is geïnformeerd, schriftelijk, mondeling of per e-mail verzoeken de klacht aan het Bestuur voor te leggen. Dit verzoek bevat zo duidelijk mogelijk een omschrijving van de redenen waarom naar het oordeel van werkgever de beslissing op de klacht niet in stand kan blijven. Het Bestuur geeft een oordeel over de vraag of de beslissing op de klacht in redelijkheid genomen had kunnen worden. Werkgever wordt zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van het besluit van het Bestuur.

4. De regeling zoals omschreven in dit artikel, laat de rechten van de werkgever om zich tot de rechter te wenden onverlet.

CONCEPT

Hoofdstuk 9 Gevolgen van beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst

Artikel 24 Beëindiging

1. Partijen kunnen deze overeenkomst uitsluitend schriftelijk, per 31 december van enig boekjaar, beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal zes (6) maanden.
2. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan voor bepaalde situaties een kortere opzegtermijn gelden, indien de opzegging plaatsvindt op grond van het daartoe bepaalde in een van de volgende artikelen:
 - a. artikel 11 lid 1;
 - b. artikel 18 lid 6 of 7;
 - c. artikel 19 lid 5;
 - d. artikel 25 lid 1.
3. Indien hier geen andere afspraken over worden gemaakt bij de beëindiging van deze overeenkomst tussen werkgever en SBZ Pensioen, worden na het einde van deze overeenkomst aan de pensioen- en aanspraakgerechtigden in de pensioenregeling die daarvoor volgens het pensioenreglement in aanmerking komen, toeslagen verstrekt conform de toeslagenregeling die SBZ Pensioen volgens dat pensioenreglement uitvoert voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers, zonder dat de werkgever hiervoor nog enige bijdrage verschuldigd is.

Artikel 25 Beëindiging en wijziging

1. SBZ Pensioen kan deze uitvoeringsovereenkomst en de aansluiting van de werkgever bij SBZ Pensioen met onmiddellijke ingang beëindigen door middel van een aangetekend schrijven, als voldaan wordt aan een of meer van navolgende voorwaarden:
 - a. indien de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen jegens SBZ Pensioen, uit hoofde van deze uitvoeringsovereenkomst;
 - b. indien de werkgever in staat van faillissement verkeert of in liquidatie is getreden;
 - c. indien met inachtneming van de statutaire bepalingen tot opheffing van SBZ Pensioen is besloten.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 24 van deze uitvoeringsovereenkomst kan de werkgever deze uitvoeringsovereenkomst en de aansluiting van de werkgever bij SBZ Pensioen beëindigen door middel van een aangetekend schrijven, indien SBZ Pensioen niet voldoet aan zijn verplichtingen jegens de werkgever, uit hoofde van deze uitvoeringsovereenkomst en SBZ Pensioen door de werkgever hier schriftelijk op is gewezen maar binnen redelijke termijn nog steeds niet voldoet aan de bepalingen in deze overeenkomst.
3. Tevens kan in afwijking van het bepaalde in artikel 24 van deze uitvoeringsovereenkomst de werkgever deze uitvoeringsovereenkomst en de aansluiting van de werkgever bij SBZ Pensioen beëindigen door middel van een aangetekend schrijven, indien vast komt te staan dat de

werkgever verplicht is zich aan te sluiten bij een ander bedrijfstakpensioenfonds op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. Hierbij geldt de aanvullende eis dat de werkgever aantoont dat hij niet vrijgesteld is of vrijgesteld kan worden van deze verplichte deelneming. Indien de situatie zich voordoet zoals beschreven in deze bepaling zal de werkgever onverwijld schriftelijk contact opnemen met SBZ Pensioen. De beëindigingsdatum van deze uitvoeringsovereenkomst en van de aansluiting bij SBZ Pensioen zal in overleg met de werkgever worden vastgesteld en waar mogelijk aansluiten op de toekomstige aanvangsdatum van de verplichte deelname bij het andere (verplicht gestelde) bedrijfstakpensioenfonds. Het is niet mogelijk deze uitvoeringsovereenkomst met terugwerkende kracht te beëindigen.

4. Deze uitvoeringsovereenkomst kan worden gewijzigd indien beide partijen schriftelijk met de gewenste wijziging instemmen. Indien sprake is van een generieke wijziging welke voor alle aangesloten werkgevers geldt, dan wordt deze wijziging in beginsel verwerkt per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar. Van deze datum kan in onderling overleg worden afgeweken. Indien sprake is van een werkgeversspecifieke wijziging, dan wordt deze wijziging verwerkt in de werkgeversbijlage per de tussen partijen overeengekomen datum.

Artikel 26 Beëindiging gevolgen pensioenaanspraken en -rechten

1. Bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst eindigt het deelnemerschap in het Pensioenreglement Middelloonregeling van SBZ Pensioen. Het artikel inzake de beëindiging van het deelnemerschap en, voor zover van toepassing, het artikel inzake de voorwaardelijke toeslagverlening in het pensioenreglement zijn in dat geval van toepassing op de premievrije aanspraken van de voormalige deelnemers.
2. De door de deelnemers opgebouwde pensioenaanspraken blijven premievrij bestaan en worden op de reglementaire ingangsdatum omgezet in een pensioenrecht. Pensioenrechten die al zijn ingegaan blijven uitgekeerd worden.
3. SBZ Pensioen biedt de (gewezen) deelnemers geen mogelijkheid om de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten.

Artikel 27 Collectieve waardeoverdracht

1. Bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst heeft de werkgever de mogelijkheid om de waarde van de tot het tijdstip van beëindiging opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de deelnemers, gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden over te laten dragen aan een volgens de Pensioenwet toegelaten instelling (waaronder een pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij).
2. De hoogte van de over te dragen waarde en de wijze waarop de overdracht zal plaatsvinden wordt bepaald op basis van overleg tussen de werkgever en SBZ Pensioen.
3. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt over een gehele of gedeeltelijke collectieve waardeoverdracht is SBZ Pensioen gerechtigd om voor de uitvoering van de resterende

pensioenaanspraken en –rechten een jaarlijkse vergoeding aan de werkgever in rekening te brengen. Deze vergoeding zal worden gebaseerd op de feitelijke kosten.

4. Er zijn tussen partijen ten tijde van ondertekening van deze uitvoeringsovereenkomst nog geen afspraken gemaakt over een eventuele collectieve waardeoverdracht van de vorige pensioenuitvoerder, naar SBZ Pensioen. Eventuele afspraken hierover zullen apart worden vastgelegd.

Artikel 28 Nog verschuldigde bedragen

De op de datum van beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst nog verschuldigde premies, risicopremies en/of koopsommen of andere bedragen uit welke hoofde dan ook, die nog niet door de werkgever zijn betaald, dienen onverwijld aan SBZ Pensioen te worden voldaan.

Artikel 29 Onvoorziene gevallen

In situaties waarin deze uitvoeringsovereenkomst niet voorziet, treden partijen in overleg. Eventuele overeengekomen aanvullingen of afwijkingen van deze uitvoeringsovereenkomst worden daarbij vastgelegd in de werkgeversbijlage.

Artikel 30 Nederlands recht

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend op _____

SBZ Pensioen

T.G. Tiessen

E.W.J.M Schokker

Werkgever

De heer/mevrouw

Bijlagen:

1. Tariefgrondslagen
2. Werkgeversbijlage

CONCEPT

BIJLAGE 1 Tariefgrondslagen

De koopsommen, risicokoopsommen en premies zijn gebaseerd op de hierna opgenomen grondslagen.

- Rekenrente: verwacht rendement conform de parameters van SBZ Pensioen, zoals uitgewerkt in de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
- Sterftেকansen:
 - Voor mannen en vrouwen worden de sterftেকansen ontleend aan de Prognosetafel AG2022, gecorrigeerd voor fondsspecifieke ervaringssterfte.
 - Voor kinderen worden de sterftেকansen verwaarloosd.
- Partnerfrequentie:

Zolang nog geen pensioenuitkering is ingegaan, wordt voor de berekening van de voorziening uitgegaan van het onbepaalde partnersysteem. De partnerfrequentie zijn vastgelegd in de ABTN. Voor gepensioneerden wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke staat (bepaald partnersysteem).
- Leeftijdsverschil:

Voor wat betreft het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en een vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner.
- Wezenpensioen:

De koopsommen en premies voor latent wezenpensioen zijn gelijk aan 2% van de koopsommen en premies voor latent partnerpensioen bij nog niet ingegaan ouderdompensioen.
- Administratie- en uitbetalingskosten:

Bij de vaststelling van de koopsommen en premies wordt rekening gehouden met een opslag voor toekomstige uitbetalingskosten van 2,4%. De kosten verbonden aan de administratie en het beheer door SBZ Pensioen, zijn gesteld op 0,5% van de pensioengrondslag.
- Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid
De premie voor de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid bedraagt 4,6% van de actuariële premie exclusief PVI en exclusief AOP premie.

■ Arbeidsongeschiktheidspensioen

De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt een percentage van de relevante loonsom:

	In geval van 85% resp. 80% aanvulling gedurende derde tot en met het zesde ziektejaar en 75% resp. 70% daarna	In geval van 85% resp. 80% aanvulling tot de pensioendatum (deze optie geldt uitsluitend voor werkgevers die voor 1 januari 2019 voor deze optie hebben gekozen)
van het salaris tot maximum dagloon	0,11%	0,44%
van het salarisdeel boven maximum dagloon (<i>niet gemaximeerd tot Witteveen kader</i>)	2,2%	2,42%

■ [OPTIONEEL] tijdelijk partnerpensioen

De feitelijke premie voor het tijdelijk partnerpensioen is gelijk aan 75% van de premie voor een volledig (niet gekort) tijdelijk partnerpensioen. Vanaf 1 januari 2019 heeft de werkgever de keuze tussen geen, verplicht of vrijwillige dekking van het tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat). Bij een verplichte dekking wordt de risicopremie door de werkgever betaald. Bij een vrijwillige dekking wordt de risicopremie door de werkgever doorbelast aan de werknemer.

De hoogte van de koopsom, risicokoopsom of premie wordt door SBZ Pensioen vastgesteld op basis van bovenstaande tariefgrondslagen. SBZ Pensioen heeft het recht de tariefgrondslagen gedurende de looptijd van deze overeenkomst te wijzigen indien het advies van de actuaire van SBZ Pensioen daartoe aanleiding geeft. De wijziging heeft uitsluitend betrekking op de na de datum van wijziging gelegen contractperiode. De tariefgrondslagen opgenomen in het actuele ABTN van SBZ Pensioen zijn leidend.

BIJLAGE 2 Werkgeversbijlage

CONCEPT