



Pensioenakkoord

werkgeversbijeenkomst

25 mei 2023





Edwin Schokker

Uitvoerend bestuurslid



Reiniera van der Feltz

Uitvoerend bestuurslid



Ties Tiessen

Voorzitter

1. Waar staan jullie?
2. Wat hebben we nu en waar zijn we mee bezig?
3. Wat moeten de verschillende partijen doen?
4. Wat willen jullie van ons weten en krijgen?



Waar staan jullie?



**Wat hebben we nu en
waar zijn we mee bezig?**

SBZ Pensioen in het kort



- Structurele **outperformance** van bijna 1%-punt over de afgelopen 10 jaren
- 3^e van de peergroup op de VBDO-ranglijst a.g.v. **MVB-beleid**
- Prijzen voor **Collectief Variabel Pensioen (CVP)**
- Hoge **klanttevredenheid**
- Passend **governancemodel**

SBZ Pensioen per 1-1-2023

Eigen CAO's en arbeidsvoorwaarden



13

WERKGEVERS

3.000

actieve deelnemers

Middelloonregeling en Nettopensioenregeling

CAO Zorgverzekeraars en Verzekeraars Binnendienst



32

WERKGEVERS

8.000

actieve deelnemers

Beschikbarepremieregeling (met CVP)
en Nettopensioenregeling

Waar zijn we mee bezig?

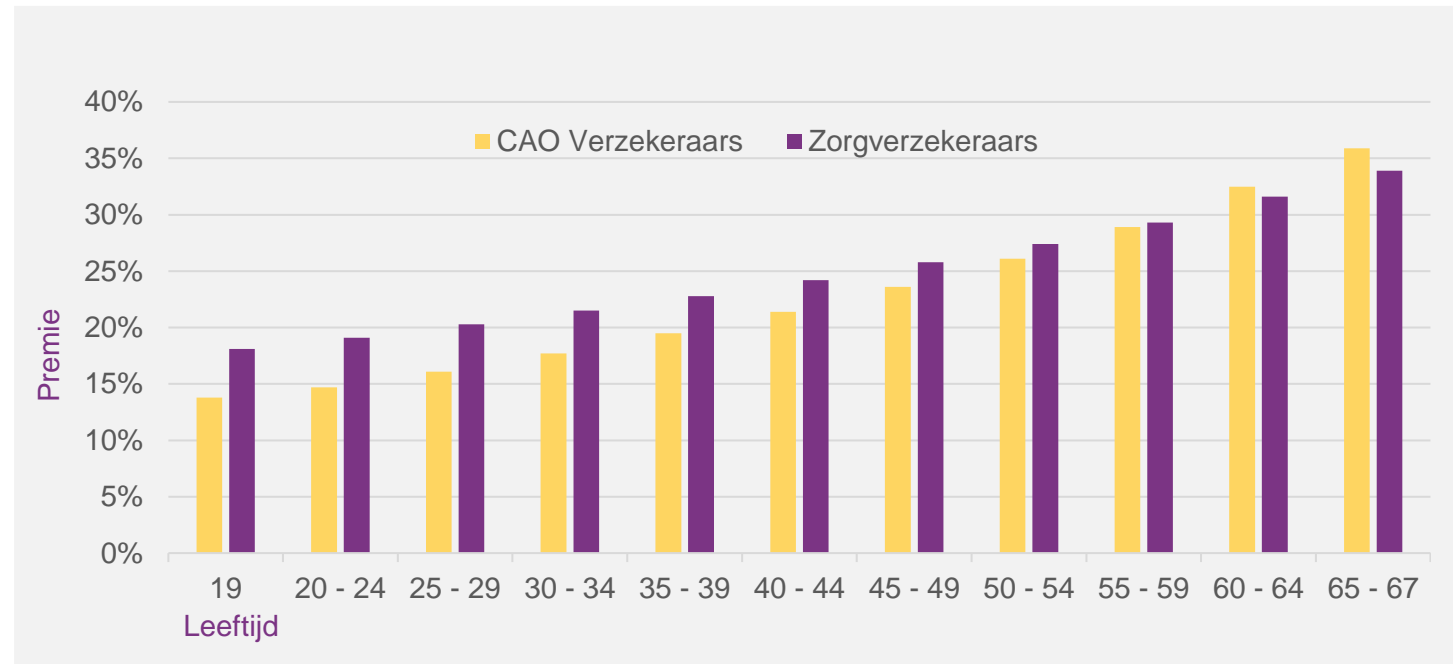
- Kennisdeling over het nieuwe pensioenstelsel
- Lobby en samenwerking
- De keuzes voor de verschillende uitvoeringsvormen
 - Flexibele of solidaire premiereregeling?
 - Voortzetten Financieel Toetsingskader?
- Vormen van beleid op datakwaliteit
- Vormen van beleid op evenwichtige belangenafweging
- Vermogensbeheer klaarstomen
- **Uitgangspunten afstemmen met sociale partners ten aanzien van**
 - **Ambities**
 - **Te bevatten onderdelen pensioenregeling**
 - **Tijdpaden**

→ Resultaat: uitgangspuntennotitie met beliefs en eerste toets op uitvoerbaarheid

Wat gebeurt er straks met de premie?

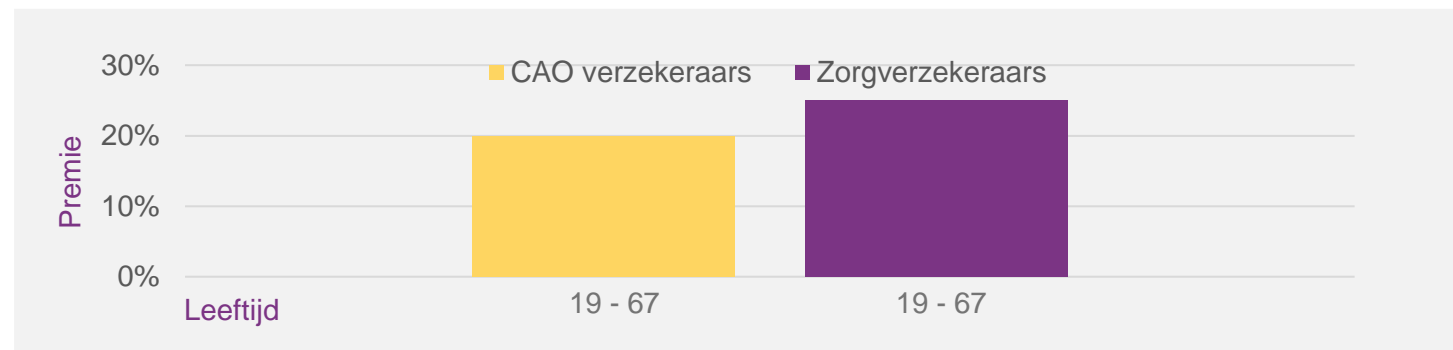
Nu

Leeftijdsafhankelijke premie:
Hoe ouder je wordt, hoe hoger het
premiepercentage.



Straks

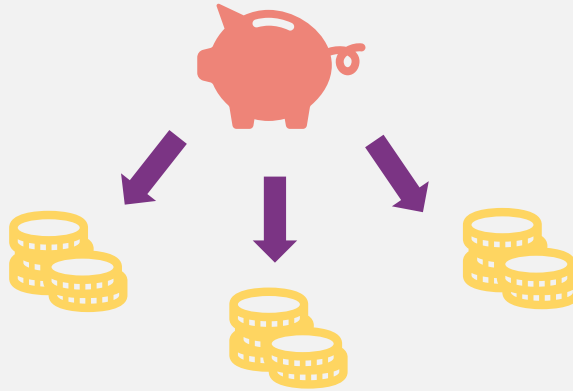
Leeftijdsonafhankelijke premie:
Er komt voor iedereen een gelijk
premiepercentage. Bijvoorbeeld 25%



Gaat mijn pensioen erop vooruit of achteruit?



Voor jongeren wordt straks een hogere premie ingelegd, maar voor oudere deelnemers wordt straks een lagere premie ingelegd en wordt het pensioen daardoor minder.



Door inbreng reserves en eerder toedelen rendementen kan het pensioen juist eerder stijgen.



Een andere beleggingsmix kan ook leiden tot andere uitkomsten.

- Er worden berekeningen gemaakt om bij verschillende leeftijden te bekijken hoeveel de deelnemers er op vooruit of achteruit kunnen gaan
- Omdat de overgang evenwichtig moet zijn, kan er een compensatie komen; bijvoorbeeld vanuit compensatiedepot

Voorlopige voorkeur SBZ Pensioen

- Bestuur heeft voorkeur voor Flexibele premieregeling met risicodelingsreserve
 - Onze huidige Beschikbarepremieregeling voldoet al aan de Flexibele Premieregeling
- Zo veel mogelijk invaren
- Voortzetten administratie Middelloonregeling
 - Voor sociale partners waarvoor niet wordt ingevaren
 - Voor inkoop vastgesteld pensioen huidige en toekomstige pensioengerechtigden



**Wat moeten de
verschillende partijen
doen?**

Wat moeten de sociale partners en SBZ Pensioen doen?

- Contractkeuze solidaire of flexibele premieregeling
- Implementatiedatum
- Keuze voor invaren
- Premieniveau en compensatiebeleid
- Risicodekking nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen
- Kijken naar evenwichtigheid
- Transitieplan

- Verdelen pensioenvermogens
- Invullen beleggingsbeleid
- Toetsen evenwichtigheid, financierbaarheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid
- Implementatieplan met communicatieplan

Sociale partners

SBZ Pensioen

Uit te werken

- Transitieplannen (**door sociale partners**)
- Profijtberekeningen: hoeveel gaat men er op vooruit of achteruit?
- Pricing
- Keuzes aanvullende dekkingen
- Uitwerking vermogensbeheer
- Opdrachtaanvaarding en –bevestiging
- Communicatieplan
- Implementatieplan
- Juridische documenten
 - Pensioenreglement
 - Overeenkomsten

Op te stellen door sociale partners: transitieplan

- a. de **doelstellingen** van de transitie;
- b. de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitie, waartoe in ieder geval **netto en bruto profijt** en de pensioenverwachting horen, en de uitkomsten daarvan die aanvaardbaar zijn;
- c. welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen bij de uitvoering van de opdracht;
- d. bij uitvoering van de pensioenregeling door een fonds: in hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische scenario's zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven zonder meer gelden en er geen nadere besluitvorming nodig is; en
- e. het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken niet meer toereikend zijn, de onderbouwing van die dekkingsgraad en de afspraken en procedure die van toepassing zijn indien het fonds een dergelijke dekkingsgraad heeft.

Hoe willen wij samenwerken?

- Afstemmen deadlines
- Preferred supplier adviseur kleine werkgevers?
- Standaard-transitieplan
- Standaard proces met sociale partners en betrokken adviseurs
 - Denk aan rol werknemersvertegenwoordigers en goedkeuringsproces



Wat willen jullie van ons weten en krijgen?