



# Overgang naar nieuwe pensioenstelsel

## Werkgeversbijeenkomst

7 februari 2024





**Edwin Schokker**  
*Uitvoerend bestuurder*  
*SBZ Pensioen*



**Reiniera van der Feltz**  
*Uitvoerend bestuurder*  
*SBZ Pensioen*

# Onderwerpen

1. Update SBZ Pensioen
2. Waar zijn we mee bezig inzake de Wtp?
3. Vraagstuk compensatie
4. Wat waren en zijn jullie behoeften?
5. Wat moeten de verschillende partijen doen?
6. Communicatiemiddelen
7. Wat willen jullie verder van ons weten en krijgen?

# Update SBZ Pensioen

# SBZ Pensioen in het kort



- Structurele **outperformance** van bijna 1%-punt over de afgelopen 10 jaren
- Afgelopen jaren **maximale toeslagen** op basis van wetgeving; toeslagen 5,90% en 1,88% in 2023 en 2024
- Uitgebreid **MVB-beleid met klimaatplan**
- Prijzen voor **Collectief Variabel Pensioen (CVP)**
- Hoge **klanttevredenheid**

# Ontwikkeling Middelloon in 2023

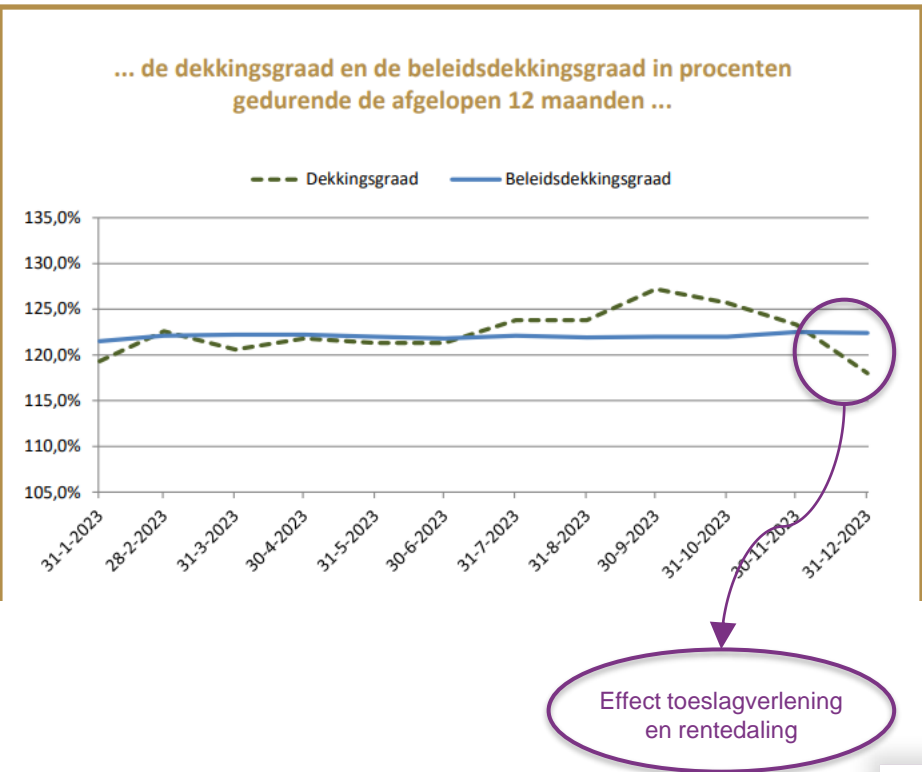
DEKKINGSGRAAD **118,0%**

## KERNCIJFERS

TECHNISCHE VOORZIENINGEN **4.893.969**

**5.776.843** AANWEZIG VERMOGEN

**122,4%** BELEIDSDEKKINGSGRAAD



# Ontwikkeling Beschikbarepremiereregeling in 2023 en 2022

<b>2023</b>			
Leeftijd	Rendement	Wijziging prijs voor pensioen	Effect op verwacht pensioen
28	14,9%	0,4%	14,4%
38	14,9%	1,6%	13,1%
48	14,4%	4,0%	10,0%
58	12,8%	7,5%	4,9%
<b>CVP-aanpassing 2023 (verwerken in drie jaar)</b>			<b>1,6%</b>

<b>2022</b>			
Leeftijd	Rendement	Wijziging prijs voor pensioen	Effect op verwacht pensioen
28	- 17,8%	- 40,8%	39,0%
38	- 17,8%	- 40,5%	38,3%
48	- 18,4%	- 39,0%	33,7%
58	- 20,8%	- 34,1%	20,3%
<b>CVP-aanpassing 2022 (verwerken in drie jaar)</b>			<b>9,7%</b>

**Waar zijn we mee bezig inzake de Wtp?**



# Waar zijn we mee bezig?

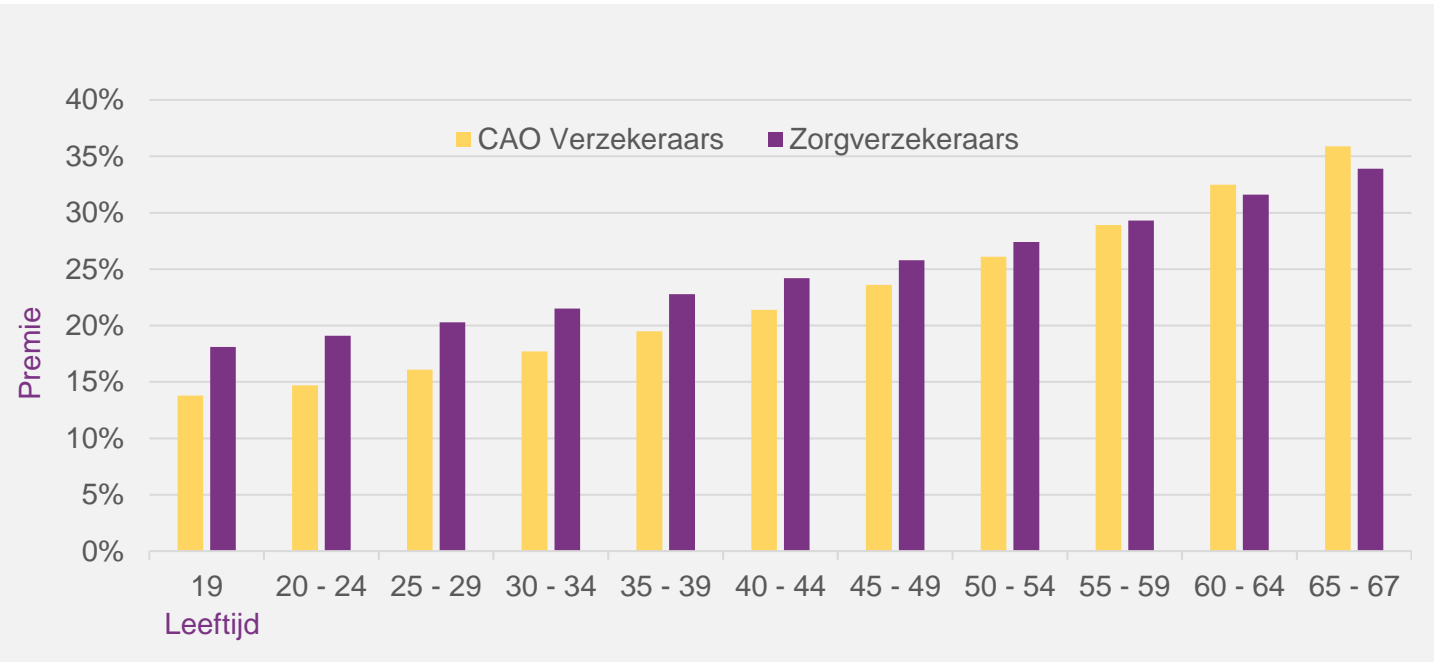
- Voorbereidingen overgang (tezamen met Zorgverzekeraars Nederland)
  - Berekeningen als gevolg van overgang in combinatie met mogelijke compensatie
  - Opstellen (concept)transitieplan
- Pensioenadministratie en vermogensbeheer voorbereiden
- Vormen van beleid op datakwaliteit
- Vormen van kaders voor evenwichtige belangenafweging
- Kennisdeling over het nieuwe pensioenstelsel (inhoud en proces)
- Lobby en samenwerking
  
- **Uitgangspunten afstemmen met sociale partners ten aanzien van**
  - **Keuze pensioenregeling en mogelijke compensatie**
  - **Ambities**
  - **Te bevatten onderdelen pensioenregeling**
  - **Tijdpaden**

# Vraagstuk compensatie

# Wat gebeurt er straks met de premie?

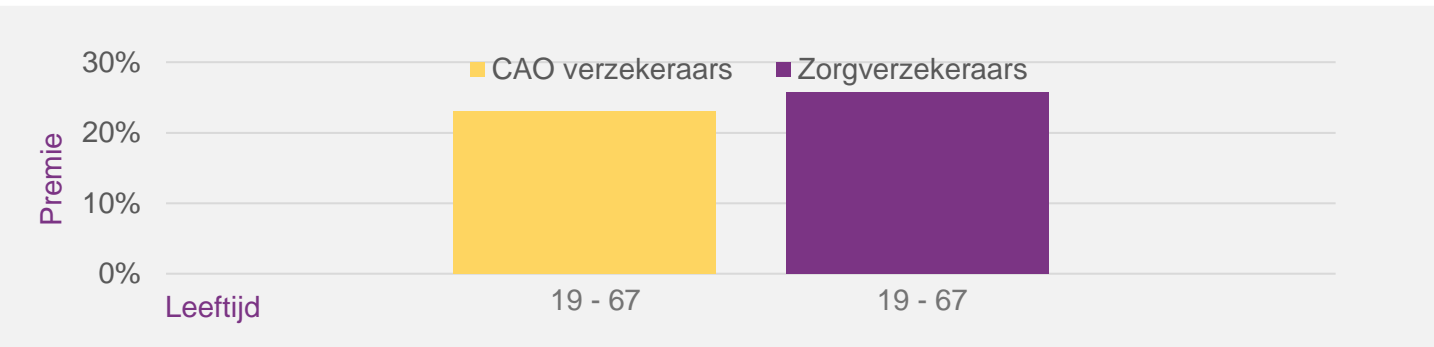
Nu

**Leeftijdsafhankelijke premie:**  
Hoe ouder je wordt, hoe hoger het  
premiepercentage / waarde opbouw.



Straks

**Leeftijdsonafhankelijke premie:**  
Er komt voor iedereen een gelijk  
premiepercentage.  
Bijvoorbeeld 25,7% of 23%.



# Compensatie overgang staffel naar gelijke premie?

Eerbiedigende werking

Invaren

Andere compensatie in arbeidsvoorwaarden

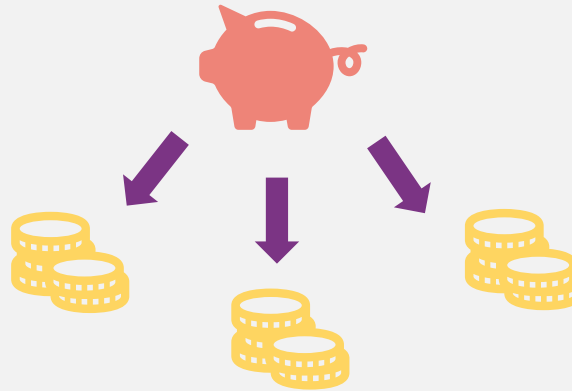
# Eerbiedigende werking

- Bij gebruik van de eerbiedigende werking kiezen werkgever en werknemers voor behoud van de bestaande oplopende premiestaffel.
  - Kan alleen als er een beschikbare premieregeling bestond voor 1 juli 2023
- Vanaf overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geldt voor nieuwe werknemers een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie → verschillende arbeidsvoorwaarden
- Indien de pensioenovereenkomst na overgang naar het nieuwe pensioenstelsel alsnog wordt gewijzigd naar een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie moeten de effecten van de wijzigingen alsnog inzichtelijk worden gemaakt
- Splitsing van pensioenvermogen tussen enerzijds achterblijvend middelloon a.g.v. eerbiedigende werking en niet invaren en anderzijds in te varen pensioenvermogen gebeurt evenwichtig
  - Mogelijk hogere kostenvoorziening voor pensioenvermogen achterblijvend middelloon

# Gaat mijn pensioen na invaren 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.



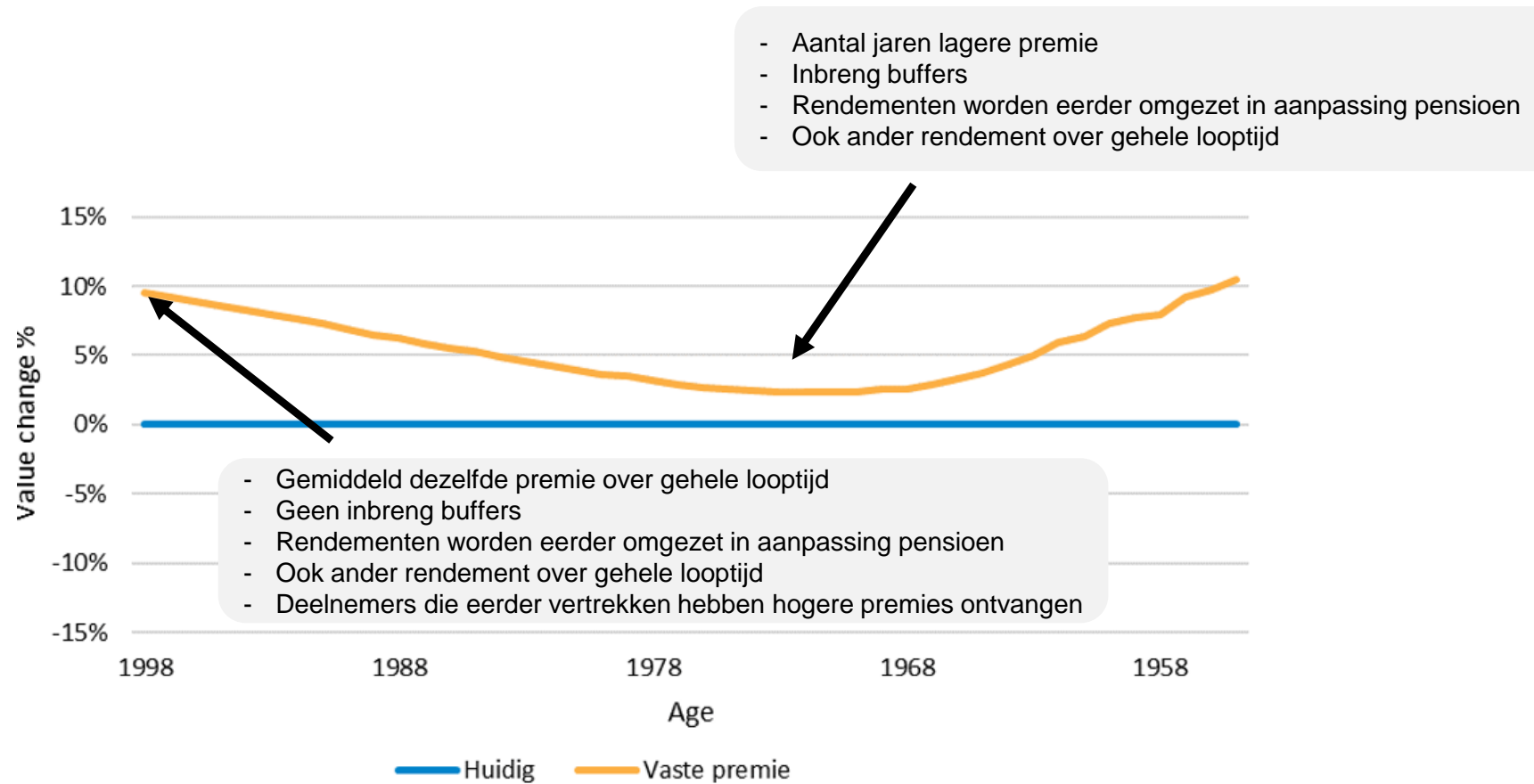
Door inbreng reserves na invaren en eerder toedelen rendementen kan het pensioen juist eerder stijgen.



Een andere beleggingsmix kan ook leiden tot andere uitkomsten.

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

# Voorbeeld profijt bij huidige deelnemers (risiconeutraal)



Bron: Berekeningsuitkomsten van Ortec voor SBZ Pensioen

# Voorbeeld UPO-bedragen nieuw t.o.v. oud (reële uitkering)

## mediaan

25	155%
35	149%
45	134%
55	119%
65	117%

## 25% slechtste scenario

25	125%
35	122%
45	115%
55	105%
65	111%

## 25% beste scenario

25	203%
35	179%
45	163%
55	136%
65	125%

## 5% slechtste scenario

25	100%
35	102%
45	99%
55	89%
65	102%

## 5% beste scenario

25	298%
35	251%
45	210%
55	165%
65	135%

Bron: Berekeningsuitkomsten van Ortec voor SBZ Pensioen



**Wat waren en zijn jullie behoeften?**

# Behoeften werkgevers volgens werkgeversbijeenkomst 2023

1. Een stappenplan en planning voor besluitvorming
  - Zie ook slide 23 met beschrijving verder proces
2. Informatie vanuit Zorgverzekeraars Nederland over hun voortgang en besluiten
3. Uitleg over alles dat komt kijken bij het bepalen van eventuele compensatie voor werknemers (speed webinars)
4. Pensioenakkoord, FAQ's en webinars op website
5. Informatie om te delen met werknemers

**Wat moeten de verschillende partijen  
doen?**

# SBZ Pensioen per 1-1-2024

## Eigen CAO's en arbeidsvoorwaarden



volgers voorwaarden  
 Zorgverzekeraars  
Nederland

9

WERKGEVERS

2.500

actieve deelnemers

Middelloonregeling en Nettopensioenregeling

## CAO Zorgverzekeraars en Verzekeraars Binnendienst



Platform  
Onderlinge  
Verzekeraars

+ volgers voorwaarden

36

WERKGEVERS

8.000

actieve deelnemers

Beschikbarepremieregeling (met CVP)  
en Nettopensioenregeling



# Wat moeten de sociale partners en SBZ Pensioen doen?

## Verantwoordelijkheden

- Contractkeuze solidaire of flexibele premieregeling
- Implementatiedatum
- Keuze voor invaren
- Premieniveau en compensatiebeleid
- Risicodekking nabestaanden- en ao-pensioen
- Kijken naar evenwichtigheid
- Transitieplan
- Zorgvuldig proces

## Wat doet SBZ Pensioen daarbij?

- SBZ Pensioen gaat flexibele premieregeling uitvoeren
- Beoogde implementatiedatum 1-7-2026
- Voorkeur voor invaren, behalve als dat niet kan of mag
- Verstrekken informatie om keuzes te maken
- Verstrekken informatie om keuzes te maken
- Beoordelen evenwichtigheid
- Voorbeeld-transitieplan leveren
- Voorstel onafhankelijk en efficiënte adviseur

## Verantwoordelijkheden

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

Sociale partners

SBZ Pensioen

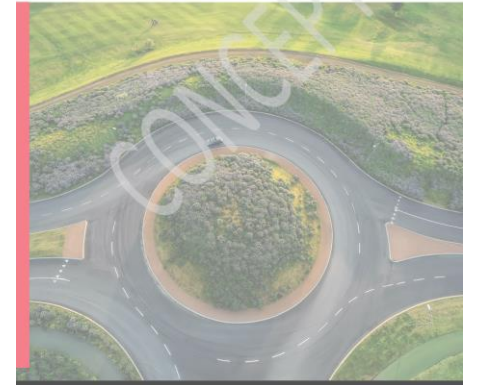
# Op te stellen door sociale partners bij invaren: transitieplan

- a. de **doelstellingen** van de transitie;
- b. de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitie, waartoe in ieder geval **profijt** en de pensioenverwachting horen, en de uitkomsten daarvan die aanvaardbaar zijn;
- c. welke **voorrangsregels** 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, voorrangsregels en maatstaven zonder meer gelden en er geen nadere besluitvorming nodig is; en
- e. het niveau van de dekkinggraad vanaf wanneer de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte **afspraken niet meer toereikend zijn**, de onderbouwing van die dekkinggraad en de afspraken en procedure die van toepassing zijn indien het fonds een dergelijke dekkinggraad heeft.

AON

Transitieplan  
Wet toekomst  
pensioenen

Sociale partners Zorgverzekeraars



SBZ

# Transitieplan eerbiedigende werking

- Er is een format gemaakt voor werkgevers die de nieuwe pensioenregeling onderbrengen bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling én gebruikmaken van de eerbiedigende werking.

**Benadrukt wordt dat een transitieplan niet verplicht is bij het gebruik van de eerbiedigende werking.**

- Dit kan behulpzaam zijn om de gemaakte afspraken en onderliggende overwegingen gestructureerd vast te leggen. Ook kan het transitieplan dienen als informatiedocument voor (toekomstige) werknemers en indien van toepassing de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering.

**Transitieplan Eerbiedigende werking**

Nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling.  
Onderbouwing van de keuze voor gebruik van de eerbiedigende werking.

Naam onderneming en datum

Dit sjabloon is opgesteld door werkenaanspensioen.nl en wordt onderschreven door:

STICHTING VAN DE ARBEID  
Adfiz  
LTO

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
VNO-NCW  
FNV  
vcp  
vakcentrale voor professionals

VERBOND VAN VERZEKERAARS  
MKB  
CNV  
DENSIEN FEDERATIE

Volgende pagina >

## Verder proces

- Transitieplan Zorgverzekeraars Nederland (ZN) in april 2024 gereed
- Transitieplan ZN is sjabloon voor andere sociale partners, met eigen keuzemogelijkheden voor (waaronder premieniveau, dekking partnerpensioen)
- Zo snel mogelijk informatie SBZ Pensioen aan andere werkgevers delen om keuzes te kunnen maken
  - Te verstrekken info
    - Premieniveau
    - Pensioenuitkomsten
    - Profijtuutkomsten
  - Twee varianten?
    - ZN-variant
    - Kostenneutrale variant
  - Aandacht voor zorgvuldig proces
- Inventarisatie voor extra werkgeversbijeenkomst
- Transitieplannen andere sociale partners oktober 2024 gereed
- Gezamenlijk overleg over communicatie naar deelnemers



# Communicatiemiddelen

# Handige links

- [www.sbzpensioen.nl/pensioenakkoord](http://www.sbzpensioen.nl/pensioenakkoord)
- [www.sbzpensioen.nl/academy](http://www.sbzpensioen.nl/academy)
- [www.sbzpensioen.nl/werkgevers/toolbox](http://www.sbzpensioen.nl/werkgevers/toolbox)
- [www.sbzpensioen.nl/werkgevers/webinars](http://www.sbzpensioen.nl/werkgevers/webinars)

SBZ zal uiteraard zelf met deelnemers blijven communiceren (o.b.v. communicatieplan Wtp) maar zal ook de content aanvullen met (speed) webinars voor werkgevers en voorbeeldberichten die u kunt delen met uw medewerkers.



**Wat willen jullie verder van ons weten en krijgen?**