



# Overgang naar nieuwe pensioenstelsel

## Werkgeversbijeenkomst

8 april 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 moeten de verschillende partijen doen?
5. Wat waren en zijn jullie behoeften?
6. Communicatiemiddelen
7. Verder proces

# Update SBZ Pensioen

# 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

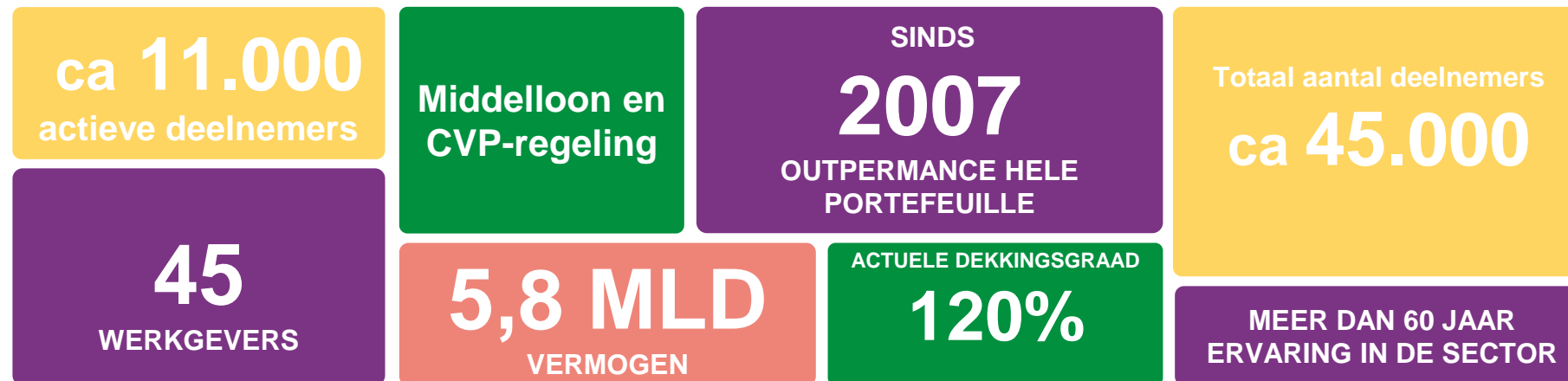
8.000

actieve deelnemers

Beschikbarepremieregeling (met CVP)  
en Nettopensioenregeling



# SBZ Pensioen in het kort



- Structurele **outperformance** van bijna 1%-punt over de afgelopen 10 jaren
- Veel aandacht en een uitgekiend **MVB-beleid**
- Prijzen voor **Collectief Variabel Pensioen (CVP)**
- Hoge **klanttevredenheid**

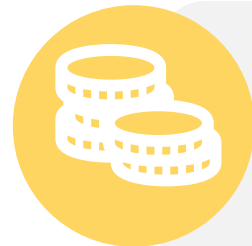
# SBZ Pensioen ten opzichte van andere aanbieders



Uniek product dat is afgestemd op de doelgroep:  
FPR met collectief variabel pensioen en risicodelingsreserve



Uitgekiend beleggingsbeleid met onder andere illiquide beleggingen en deels actief beheer dat de afgelopen jaren een mooie outperformance heeft laten zien



Andere aanbieders met een standaardproduct en passief beheer kunnen lagere kosten hebben

# Flexibele Premiereregeling = Beschikbarepremie + CVP best of both worlds

## Opbouwfase: iedere deelnemer eigen portefeuille

- Premie-inleg wordt na aftrek van de verzekeringspremies belegd volgens de lifecycle die bij de deelnemer past
- Afhankelijk van risicoprofiel en leeftijd beleggen wij meer of minder risicovol
- Alle winsten en verliezen zijn voor de deelnemer
- Extra inleg per jaar mogelijk

**Collectief Variabel pensioen (CVP):** vanaf 58 standaard in 10 jaar geleidelijk over naar Collectief Variabel pensioen



Doorbeleggen na de pensioendatum, waardoor gemiddeld en op den duur hoger pensioen kan worden verkregen ten opzichte van inkoop vast pensioen bij een verzekeraar

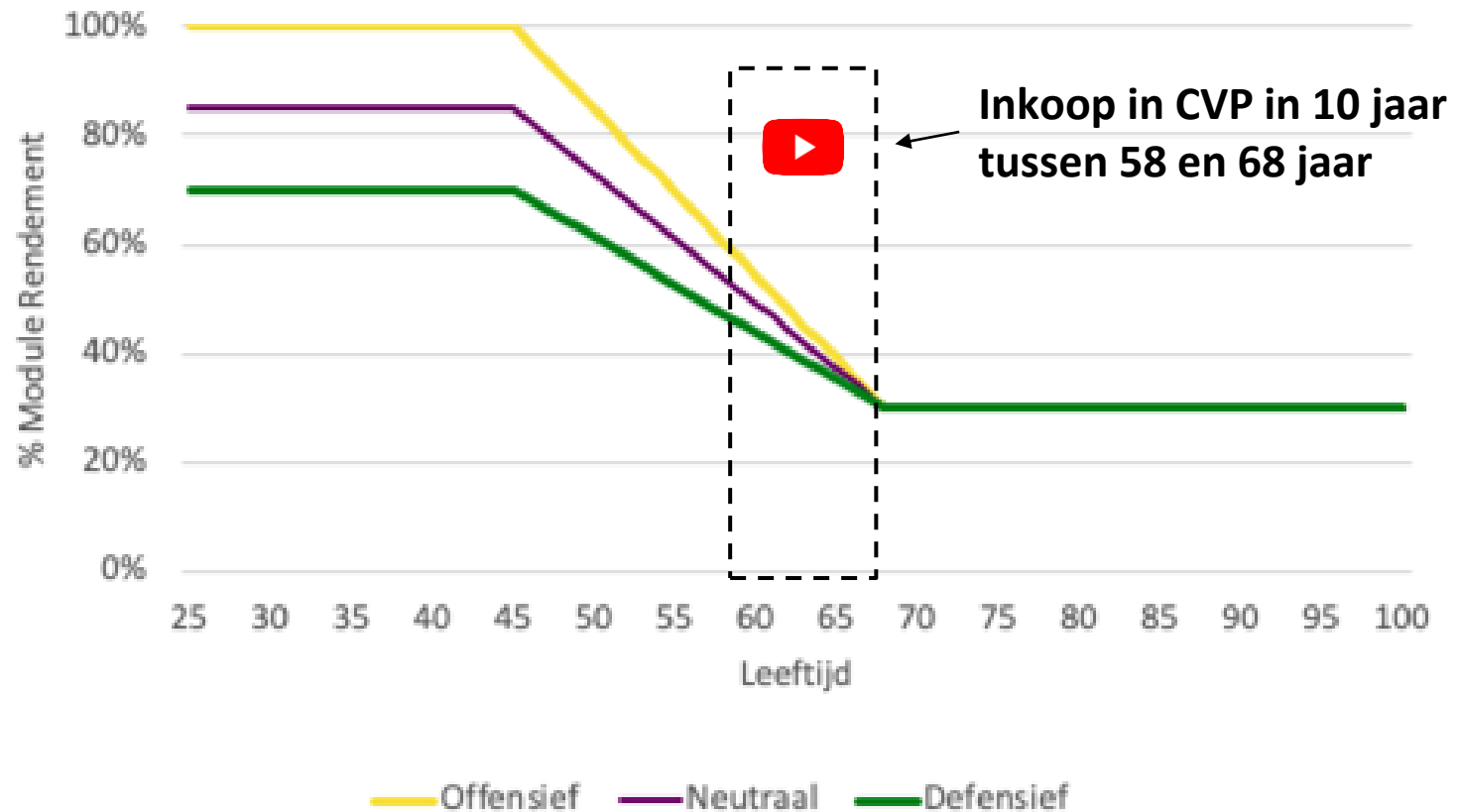


Hierin worden alle risico's, winsten en verliezen collectief en solidair gedeeld onder deelnemers en spreiden we de resultaten over 3 jaar

SBZ



# Lifecycles bij doorbeleggen



# Waarom geloven we in collectief variabel pensioen?



1

- Collectiviteit en solidariteit**  
voor de deelnemers en  
gepensioneerden boven 58 jaar
- risico's delen wanneer ze het **meest belangrijk zijn**
  - delen van beleggingsrisico's maar ook van kort- en langlevensrisico's
  - iedereen dezelfde aanpassing



2

Risicobereidheidsonderzoek  
toont aan dat  
gepensioneerden graag  
risico's **met elkaar delen**  
maar niet met jongeren  
(en omgekeerd)



3

Een individuele uitkeringsfase  
beperkt het **nemen van  
beleggingsrisico** en de  
mogelijkheid om in **illiquide  
beleggingen** te beleggen


# Hoe beperken we de beleggingsrisico's bij variabel pensioen?



**1**  
Deel risico's door **collectiviteit** en **solidariteit**




**2**  
Niet al te risicovolle **beleggingsmix\*** maar genoeg om (naar verwachting) een groot deel van de inflatie bij te houden



**3**  
Deels **illiquide** **beleggingen** voor een betere diversificatie

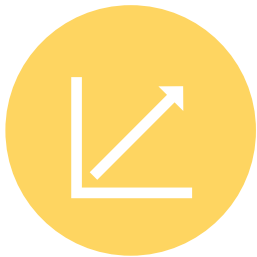


**4**  
**Spreiding van resultaten** over drie jaar



**5**  
Werken met **risicodelingsreserve**

# Risicodelingsreserve



Hoger en/of  
stabiel(er) pensioen



Volledige solidariteit in  
collectieve uitkeringsfase



Geen oneigenlijke solidariteit of herverdeling

- tussen enerzijds vullen risicodelingsreserve bij invaren en anderzijds toekomstige dotaties aan risicodelingsreserve (omdat die “dekkingsgraadneutraal” plaatsvinden)
- van jongeren die anders wel bijdragen maar er nooit gebruik van kunnen maken



Transparant en  
goed uitlegbaar

# 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?**

# Proces overgang naar Wet Toekomst Pensioenen

CAO-partijen ZN hebben gekozen voor **Flexibele Premiereregeling**. Bij CAO Verzekeraars zijn beide contracten mogelijk. Ons huidige product voldoet al in grote mate aan de vereisten en mogelijkheden bij de Wtp.



Vanaf 1-7-2026 nieuw modern flexibel administratiesysteem met aanvullende mogelijkheden voor communicatie en keuzebegeleiding.

Wij willen met onze huidige klanten over naar de Wtp op **1-7-2026** met resp. zonder eerbiedigende werking, waarbij wij de werkgevers en deelnemers zo veel mogelijk ontzorgen.

# Waar zijn we mee bezig?

- Voorbereidingen overgang per 1-7-2026
  - 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**
  - **Tijdspaden**



# Vraagstuk compensatie

# Wat gebeurt er straks met de premie?

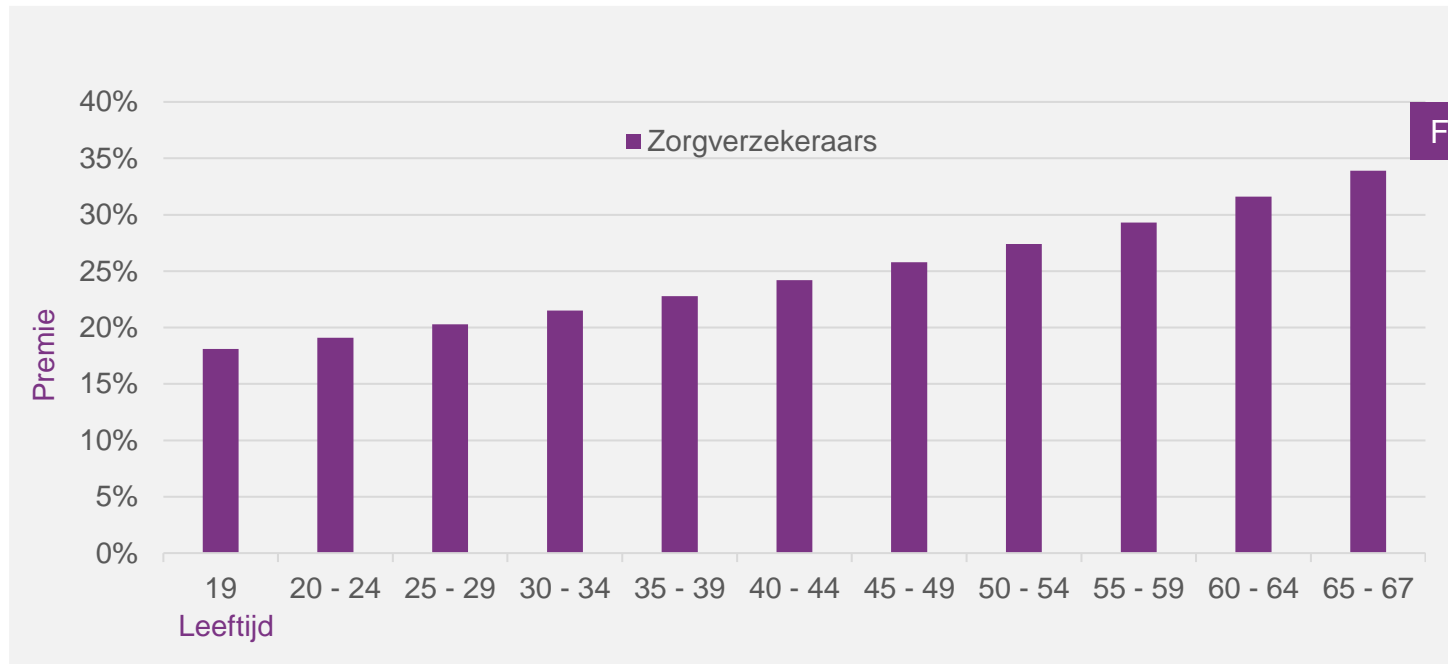
Nu

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

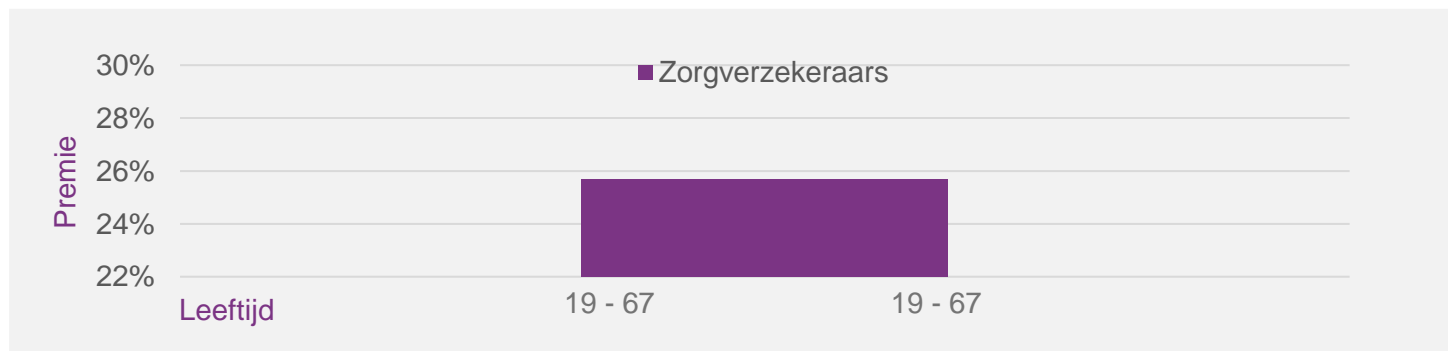


Straks

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



Franchise: € 17.545



# Compensatie overgang staffel naar gelijke premie?

Invaren

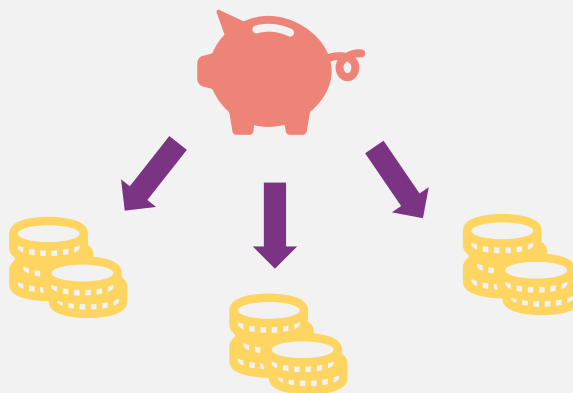
Eerbiedigende werking

Andere compensatie in arbeidsvoorwaarden

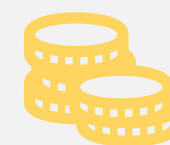
# Invaren: inbreng van pensioenvermogen naar nieuwe stelsel



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



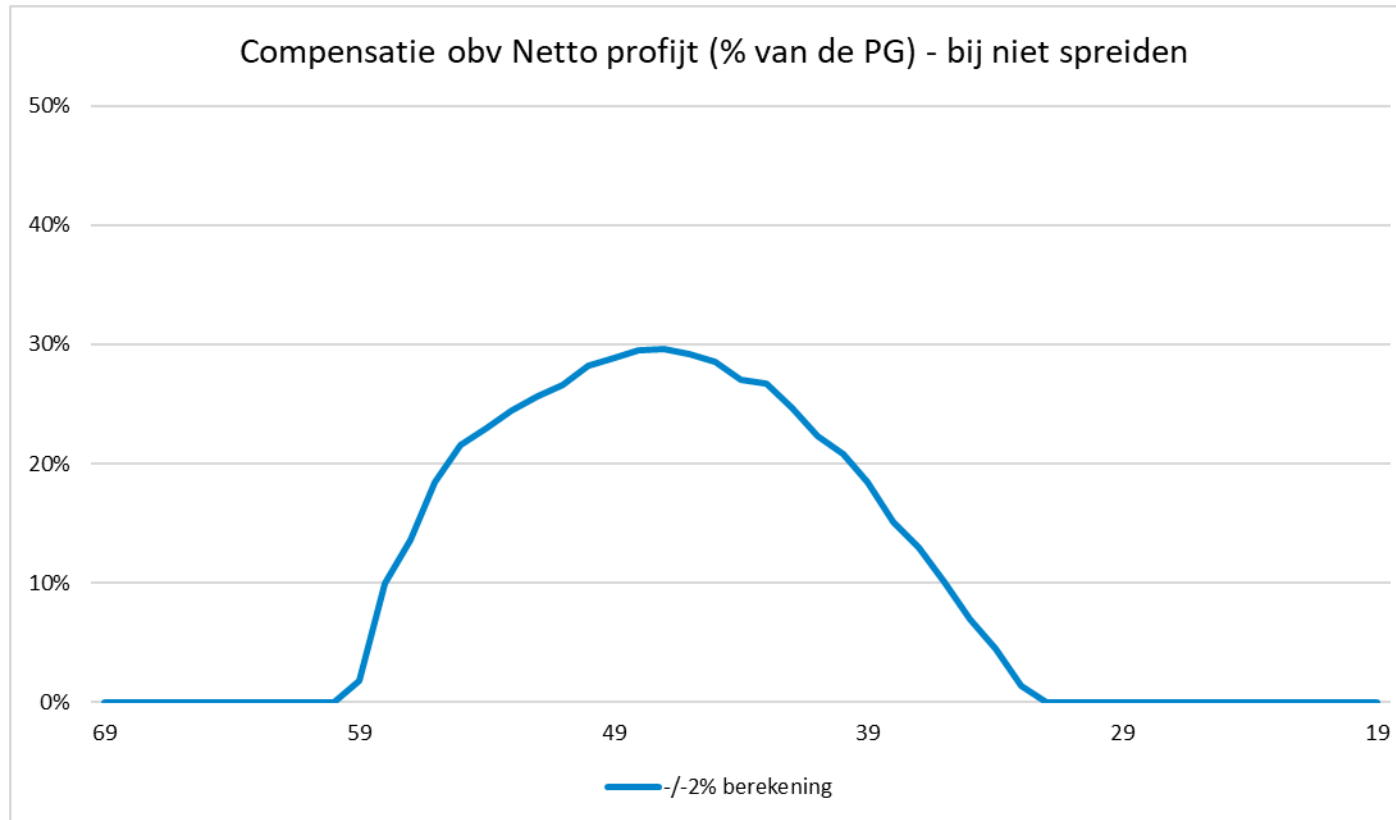
Door **inbreng reserves na invaren** en eerder **toedelen rendementen** kan het **pensioen juist eerder stijgen**.



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 bij het pensioenfonds

# Compensatie vanuit reserves pensioenfonds

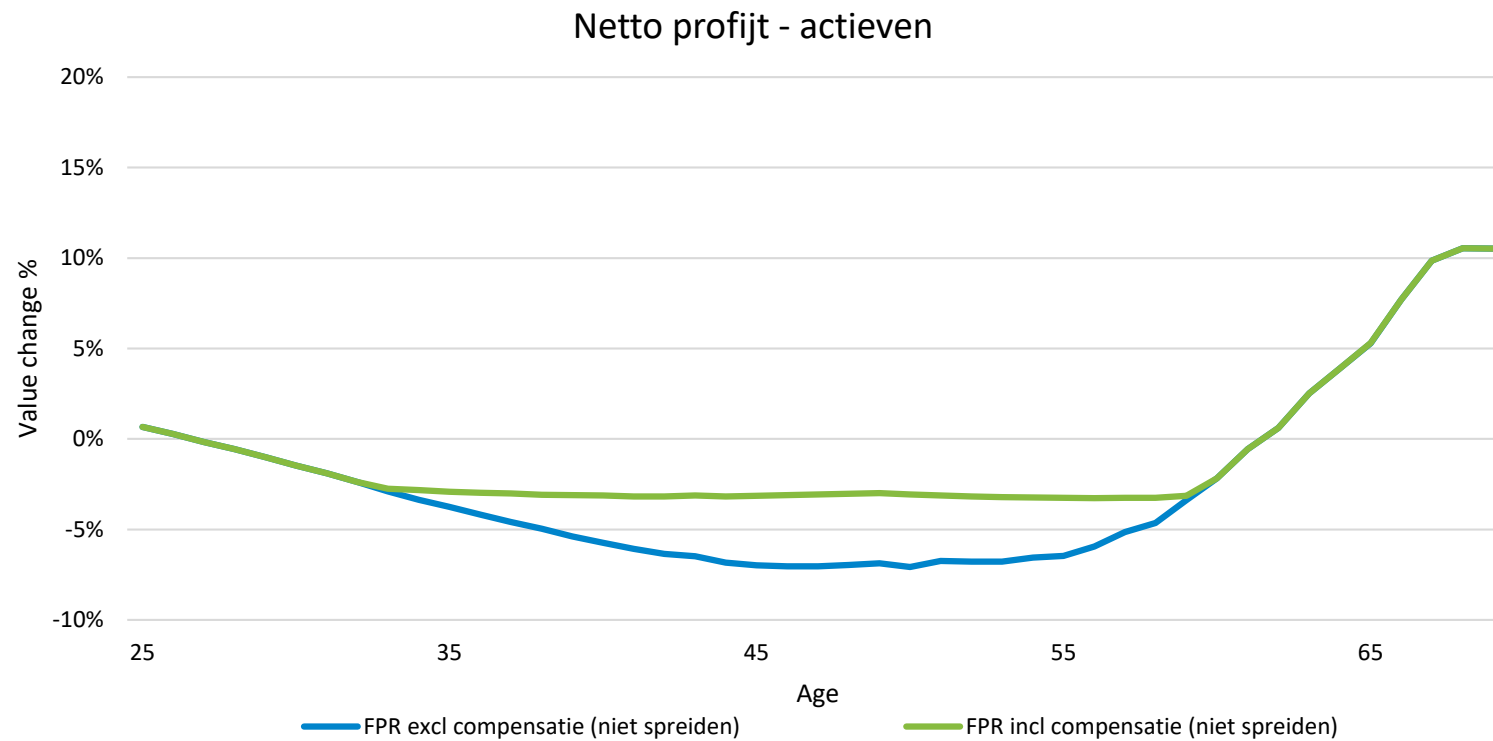


Bron: Berekeningsuitkomsten van Ortec voor SBZ Pensioen

# Compensatie vanuit reserves pensioenfonds

Onderdeel	Aandeel vermogen als % van de voorziening		
<i>Dekkingsgraad</i>	105%	115%	125%
Minimaal vereist eigen vermogen en voorziening overige risico's	2,1%	2,1%	2,1%
Risicodelingsreserve	1,5%	1,6%	1,8%
Compensatiedepot	1,3%	1,3%	1,3%
Verhoging individuele pensioenvermogens	0,1%	9,9%	19,6%

# Profijt bij huidige deelnemers (risiconeutraal)

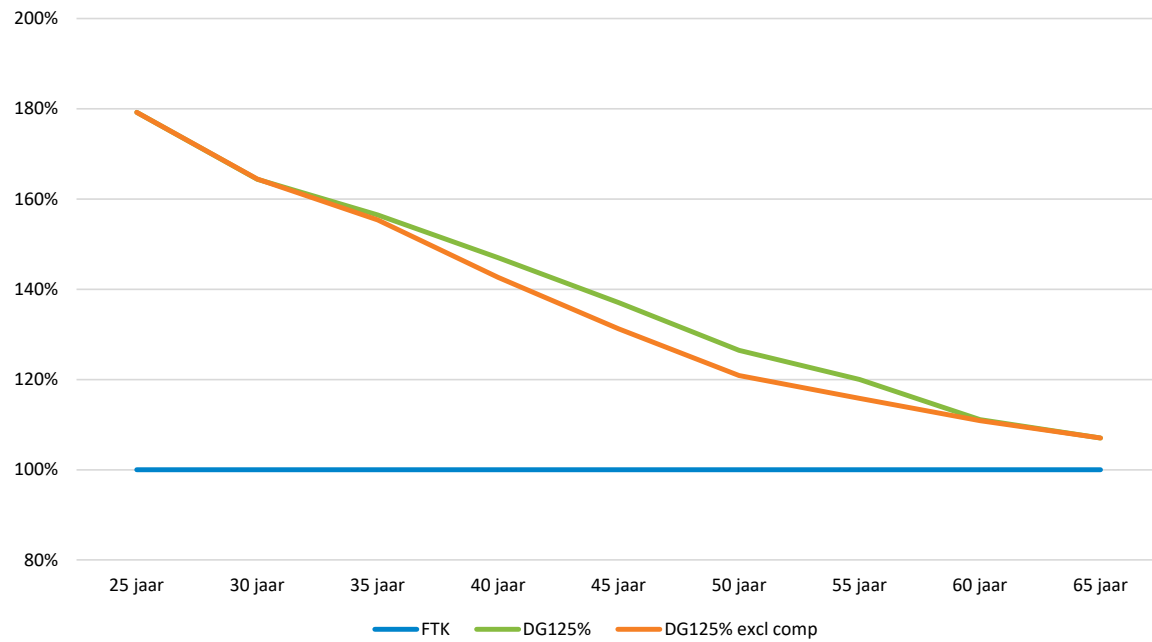


Bron: Berekeningsuitkomsten van Ortec voor SBZ Pensioen bij dekkingsgraad 125%

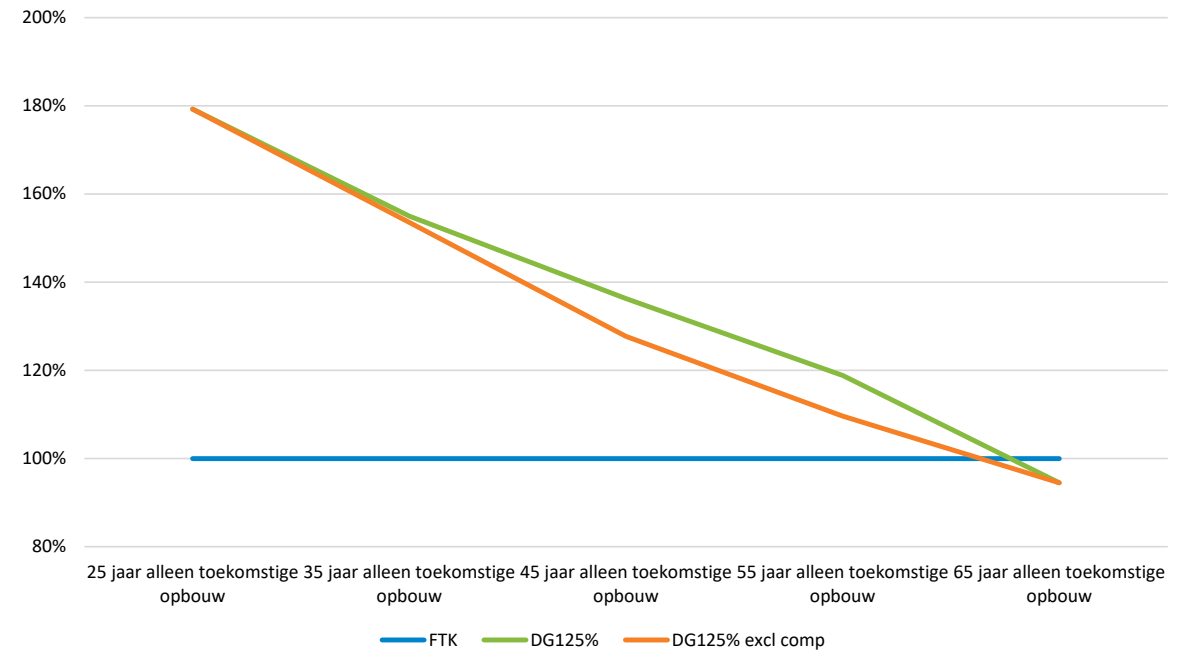


# UPO-bedragen

UPO-bedragen (mediaan)



UPO-bedragen (mediaan)





# Eerbiedigende werking: invaren mag niet

- Bij gebruik van de **eerbiedigende werking** kiezen werkgever en werknemers voor behoud van de **bestaande oplopende premiestaffel voor dan aanwezige werknemers**.
  - Kan alleen als er een beschikbare premieregeling bestond vóór 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 achterblijvende regelingen a.g.v. eerbiedigende werking en niet invaren en anderzijds in te varen pensioenvermogen gebeurt evenwichtig
  - Mogelijk drie polissen voor aanwezige werknemers
  - Mogelijk hogere kostenvoorziening voor pensioenvermogen achterblijvend middelloon

# Risicodekkingen

- Partnerpensioen:
  - Nu:
    - 1,3125% of 1,225% maal aantal deelnemersjaren (vanaf 1-1-2022)
    - Opgebouwd partnerpensioen vóór 1-1-2022
  - Straks: 40% van het salaris
- Tijdelijk partnerpensioen:
  - Nu: € 19.080
  - Straks: € 12.500
- Wezenpensioen:
  - Nu: 20% van het partnerpensioen
  - Straks: 14% van het salaris
- Arbeidsongeschiktheidspensioen
  - Nu: excedent- en tijdelijk pensioen
  - Straks: ??????

## Voorbeeld partnerpensioen nieuw t.o.v. oud bij overlijden vóór pensioendatum o.b.v. oud NP-percentages 1,3125%

Maatmens (leeftijd/salaris)	Bestaande werknemer		Nieuwe werknemer	
	Voor AOW	Na AOW	Voor AOW	Na AOW
30 / € 38.000	94%	139%	89%	127%
39 / € 42.000	102%	152%	88%	119%
46 / € 48.000	111%	160%	87%	110%
52 / € 61.000	121%	163%	84%	99%
59 / € 87.000	136%	170%	81%	89%

**Wat moeten de verschillende partijen  
doen?**

# 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

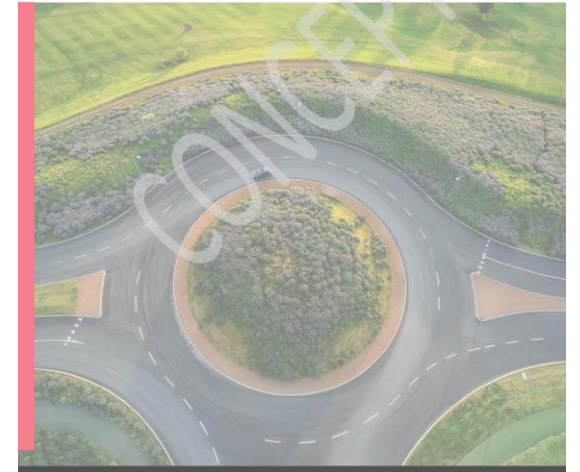
# Op te stellen door sociale partners bij invaren: transitieplan

- 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

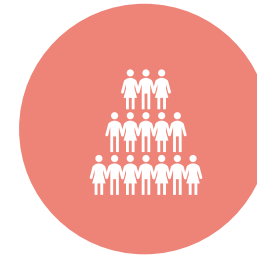
# Keuzes



## Keuze van sociale partners

- Eerbiedigende werking of niet
- Invaren of niet
- Percentage leeftijdsonafhankelijke premie (en ambitieniveau)
- Franchise
- Dekking (tijdelijk) partner- en wezenpensioen
- Dekking arbeidsongeschiktheidspensioen

**Andere keuzes t.o.v. ZN-regeling leiden tot andere uitkomsten netto profijt en UPO-uitkomsten**



## Keuzes vanuit collectief

- Contractkeuze
- Transitiedatum
- Details regeling (in ProductenDienstenCatalogus)
- Lifecycles en beleggingsbeleid
- Spreiding rendementen, risicodelingsreserve
- Sjabloon transitieplan

**Wat waren en zijn jullie behoeften?**



# Behoeften werkgevers volgens werkgeversbijeenkomst 2023

1. Een stappenplan en planning voor besluitvorming
  - Zie ook slide 40 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

# Begeleiding Wtp-traject



Wettelijke verplichting bij wijzigingstraject en einde verzekeringsovereenkomst (bij verzekeraar of PPI)



Sommige arbeidsvoorwaarden volgen CAO Zorgverzekeraars Nederland  
*De op enig moment geldende CAO voor Zorgverzekeraars en de voor overige bij de werkgever geldende regelingen zijn van toepassing op deze arbeidsovereenkomst, tenzij in deze overeenkomst of in de betreffende regelingen anders is vermeld*

Bij anderen gelden andere arbeidsvoorwaarden.

Traject wijziging arbeidsvoorwaarden kan verschillen



# Begeleiding Wtp-traject



Wat is nu nodig?

- Inventarisatie
- Check op plausibiliteit
- Begeleiden medezeggenschap
- Transitieplan
- Profijtberekeningen
- UPO-bedragen
- Advies



Efficiënt aanpakken om hoge kosten en veel werk te voorkomen

- lagere kosten als gebruik wordt gemaakt van standaard-aanpak, aanwezige kennis en sjabloon transitieplan

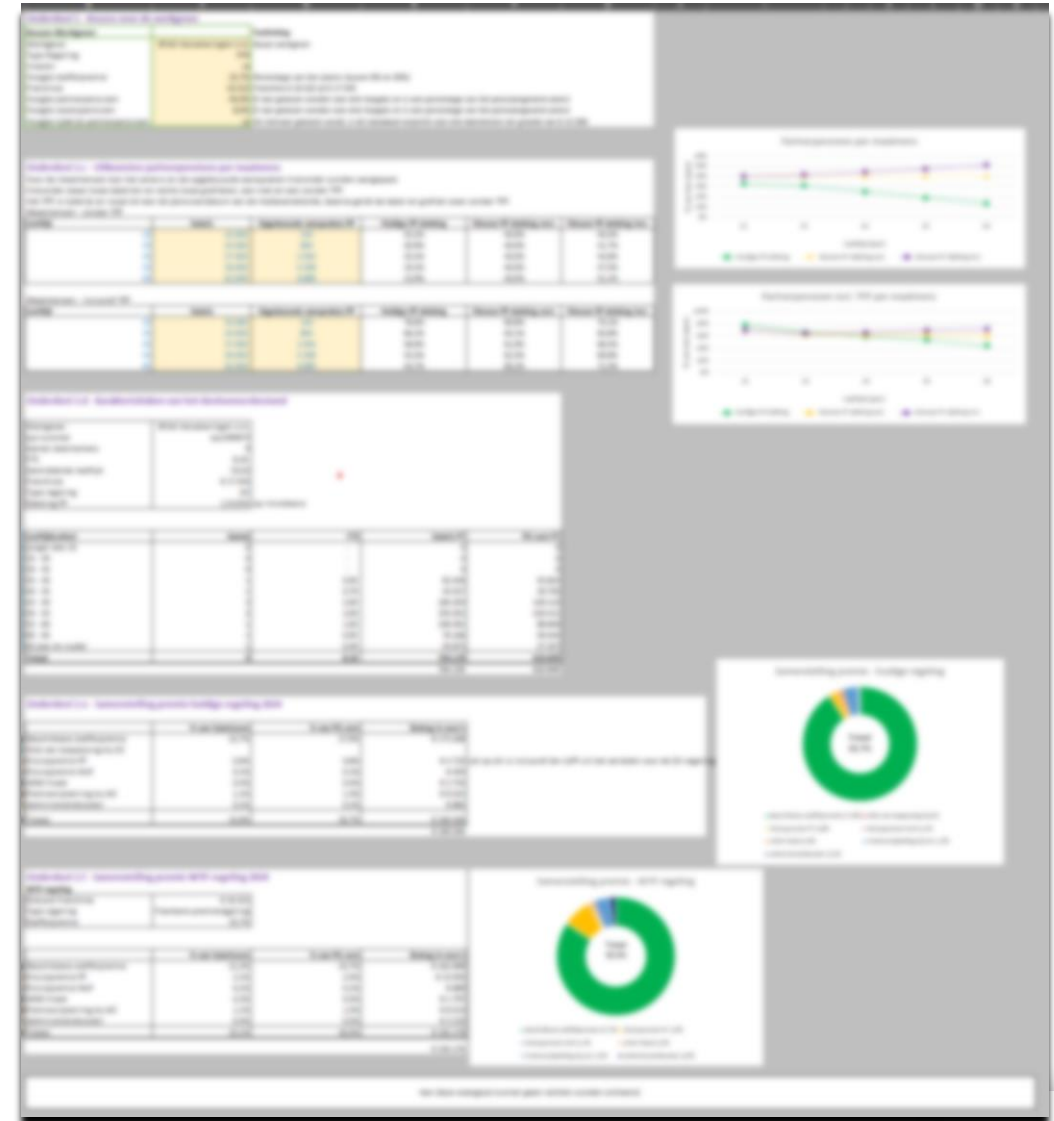
# Begeleiding Wtp-traject

Bij een wijzigingstraject is het noodzakelijk dat daarvoor advies wordt ingewonnen bij een partij die voldoet aan de criteria van de Wet op het financieel toezicht

## Informatie aan adviseur

- Karakteristieken
- Premieniveau oud
- Premieniveau nieuw o.b.v. ZN-regeling
- Uitkomsten partnerpensioen per maatmens
- .....

Premies bij sommige werkgevers zijn wat hoger, en bij sommige werkgevers wat lager



# 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.



## Verder proces

# Verder proces

## Algemeen

- **Uiterlijk 1-1-25:** Inleveren transitieplannen sociale partners
- **Uiterlijk 1-7-2025:** Inleveren implementatieplan pensioenfonds

## SBZ Pensioen en sociale partners

- **April 2024:** Transitieplan Zorgverzekeraars Nederland (ZN) gereed
  - Transitieplan ZN is sjabloon voor andere sociale partners die willen invaren, met eigen keuzemogelijkheden (waaronder premieniveau, dekking partnerpensioen)
- **Zo snel mogelijk daarna:** informatie met andere werkgevers delen om keuzes te kunnen maken
  - Te verstrekken info
    - Premieniveau
    - Pensioenuitkomsten
    - Profijtuikkomsten
  - Aandacht voor zorgvuldig proces met adviseur
- **Oktober 2024:** **Transitieplannen andere sociale partners gereed**
  - Gezamenlijk overleg over communicatie naar deelnemers



# Wat willen jullie verder van ons weten en krijgen?



**VRAGEN**



**INFORMATIE**



**Edwin Schokker**

[edwin.schokker@sbzpensioen.nl](mailto:edwin.schokker@sbzpensioen.nl)

06-53 169 673