

2023 in vogelvlucht



Voorwoord

Voor veel pensioenfondsen zal 2023 de boeken ingaan als het jaar waarin de Wet toekomst pensioenen door de Tweede en Eerste Kamer werd goedgekeurd. Een wet met een lange geschiedenis die leidt tot een grote verbouwing van het Nederlandse pensioenstelsel. SBZ Pensioen is jaren geleden al gestart met de voorbereiding op het nieuwe stelsel. Daar komt bij dat het fonds veel kennis en ervaring heeft met het aanbieden van verschillende soorten pensioenregelingen naast elkaar: de Middelloonregeling, Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling. De laatste twee regelingen bevatten de belangrijkste elementen van het nieuwe pensioenstelsel. Ervaring is van belang bij het administreren van pensioen, maar zeker ook bij goede communicatie. Daarin investeert het pensioenfonds voortdurend: via het team Klantcontact, via webinars voor deelnemers, pensioengerechtigden en adviseurs maar ook via de website van SBZ Pensioen. De website is ingericht om snel passende informatie te vinden waarbij aandacht wordt besteed aan begrijpelijk en helder woordgebruik.

Onze klantgerichtheid volgt uit onze kernwaarden vertrouwd, flexibel en persoonlijk. Daar vloeit ook een grote mate van betrokkenheid van alle bestuursleden, leden van het Verantwoordingsorgaan en ondersteuning uit voort. Wij zien dat dit wordt opgemerkt door deelnemers, aangesloten ondernemingen en breder. Dat onderscheidt ons van veel aanbieders: goede producten, efficiënt uitgevoerd, professioneel aangestuurd tegen concurrerende kosten en met een menselijke maat. Om dat te behouden en nog aantrekkelijker te maken, blijft SBZ Pensioen zich richten op uitbreiding van het aantal deelnemers en ondernemingen. Die verdere groei is in het belang van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

bij SBZ Pensioen. De recente keuze van sociale partners Zorgverzekeraars Nederland (ZN) voor onze Flexibele Premiereregeling met collectief variabel pensioen en een risicodelingsreserve, helpt SBZ Pensioen om zijn ervaring en expertise verder in te zetten voor alle belanghebbenden.

Pensioen is voor mensen en wordt gedaan door mensen. Daarom bedank ik namens het Bestuur alle betrokkenen die er samen voor zorgen dat SBZ Pensioen als een vertrouwde partij wordt ervaren. Een fonds dat flexibel kan optreden en alles doet vanuit de realisatie dat een goed pensioen voor deelnemers van persoonlijk belang is. Wij zien uit naar voortzetting van onze gezamenlijke inspanningen in 2024.

Ties Tiessen
*Onafhankelijk voorzitter
Bestuur SBZ Pensioen*

**‘Pensioen is
voor mensen en
wordt gedaan
door mensen’**



2023 in vogelvlucht

Veranderingen in de wereld zijn steeds meer een gegeven. Daar heeft ook SBZ Pensioen mee te maken. Bijvoorbeeld als het gaat om de gevolgen van de toenemende politieke en ecologische onzekerheid voor de waarde van de beleggingen. Het heeft invloed op het leven van de huidige deelnemers, maar raakt ook de toekomst van hun kinderen. Het fonds is zich daar bewust van en licht hieronder toe wat de belangrijkste veranderingen betekenen voor het pensioenfonds.



‘We zien de Flexibele Premiereregeling als de beste combinatie van flexibiliteit en solidariteit’

Reiniera van der Feltz, uitvoerend bestuurslid

Onze financiële positie is gezond

In 2023 daalde de actuele dekkingsgraad licht van 119,4% eind 2022 naar 118,2%. In die dekkingsgraad is het effect van de toeslag van 1,88% op 1 januari 2024 in de Middeloonregeling meegenomen. De dekkingsgraad is de verhouding tussen onze bezittingen en onze verplichtingen en geeft een beeld van de financiële gezondheid van het fonds. De waarde van de diverse beleggingen is toegenomen terwijl de verplichtingen sterker toegenomen zijn.

Voor belangrijke besluiten, zoals het verlenen van toeslagen, kijken wij naar het gemiddelde van actuele dekkingsgraden over een periode van 12 maanden. De zogeheten beleidsdekkingsgraad. Die is toegenomen in 2023 van 121,1% eind 2022 naar 122,4% eind 2023. Bij de Beschikbarepremiereregeling en de Nettopensioenregeling steeg de verwachte pensioenuitkomst voor alle leeftijdsgroepen. U leest hier meer over bij [Beleggingen](#).

Verhoging van pensioen blijft in zicht

Het Bestuur kijkt elk jaar of de pensioenen verhoogd kunnen worden met een toeslag. Tot en met 2022 was de maatstaf van het fonds om te bepalen wat de omvang van de toeslag kon zijn, de verandering in de prijsinflatie van oktober op oktober van het voorgaande jaar. Eind 2023 heeft het Bestuur zich afgevraagd of de bepaling van de prijsinflatie op die manier wel het meest passend was. De discussie daarover heeft geleid tot een aanpassing van de maatstaf: deze is sinds 31 december 2023 niet langer de ‘oktober op oktober’ vergelijking van vorig op dit jaar. Er wordt voortaan gekeken naar het gemiddelde prijs-indexcijfer van de 12 maanden voorafgaand aan oktober ten opzichte van diezelfde periode van het jaar daarvoor.

De ruimte voor het verhogen van pensioen is wettelijk voorgeschreven. SBZ Pensioen kon geen gebruik maken van de mogelijkheden voor het verlenen van een extra verhoging omdat daarvoor eerst een keuze van sociale partners nodig was over het omzetten van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij

speelt de beleidsdekkingsgraad van een pensioenfonds een belangrijke rol en moet een verhoging toekomstbestendig zijn. Oftewel een verhoging moet een verantwoorde omvang hebben om te voorkomen dat er in de toekomst niet of minder verhoogd kan worden. De beleidsdekkingsgraad op 31 oktober 2023 was hoger dan de wettelijke minimale grens van 110% om (deels) een toeslag te mogen verlenen. Dit resulteerde in een verhoging van 1,88% op pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de Middeloonregeling per 1 januari 2024. Het uitkerende nabestaandenpensioen bij de Beschikbarepremiereregeling is ook verhoogd met 1,88%. De aanpassing van de arbeidsongeschiktheidspensioenen is persoonlijk gecommuniceerd aan alle betrokkenen, omdat dit kan verschillen van deelnemer tot deelnemer.

Deelnemers aan de Beschikbarepremiereregeling en Nettopensioenregeling bouwen een pensioenkapitaal op of nemen deel in het Collectief Variabel Pensioen (CVP). Toeslagverlening is niet van toepassing op persoonlijk pensioenkapitaal of een aanspraak in het CVP. De pensioenkapitalen bewegen iedere dag mee met de resultaten. In het CVP werkt dat anders. De variabele pensioenen in het CVP stellen we eens per jaar bij. Er is een CVP voor de Beschikbarepremiereregeling en één voor de Nettopensioenregeling. Het beschikbare resultaat

over 2023 daarin was respectievelijk 1,58% en 1,53%. Wij spreiden het beschikbare resultaat over drie jaar (respectievelijk 0,545% en 0,534% per jaar). De goede en slechte jaren kunnen elkaar zo (deels) compenseren. Zo beperken we schommelingen in de pensioenen. De uiteindelijke bijstelling voor een deelnemer in het CVP hangt niet alleen af van deze percentages, maar ook van zijn of haar instap- en uitkeringsmoment.

Nieuw pensioenstelsel: Flexibele Premiereregeling favoriet

Ook in 2023 hebben sociale partners en het Bestuur regelmatig en uitvoerig met elkaar gesproken. Daarbij zijn afspraken gemaakt over de timing van de keuzes die sociale partners moeten maken, wat die keuzes betekenen voor deelnemers bij de diverse aangesloten ondernemingen en welke soort pensioenregelingen het fonds blijft aanbieden. Door ervaring en kennis van zowel de Middeloon- als Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling kan SBZ Pensioen daar flexibel in zijn. In het eerste kwartaal van 2024 hebben sociale partners ZN de contractkeuze gemaakt en daarbij gekozen voor de Flexibele Premiereregeling met een collectieve uitkeringsfase. Het is bekend dat het fonds dit als de beste combinatie ziet van flexibiliteit en solidariteit. De overgang naar de nieuwe regeling is gepland op 1 juli 2026.



**‘Een goed en betaalbaar
pensioen voor de deelnemers,
nu en in de toekomst’**

Edwin Schokker, uitvoerend bestuurslid

Kosten pensioenbeheer per deelnemer omlaag

Als pensioenfondsen maken wij kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling. Wij letten nauwgezet op die kosten en doen er alles aan om elke euro zo efficiënt mogelijk uit te geven. Het fonds stelt voorafgaand aan elk jaar een goed onderbouwd budget vast dat als basis dient voor de uitgaven en investeringen. Het is de ambitie van SBZ Pensioen om deze kosten op termijn omlaag te brengen, mede door schaalvergroting en standaardisering van systemen. Vervolgens worden gedurende het jaar de uitgaven aan de hand van dat budget op de voet gevolgd en besproken binnen het Bestuur. De voorbereidingen voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kosten geld. Hierdoor zullen de totale kosten de komende jaren tijdelijk hoger uitpakken. De kosten voor pensioenbeheer inclusief de investeringen voor het toekomstige pensioenstelsel waren in 2023 per deelnemer €210. Dat is lager dan het niveau eind 2022 (€214). De kosten zonder deze werkzaamheden komen uit op €199 per deelnemer (niveau 2022: €202). Het is de ambitie van SBZ Pensioen om deze kosten op termijn omlaag te brengen, mede door schaalvergroting en standaardisering van systemen.

Beleggingen: rendement en risico in balans

Een goed en betaalbaar pensioen voor de deelnemers, nu en in de toekomst. Dat is een belangrijke doelstelling van SBZ Pensioen.

Daarom worden de ontvangen pensioenpremies belegd en neemt het fonds beleggingsrisico's. SBZ Pensioen houdt een stevige grip om ervoor te zorgen dat het pensioen niet aan te veel risico's wordt blootgesteld. Sinds lange tijd is het fonds actief op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB). Een goed pensioen in een leefbare wereld gaan immers hand in hand.

Resultaat in de Middelloonregeling

In 2023 behaalden de beleggingen van de Middelloonregeling een rendement van 7,1%. De gedurende 2023 gedaalde rente leidde tot een positief resultaat op de vastrentende beleggingen, maar had ook als gevolg dat SBZ Pensioen meer geld in kas moest aanhouden om de pensioenverplichtingen te dekken. Relatief gezien namen de pensioenverplichtingen harder toe dan de waarde van de beleggingen. Dat kwam naast de lagere rente onder andere door de verleende toeslag per 1 januari 2024.

Resultaten in de Beschikbarepremieregeling

Voor deelnemers in de Beschikbarepremieregeling hangen de resultaten af van hun persoonlijke beleggingsmix. In de Beschikbarepremieregeling worden de beleggingen verdeeld over de Modules Rendement, Rente en Matching. De verdeling is afhankelijk van leeftijd en het (gekozen) risicoprofiel. Bij een premieregeling is het verleidelijk om alleen naar het beleggingsresultaat te



kijken. Een lager pensioenkapitaal betekent echter niet altijd een lager pensioen. Andersom geldt hetzelfde. Hoeveel pensioen iemand met het pensioenkapitaal kan inkopen is ook afhankelijk van de rentestand. Hoe hoger de rente, hoe hoger het pensioen bij hetzelfde kapitaal. Voor een 28-jarige fictieve deelnemer was het rendement in de beleggingsportefeuille positief met 14,9%, maar had de rentedaling een (beperkt) negatief effect op de [prijs van pensioen](#) (0,4% duurder).

Per saldo kan de 28-jarige fictieve deelnemer, die in de neutrale lifecycle belegt, met het pensioenkapitaal dat aan het begin van het jaar is opgebouwd, aan het einde van het jaar een ouderdomspensioen ingaand op 68 jaar inkopen (in combinatie met een partnerpensioen) dat 14,4% hoger is. Hierop en op de resultaten van de Nettopensioenregeling gaan wij verder in, in ons [volledige jaarverslag](#).

*Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB):
een goed pensioen in een leefbare wereld*

Als pensioenfonds van en voor mensen, nu en later, geloven wij in het belang van een leefbare wereld. Wij maken niet alleen duurzaamheidsbeleid, maar voeren het ook uit en meten welke invloed dat heeft. Het is wel van belang om focus te behouden en daarom richt SBZ Pensioen zich op een aantal thema's. Dat zijn klimaat & milieu, gezondheidszorg verbeteren en betere toegang tot financiële dienstverlening en zekerheid: belangrijke thema's die dicht bij onze belanghebbenden staan. In 2023 hebben wij op het gebied van MVB de volgende zaken gedaan:

- stemmen op aandeelhoudersvergaderingen;
- in gesprek gaan met die bedrijven waar (potentiële) negatieve impacts zijn gesignaleerd;
- uitsluiten van beleggingen in bepaalde sectoren;

- updaten van ons landenbeleid (waar belegt het fonds wel en waar niet?);
- het klimaatplan afgerond en geïntegreerd in ons beleggingsbeleid,
- investeren in impactbeleggingen. Dit gaat om bedrijven die een concrete oplossing bieden voor een specifiek duurzaamheidsvraagstuk.

SBZ Pensioen vindt Maatschappelijk verantwoord beleggen belangrijk en houdt daarbij ook rekening met de brede verantwoordelijkheid die het als pensioenfonds heeft.

In 2023 zijn wij verder aan de slag gegaan met de uitkomsten van ons onderzoek naar de mening van deelnemers. Dat onderzoek ging over onze uitsluitingen (met name ontbossing en de gokindustrie). De rol van (nieuwe) wetgeving op MVB-gebied wordt steeds groter. In 2023 hebben wij de eerder aangepaste processen, verklaringen en rapportages op de website van SBZ Pensioen verder onder de loep genomen en hebben we de [MVB-pagina](#) op onze website grondig aangepast en onderverdeeld in drie “stappen”. Als gevolg van de afronding van ons klimaatplan hebben we in 2023 bijvoorbeeld besloten om voor een bepaald minimum in groene bedrijfsobligaties (“green bonds”) te beleggen.

Kosten vermogensbeheer verantwoord door extra rendement

De kosten van het vermogensbeheer in de Middelloodregeling zijn hoger dan bij sommige andere pensioenfondsen. Dit komt voornamelijk doordat SBZ Pensioen meer belegt in illiquide beleggingen, zoals private equity en infrastructuur. Ook kiest SBZ Pensioen deels voor actief beleggen (in tegenstelling tot passief beleggen waarbij een index gevolgd wordt). Tot nog toe hebben deze keuzes geleid tot een hoger extra rendement dat de hiermee gemoeide hogere kosten rechtvaardigde. Per saldo leverde dit een betere toeslagverlening en resultaten op voor de deelnemers.

In de Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling belegt SBZ Pensioen niet in de hierboven genoemde illiquide categorieën. Deze keuze heeft te maken met de (nog) beperkte omvang van deze pensioenregelingen. Dit verandert naar verwachting als sociale partners besluiten om de rechten en kapitalen uit de huidige pensioenregelingen over te zetten naar de regeling van de toekomst, de Flexibele Premiereregeling. SBZ Pensioen heeft verdere stappen gezet in 2023 om de beleggingen in de drie regelingen (Middelloodregeling, Beschikbarepremiereregeling en Nettopensioenregeling) gecombineerd te beheren. Dat project loopt door in 2024.

‘Verdiep je juist op jonge leeftijd in je pensioen’

Mark van Schagen,
lid Verantwoordingsorgaan

Klantcommunicatie speerpunt

Communicatie met onze (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, maar ook de bij ons aangesloten ondernemingen, is een speerpunt van SBZ Pensioen. In 2023 hebben wij diverse onderdelen van communicatie verder verbeterd: zoals uitleg over de stand van zaken rondom het [nieuwe pensioenstelsel](#) en over activiteiten die wij doen op het gebied van [duurzaamheid](#). Beide thema's zijn op de website duidelijk vormgegeven en makkelijk te vinden. De informatie wordt regelmatig bijgewerkt en besproken in het deelnemerspanel van SBZ Pensioen.

In de loop van 2023 hebben wij vanuit het jaarplan activiteiten ondernomen op de 3 aandachtsgebieden:

1. deelnemer in staat stellen passende keuzes te maken.
2. service werkgevers en betrekken adviseurs en
3. inzicht in (financiële) ontwikkelingen van SBZ Pensioen.

Hiervoor hebben wij op verschillende communicatiemomenten diverse middelen ingezet. Van mailingen, webinars en nieuwe webpagina's tot uitleg voor en aan werkgevers. Neemt u daarvoor ook eens een kijkje in de [SBZ Academy](#). Initiatieven gericht op adviseurs en

werkgevers werden met enthousiasme ontvangen en SBZ Pensioen is niet meer weg te denken van LinkedIn. SBZ Pensioen is voorstander van digitale communicatie. Dat stelt ons in staat actueler, efficiënter en vaker te communiceren en het bespaart bovendien kosten. Het aantal verkregen e-mailadressen van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is gedurende 2023 weer verder gestegen. Maar wij zijn er nog niet, daarom blijven wij ons hard maken dat alle pensioenfondsen structureel kunnen beschikken over e-mailadressen (bijvoorbeeld via de persoonsregistratie via gemeenten).

In 2024 gaat SBZ Pensioen zich verder inzetten op de genoemde drie aandachtsgebieden met instrumenten zoals nog meer educatie, generieke en persoonlijke keuzebegeleiding en service richting werkgevers en het betrekken van adviseurs.

Verantwoordingsorgaan (VO)

Het VO adviseert het Bestuur vooraf over onderwerpen en geeft een oordeel over de manier waarop het Bestuur zich richt op zaken, zoals het evenwichtig afwegen van de belangen van de diverse categorieën deelnemers van het fonds. Een belangrijke en verantwoordelijke taak, helemaal gezien de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Sinds 1 juli 2022 bestaat het VO van SBZ Pensioen uit 2 leden namens de aangesloten ondernemingen, 3 leden namens de werknemers en 3 leden namens de pensioengerechtigden. Met ingang van 1 januari 2023 hebben 2 werknemersleden afscheid genomen en zijn 2 nieuwe leden voorgedragen en toegetreden. In 2023 heeft 1 werkgeverslid afscheid genomen en is een nieuw lid toegetreden. Eind 2023 waren er geen vacatures in het VO. Het VO kent een technisch voorzitter die de vergaderingen leidt en voorbereidt: hij is geen lid van het VO.

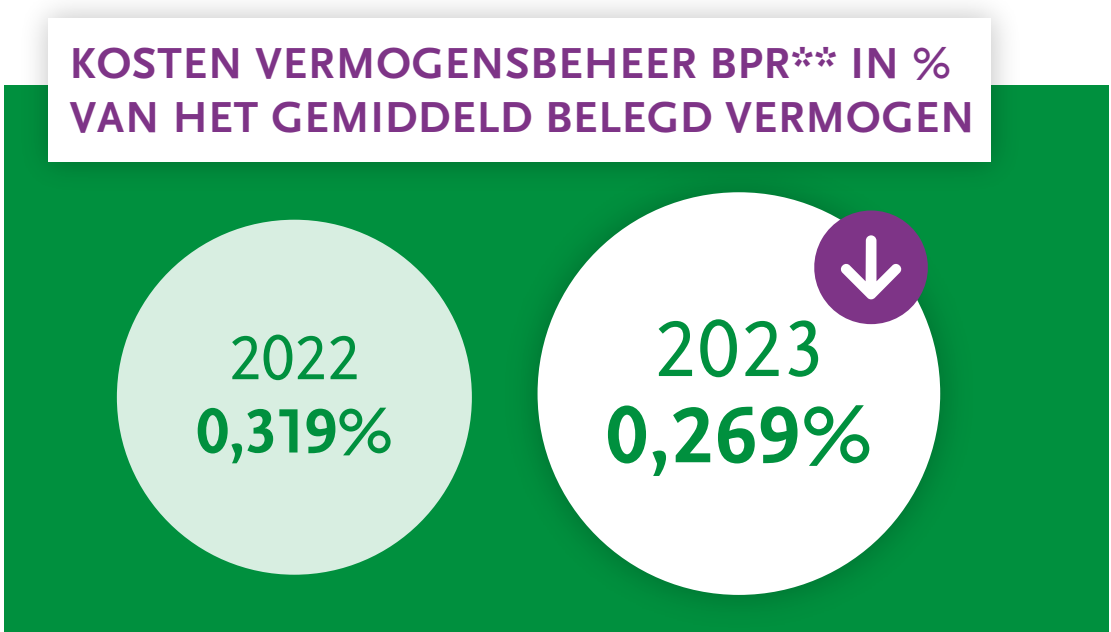
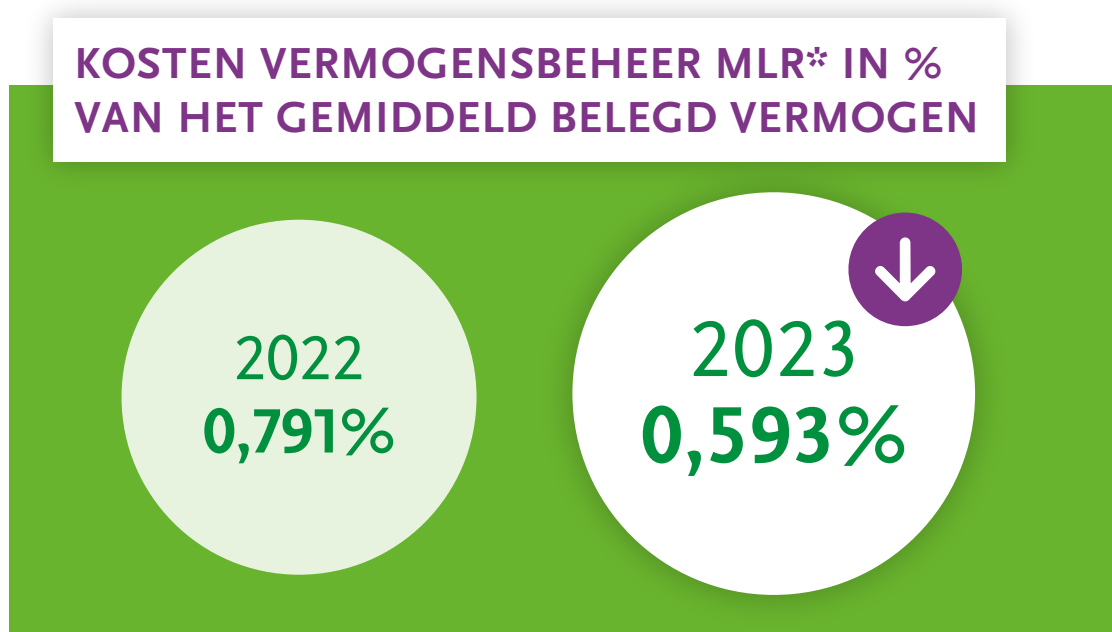
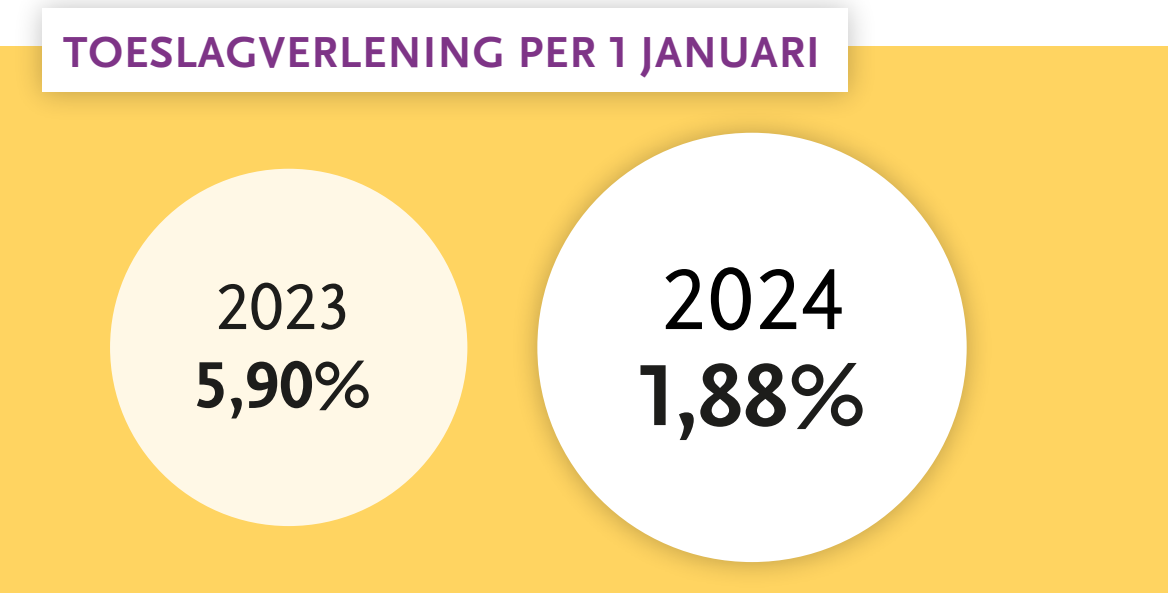
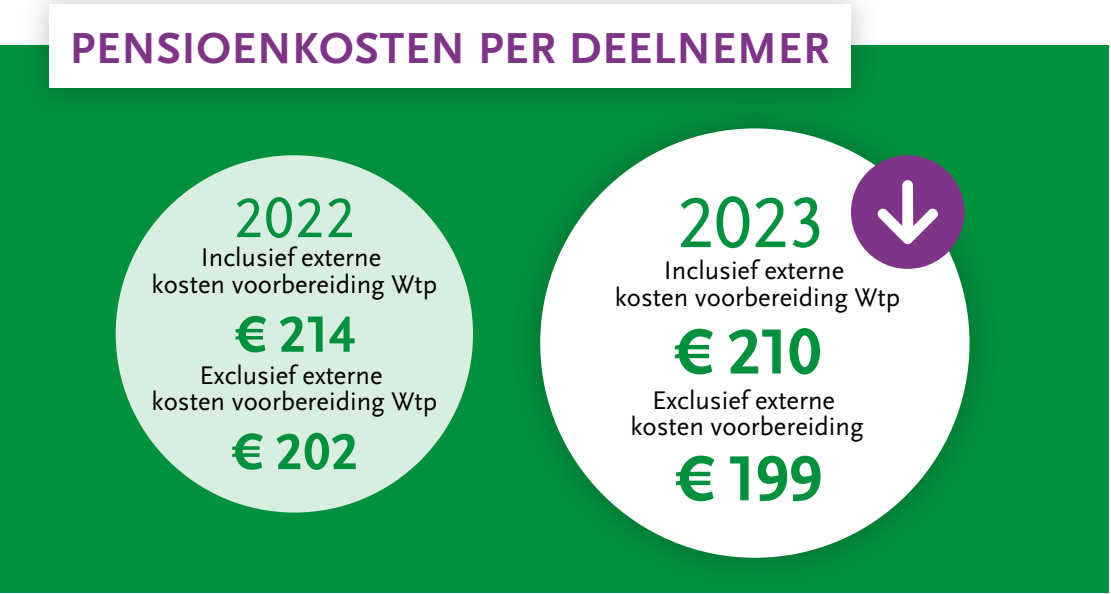
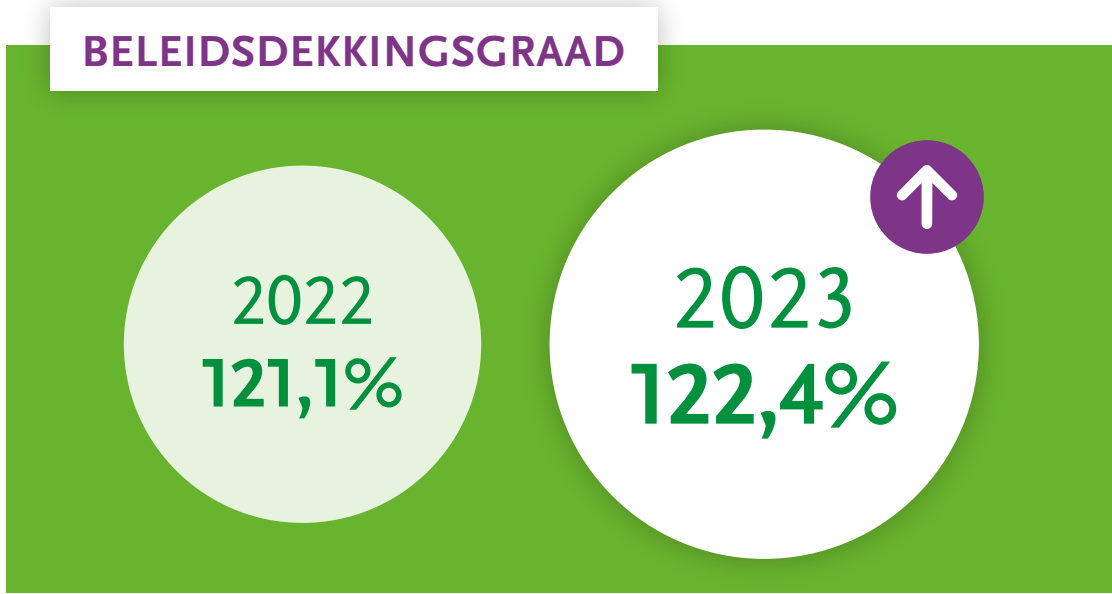
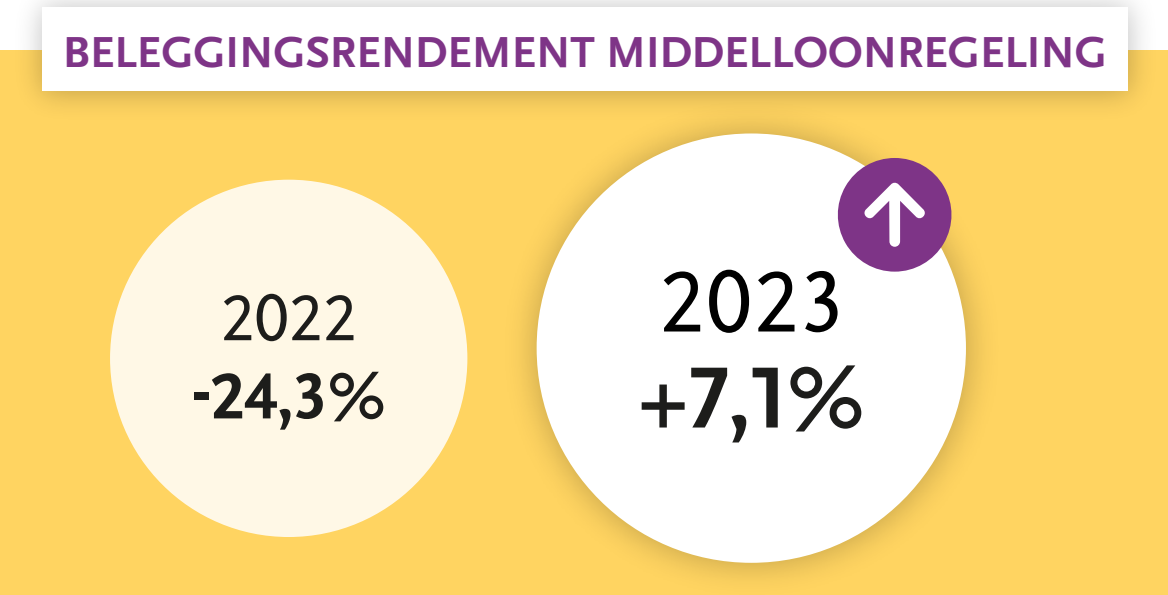
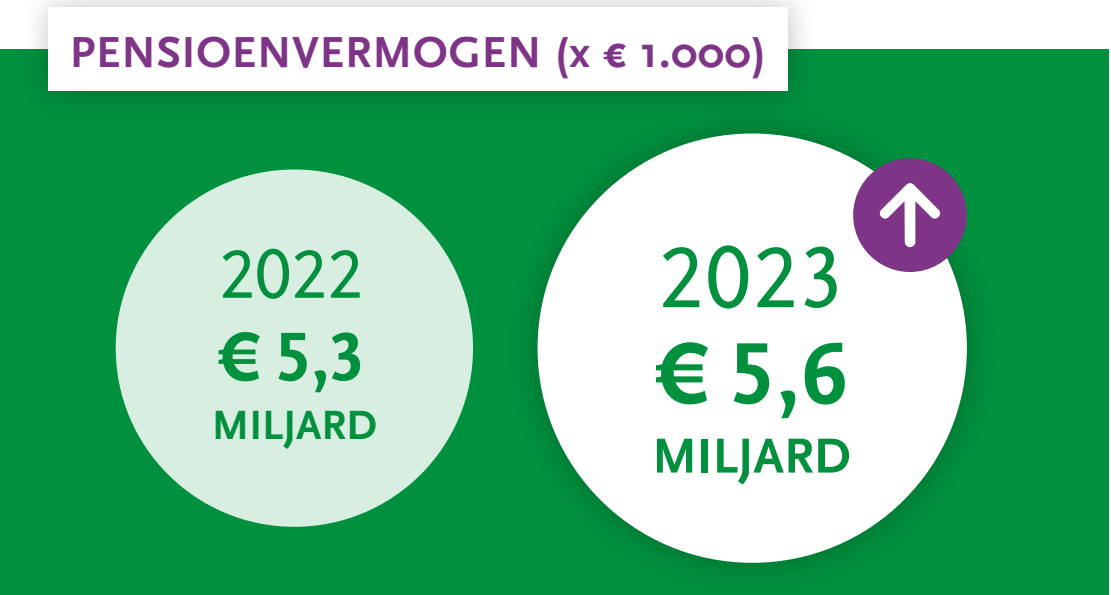
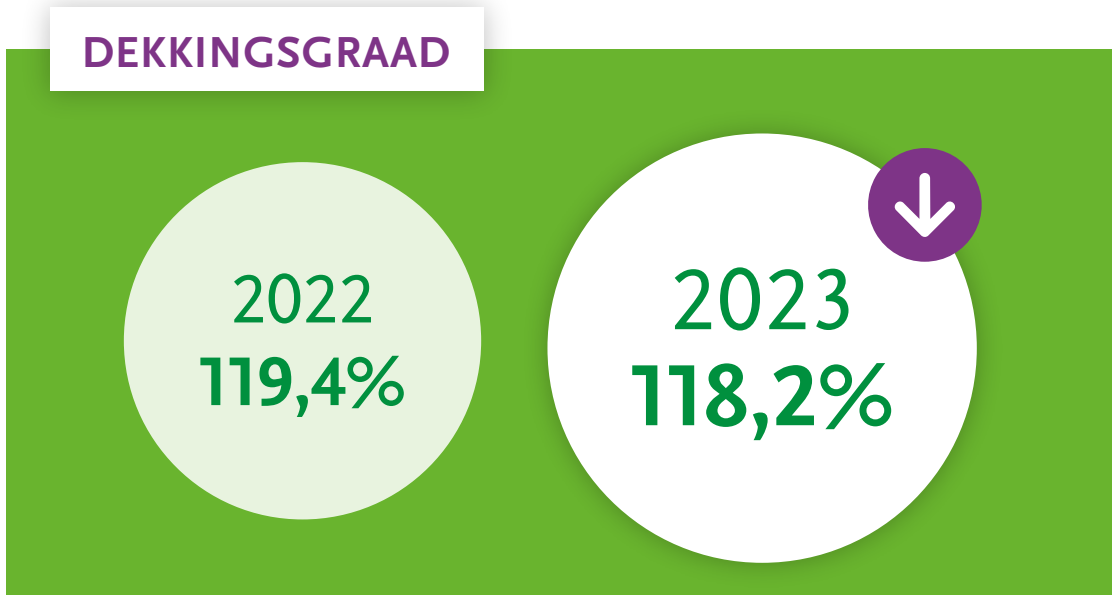
De rol van het VO is zowel formeel, zoals geven van een oordeel over het handelen van het Bestuur, als meer informeel, als klankbord voor het Bestuur, van groot belang. Ook gezien de rol bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is in 2023 gestart met gezamenlijke kennissessies van VO en Bestuur over de diverse aspecten van de Wet toekomst pensioenen. Over en weer zijn hiervoor adviezen en besluiten nodig. Het Bestuur stelt de opstelling van het VO in die sessies en in de gezamenlijke overleggen bijzonder op prijs.

Vooruitblik

Wij werken al enige tijd toe naar het nieuwe pensioenstelsel en optimaliseren de bestaande pensioenregelingen voor onze huidige deelnemers en aangesloten ondernemingen. En ook toekomstige deelnemers en ondernemingen die wij mogen gaan verwelkomen, kunnen er hun voordeel mee doen. Daarom willen wij verder groeien. Dat is in het belang van alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van SBZ Pensioen. Hun wensen en belangen staan bij ons centraal: daar werken wij elke dag aan met gemotiveerde mensen die elkaar daarin ondersteunen. En de recente keuze van sociale partners ZN voor onze Flexibele Premiereregeling met collectief variabel pensioen en een risicodelingsreserve, stelt ons in staat onze ervaring en expertise verder in te zetten voor alle belanghebbenden van ons pensioenfonds.

Cijfers 2023

Weten hoe uw pensioen ervoor staat? Kijk op [Mijn Pensioen](#).



PRIJS VAN PENSIOEN BESCHIKBAREPREMIERE-REGELING EN NETTOPENSIOENREGELING

Leeftijd	Rendement beleggingsportefeuille 2023	Wijziging prijs van pensioen 2023	Totaal effect op verwachte pensioenuitkering
28 jaar	14,9%	0,4% duurder	14,4%
38 jaar	14,9%	1,6% duurder	13,1%
48 jaar	14,4%	4,0% duurder	10,0%
58 jaar	12,8%	7,5% duurder	4,1%

Is er genoeg geld om alle pensioenen te betalen?
De financiële situatie van het pensioenfonds geven we weer met een dekkingsgraad. Dit is de verhouding tussen onze bezittingen en onze verplichtingen. Deze graadmeter laat elke maand zien of het pensioenfonds nu en in de toekomst de pensioenen kan uitbetalen. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen 12 maanden. Deze wordt gebruikt voor het nemen van beleidsbesluiten, zoals het verlenen van een (gedeeltelijke) toeslag.

*Middelloodregeling
**Beschikbarepremieregeling

SBZ Pensioen (Stichting bedrijfstakpensioenfonds zorgverzekeraars)

Postbus 20005 • 7302 HA Apeldoorn

T [030 – 245 30 01](tel:030-2453001) • I sbzpensioen.nl • E info@sbz.nl

De uitvoering van de regelingen van dit fonds is opgedragen aan Achmea Pensioenservices.

