



Actuariële en bedrijfstechnische nota 2025
SBZ Pensioen

INHOUD

1)	Inleiding	3
2)	Pensioenregelingen	4
3)	Financiële opzet	9
4)	Vermogen	28
5)	Beleggingsbeleid	31
6)	De organisatie van SBZ Pensioen	37
7)	Ondertekening	44
	Bijlage 1. Begrippenlijst	45
	Bijlage 2. SBZ Pensioen Strategisch Beleggingsbeleid	48
	Bijlage 3. Financieel Crisisplan SBZ Pensioen	49
	Bijlage 4. SBZ Pensioen	56
	Uitbestedings- en inkoopbeleid	56
	Bijlage 5a. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen 2022 (Middelloonregeling en Beschikbarepremieregeling)	57
	Bijlage 5b. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen Netto 2022 (Nettopensioenregeling)	59
	Bijlage 6. Partnerfrequenties SBZ Pensioen	67
	Bijlage 7. Rendementscurve voor en na correctie	68
	Bijlage 8a. Herverzekerde tarieven overlijdensrisico	70
	Bijlage 8b. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	71
	Bijlage 8c. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	72
	Bijlage 9. Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB-Beleid SBZ Pensioen)	73
	Bijlage 10 Beslisboom	74

1) Inleiding

SBZ Pensioen is een (niet verplicht gesteld ofwel vrijwillig) (bedrijfstaking)pensioenfonds, als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet.

In artikel 145 van de Pensioenwet is bepaald dat een pensioenfonds een actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) dient vast te stellen. De inhoud van deze ABTN dient zodanig te zijn, dat De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) tot een oordeel kan komen over de wijze waarop wordt voldaan aan het bepaalde bij of krachtens de artikelen 25, 126 tot en met 137 en 143 van de Pensioenwet.

Deze ABTN beschrijft de actuariële en bedrijfstechnische werkwijze van SBZ Pensioen naar de situatie per 1 januari 2025. Deze werkwijze is gebaseerd op de door het bestuur vastgestelde [Missie, visie en strategie](#).

In **hoofdstuk 2** wordt een korte beschrijving gegeven van de pensioenregelingen. SBZ Pensioen voert de volgende pensioenregelingen uit:

- een Middelloonregeling;
- een Beschikbarepremieregeling; en
- een Nettopensioenregeling.

De pensioenaanspraken zijn volledig verzekerd in eigen beheer. Voor de Nettopensioenregeling heeft SBZ Pensioen een herverzekeringscontract met Elips Life AG (elipsLife) gesloten voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico.

Vervolgens wordt in **hoofdstuk 3** uiteengezet op welke wijze de omvang van de verplichtingen (voor risico van het fonds en voor risico van de deelnemers) wordt vastgesteld. In dat hoofdstuk wordt tevens beschreven op welke wijze de jaarlijkse bijdrage wordt bepaald die nodig is voor de dekking van deze verplichtingen. Tot slot wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de sturingsmiddelen, die SBZ Pensioen ter beschikking staan.

In **hoofdstuk 4** wordt het vermogen besproken.

Vervolgens wordt in **hoofdstuk 5** stilgestaan bij het beleggingsbeleid van SBZ Pensioen.

Tot slot komt in **hoofdstuk 6** de organisatie van SBZ Pensioen aan de orde.

2) Pensioenregelingen

2.1 Pensioenregelingen

De inhoud van de door SBZ Pensioen uitgevoerde regelingen is vastgelegd in de van toepassing zijnde Pensioenreglementen. Deelnemers en gewezen deelnemers kunnen in beginsel aanspraken doen gelden op basis van

- het Pensioenreglement Middelloonregeling;
- of het Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling;
- en, indien van toepassing, het Pensioenreglement Nettopensioenregeling.

Daarnaast kunnen specifieke (gewezen) deelnemersgroepen aanspraak doen gelden op:

- Het Pensioenreglement Achmea I (zoals van toepassing was op 31-12-2013 en het daarbij behorende addendum).

2.1.1. Pensioenreglement Middelloonregeling

De belangrijkste kenmerken van het Pensioenreglement Middelloonregeling zijn hierna opgenomen. Op een aantal punten kunnen werkgevers keuzes maken. De door de werkgever gemaakte keuzes zijn vastgelegd in de werkgeversbijlage, die als bijlage wordt toegevoegd aan het Pensioenreglement Middelloonregeling en de Uitvoeringsovereenkomst Middelloonregeling.

Kenmerken:

- Het betreft een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling met als standaard pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Voor de deelnemers is een ouderdomspensioen vanaf 68 jaar, premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid en een arbeidsongeschiktheidspensioen (naar keuze werkgever) verzekerd.
- Voor de (eventuele) nabestaanden is partnerpensioen, wezenpensioen en (naar keuze van de werkgever) tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaat) verzekerd.
- Het ouderdomspensioen bedraagt voor elk deelnemersjaar een percentage van de in dat jaar geldende pensioengrondslag. In de werkgeversbijlage staat beschreven welk opbouwpercentage geldt voor de betreffende werkgever.
- Het partnerpensioen bedraagt voor elk deelnemersjaar een percentage van de in dat jaar geldende pensioengrondslag. In de werkgeversbijlage staat beschreven welk opbouwpercentage geldt voor de betreffende werkgever.
- Het pensioengevend salaris is, behalve voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, gemaximeerd op de fiscale grens (hierna: maximum pensioengevend salaris). Deze grens wordt jaarlijks vastgesteld door de overheid.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het (gemaximeerde) vaste jaarsalaris verminderd met een franchise. De franchise voor werkgevers vallend onder de cao Zorgverzekeraars wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonontwikkeling conform de cao vanaf 2 januari in het daaraan voorafgaande jaar tot en met genoemde 1 januari, tenzij sociale partners anders overeenkomen. De franchise voor werkgevers aangesloten bij de cao Verzekeringsbedrijf binnendienst wordt jaarlijks aangepast met de cao-loonontwikkeling van het Verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar. Bij de franchise wordt uitgegaan van een maximaal parttimepercentage van 100%.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen bestaat, in geval van arbeidsongeschiktheid, uit een vast percentage van het (parttime) salaris als aanvulling op de WIA-uitkering. Dit houdt in (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid):
 - tot de WIA-dagloongrens: 0% en 10%;
 - boven de WIA-dagloongrens: 70% en 80% (WGA) / 75% en 85% (IVA);in de eerste vier jaar van arbeidsongeschiktheid gelden laatstgenoemde percentages.
- Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vindt (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw plaats tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere pensioeningangsdatum.
- Het tijdelijk partnerpensioen betreft een aanvulling tot maximaal de ongekorte Anw en wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner, voor zover er geen recht op Anw bestaat voor de nabestaande of de Anw wordt gekort wegens inkomsten. De werkgever kan ervoor kiezen om het tijdelijk partnerpensioen niet aan te bieden. Bij de keuze voor het wel aanbieden van tijdelijk partnerpensioen kan de werkgever dit doen voor alle werknemers óf individuele deelnemers de keuze geven voor het al of niet verzekeren ervan.
- Het wezenpensioen per kind is gelijk aan 20% van het te bereiken partnerpensioen. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.
- Alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen die door SBZ Pensioen zijn toegekend, kunnen jaarlijks per 1 januari maximaal worden verhoogd met de algemene prijsontwikkeling indien de financiële toestand van SBZ Pensioen dit toelaat. Voor de toeslagverlening conform het Pensioenreglement Middelloonregeling wordt jaarlijks per 1 januari van het betreffende kalenderjaar het prijsindexcijfer als volgt bepaald:

- het gemiddelde van de 12 indexcijfers wordt berekend, zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de 12 verslagmaanden van november tot en met oktober voorafgaande aan 1 januari in enig jaar zijn gepubliceerd (T-1)
- het gemiddelde van de 12 indexcijfers wordt berekend, zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn gepubliceerd over de 12 verslagmaanden van november tot en met oktober die direct voorafgaan aan T-1 (T-2)
- T-1 wordt gedeeld door T-2, waarbij de uitkomst wordt uitgedrukt in een percentage van twee decimalen.
- Hiervoor wordt niet gereserveerd en hiervoor wordt geen premie in rekening gebracht. Een eventuele verhoging wordt jaarlijks door het Bestuur vastgesteld. De reglementaire bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling is vastgelegd in de cao of dient in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer te worden vastgelegd.
- De pensioenregeling kent diverse flexibele elementen, te weten vervroeging, uitstel, hoog/laag-constructies, deeltijdpensionering en uitruil partnerpensioen voor extra ouderdomspensioen en uitruil ouderdomspensioen voor extra partnerpensioen.
- Voor de pensioenrechten die voor (gewezen) deelnemers en gewezen partners voortvloeien uit de vervallen Pensioenreglementen 1988, 2000 en 2006 geldt dat deze opgebouwde pensioenaanspraken (behalve de prepensioenaanspraken voor actieve deelnemers) per 1 januari 2014 zijn omgezet naar aanspraken in het nieuwe Pensioenreglement SBZ 2014. Per 1 januari 2015 zijn ook de opgebouwde prepensioenaanspraken voor actieve deelnemers omgezet naar aanspraken in het nieuwe Pensioenreglement SBZ 2014 (nu: Pensioenreglement Middelloonregeling).
- Per 1 januari 2018 is de standaard pensioendatum in het Pensioenreglement SBZ 2014 gewijzigd van de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt naar de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Alle tot en met 31 december 2017 in het Pensioenreglement SBZ 2014 opgebouwde aanspraken van (gewezen) deelnemers op ouderdomspensioen en/of garantieaanspraken op ongehuwdenpensioen met als pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt, zijn op 1 januari 2018 actuarieel gelijkwaardig omgezet in aanspraken met als pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.
- Per 1 januari 2019 zijn de nog niet ingegane tijdelijk ouderdomspensioenaanspraken behorend bij de Achmea populatie actuarieel gelijkwaardig omgezet in aanspraken op levenslang ouderdomspensioen met als pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

Het Bestuur heeft de mogelijkheid om - in geval van financiële problemen - te besluiten tot vermindering van aanspraken en rechten en/of tot – in overleg met de bij de cao betrokken sociale partners – versoering van de pensioenregeling.

2.1.2. Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling

De belangrijkste kenmerken van het Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling zijn hierna opgenomen. Op een aantal punten kunnen werkgevers keuzes maken. De door de werkgever gemaakte keuzes zijn vastgelegd in de werkgeversbijlage, die als bijlage wordt toegevoegd aan het Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling en de Uitvoeringsovereenkomst Beschikbarepremieregeling.

Kenmerken:

- Het betreft qua ouderdomspensioen een premieovereenkomst met als standaard pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Voor de deelnemers is een variabel ouderdomspensioen vanaf 68 jaar bij SBZ Pensioen verzekerd tenzij de deelnemer kiest voor een vast pensioen bij een andere pensioenuitvoerder.
- Daarnaast is op risicobasis partnerpensioen, wezenpensioen en premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid verzekerd.
- Naar keuze van de werkgever kan op risicobasis een tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaat) en een arbeidsongeschiktheidspensioen worden verzekerd. Of hiervan sprake is, blijkt uit de werkgeversbijlage bij het pensioenreglement.
- Gespaard wordt voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum (Staffel II).
- Het pensioengevend salaris is, behalve voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, gemaximeerd op de fiscale grens (hierna: maximum pensioengevend salaris). Deze grens wordt jaarlijks vastgesteld door de overheid.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het (gemaximeerde) vaste jaarsalaris verminderd met een franchise. De franchise voor werkgevers vallend onder de cao Zorgverzekeraars wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonontwikkeling conform de cao vanaf 2 januari in het daaraan voorafgaande jaar tot en met genoemde 1 januari, tenzij cao-partijen anders overeenkomen. De franchise voor werkgevers aangesloten bij de cao Verzekeringsbedrijf binnendienst wordt jaarlijks aangepast met de cao-loonontwikkeling van het Verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar, tenzij cao-partijen anders overeenkomen. Bij de franchise wordt uitgegaan van een maximaal parttimepercentage van 100%.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen bestaat, in geval van arbeidsongeschiktheid, uit een vast percentage van het parttime salaris als aanvulling op de WIA-uitkering. Dit houdt in (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid):

- tot de WIA-dagloongrens: 0% en 10%;
 - boven de WIA-dagloongrens: 70% en 80% (WGA) / 75% en 85% (IVA);
- in de eerste vier jaar van arbeidsongeschiktheid gelden laatstgenoemde percentages.
- Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vindt (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw plaats tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere pensioeningangsdatum.
 - Het tijdelijk partnerpensioen betreft een aanvulling tot maximaal de ongekorte Anw en wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner, voor zover er geen recht op Anw bestaat voor de nabestaande of de Anw wordt gekort wegens inkomsten. De werkgever kan ervoor kiezen om het tijdelijk partnerpensioen niet aan te bieden. Bij de keuze voor het wel aanbieden van tijdelijk partnerpensioen kan de werkgever dit doen voor alle werknemers óf individuele deelnemers de keuze geven voor het al of niet verzekeren ervan.
 - Het wezenpensioen per kind is gelijk aan 20% van het te bereiken partnerpensioen. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.
 - Vanwege het karakter van de pensioenregeling bestaat er geen recht op toeslagverlening vanuit SBZ Pensioen met uitzondering van de aanspraakgerechtigden op partner- en wezenpensioen van een overleden (gewezen) deelnemer.
 - De reglementaire bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling is vastgelegd in de cao of dient in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer te worden vastgelegd.
 - De pensioenregeling kent diverse flexibele elementen, te weten vervroeging of uitstel van de ingangsdatum van het ouderdompensioen en deeltijd pensionering.
 - Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer vervalt het op dat moment aanwezige pensioenkapitaal aan de stichting. Dit pensioenkapitaal wordt door de stichting verdeeld over alle pensioenkapitalen van de overige (gewezen) deelnemers van de Beschikbarepremieregeling.
 - Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer die deelneemt in de collectieve toedelingskring vervalt het pensioenkapitaal dat samenhangt met de voor hem ingekochte aanspraken op variabel pensioen aan de collectieve toedelingskring van de Beschikbarepremieregeling. Dit is onderdeel van het sterfteresultaat dat ten laste of ten gunste van de deelnemers komt in de collectieve toedelingskring.

De financiële middelen (premies) ten behoeve van de risico-elementen van Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling worden gezamenlijk met de Middelloonregeling ondergebracht binnen het pensioenfonds.

2.1.3. Pensioenreglement Nettopensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van het Pensioenreglement Nettopensioenregeling zijn hierna opgenomen. Op een aantal punten kunnen werkgevers keuzes maken. De door de werkgever gemaakte keuzes zijn vastgelegd in de werkgeversbijlage, die als bijlage wordt toegevoegd aan het Pensioenreglement Nettopensioenregeling.

Kenmerken:

- Het betreft een vrijwillige regeling in de vorm van een premieovereenkomst met als standaard pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Voor de deelnemers is een variabel Netto-ouderdompensioen vanaf 68 jaar bij SBZ Pensioen verzekerd tenzij de deelnemer kiest voor een vast Netto-ouderdompensioen bij een andere pensioenuitvoerder.
- Daarnaast is premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op risicobasis.
- Voor de (eventuele) nabestaanden kan op risicobasis partnerpensioen in combinatie met wezenpensioen worden verzekerd.
- De pensioengrondslag wordt bepaald door het pensioengevend salaris te verminderen met de wettelijk vastgestelde grens voor fiscaal gefaciliteerde pensioenverwerving die jaarlijks per 1 januari kan worden aangepast.
- De deelnemer is elke maand een pensioenpremie vanuit het netto salaris verschuldigd, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd van de deelnemer op de eerste dag van de maand waarin de premie verschuldigd is. De premie voor de deelnemer is 1/12^e deel van de toepasselijke pensioengrondslag vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage en het toepasselijke percentage uit de tabel zoals opgenomen in de werkgeversbijlage.
- Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vindt (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw plaats tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere pensioeningangsdatum.
- Het wezenpensioen per kind is gelijk aan 20% van het verzekerde partnerpensioen. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.
- Default is dat voor iedere deelnemer een partner- en wezenpensioen is verzekerd. Indien de deelnemer hier niet voor kiest, dient hij dit aan de werkgever kenbaar te maken.
- Vanwege het karakter van de pensioenregeling bestaat er geen recht op toeslagverlening vanuit SBZ Pensioen. Dit geldt ook voor de aanspraakgerechtigden op partner- en wezenpensioen van een overleden (gewezen) deelnemer.
- De reglementaire bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling is vastgelegd in de cao of dient in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer te worden vastgelegd. De werkgever draagt minimaal 10% van de premie bij.
- De pensioenregeling kent diverse flexibele elementen, te weten vervroeging of uitstel van de ingangsdatum van het ouderdompensioen en deeltijd pensionering.

- Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer vervalt het op dat moment aanwezige Nettopensioenkapitaal aan de stichting. Dit Nettopensioenkapitaal wordt door de stichting verdeeld over alle Nettopensioenkapitalen van de overige (gewezen) deelnemers van de Nettopensioenregeling.
- Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer die deelneemt in de collectieve toedelingskring vervalt het Nettopensioenkapitaal dat samenhangt met de voor hem ingekochte aanspraken op variabel Nettopensioen aan de collectieve toedelingskring van de Nettopensioenregeling. Dit is onderdeel van het sterfteresultaat dat ten laste of ten gunste van de deelnemers komt in de collectieve toedelingskring.

De risico-elementen zijn extern herverzekerd.

2.2 Uitvoeringsovereenkomsten

SBZ Pensioen voert de pensioenregelingen uit voor de medewerkers van de organisaties die werkzaam zijn in of verwant zijn aan de verzekerings- en de financiële sector in de breedste zin van het woord en de zakelijke dienstverlening en die zich hebben aangesloten bij SBZ Pensioen. Deelnemers aan de pensioenregelingen zijn de medewerkers (behoudens uitzendkrachten en stagiaires) van de aangesloten organisaties die bij SBZ Pensioen zijn aangemeld. De wederzijdse verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en (financiële) plichten zijn vastgelegd in de Uitvoeringsovereenkomsten die SBZ Pensioen is overeengekomen met de betreffende organisatie. De Uitvoeringsovereenkomsten met in het bijzonder de werkgeversbijlage bevatten bepalingen die betrekking hebben op de verhouding tussen een aangesloten werkgever en SBZ Pensioen en legt de specifieke afspraken tussen de aangesloten werkgever en SBZ Pensioen vast. Hieronder volgen de hoofdlijnen, voor zover deze hoofdlijnen niet al elders in deze ABTN worden beschreven.

Premievaststelling, premiebetaling en niet nakomen premieverplichtingen

De feitelijke premie die door de aangesloten organisaties of door de deelnemers aan de Nettopensioenregeling, voor zover daarvan sprake is, jaarlijks verschuldigd is, wordt per deelnemer berekend. Deze feitelijke premie is in beginsel gelijk aan een dekkingsgraadneutrale premie, maar niet minder dan de gedempte kostendekkende premie, inclusief de benodigde opslagen en kosten. De feitelijke premie wordt vastgesteld op basis van de in paragraaf 3.5 vermelde actuariële grondslagen. Op grond van de Uitvoeringsovereenkomsten hebben de werkgevers geen enkele verplichting tot het betalen van extra bijdragen bij onvoldoende omvang van het vermogen van SBZ Pensioen. De verplichting van de werkgevers is uitsluitend beperkt tot het betalen van de overeengekomen premie. De risicopremie voor het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en tijdelijk partnerpensioen wordt separaat vastgesteld. Deze wordt periodiek herijkt op grond van de opgedane ervaringen. Als de feitelijke premie hoger is dan voor de betrokken sociale partners acceptabel, kunnen de betrokken sociale partners de pensioenovereenkomst aanpassen door de hoogte van de op te bouwen aanspraken naar de toekomst naar beneden bij te stellen.

Premieheffing vindt plaats per maand achteraf. Uiterlijk binnen zes maanden na afloop van een kalenderjaar vindt de definitieve afrekening over dat jaar plaats. Ook voor het overige wordt artikel 26 van de Pensioenwet in acht genomen.

Bij overschrijding van de betalingstermijn kan SBZ Pensioen de wettelijke rente en vergoeding van andere kosten vorderen. Als een werkgever met de betaling in gebreke blijft is SBZ Pensioen in het uiterste geval gerechtigd tot opzegging van de Uitvoeringsovereenkomst. Wanneer SBZ Pensioen van dit recht gebruik maakt, informeert SBZ Pensioen tevens schriftelijk de deelnemers (en de -indien aanwezig- ondernemingsraad) van de werkgever en het Verantwoordingsorgaan van SBZ Pensioen. Als er sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door SBZ Pensioen te ontvangen jaarpremie én SBZ Pensioen tevens niet beschikt over het minimaal vereist vermogen, als bedoeld in hoofdstuk 4.1 van deze ABTN, informeert SBZ Pensioen met inachtneming van artikel 28 van de Pensioenwet het Verantwoordingsorgaan en, indien aanwezig, de ondernemingsraad van de werkgevers die nog premie aan SBZ Pensioen verschuldigd zijn.

De voorwaardelijke toeslagen aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zijn, voor zover van toepassing en in beginsel, gebaseerd op de algemene prijsontwikkeling, indien en voor zover de financiële positie van SBZ Pensioen dit toelaat. Hiervoor wordt niet gereserveerd en hiervoor wordt geen premie in rekening gebracht. Een eventuele verhoging wordt jaarlijks door het Bestuur vastgesteld. De nadere details van de van toepassing zijnde toeslagbepalingen blijken uit de werkgeversbijlage.

Informatie

De werkgever is verplicht alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben bij SBZ Pensioen aan te melden en de gegevens volledig, juist en tijdig te verstrekken. Een werkgever moet SBZ Pensioen inzage verlenen in zijn administratie voor zover dat noodzakelijk is voor een goede uitvoering van de pensioenregeling. Indien een werkgever geen of onjuiste gegevens verstrekt voor de (tussentijdse/definitieve) (af)rekening, is SBZ Pensioen bevoegd deze naar beste weten zelf vast te stellen. 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. SBZ Pensioen zorgt ervoor dat de deelnemers over de pensioenregeling worden geïnformeerd overeenkomstig artikel 21 van de Pensioenwet.

Vermogenstekorten, vermogensoverschotten en winstdeling.

De financiële sturingsmiddelen die SBZ Pensioen hanteert, worden beschreven in hoofdstuk 3.7 van deze ABTN.

De werkgever kan geen aanspraak maken op vermogenoverschotten van SBZ Pensioen. Bij een tekort volgt SBZ Pensioen de daarop betrekking hebbende procedures zoals voorgeschreven in de Pensioenwet. Van de wettelijke mogelijkheid van terugstorting maakt SBZ Pensioen geen gebruik.

Klachten en geschillen

De voor de werkgever geldende klachten- en geschillenprocedure is beschreven in de Uitvoeringsovereenkomst.

3) Financiële opzet

SBZ Pensioen voert de pensioenregeling uit conform de pensioenreglementen. SBZ Pensioen voert de volgende pensioenregelingen uit:

- Middelloonregeling;
- Beschikbarepremieregeling; en
- Nettopensioenregeling.

De pensioenaanspraken zijn volledig verzekerd in eigen beheer. Voor de Nettopensioenregeling heeft SBZ Pensioen een herverzekeringscontract met elipsLife gesloten voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico.

De Middelloonregeling betreft een uitkeringsovereenkomst. De Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling betreffen beide, behoudens de risicodekkingen, een premieovereenkomst.

De Pensioenreglementen van de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling bepalen dat een premie beschikbaar wordt gesteld en individueel voor rekening en risico van de (gewezen) deelnemer wordt belegd. Op de pensioendatum wordt het saldo op de beleggingsrekening van de Beschikbarepremieregeling respectievelijk de beleggingsrekening van de Nettopensioenregeling aangewend voor aankoop van een vaste of variabele (netto) pensioenuitkering. Als de (gewezen) deelnemer tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum een voorlopige keuze voor Collectief Variabel Pensioen (hierna: CVP) heeft gemaakt, worden gedurende deze periode al geleidelijk (netto) CVP-aanspraken uit het saldo op de regeling specifieke pensioenbeleggingsrekening bij SBZ Pensioen ingekocht. De aankoop van de variabele uitkering op de pensioendatum vindt plaats bij SBZ Pensioen, de vaste uitkering op de pensioendatum wordt aangekocht bij een in aanmerking komende pensioenuitvoerder. Bij beide wordt uitgegaan van (standaard) een levenslang ouderdoms- en partnerpensioen in de verhouding 100:70. De (gewezen) deelnemer heeft hierbij vervolgens de keuzemogelijkheden die op grond van het reglement aangeboden worden.

Zowel de Beschikbarepremieregeling als de Nettopensioenregeling zijn voor wat betreft de risicodekkingen een uitkeringsovereenkomst. De risico's voor de Beschikbarepremieregeling zijn ondergebracht bij SBZ Pensioen in de Middelloonregeling. De risico's voor de Nettopensioenregeling zijn volledig herverzekerd bij elipsLife.

In de financiële opzet worden de geldstromen van zowel de Middelloonregeling als de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling van elkaar gescheiden.

3.1 De waarderingsgrondslagen van de beleggingen

Alle beleggingen worden, voor zover mogelijk, gewaardeerd tegen de actuele waarde. Bedragen die luiden in buitenlandse valuta worden omgerekend naar euro's tegen de valutakoersen op rapportagedatum. Mutaties met betrekking tot transacties in vreemde valuta gedurende het jaar worden geboekt tegen de op dat moment geldende valutakoersen.

3.2 Technische voorzieningen

3.2.1 Technische voorziening voor risico fonds

De technische voorziening (hierna: TV) voor risico fonds is gelijk aan:

- voor de Middelloonregeling:
 - de TV ter dekking van de pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemer;
 - de TV voor ingegaan tijdelijk partnerpensioen (indien de werkgever hiervoor heeft gekozen);
 - de TV voor ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen (indien de werkgever hiervoor heeft gekozen);
 - de TV voor premievrijstelling bij arbeidsongeschikten;
 - de IBNR.
- Volledigheidshalve merken wij op dat verplichtingen (wegens arbeidsongeschiktheid en/of overlijden vóór de pensioeningangsdatum) die zijn ontstaan voor deelnemers in de Beschikbarepremieregeling onderdeel zijn van bovenstaande technische voorzieningen.

De TV wordt post voor post vastgesteld met inachtneming van de actuariële grondslagen zoals hierna omschreven. De TV wordt gebaseerd op de tot de balansdatum verkregen aanspraken op pensioen, met inbegrip van de verhogingen zoals die op grond van het toeslagenbeleid zijn toegekend tot de balansdatum. De TV wordt in principe zodanig vastgesteld dat zij toereikend is ter dekking van de nominale verplichtingen van SBZ Pensioen. De toereikendheid van de TV wordt jaarlijks door de Certificerend Actuaris getoetst.

Bij de waardering van de pensioenaanspraken wordt van de volgende grondslagen uitgegaan:

- interest De op balansdatum geldende door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen.
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel. Voor kinderen worden de sterftetekansen verwaarloosd.
- wezenpensioen De voorziening voor latent wezenpensioen is gelijk aan 2% van de voorziening voor latent partnerpensioen bij nog niet ingegane ouderdompensioenen. Bij een ingegaan wezenpensioen wordt voor wezen jonger dan 21 jaar aangenomen dat het wezenpensioen voortduurt tot de 21-jarige leeftijd; voor wezen van 21 jaar of ouder wordt het wezenpensioen jaarlijks tot uiterlijk de 27-jarige leeftijd verlengd zolang het kind voldoet aan de Wet studiefinanciering 2000.
- leeftijdsverschil Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.
- partnerfrequentie Zolang nog geen pensioenuitkering is ingegaan, wordt voor de berekening van de voorziening voor partnerpensioen verondersteld dat er een kans is dat een (gewezen) deelnemer een partner heeft. Deze kans is afhankelijk van de leeftijd en het geslacht van de (gewezen) deelnemer (onbepaalde partnersysteem met een partnerfrequentie zoals opgenomen in de tabel in bijlage 6).
Voor pensioengerechtigden wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke staat.
- premievrijstelling invaliditeit Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers wordt de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw gereserveerd, waarbij rekening wordt gehouden met een revalidatiekans van 4%. Bij de bepaling van de toekomstige pensioenopbouw voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten wordt geen rekening gehouden met een voorwaardelijke stijging van de pensioengrondslag tot aan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De voorwaardelijke stijging is gekoppeld aan de reguliere voorwaardelijke toeslagverlening van de Middelloonregeling. Er is geen recht op een toekomstige stijging en er is geen geld voor gereserveerd.
- arbeidsongeschiktheidspensioen Reservering van dit pensioen vindt plaats op basis van rentedekking. Voor arbeidsongeschikten wordt een uitkering gereserveerd die gewaardeerd wordt tegen een ingegane factor tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, doch uiterlijk de AOW-datum.
- opslag voor toekomstige kosten Voor de dekking van toekomstige (uitvoerings-)kosten wordt de nettovoorziening verhoogd met 2,4%. De hoogte van deze kostenvoorziening is gebaseerd op het voornemen van het Bestuur om de aanspraken over te dragen aan een verzekeraar of andere pensioenuitvoerder indien er sprake is van een TV van minder dan 100 miljoen.

De waardering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats op basis van een eindleeftijd die gelijk wordt gesteld aan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De waardering van het arbeidsongeschiktheidspensioen en het tijdelijk partnerpensioen vindt plaats op basis van een eindleeftijd die gelijk wordt gesteld aan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, doch uiterlijk de AOW-datum.

IBNR

SBZ Pensioen houdt rekening met een voorziening voor actieve deelnemers die ziek zijn geworden, maar nog niet als zodanig bij SBZ Pensioen zijn aangemeld, omdat ze korter dan twee jaar ziek zijn. Dit is de zogenoemde Incurred But Not Reported (IBNR) voorziening. Voor de vaststelling van die voorziening wordt uitgegaan van de risicopremies die in de laatste twee jaar zijn betaald. Er wordt verondersteld dat de risicopremie een goede inschatting geeft van de schadelast die uit het te verzekeren risico voortvloeit. De termijn van twee jaar sluit aan bij de wachttijd voor de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).

Vanaf 1 januari 2019 kent SBZ Pensioen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen ook een technische voorziening IBNR. Deze is gelijk aan de risicopremies van de laatste twee jaar.

Niet-opgevraagde pensioenen

Voor ouderdompensioen dat nog niet is ingegaan omdat de deelnemer onvindbaar is of niet reageert wordt een voorziening aangehouden. Deze voorziening wordt op dezelfde wijze bepaald als de overige pensioenen zoals hiervoor uitgewerkt. SBZ Pensioen houdt geen voorziening aan voor uitkeringen die nog niet worden uitbetaald. Mede gelet op het toetreden van nieuwe werkgevers toetst SBZ Pensioen de reserveringsmethodiek periodiek.

Overgang nieuwe prognosetafel

Het Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG) publiceert iedere twee jaar, gebruikelijk in september, een nieuwe prognosetafel. De waarderingsgrondslag wordt pragmatische gemonitord. Indien er aanleiding is, wordt nader onderzoek uitgevoerd. Het bestuur besluit tot eventuele aanpassing. Dit besluit wordt, met het onderzoek,

onderbouwd vastgelegd met inachtneming van de wettelijke voorschriften. Het bestuur besluit ook per wanneer de nieuwste prognosetafel toegepast wordt. Daarbij streeft het bestuur ernaar dat de overgang verwerkt kan worden in de maanddekkingsgraad van 30 september van het betreffende jaar. Deze datum is ook de basis voor de premievaststelling van aankomend jaar.

De wijziging van de prognosetafel geldt ook voor de Nettopensioenregeling en Beschikbarepremieregeling. In de jaarverslaglegging wordt de overgang naar de nieuwe prognosetafel per einde van het jaar, 31 december, verantwoord.

3.2.2 Technische voorziening voor risico (gewezen) deelnemers

Beschikbarepremieregeling

De TV voor risico (gewezen) deelnemers voor de Beschikbarepremieregeling is gelijk aan de som van de pensioenkapitalen* van (gewezen) deelnemers (saldi pensioenbeleggingsrekeningen).

* Merk op dat de ontwikkeling van het kapitaal (vermogen ten gunste) van de (gewezen) deelnemer staat beschreven in hoofdstuk 4 'Vermogen'.

Voor de technische voorziening voor risico (gewezen) deelnemers worden geen actuariële grondslagen vastgesteld aangezien die gelijk is aan de som van de pensioenkapitalen van deelnemers en gewezen deelnemers.

Het pensioenkapitaal is gelijk aan de ingelegde (netto) premies vermeerderd of verminderd met de betreffende rendementen en kosteninhoudingen en de verhogingen uit hoofde van overlijden van andere (gewezen) deelnemers.

Indien een deelnemer aan de Beschikbarepremieregeling arbeidsongeschikt raakt, blijft deze deelnemer deelnemen aan de Beschikbarepremieregeling. Zijn jaarlijkse beschikbare premie wordt ontvangen vanuit de Middelloonregeling.

De technische voorziening voor:

- ingegaan variabel ouderdomspensioen en meeverzekerd variabel nabestaandenpensioen
- ingegaan variabel partnerpensioen, waarbij de uitkeringen zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden op of na de pensioeningangsdatum

is gelijk aan het vermogen in de collectieve toedelingskring behorend bij de Beschikbarepremieregeling.

Nettopensioenregeling

De TV voor risico (gewezen) deelnemers voor de Nettopensioenregeling is gelijk aan de som van de Nettopensioenkapitalen* van (gewezen) deelnemers (saldi pensioenbeleggingsrekeningen).

* Merk op dat de ontwikkeling van het kapitaal (vermogen ten gunste van de (gewezen) deelnemer staat beschreven in hoofdstuk 4 'Vermogen'.

Voor de technische voorziening voor risico (gewezen) deelnemers worden geen actuariële grondslagen vastgesteld aangezien die gelijk is aan de som van de pensioenkapitalen van deelnemers en gewezen deelnemers.

Het pensioenkapitaal is gelijk aan de ingelegde (netto) premies vermeerderd of verminderd met de betreffende rendementen en kosteninhoudingen en de verhogingen uit hoofde van overlijden van andere (gewezen) deelnemers. Bij de Nettopensioenregeling worden ook de premie voor overlijdensrisico in mindering gebracht op de ingelegde Nettopremie.

Indien een deelnemer aan de Nettopensioenregeling arbeidsongeschikt raakt blijft deze deelnemer deelnemen aan de Nettopensioenregeling. Zijn jaarlijkse beschikbare premie wordt ontvangen vanuit de herverzekering bij elipsLife.

De technische voorziening voor:

- ingegaan variabel Netto-ouderdomspensioen;
- ingegaan variabel Nettopartnerpensioen, waarbij de uitkeringen zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden op of na de pensioeningangsdatum.

3.2.3 Technische voorziening voor herverzekerde pensioenverplichtingen

Voor de Nettopensioenregeling heeft SBZ Pensioen de risico's met betrekking tot overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid volledig herverzekerd bij elipsLife. Daarbij heeft SBZ Pensioen de uitkeringen op rentebasis verzekerd.

De TV voor herverzekerde pensioenverplichtingen wordt per de balansdatum vastgesteld als de contante waarde van de pensioenverplichtingen. Het betreft uitsluitend de volgende technische voorzieningen:

- TV ingegaan nabestaandenpensioen (partnerpensioen en wezenpensioen);

- TV voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deze technische voorziening is gelijk aan de contante waarde van de toekomstige premie vrijgestelde opbouw voor alle deelnemers die gedeeltelijk dan wel volledig arbeidsongeschikt zijn.
- IBNR: wegens het feit dat de arbeidsongeschiktheidsrisico en overlijdensrisico volledig is herverzekerd, is er geen risico voor het fonds met betrekking tot nog niet gemelde schades bij beëindiging van de Uitvoeringsovereenkomst met de werkgever. De IBNR is daarom gelijk aan nihil.

Bij de waardering van de herverzekerde pensioenaanspraken wordt van de volgende grondslagen uitgegaan:

- interest	De op balansdatum geldende door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen.
- sterfte	Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen Netto 2024") op basis van de in bijlage 5b* opgenomen tabel. Voor kinderen worden de sterftetekansen verwaarloosd.
- leeftijdsverschil	Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.
- opslag voor toekomstige kosten	Voor de dekking van toekomstige (uitvoerings-)kosten wordt de Nettovoorziening verhoogd met 2,4%. De hoogte van deze kostenvoorziening is gebaseerd op het voornemen van het Bestuur om de aanspraken over te dragen aan een verzekeraar of andere pensioenuitvoerder indien er sprake is van een TV van minder dan 100 miljoen.

* De ervaringssterfte voor de Nettopensioenregeling wijkt af van die voor de Middelloon- en Beschikbarepremieregeling.

3.2.4 Andere/overige technische voorziening: egalisatiedepot

Het egalisatiedepot bedraagt € 6 miljoen bij aanvang per 31 december 2022 en is gevormd uit het positieve verschil tussen de feitelijke premie 2022 en de (ex-post) gedempte kostendekkende premie 2022. Het egalisatiedepot is bestemd om – bij eenzelfde premie – kortingen in het opbouwpercentage ouderdomspensioen (en meeverzekerd nabestaandenpensioen) cf. art 33 te voorkomen doordat in enig jaar de feitelijke premie niet minimaal gelijk is aan de gedempte kostendekkende premie.

Het egalisatiedepot is gevormd voor (maximaal) vijf jaar omdat het pensioenfonds de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uiterlijk einde 2027 dient te maken. Het egalisatiedepot ontwikkelt zich door toevoegingen en onttrekkingen. Er wordt **geen** rendement aan het egalisatiedepot toegevoegd/onttrokken. Een onttrekking aan het egalisatiedepot is een vrijval uit de overige technische voorziening en wordt ten gunste van de feitelijke premie geboekt. Een dotatie aan het egalisatiedepot wordt in het jaarlijkse saldo van baten en lasten als mutatie egalisatiedepot geboekt.

- 1) Onttrekkingen aan het egalisatiedepot zijn in de jaren vanaf 2023 tot en met uiterlijk 2027 een bedrag zodanig dat wordt voorkomen dat de feitelijke premie niet minimaal gelijk is aan de gedempte kostendekkende premie. Specifiek is dit het positieve verschil tussen a) en b), waarbij:
 - a) gelijk is aan de daadwerkelijke pensioenuitvoeringskosten¹ en
 - b) gelijk is aan de som van de opslag voor administratiekosten in de feitelijke premie én de vrijval uit de technische voorziening toekomstige uitvoeringskosten als gevolg van het doen van uitkeringen.
- 2) Omgekeerd kunnen in de jaren vanaf 2023 tot en met uiterlijk 2027 toevoegingen aan het egalisatiedepot zijn bij een eventueel positief verschil tussen de feitelijke premie en de gedempte kostendekkende premie als gevolg van het positieve verschil tussen a) en b), waarbij:
 - a) gelijk is aan de som van de opslag voor administratiekosten in de feitelijke premie én de vrijval uit de technische voorziening toekomstige uitvoeringskosten als gevolg van het doen van uitkeringen;
 - b) gelijk is aan de daadwerkelijke pensioenuitvoeringskosten.

Het egalisatiedepot kan niet negatief worden. Indien het egalisatiedepot leeg is, is geen onttrekking meer mogelijk. Indien uiterlijk 2026, dan wel bij eerdere overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, een positief saldo resteert in het egalisatiedepot, valt dat positieve saldo via het saldo van baten en lasten volledig vrij ten gunste van het eigen vermogen van het pensioenfonds.

Indien de feitelijke premie in enig jaar hoger is dan de gedempte kostendekkende premie, maar de daadwerkelijke pensioenuitvoeringskosten hoger zijn dan de som van de opslag voor administratiekosten in de feitelijke premie én de vrijval uit de technische voorziening toekomstige uitvoeringskosten als gevolg van het doen van uitkeringen, dan wordt er geen onttrekking aan het egalisatiedepot gedaan. Het egalisatiedepot is bedoeld om kortingen in het opbouwpercentage te voorkomen en daar is in dit geval geen sprake van.

¹ De uitvoeringskosten van de pensioenregelingen van het fonds die toe te rekenen zijn aan pensioenbeheer. Ergo, zonder de uitvoeringskosten toe te rekenen aan vermogensbeheer.

3.3 De reserves

SBZ Pensioen kent de volgende reserves:

- reserve beleggingsrisico's voor risico fonds;
- reserve minimaal vereist eigen vermogen van de Beschikbarepremieregeling;
- reserve minimaal vereist eigen vermogen van de Nettopensioenregeling;
- vrij vermogen.

Reserve beleggingsrisico's voor risico fonds

Het doel van de reserve beleggingsrisico's voor risico fonds is het opvangen van risico's met betrekking tot de beleggingen. De reserve beleggingsrisico's voor risico fonds is gelijk aan het vereist eigen vermogen dat resulteert volgens het standaardmodel van DNB, gebruik makend van de op balansdatum geldende door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde parameters.

Er wordt rekening gehouden met:

- het renterisico;
- het aandelen- en vastgoedrisico;
- het valutarisico;
- het grondstoffenrisico;
- het kredietrisico;
- het verzekeringstechnisch risico;
- het additioneel risico van actief management in het vermogensbeheer.

Reserve minimaal vereist eigen vermogen voor de Beschikbarepremieregeling

De reserve is gelijk aan het minimaal vereist eigen vermogen voor de Beschikbarepremieregeling.

Reserve minimaal vereist eigen vermogen voor de Nettopensioenregeling

De reserve is gelijk aan het minimaal vereist eigen vermogen voor de Nettopensioenregeling.

Vrij vermogen

Middelloodregeling

De omvang van het vrij vermogen is gelijk aan het aanwezige pensioenvermogen voor risico fonds na aftrek van de reserve beleggingsrisico's en verminderd met de voorziening pensioenverplichtingen voor risico fonds. Het niveau van het vrij vermogen is mede een maatstaf voor het toekennen van toeslagen en het verlenen van premiekortingen.

Beschikbarepremieregeling

De omvang van het vrij vermogen is gelijk aan het aanwezige pensioenvermogen voor risico deelnemers na aftrek van de reserve minimaal vereist eigen vermogen van de Beschikbarepremieregeling verminderd met de voorziening pensioenverplichtingen voor risico deelnemers van de Beschikbarepremieregeling.

Nettopensioenregeling

De omvang van het vrij vermogen is gelijk aan het aanwezige pensioenvermogen voor risico deelnemers na aftrek van de reserve minimaal vereist eigen vermogen van de Nettopensioenregeling verminderd met de voorziening pensioenverplichtingen voor risico deelnemers van de Nettopensioenregeling.

3.4 Dekkingsgraad

Door SBZ Pensioen worden drie soorten dekkingsgraden gedefinieerd: de actuele dekkingsgraad, de beleidsdekkingsgraad en de reële dekkingsgraad.

Actuele dekkingsgraad

Deze dekkingsgraad is gelijk aan 100% vermeerderd met:

- het totale Vereist Eigen Vermogen van SBZ Pensioen;
- de algemene reserve (kan positief of negatief zijn);

gedeeld door de technische voorziening (voor risico fonds en risico deelnemers).

De actuele dekkingsgraad houdt rekening met de totale technische voorziening. Dit betreft de technische voorziening voor risico fonds en voor risico deelnemers en de herverzekerde technische voorziening. Het totale vermogen houdt rekening met het totale vermogen voor risico fonds en voor risico deelnemers, waarbij het vermogen van de Nettopensioenregeling strikt gescheiden gehouden moet worden van de Beschikbarepremieregeling, omdat er geen resultaten (op bijvoorbeeld micro langlevens risico) uitgewisseld mogen worden tussen deze groepen.

De actuele dekkingsgraad is gelijk aan de som van het totale vermogen gedeeld door de totale technische voorziening* van de volgende regelingen samen:

- Middelloonregeling
- Beschikbarepremieregeling
- Nettopensioenregeling

* Merk op dat de technische voorziening in de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling gelijk is aan het gespaarde kapitaal ten behoeve van de deelnemers exclusief het vermogen dat als eigen vermogen wordt aangehouden om te voldoen aan de solvabiliteitsvereisten.

Beleidsdekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad betreft de dekkingsgraad waarop beleidsmaatregelen gebaseerd worden. Deze beleidsdekkingsgraad wordt berekend als een voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraden over 12 maanden.

Daarbij wordt de volgende formules gehanteerd:

$$\text{Beleidsdekkingsgraad} = \frac{\text{Som van de laatste 12 (actuele) dekkingsgraden}}{12}$$

Proces voor vaststelling maandelijkse dekkingsgraden (DG):

Pensioenvermogen

<i>Gegevens:</i>	<i>Geleverd door:</i>
Belegd vermogen Middelloonregeling	Achmea IM
Belegd vermogen Beschikbarepremieregeling	Achmea IM
Belegd vermogen Nettopensioenregeling	Achmea IM
Balans en V&W	Fonds Control (FC), Financiële Zaken Achmea Pensioenservices

Technische voorziening (TV)

<i>Gegevens:</i>	<i>Geleverd door:</i>
De actuele rentetermijnstructuur	DNB, elke maand gepubliceerd op www.dnb.nl
Technische voorzieningen	Actuarieel Control (AC), Financiële Zaken Achmea Pensioenservices

De TV wordt gewaardeerd tegen de actuele rentetermijnstructuur. Er wordt rekening gehouden met verwerkte mutaties, waaronder (niet limitatief): waardeoverdrachten, overlijden en bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid. De TV voor risico deelnemers is gelijk aan de beschikbare kapitalen en de TV behorende bij de CVP aanspraken voor zowel de Beschikbarepremieregeling als de Nettopensioenregeling.

Reële dekkingsgraad

Tevens wordt jaarlijks de reële dekkingsgraad door SBZ Pensioen vastgesteld. Deze reële dekkingsgraad is alleen van toepassing voor de Middelloonregeling en is gelijk aan de beleidsdekkingsgraad gedeeld door de dekkingsgraad waarbij volledig (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden. De Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling kennen geen reële dekkingsgraad.

De dekkingsgraad waarbij volledig (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden, is conform de Q&A van DNB (referentienummer: 01770), gelijk aan de totale TV (voor risico fonds en risico deelnemers), waarbij de TV voor risico fonds wordt verhoogd met een opslag van 10%. Daarnaast wordt aan de totale TV de contante waarde van volledige (toekomstbestendig) indexeren toegevoegd. Dit totaal dient dan nog gedeeld te worden door de totale TV (voor risico fonds en risico deelnemers).

SBZ Pensioen heeft een toeslagbeleid waarbij vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% een (gedeeltelijke) toeslag verleend kan worden. Vanaf 1 januari 2019 kent SBZ Pensioen naast een uitkeringsovereenkomst ook een premieovereenkomst. De beleidsdekkingsgraad wordt vastgesteld inclusief dat deel van de voorziening (Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling) waar geen toeslag over verleend wordt. Dit zou een negatief effect op de toeslagverlening hebben. Voor de ondergrens van 110% heeft SBZ Pensioen ontheffing van DNB 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.

3.5 Financiering

SBZ Pensioen kent de volgende definities:

- Feitelijke premie
- Gedempte kostendekkende premie
- Kostendekkende premie

SBZ Pensioen voert de volgende pensioenregelingen uit:

- Middelloonregeling (3.5.1);
- Beschikbarepremieregeling (3.5.2);
- Nettopensioenregeling (3.5.3).

Hierna worden per regeling de verschillende definities nader toegelicht.

3.5.1 Middelloonregeling

Feitelijke premie

Vanaf 2021 is de feitelijke premie gelijk aan de premie op basis van een 'dekkingsgraad neutrale pensioeninkoop', maar is niet minder dan de gedempte kostendeekkende premie ('wettelijke toetspremie').

De feitelijke premie wordt vastgesteld op basis van de volgende actuariële grondslagen:

- rente De rente is gelijk aan de door DNB gepubliceerde rentermijnstructuur per 30 september van het voorafgaande jaar.
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor de fondsspecifieke ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5c opgenomen tabel.
- leeftijdsverschil De mannelijke deelnemer heeft een 3 jaar jongere vrouwelijke partner en de vrouwelijke deelnemer heeft een 3 jaar oudere mannelijke partner.
- partnerfrequentie Elke deelnemer wordt verondersteld met een bepaalde kans een partner te hebben (onbepaalde partnersysteem). De partnerfrequentie is opgenomen in bijlage 6.
- wezenpensioen De feitelijke premie voor latent wezenpensioen is gelijk aan 2% van de feitelijke premie voor het latent partnerpensioen.
- premievrijstelling bij invaliditeit Aangenomen is dat de kosten, verbonden aan de in de toekomst te verlenen vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid (pvi), kunnen worden gedekt door een risicopremie ter grootte van 4,6% van de actuariële premie (behorend bij het (verhoogde) pvi-risico) exclusief pvi en exclusief AOP premie en exclusief de kosten verbonden aan de administratie en het beheer.
- opslag voor toekomstige uitvoeringskosten Bij de vaststelling van de feitelijke premie wordt rekening gehouden met een opslag voor toekomstige uitvoeringskosten van 2,4%.
- opslag administratiekosten De kosten verbonden aan de administratie en het beheer zijn gesteld op 0,5% van de pensioengrondslagsom.
- tijdelijk partnerpensioen De feitelijke premie voor het tijdelijk partnerpensioen is gelijk aan 75% van de premie voor een volledig (niet gekort) tijdelijk partnerpensioen. Een werkgever heeft de keuze tussen geen, verplichte 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. Er is dan sprake van sekseneutrale tarieven, en de onderliggende man/vrouw-verhouding is gelijk aan 39% mannen en 61% vrouwen (niveau 2024).
- premiedekkingsgraadopslag De premiedekkingsgraadopslag is gelijk aan de actuele dekkingsgraad van september van het voorafgaande jaar, met een minimum gelijk aan de minimaal vereiste dekkingsgraad en een maximum gelijk aan de vereiste dekkingsgraad. De premiedekkingsgraadopslag wordt gerekend over de actuariële premies van het ouderdompensioen, partnerpensioen en risicopremies overlijden (niet over risicopremies arbeidsongeschiktheidspensioen, risicopremie premievrijstelling bij invaliditeit, de toeslagreserve en de administratiekosten)
- arbeidsongeschiktheidspensioen De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt een percentage van de relevante parttime loonsom:

	In geval van 85% resp. 80% <u>aanvulling in de eerste vier jaar</u> van arbeidsongeschiktheid ziektejaar en 75% resp. 70% daarna	In geval van 85% resp. 80% <u>aanvulling tot de</u> pensioendatum
van het parttime salaris tot maximum dagloon	0,11%	0,44%
van het parttime salarisdeel boven maximum dagloon	2,2%	2,422%

Vanaf 1 januari 2019 is de optie 'aanvulling tot de pensioendatum' komen te vervallen. Nieuwe toetredende werkgevers kunnen alleen kiezen voor geen dekking of de optie 'aanvulling in de eerste vier jaar van arbeidsongeschiktheid'. Voor bestaande werkgevers binnen SBZ Pensioen blijft de optie 'aanvulling tot de pensioendatum' van kracht.

SBZ Pensioen heeft voor de vaststelling van de feitelijke premie 2025 gekozen voor een fondsspecifieke ervaringssterfte die afwijkt van de fondsspecifieke ervaringssterfte in bijlage 5a. Bij de bepaling van de feitelijke premie voor 2025 wordt uitgegaan van een ervaringssterfte die een klein beetje afwijkt van die voor de bepaling van de technische voorziening per eind 2024 in verband met een eerder door het bestuur vastgelegde voorlopige

ervaringssterfte die achteraf gecorrigeerd moest worden in verband met een aanpassing van de brongegevens vanuit het CBS. De voor de feitelijke premie 2025 gehanteerde fondsspecifieke ervaringssterfte is opgenomen in bijlage 5c.

Gedempte kostendekkende premie

SBZ Pensioen heeft gekozen om gebruik te maken van het overgangsrecht op basis van artikel 36b Besluit FTK. Als gevolg hiervan wordt voor het bepalen van de gedempte kostendekkende premie van een nieuwe 5-jaars periode uitgegaan op basis van de economische en financiële situatie per 30 september 2023.

De gedempte kostendekkende premie onderscheidt zich qua actuariële grondslagen van de feitelijke premie op de volgende onderdelen:

- rente

Het verwacht rendement is gebaseerd op de beleggingsmix van SBZ Pensioen behorende bij de Middelloonregeling en de bijbehorende rendementen, waarbij de rendementen per beleggingscategorie gelijk zijn gesteld aan de maximale rendementen zoals voorgeschreven door de Commissie Parameters 2022. Daarnaast wordt een correctie toegepast in verband met toekomstbestendige toeslagverlening door middel van een toeslagcurve. Deze toeslagcurve is gebaseerd op de prijsinflatie en kent een ingroeipad. Het ingroeipad is gebaseerd op de eerste negen prognosejaren uit de augustus 2023 raming van het Cpb en gaat daarna over op de minimale verwachtingswaarde voor de langere termijn (2% groeivoet van het prijsindexcijfer). Voor het eerste jaar wordt gestart met de door het Cpb gepubliceerde verwachte inflatie voor het jaar 2024 (i.e. 3,80%) Het inflatie ingroeipad is vastgezet voor dezelfde periode als het verwacht rendement op vastrentende waarden (2024 t/m 2028, of korter, indien de transitie naar het nieuwe stelsel eerder is) en is in onderstaande tabel getoond:

Inflatie ingroeipad	
Jaar 1	3,80%
Jaar 2	2,60%
Jaar 3	2,50%
Jaar 4	2,40%
Jaar 5	2,10%
Jaar 6	2,20%
Jaar 7	2,20%
Jaar 8	2,20%
Jaar 9 en verder	2,00%

Het verwacht rendement op vastrentende waarden is gelijkgesteld aan de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen per 30 september 2023. Deze wordt vastgezet voor de 5-jaarsperiode 2024 tot en met 2028 (of korter indien de transitie naar het nieuwe stelsel eerder is). Voor de ratingverdeling vastrentende waarden wordt uitgegaan van de situatie per 30 september 2023. De ratingverdeling vastrentende waarden staat vast voor dezelfde periode 2024 tot en met 2028 (of korter indien de transitie naar het nieuwe stelsel eerder is). De rendementscurve kan jaarlijks wijzigen als gevolg van wijzigingen in het beleggingsbeleid.

Het Bestuur kan op advies van de adviserend actuaaris het gehanteerde verwachte rendement aanpassen indien marktomstandigheden dit noodzakelijk maken.

De verwachte rendementscurve (voor en na correctie), is opgenomen in bijlage 7.

- sterfte

Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen

ontleend aan de

Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel.

- solvabiliteitsopslag

Er wordt geen solvabiliteitsopslag gehanteerd zolang de opslag in verband met toeslagverlening hoger is dan de opslag benodigd voor de vereiste dekkingsgraad primo boekjaar.

- opslag voor administratiekosten

De opslag voor kosten bestaat uit de totaal gemaakte pensioenuitvoeringskosten in het betreffende boekjaar verminderd met de kostenopslag die vrijvalt uit de voorziening toekomstige uitvoeringskosten en met de opslag die is opgenomen in de premie voor de Beschikbarepremieregeling.

Kostendekkende premie

De kostendekkende premie onderscheidt zich qua actuariële grondslagen van de feitelijke premie op de volgende onderdelen:

- rente

De primo boekjaar geldende door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen.

- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel.
- solvabiliteitsopslag Er wordt een solvabiliteitsopslag gehanteerd ter grootte van de opslag benodigd voor de vereiste dekkingsgraad (voor risico fonds) primo boekjaar op basis van de strategische beleggingsmix.
- opslag voor administratiekosten De opslag voor kosten bestaat uit de totaal gemaakte pensioenuitvoeringskosten in het betreffende boekjaar verminderd met de kostenopslag die vrijvalt uit de voorziening toekomstige uitvoeringskosten en met de opslag die is opgenomen in de premie voor de Beschikbarepremieregeling.

3.5.2 Beschikbarepremieregeling

Feitelijke premie

De vaststelling van de pensioengrondslag vindt jaarlijks per 1 januari plaats op grond van het per die datum geldende jaarsalaris, franchise en parttimegraad. Bij aanvang van het deelnemerschap op een andere datum dan 1 januari wordt de pensioengrondslag vastgesteld op grond van het per de datum van aanvang van het deelnemerschap geldende jaarsalaris en op grond van de per 1 januari voorafgaand aan de aanvang van het deelnemerschap geldende franchise. Als de deelnemer niet op de eerste dag van een maand in dienst treedt bij zijn werkgever, wordt de beschikbare maandpremie voor die maand op pro rata basis vastgesteld en toegevoegd aan het pensioenkapitaal van de deelnemer.

De feitelijke premie wordt als volgt vastgesteld:

- staffelpremie Er wordt een premie vastgesteld aan de hand van de pensioengrondslag en de premietabel op de wijze zoals beschreven in de werkgeversbijlage van het Pensioenreglement voor de Beschikbarepremieregeling.
- risicopremies bij overlijden SBZ Pensioen heeft de overlijdensrisico's voor het levenslang partnerpensioen, het tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat) en het wezenpensioen voor iedere deelnemer ondergebracht binnen de Middelloonregeling. De actuariële grondslagen zoals beschreven voor de Middelloonregeling zijn ook van toepassing voor de risicopremies bij overlijden van de Beschikbarepremieregeling, met uitzondering van het wezenpensioen. De feitelijke premie wezenpensioen betreft geen opslag maar wordt berekend aan de hand van leeftijdsafhankelijke tarieven.
- premievrijstelling bij invaliditeit SBZ Pensioen heeft de premievrijstelling bij invaliditeit voor iedere deelnemer ondergebracht binnen de Middelloonregeling. De actuariële grondslagen zoals beschreven voor de Middelloonregeling zijn ook van toepassing voor de risicopremie pvi van de Beschikbarepremieregeling. Dit betreft een percentage over zowel de beschikbare premie als de risicopremies bij overlijden (niet over risicopremies arbeidsongeschiktheidspensioen en administratiekosten).
- arbeidsongeschiktheidspensioen SBZ Pensioen heeft het arbeidsongeschiktheidspensioen ondergebracht binnen de Middelloonregeling. De actuariële grondslagen zoals beschreven voor de Middelloonregeling zijn ook van toepassing voor de risicopremies van de Beschikbarepremieregeling.
- opslag administratiekosten De vaste administratiekosten bedragen € 108,87 per jaar per deelnemer (niveau 2025) en worden bij de werkgever in rekening gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 januari. De indexering geschiedt met het als volgt berekende indexcijfer. Uitgangspunt zijn de volgende twee indexcijfers, als vastgesteld door het CBS:
 - het indexcijfer Cao-lonen; indexcijfers eerst gepubliceerd, Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen voor verzekeraars en pensioenfondsen (SBI65). Dit cijfer zal voor 75% in het gewogen gemiddelde in aanmerking worden genomen;
 - het indexcijfer consumentenprijsindex alle bestedingen (CPI). Dit cijfer zal voor 25% in het gewogen gemiddelde in aanmerking worden genomen;
 Voor het vaststellen van de indexcijfers wordt uitgegaan van de eerst gepubliceerde indexcijfers over de maanden september voorafgaand aan het jaar waarvoor de indexatie wordt vastgesteld. Gehanteerd wordt vervolgens de procentuele verandering van de eerst gepubliceerde indexcijfers van de maand september voorafgaand aan het jaar waarvoor de indexatie wordt vastgesteld en de maand september van het daaraan voorafgaande jaar.
- opslag MVEV De financiering van het MVEV is onderdeel van de opslag voor de vaste administratiekosten.

Voor de feitelijke premie 2025 in de Beschikbarepremieregeling is uitgegaan van de fondsspecifieke ervaringssterfte, zoals gehanteerd bij de vaststelling van de feitelijke premie 2025 van de Middelloonregeling. De voor de feitelijke premie 2025 gehanteerde fondsspecifieke ervaringssterfte is opgenomen in bijlage 5c.

Gedempte kostendekkende premie

De gedempte kostendekkende premie onderscheidt zich qua actuariële grondslagen van de feitelijke premie op het volgende onderdeel:

- rente De verwachte rendementscurve zoals die ook van toepassing is bij de gedempte kostendekkende premie van de Middelloonregeling. Dit is alleen van toepassing voor de risicopremies voor het levenslang partner-, het tijdelijk partner- (ANW-hiaat) en het wezenpensioen.
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel.
- opslag administratiekosten De opslag voor administratiekosten voor de Beschikbarepremieregeling is verwerkt en verantwoord bij de (gedempte) kostendekkende premie van de Middelloonregeling.

Kostendekkende premie

De kostendekkende premie onderscheidt zich qua actuariële grondslagen van de feitelijke premie op het volgende onderdeel:

- rente De primo boekjaar geldende door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen. Dit is alleen van toepassing voor de risicopremies voor het levenslang partner-, het tijdelijk partner- (Anw-hiaat) en het wezenpensioen.
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2024, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen 2024") op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel.
- solvabiliteitsopslag Er wordt een solvabiliteitsopslag gehanteerd ter grootte van de opslag benodigd voor de vereiste dekkingsgraad (voor risico fonds) primo boekjaar op basis van de strategische beleggingsmix. De opslag is van toepassing voor de risicopremies voor het levenslang partner-, het tijdelijk partner- (Anw-hiaat), wezenpensioen, premievrijstelling en arbeidsongeschiktheidspensioen.
- opslag administratiekosten De opslag voor administratiekosten voor de Beschikbarepremieregeling is verwerkt en verantwoord bij de (gedempte) kostendekkende premie van de Middelloonregeling.

3.5.3 Nettopensioenregeling

Feitelijke Nettopremie

De vaststelling van de pensioengrondslag vindt jaarlijks per 1 januari plaats op grond van het per die datum geldende jaarsalaris en franchise (= maximum pensioengevend salaris). Bij aanvang van het deelnemerschap op een andere datum dan 1 januari wordt de pensioengrondslag vastgesteld op grond van het per de datum van aanvang van het deelnemerschap geldende jaarsalaris en op grond van de per 1 januari voorafgaand aan de aanvang van het deelnemerschap geldende franchise (= maximum pensioengevend salaris). Als de deelnemer niet op de eerste dag van een maand in dienst treedt bij zijn werkgever, wordt de beschikbare maandpremie voor die maand op pro rata basis vastgesteld en toegevoegd aan het Nettopensioenkapitaal van de deelnemer.

Daarnaast wordt de feitelijke premie als volgt vastgesteld:

- Nettostaffelpremie Er wordt een Nettopremie vastgesteld aan de hand van de pensioengrondslag en de premietabel op de wijze zoals beschreven in de werkgeversbijlage van het Pensioenreglement voor de Nettopensioenregeling.
- risicopremies bij overlijden De deelnemer heeft de keuze om de overlijdensrisico's voor het partner- en wezenpensioen te verzekeren. Standaard wordt voor iedere deelnemer een Nettopartner- en wezenpensioen verzekerd. De risicodekkingen van het Nettopartner- en wezenpensioen worden aan de Nettopensioenpremie onttrokken. Het is ook mogelijk dat de deelnemer deze risico's niet wil verzekeren, dan dient hij dit bij SBZ Pensioen zelf aan te geven.

SBZ Pensioen heeft de uit het Pensioenreglement voortvloeiende overlijdensrisico's herverzekerd bij elipsLife. De risicopremie voor het Nettopartner- en wezenpensioen wordt vastgesteld op basis van de leeftijdsafhankelijke tarieven per € 1.000 te verzekeren pensioen. De tarieven (geldend vanaf 2021) zijn opgenomen in bijlage 8a.
- premievrijstelling invaliditeit SBZ Pensioen heeft de uit het Pensioenreglement voortvloeiende arbeidsongeschiktheidsrisico's herverzekerd bij elipsLife. De premie voor arbeidsongeschiktheidsrisico's is leeftijdsafhankelijk en bestaat uit twee onderdelen, namelijk voor de staffelvolgende beschikbare premie en voor het meeverzekeren van premievrijstelling bij overlijdensrisico. De tarieven (geldend vanaf 2021) zijn opgenomen in bijlage 8b en 8c.

Niet voor elke deelnemer wordt een risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in rekening gebracht. Geen risicopremie wordt betaald voor:

- de deelnemer naar de mate van premievrije voortzetting die hem op grond van het Pensioenreglement is toegekend;
 - de deelnemer die binnen twee jaar de leeftijd bereikt als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- opslag administratiekosten De vaste administratiekosten bedragen € 131,86 per jaar per deelnemer (niveau 2025) en worden bij de werkgever in rekening gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 januari. De indexering geschiedt met het als volgt berekende indexcijfer. Uitgangspunt zijn de volgende twee indexcijfers, als vastgesteld door het CBS:
- het indexcijfer Cao-lonen; indexcijfers eerst gepubliceerd, Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen voor verzekeraars en pensioenfondsen (SBI65). Dit cijfer zal voor 75% in het gewogen gemiddelde in aanmerking worden genomen;
 - het indexcijfer consumentenprijsindex alle bestedingen (CPI). Dit cijfer zal voor 25% in het gewogen gemiddelde in aanmerking worden genomen;
- opslag MVEV Voor het vaststellen van de indexcijfers wordt uitgegaan van de eerst gepubliceerde indexcijfers over de maanden september voorafgaand aan het jaar waarvoor de indexatie wordt vastgesteld. Gehanteerd wordt vervolgens de procentuele verandering van de eerst gepubliceerde indexcijfers van de maand september voorafgaand aan het jaar waarvoor de indexatie wordt vastgesteld en de maand september van het daaraan voorafgaande jaar. De financiering van het MVEV is gelijk een opslag van 3% van de totale ingelegde spaarpremies.

Voor de vaststelling van de biometrische risico's heeft SBZ Pensioen ontheffing van DNB gekregen. Bij het berekenen van het MVEV dient voor het onderdeel overlijdensrisico gerekend te worden met een maximale buffer van 1,0% van de technische voorzieningen. Deze ontheffing geldt vanaf 1 januari 2019 en blijft van kracht onder de voorwaarde dat de herverzekering van het overlijdensrisico voor de Nettopensioenregeling niet wijzigt.

Gedempte kostendekkende premie

De gedempte kostendekkende premie onderscheidt zich van de feitelijke premie op het volgende onderdeel:

- opslag administratiekosten Dit betreffen de (jaarlijkse) werkelijke administratiekosten.

Kostendekkende premie

De kostendekkende premie onderscheidt zich van de feitelijke premie op het volgende onderdeel:

- opslag administratiekosten Dit betreffen de (jaarlijkse) werkelijke administratiekosten.

3.6 Beleid pensioeninkoop en -afkoop

Beschikbarepremieregeling

Het bestuur heeft besloten dat voor de Beschikbarepremieregeling dezelfde uitgangspunten, zoals grondslagen en man/vrouw-verhouding, als voor de Middelloonregeling gelden.

De Beschikbarepremieregeling biedt de (gewezen) deelnemer de mogelijkheid om per 1 januari volgend op diens 58e verjaardag te kiezen voor:

- deelname in de collectieve toedelingskring met als doel inkoop van een variabel pensioen binnen SBZ Pensioen; of
- te blijven beleggen met als doel het inkopen van een vast pensioen bij een in aanmerking komende pensioenuitvoerder (niet zijnde SBZ Pensioen).

De variabele uitkeringen worden aangekocht in de collectieve toedelingskringen behorend bij de Beschikbarepremieregeling en zijn voor risico deelnemers (doorbeleggen).

Pensioeninkoop

Inkoop vindt plaats aan de hand van leeftijdsafhankelijke seksneutrale inkoopfactoren.

Voor de inkoopfactoren met betrekking tot de CVP aanspraken worden de volgende actuariële grondslagen gehanteerd:

- interest De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen eervorige maand voorafgaand aan de inkoop*
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2022, gecorrigeerd voor ervaringssterfte op basis van de in bijlage 5d** opgenomen tabel.
- leeftijdsverschil Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.

- (keuze)gedrag Van mannen en vrouwen wordt verondersteld dat zij elk in gelijke mate gebruik maken van deze (keuze)mogelijkheid. Afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand 58-68 jarigen per jaareinde voorafgaand aan het voorafgaande jaar volgen (in principe) jaarlijks de sekseneutrale inkoopfactoren.
- contante waarde toekomstige uitvoeringskosten 2,4% van de waarde van de variabele pensioenaanspraken zonder deze opslag.
- solvabiliteitsopslag Geen opslag in inkooptarieven. De solvabiliteit is geen onderdeel van het kapitaal van de deelnemer. De buffer voor en na omzetting van het kapitaal in variabel pensioen is gelijk.

* De inkoop in de maand januari van het betreffende jaar (i.c. 20JJ), in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar (i.c. 20JJ -/ 1) met toepassing van de UFR. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De flexibiliserings-, uitruil-, inkoop- en afkoopfactoren 2025 voor de Middelloonregeling en de Beschikbarepremieregeling zijn gebaseerd op de Prognosetafel en fondsspecifieke ervaringssterfte zoals deze in 2024 werden toegepast.

Resultaatcorrectie bij inkoop

Om te voorkomen dat nieuw gepensioneerden volledig delen in het over het gehele kalenderjaar behaalde resultaat, terwijl zij niet het gehele jaar al tot de collectieve toedelingskring behoorden, wordt voor deelnemers die in de loop van het kalenderjaar een variabele uitkering aankopen bij inkoop een resultaatcorrectie op basis van het beleggings- en renteresultaat van de toedelingskring toegepast. De correctie is geen onderdeel van de aankoopfactor, maar wordt als aparte factor bij inkoop vastgesteld en toegepast. Voor de resultaatcorrectie wordt – net als bij de rekenrente voor de inkoopfactoren – uitgegaan van ultimo de maand, twee maanden voorafgaand aan de maand van ingang van het pensioen.

Het beleid voor de inkooptarieven wordt jaarlijks getoetst. Deze tarieven worden alleen aangepast als dat naar het oordeel van het Bestuur wenselijk is, gezien de ontwikkeling van de actuariële grondslagen. Het Bestuur kan naar eigen inzicht afwijken van de hierboven beschreven methodiek.

Afkoop

In geval van afkoop van een pensioenkapitaal, wordt het volledige pensioenkapitaal uitgekeerd. Om te toetsen of een pensioenkapitaal afgekocht mag worden, wordt bekeken of het met het pensioenkapitaal aan te kopen pensioen lager is dan de afkoopgrens.

De sekseneutrale afkoopfactoren voor een ingegaan pensioen worden maandelijks vastgesteld:

- interest De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen eervorige maand voorafgaand aan de afkoop
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2022, gecorrigeerd voor ervaringssterfte op basis van de in bijlage 5d** opgenomen tabel.
- partnerfrequentie Elke deelnemer wordt verondersteld een partner te hebben (onbepaalde partnersysteem). De partnerfrequentie is opgenomen in bijlage 6.
- leeftijdsverschil Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.
- (keuze)gedrag Mannen en vrouwen worden verondersteld in gelijke mate gebruik te maken van deze (keuze)mogelijkheid. Afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand 60-68 jarigen per jaareinde voorafgaand aan het voorafgaande jaar volgen (in principe) jaarlijks de sekseneutrale afkoopfactoren.

Vanaf 2022 zijn de afkoopfactoren gelijk verondersteld aan de inkoopfactoren.

* De afkoop in de maand januari van het betreffende jaar (i.c. 20JJ), in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar (i.c. 20JJ -/ 1) met toepassing van de UFR. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De flexibiliserings-, uitruil-, inkoop- en afkoopfactoren 2025 voor de Middelloonregeling en de Beschikbarepremieregeling zijn gebaseerd op de Prognosetafel en fondsspecifieke ervaringssterfte zoals deze in 2024 werden toegepast.

Nettopensioenregeling

De Nettopensioenregeling biedt de (gewezen) deelnemer de mogelijkheid om per 1 januari volgend op diens 58e verjaardag te kiezen voor:

- deelname in de collectieve toedelingskring met als doel inkoop van een variabel Nettopensioen binnen SBZ Pensioen; of
- te blijven beleggen met als doel het inkopen van een vast Nettopensioen bij een in aanmerking komende pensioenuitvoerder (niet zijnde SBZ Pensioen).

De variabele Netto-uitkeringen worden aangekocht in de collectieve toedelingskringen behorend bij de Nettopensioenregeling en zijn voor risico deelnemers (doorbeleggen).

Pensioeninkoop

Inkoop vindt plaats aan de hand van leeftijdsafhankelijke sekseneutrale inkoopfactoren.

Voor de inkoopfactoren met betrekking tot de CVP Netto-pensioenaanspraken worden de volgende actuariële grondslagen gehanteerd:

- interest De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen eervorige maand voorafgaand aan de inkoop*
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2022, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen Netto 2022") op basis van de in bijlage 5e** opgenomen tabel.
- leeftijdsverschil Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.
- (keuze)gedrag Van mannen en vrouwen wordt verondersteld dat zij elk in gelijke mate gebruik maken van deze (keuze)mogelijkheid. Afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand 58-68 jarigen per jaareind voorafgaand aan het voorafgaande jaar volgen (in principe) jaarlijks de sekseneutrale inkoopfactoren
- contante waarde toekomstige uitvoeringskosten Er wordt geen rekening gehouden met de contante waarde van toekomstige uitvoeringskosten. De kosten van het uitvoeren van de Nettopensioenregeling zijn marginaal en worden volledig door de stichting gedragen.
- solvabiliteitsopslag Geen opslag in inkooptarieven. De solvabiliteit is geen onderdeel van het kapitaal van de deelnemer. De buffer voor en na omzetting van het netto pensioenkapitaal in variabel netto pensioen is gelijk.

* De inkoop in de maand januari van het betreffende jaar (i.c. 20JJ), in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar (i.c. 20JJ -/- 1) met toepassing van de UFR. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De ervaringssterfte voor de Nettopensioenregeling wijkt af van die voor de Middelloonregeling. De flexibiliserings-, uitruil-, inkoop- en afkoopfactoren 2025 voor de Nettopensioenregeling zijn gebaseerd op de Prognosetafel en fondsspecifieke ervaringssterfte zoals deze in 2024 werden toegepast.

Resultaatcorrectie bij inkoop

Om te voorkomen dat nieuw gepensioneerden volledig delen in het over het gehele kalenderjaar behaalde resultaat, terwijl zij niet het gehele jaar al tot de collectieve toedelingskring behoorden, wordt voor deelnemers die in de loop van het kalenderjaar een variabele uitkering aankopen bij inkoop een resultaatcorrectie op basis van het beleggings- en renteresultaat van de toedelingskring toegepast. De correctie is geen onderdeel van de aankoopfactor, maar wordt als aparte factor bij inkoop vastgesteld en toegepast. Voor de resultaatcorrectie wordt – net als bij de rekenrente voor de inkoopfactoren – uitgegaan van ultimo de maand, twee maanden voorafgaand aan de maand van ingang van het pensioen.

Het beleid voor de inkooptarieven wordt jaarlijks getoetst. Deze tarieven worden alleen aangepast als dat naar het oordeel van het Bestuur wenselijk is, gezien de ontwikkeling van de actuariële grondslagen. Het Bestuur kan naar eigen inzicht afwijken van de hierboven beschreven methodiek.

Afkoop

In geval van afkoop van een Nettopensioenkapitaal, wordt het volledige Nettopensioenkapitaal uitgekeerd. Om te toetsen of een netto pensioenkapitaal afgekocht mag worden, wordt bekeken of het met het netto pensioenkapitaal aan te kopen netto pensioen lager is dan de afkoopgrens.

De sekseneutrale afkoopfactoren voor een ingegaan netto pensioen worden jaarlijks vastgesteld:

- interest De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen eervorige maand voorafgaand aan de afkoop*
- sterfte Voor mannen en vrouwen worden de sterftetekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2022, gecorrigeerd voor ervaringssterfte ("SBZ Pensioen Netto 2022") op basis van de in bijlage 5e** opgenomen tabel.
- leeftijdsverschil Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat de mannelijke deelnemer een 3 jaar jongere vrouwelijke partner heeft en dat de vrouwelijke deelnemer een 3 jaar oudere mannelijke partner heeft.
- (keuze)gedrag Mannen en vrouwen worden verondersteld in gelijke mate gebruik te maken van deze (keuze)mogelijkheid. Afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand 58-68 jarigen per jaareinde voorafgaand aan het voorafgaande jaar volgen (in principe) jaarlijks de sekseneutrale afkoopfactoren voor netto pensioen.

Vanaf 2022 zijn de afkoopfactoren gelijk verondersteld aan de inkoopfactoren.

* De afkoop in de maand januari van het betreffende jaar (i.c. 20JJ), in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar (i.c. 20JJ -/- 1) met toepassing van de UFR. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De ervaringssterfte voor de Nettopensioenregeling wijkt af van die voor de Middelloonregeling. De flexibiliserings-, uitruil-, inkoop- en afkoopfactoren 2025 voor de Nettopensioenregeling zijn gebaseerd op de Prognosetafel en fondsspecifieke ervaringssterfte zoals deze in 2024 werden toegepast.

3.7 Sturingsmiddelen

Onderstaande sturingsmiddelen zijn alleen van toepassing op de pensioenrechten en -aanspraken uit de Middelloonregeling en de pensioenrechten die zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden vóór de pensioendatum in de Beschikbarepremieregeling.

Er zijn op dit moment geen sturingsmiddelen voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling gedefinieerd. Dit vanwege het karakter van de pensioenregeling (Bruto- en Nettopremieovereenkomst). Daarnaast gelden er ook geen sturingsmiddelen voor de pensioenrechten die zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden vóór de pensioeningangsdatum in de Nettopensioenregeling, omdat deze aanspraken zijn herverzekerd bij elipsLife AG.

SBZ Pensioen heeft ten doel het verlenen van pensioenen aan de deelnemers, de gewezen deelnemers, alsmede aan hun nagelaten betrekkingen. Daarbij streeft SBZ Pensioen naar een zodanige financiële positie dat toeslagen aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers kunnen worden verleend op basis van de prijsontwikkeling vanuit de middelen van SBZ Pensioen. Hiervoor wordt echter niet gereserveerd en er wordt voor deze toeslagen geen premie in rekening gebracht.

Het Bestuur heeft om dit te bereiken in principe de beschikking over de volgende sturingsmiddelen:

- het toeslagbeleid;
- het premiebeleid;
- het beleggingsbeleid;
- beleid ten aanzien van kortingen en herstel.

Door het toeslag-, premie- en beleggingsbeleid in onderlinge samenhang te beschouwen vindt bewaking plaats van de solvabiliteit van SBZ Pensioen.

Afhankelijk van de situatie kan het Bestuur besluiten af te wijken van de in deze ABTN geformuleerde richtlijnen voor beleid (zowel met betrekking tot toeslag-, kortingen- als beleggingsbeleid) in die mate waarin dit voor oplossing van de situatie van crisis respectievelijk reservetekort noodzakelijk wordt geacht. De afwijkingen vinden hun beslag in een Financieel Crisisplan (zie bijlage 3) respectievelijk een herstelplan. Het Bestuur beschikt hierbij tevens over de mogelijkheid om in overleg met cao-partijen het niveau van de regeling voor de toekomst tijdelijk of permanent aan te passen of het premiebeleid aan te passen.

Met behulp van ALM-studies wordt het beleggings-, toeslagen- en premiebeleid periodiek getoetst op basis van in onderling overleg met de ALM-adviseur vast te stellen grenzen.

SBZ Pensioen voert jaarlijks een haalbaarheidstoets uit, waarin de toekomstige verwachte financiële ontwikkeling van SBZ Pensioen wordt geanalyseerd. In de haalbaarheidstoets wordt het verwachte pensioenresultaat voor de deelnemers berekend. Ook wordt er gekeken naar het pensioenresultaat in slecht weer scenario's. Resultaten van de ALM-studies kunnen aanleiding vormen de in deze ABTN geformuleerde richtlijnen voor beleid (zowel met betrekking tot beleggings-, premie- als toeslagenbeleid) te herzien.

Het toeslagbeleid

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken uit de Middelloonregeling en de pensioenrechten die zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden vóór de pensioeningangsdatum in de Beschikbarepremieregeling wordt jaarlijks op 1 januari toeslag verleend van maximaal de stijging van het prijsindexcijfer.

Het Bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

Als leidraad voor de hoogte van de toeslagverlening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- c) ligt de beleidsdekkingsgraad onder de 110%, dan vindt géén toeslagverlening plaats;
- d) ligt de beleidsdekkingsgraad boven de dekkingsgraad waarbij volledig (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden, dan vindt volledige toeslagverlening plaats op basis van de ontwikkeling van het prijsindexcijfer;

- e) 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.

De dekkingsgraad waarbij volledige (toekomstbestendig) geïndexeerd kan worden, wordt bepaald op basis van de meest recente ramingen van het Cpb voor de prijsinflatie.

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 een toeslagbeleid waarbij vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% een (gedeeltelijke) toeslag verleend kan worden. 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 zou een negatief effect op de toeslagverlening hebben. 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, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

(Gewezen) deelnemers en gepensioneerden die deelnemen in zowel de Beschikbarepremieregeling als de Nettopensioenregeling, hebben vanwege het karakter van de pensioenregeling (Bruto- en Nettopremieovereenkomst) geen recht op toeslagverlening. Op de pensioenrechten die zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden vóór de pensioeningangsdatum wordt in de Brutopensioenregeling wel en in de Nettopensioenregeling geen toeslag toegekend, omdat voor de laatste deze aanspraken zijn herverzekerd bij elipsLife.

Afhankelijk van de financiële positie van SBZ Pensioen kunnen toeslagen aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers worden toegekend. Deze toeslagen zijn gerelateerd aan het afgeleide indexcijfer van de consumentenprijsindex alle bestedingen (afgeleid), berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (C.B.S.) op de meest recente tijdsbasis (i.e. vanaf het basisjaar 2015). Voor de toeslagverlening conform het Pensioenreglement Middelloonregeling wordt jaarlijks per 1 januari van het betreffende kalenderjaar het prijsindexcijfer als volgt bepaald:

- het gemiddelde van de 12 indexcijfers wordt berekend, zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de 12 verslagmaanden van november tot en met oktober voorafgaande aan 1 januari in enig jaar zijn gepubliceerd (T-1)
- het gemiddelde van de 12 indexcijfers wordt berekend, zoals deze door het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn gepubliceerd over de 12 verslagmaanden van november tot en met oktober die direct voorafgaan aan T-1 (T-2)
- T-1 wordt gedeeld door T-2, waarbij de uitkomst wordt uitgedrukt in een percentage van twee decimalen.

Indien de uitkomst T-1 gedeeld door T-2 negatief is, leidt dit niet tot een verlaging van de pensioenrechten en pensioenaanspraken uit de Middelloonregeling en de pensioenrechten die zijn ingegaan naar aanleiding van overlijden vóór de pensioeningangsdatum in de Beschikbarepremieregeling. Hiervoor wordt echter niet gereserveerd en er wordt voor deze toeslagen geen premie in rekening gebracht. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. In een haalbaarheidstoets zal bezien worden welke toeslagambitie in een slecht weer scenario naar verwachting waargemaakt kan worden. De hoogte van de toeslagen aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers vergt een jaarlijks Bestuursbesluit.

Het Bestuur kan besluiten om extra verhogingen toe te kennen indien de actuele financiële positie van SBZ Pensioen dit toelaat. Deze extra toeslagen worden op individuele basis verleend. Hiervoor geldt de restrictie dat door deze extra verhogingen geen fiscaal bovenmatig pensioenen mogen ontstaan.

Het premiebeleid

In het financiële Crisisplan (bijlage 3) zijn de richtlijnen voor het premiebeleid uitgewerkt.

De feitelijke premie wordt vastgesteld op basis van de in paragraaf 3.5 vermelde actuariële grondslagen.

Het beleggingsbeleid

Door het strategische beleggingsbeleid periodiek te herijken aan de hand van een nieuwe ALM-studie, kan er worden ingespeeld op wijzigingen in het risicoprofiel van de pensioentoezeggingen en in de risicoperceptie van het Bestuur. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op het beleggingsbeleid.

Kortings- en herstelbeleid

Korting van aanspraken en ingegane pensioenen

Uit een herstelplan kan blijken dat er maatregelen benodigd zijn om te zorgen voor een vermogen aan het einde van de herstelperiode dat voldoet aan de eisen van het vereist eigen vermogen. Zoals in het Financieel Crisisplan beschreven, is één van de maatregelen het verlagen van de opgebouwde (en mogelijk al in uitkering zijnde)

pensioenaanspraken. Eventuele kortingen zullen worden uitgesmeerd over een periode van 10 jaar waarbij het Bestuur het voorbehoud maakt uit kostenoverwegingen kleine kortingen in één keer door te voeren. Het Bestuur zal zich bij een eventuele verlagingmaatregel houden aan de voorschriften van wet- en regelgeving.

Herstel van verlaagde aanspraken en gemiste toeslagen

SBZ Pensioen stelt zich op het standpunt dat het korten van aanspraken en het niet toekennen van toeslagen noodzakelijk waren om weer een gezonde financiële situatie te krijgen en daarna met een schone lei verder te kunnen. SBZ Pensioen heeft niet de expliciete ambitie dat toekomstige overrendementen worden bestemd voor herstel van gekorte aanspraken op individueel niveau. Indien de financiële positie van SBZ Pensioen het toelaat, zijn extra toeslagen op individueel niveau mogelijk die indirect kunnen zorgen voor herstel van kortingen en/of niet toegekende toeslagen. Het Bestuur zal in voorkomende gevallen nadere invulling geven aan het beleid met betrekking tot extra toeslagen.

3.8 Risicohouding

Middelloonregeling

De risicohouding van SBZ Pensioen, bedoeld in artikel 102a van de Pensioenwet wordt als volgt omschreven:

Uitgangspunt is een nominaal pensioen en een reële ambitie conform arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Sociale partners van alle aangesloten organisaties wensen de pensioenen zo veel mogelijk waardevast en toekomstbestendig te houden. Hiervoor zijn zij bereid risico te nemen in de beleggingen. Zij accepteren dat dit leidt tot een kans op korten van de aanspraken en rechten. Sociale partners wensen echter wel het risico op een tegenvallend pensioenresultaat te beperken.

Sociale partners van alle aangesloten organisaties spreken de wens uit om de premie te dempen om deze zo stabiel mogelijk te houden. Voornaamste overwegingen hierbij zijn het lage premiestuur en de verwachting dat verdere verhoging ondermijnend is voor de bereidheid tot (vrijwillige) deelname aan SBZ Pensioen. Uit hoofde van evenwichtigheid is een voor alle verzekerden gelijke toeslagmaatstaf gekozen (prijsinflatie).

Bij financiële tegenvallers hebben sociale partners de voorkeur voor de volgende volgorde van maatregelen:

- wijzigen risicoprofiel;
- verhogen van de premie;
- versoberen regeling (lagere opbouw);

Het Bestuur werkt deze maatregelen nader uit in het Financieel Crisisplan.

Indien er gekort moet worden, hebben de sociale partners voorkeur voor een zo laag mogelijke korting om de pensioenuitkeringen van de gepensioneerden niet te veel te laten fluctueren. Derhalve wordt voor korten de maximaal toegestane spreiding gehanteerd.

Middelloonregeling voor de lange termijn (de ondergrenzen)

De aanvangshaalbaarheidstoets, uitgevoerd in 2022, geeft de volgende uitkomsten:

- A. De mediaan van het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit een dekkingsgraad die gelijk is aan de vereiste dekkingsgraad bedraagt 91%. Dit ligt hoger dan de vastgestelde ondergrens van 90%.
- B. Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad bedraagt 91%. Dit ligt hoger dan de vastgestelde ondergrens van 90%.
- C. Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad bedraagt in slecht weer (5% percentiel) 69%. De afwijking van de mediaan zou daarmee 25% bedragen en is kleiner dan de maximaal toegestane afwijking van 35%.

De (in 2015) afgesproken ondergrenzen hebben uitdrukkelijk een signaalfunctie. Worden de ondergrenzen overschreden dan geeft dit aanleiding tot nieuw overleg tussen Bestuur en sociale partners. De uitgevoerde aanvangshaalbaarheidstoets 2022 geeft geen aanleiding om de eerder (in 2015) vastgestelde ondergrenzen aan te passen.

Middelloonregeling voor de korte termijn (bandbreedte VEV)

Het vereist eigen vermogen bedraagt op basis van strategische uitgangspunten ongeveer 17,3%² (per 31 december 2023). De bandbreedte rondom het vereist eigen vermogen is bedoeld om uitvoering te geven aan het feitelijke beleggingsbeleid binnen de toegestane bandbreedtes rondom het strategische beleid. De toegestane bandbreedte rondom het VEV bedraagt 4%-punt naar boven en 4%-punt naar beneden.

Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling

Voor een premiereregeling of een variabele uitkering komt de risicohouding van het fonds tot uitdrukking in de door het fonds gekozen maximaal aanvaardbare afwijking van het pensioen in een pessimistisch scenario ten opzichte van het verwachte pensioen in een verwacht scenario. In de opbouwfase gaat het hierbij om het verwachte pensioen op pensioendatum in slecht weer (95% interval); in de uitkeringsfase om afwijking van het pensioen van

² Dit betreft het vereist eigen vermogen behorende bij de Middelloonregeling.

jaar op jaar. Met ingang van het nieuwe pensioenstelsel zal het fonds ook een ambitie moeten kwantificeren. SBZ Pensioen vindt het belangrijk nu ook al een ambitie te formuleren.

Kwalitatief

Dit zijn onze uitgangspunten voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling:

- De regelingen zijn eenvoudig van opzet en de keuzemogelijkheden zijn helder te communiceren met de deelnemers.
- De pensioenregelingen zijn goed te administreren tegen marktconforme kosten.
- De hoogte van de uitkeringen is door de jaren heen stabiel en naar verwachting stijgend, zodat er zicht is op aanpassingen aan de koopkrachtontwikkeling. De ingegane uitkeringen kunnen in enig jaar dalen, maar deze dalingen dienen beperkt te zijn.
- De beleggingsrisico's en biometrische risico's dienen in de uitkeringsfase collectief gedeeld te worden.
- Er dient een geleidelijke overgang te zijn van de opbouwfase naar de uitkeringsfase.
- De deelnemer dient de opt-out mogelijkheid te krijgen om de uitkeringen elders onder te brengen.
- Tijdens de opbouwfase dienen de deelnemers een individuele keuze te kunnen te maken voor leeftijdsafhankelijke beleggingsmixen ("lifecycles"). De doelstelling is om de default lifecycle zodanig in te richten dat minimaal een vergelijkbaar pensioen wordt behaald als volgens de vaste mix van de Middelloonregeling, ook in een slecht scenario.
- Daarnaast dient er voor deelnemers die veel kennis en ervaring hebben met zelf beleggen de mogelijkheid te zijn voor vrij beleggen.
- De premiestaffels zijn gebaseerd op 3% rekenrente of een marktrentestafel.

Tijdens de laatste bijeenkomst met sociale partners, VO en bestuur op 6 februari 2023 is het volgende toegevoegd:

- Sociale partners en SBZ Pensioen realiseren zich dat met de komst van het nieuwe pensioenstelsel over een aantal jaar opnieuw naar deze uitgangspunten gekeken moet worden.
- Vorige keer was de wens geuit om de spreidingsperiode in het CVP te toetsen. Dit heeft het bestuur gedaan a.d.h.v. de uitkomsten uit het risicobereidheidsonderzoek (rbo) uit april 2022. Met de toekomstige mogelijkheid van de risicodelingsreserve en geen meetbare noodzaak voor een langere spreidingsperiode in de uitkeringsfase is het nu niet opportuun om de spreidingsperiode te wijzigen.
- Men ziet op basis van het rbo en de recente ALM DC geen aanleiding om de risicohouding te wijzigen.
- Er zijn betrekkelijk weinig datapunten door het kleine aantal deelnemers in de Nettopensioenregeling om conclusies te trekken over een eventueel verschillende risicohouding. Men kan bovendien zelf kiezen tussen profielen. De risicohouding van de Nettopensioenregeling is derhalve gelijk aan die van de Beschikbarepremieregeling.

Kwantitatief

Na overleg met sociale partners en het VO heeft het bestuur van SBZ Pensioen de volgende ambitie, maximaal aanvaardbare afwijking en aanvaardbare fluctuaties van jaar op jaar in de uitkeringsfase vastgesteld.

Ambitie

Voor de regeling van de ZN-organisaties (grootste groep) streeft SBZ Pensioen naar een pensioen dat op bruto-basis gelijk is aan 75% van de pensioengrondslag met een signaalgrens van 67,5%. Vertaald naar de som van SBZ Pensioen en AOW na belastingheffing komt dit (op basis van gegevens begin 2023) uit op 91% netto vervangingsratio, met een signaalgrens van 86%.

Maximaal aanvaardbare afwijking

Op basis van het rbo 2022 en de ALM 2022 komen we tot de volgende berekeningen.

	Leeftijd	25	35	45	55	65
verwachte netto vervangingsratio (netto incl AOW); sheet 60 rbo		98,3%	97,1%	96,3%	96,4%	96,3%
slechtweeer scenario (netto incl AOW); sheet 60 rbo		62,9%	63,2%	67,7%	76,0%	86,0%
Daarmee accepteren deelnemers een maximale afwijking in het pensioen bij SBZ (bruto excl AOW) van		60%	58%	50%	37%	21%
Ter vergelijking: afwijking daadwerkelijke beleggingsmix ALM 2022 (bruto excl AOW)		52%	43%	36%	29%	22%

Het bestuur, gehoord hebbende het VO en sociale partners, heeft gemeend op basis van deze gegevens de maximaal aanvaardbare afwijking risicohouding (bruto excl AOW) in 2023 als volgt vast te stellen:

Leeftijd	25	35	45	55	65
----------	----	----	----	----	----

max aanvaardbare afwijking risicohouding 2023 (bruto excl AOW)	57%	52%	45%	36%	25%
----------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

Onderbouwing aanpassing risicohouding

Het huidige beleggingsbeleid past binnen zowel de risicobereidheid van deelnemers (rbo) als de in 2019 vastgestelde risicohouding. Echter, de in 2019 vastgestelde risicohouding is voor sommige leeftijdsgroepen ruimer dan de risicobereidheid van deelnemers. Het bestuur wenst de risicohouding wat strakker te zetten. Dit heeft geen consequenties voor het bestaande beleid. Dit voldoet ook aan de nieuwe risicohouding.

	Leeftijd	25	35	45	55	65
max aanvaardbare afwijking risicohouding 2019 (bruto excl AOW)		55%	52,5%	51,5%	44%	30%
max aanvaardbare afwijking risicohouding 2023 (bruto excl AOW)		57%	52%	45%	36%	25%
afwijking daadwerkelijke beleggingsmix ALM 2022 (bruto excl AOW)		52%	43%	36%	29%	22%

De in de ALM 2022 berekende afwijkingen vallen dus binnen de in 2023 vastgestelde maximaal aanvaardbare afwijking.

Uitkeringsfase fluctuaties van jaar op jaar

Uit het rbo is niet af te leiden welke fluctuatie van jaar op jaar deelnemers in het Collectief Variabel Pensioen acceptabel vinden. Uit de ALM 2022 blijkt dat het huidige beleid van het Collectief Variabel Pensioen leidt tot een jaar op jaar aanpassing van het pensioen in de mediaan van ongeveer 2%. In 95% van de gevallen liggen de aanpassingen van het pensioen (bruto excl AOW) tussen de -5% en +10%. Dit sluit volgens het bestuur, gehoord hebbende het VO en sociale partners, in voldoende mate aan bij het uitgangspunt 'De hoogte van de uitkeringen is door de jaren heen stabiel en naar verwachting stijgend, zodat er zicht is op aanpassingen aan de koopkrachtontwikkeling. De ingegane uitkeringen kunnen in enig jaar dalen, maar deze dalingen dienen beperkt te zijn.'

3.9 Haalbaarheidstoets

SBZ Pensioen dient voor de Middelloonregeling een haalbaarheidstoets uit te voeren. De Beschikbarepremiereregeling en de Nettopensioenregeling betreffen zuivere beschikbare premiereregelingen en het is dan ook niet nodig om een haalbaarheidstoets voor deze uit te voeren.

Met de haalbaarheidstoets monitort SBZ Pensioen of het verwachte pensioenresultaat en het pensioenresultaat in het slechtweerscenario (zoals voorgeschreven in de Pensioenwet) in lijn zijn met de door SBZ Pensioen zelf gekozen ondergrenzen hiervoor. Deze zelf gekozen ondergrenzen moeten passen binnen de door SBZ Pensioen vastgestelde risicohouding (artikel 102 Pw).

De ondergrenzen zijn vastgesteld in overleg met sociale partners en na overleg met het Verantwoordingsorgaan. Bij eventueel toekomstig uit te voeren aanvangshaalbaarheidstoetsen zullen deze ondergrenzen opnieuw worden vastgesteld in overleg met sociale partners en na overleg met het Verantwoordingsorgaan. Indien uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets blijkt dat de ondergrenzen worden overschreden informeert het Bestuur sociale partners en het Verantwoordingsorgaan en overlegt met hen alvorens tot passende maatregelen te komen.

De kwantitatieve normen die worden gehanteerd bij de haalbaarheidstoets zijn gerelateerd aan de beschreven risicohouding in paragraaf 3.8. Deze kwantitatieve normen zijn vastgesteld door het Bestuur van SBZ Pensioen in samenspraak met de sociale partners en het Verantwoordingsorgaan. De ondergrens van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau vanuit de feitelijke financiële positie is in dat kader gesteld op 90%. Daarnaast is de maximale afwijking van dit pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweerscenario gesteld op 35%. Vanuit het vereist eigen vermogen bedraagt de ondergrens van het pensioenresultaat 90%.

Procedure jaarlijkse haalbaarheidstoets en aanvangshaalbaarheidstoets

De haalbaarheidstoets bestaat uit de aanvangshaalbaarheidstoets en de jaarlijkse haalbaarheidstoets. De aanvangshaalbaarheidstoets is begin 2015 voor het eerst uitgevoerd en vastgesteld naar aanleiding van invoering van het nieuwe FTK per 1 januari 2015. Naar aanleiding van wijziging van de pensioenregeling vanaf 1 januari 2022 voor een grote groep deelnemers (cao ZN) is er begin 2022 een nieuwe toets uitgevoerd. Een aanvangshaalbaarheidstoets wordt opnieuw uitgevoerd en vastgesteld als SBZ Pensioen bepaalt dat sprake is van significante wijzigingen in de huidige pensioenregeling. De rapportagedatum is 1 januari van het boekjaar waarin de nieuwe regeling wordt ingevoerd of de wijziging van de huidige plaatsvindt. De resultaten worden bij DNB ingediend maximaal één maand nadat SBZ Pensioen heeft besloten tot invoering van de nieuwe regeling of wijziging van de huidige regeling.

De jaarlijkse haalbaarheidstoets wordt jaarlijks vastgesteld en heeft eveneens als rapportagedatum 1 januari. De jaarlijkse haalbaarheidstoets wordt uitgevoerd op basis van de gegevens die ten grondslag liggen aan de staten en wordt tegelijkertijd met die staten ingediend bij DNB. Indiening bij DNB vindt plaats via staat J702.

Jaarlijkse haalbaarheidstoets (2024)

De resultaten van de jaarlijkse haalbaarheidstoets 2024 vallen niet binnen de vastgestelde grenzen uit 2015. Daarom is in gesprek gegaan met sociale partners en Verantwoordingsorgaan over de financiële opzet van de pensioenregeling. Sociale partners hebben laten weten geen acties te willen ondernemen.

Bij de jaarlijkse haalbaarheidstoets is het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau voor de Middelloonregeling startend vanuit de feitelijke dekkinggraad en het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkinggraad in slecht weer berekend. Dit gaf het volgende resultaat:

- Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkinggraad bedraagt 80%. Dit ligt lager dan de vastgestelde ondergrens van 90%.
- Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkinggraad bedraagt in slecht weer (5% percentiel) 50%. De afwijking van de mediaan zou daarmee 37% bedragen en is groter dan de maximaal toegestane afwijking van 35%.

De afgesproken ondergrenzen hebben uitdrukkelijk een signaalfunctie. Worden de ondergrenzen overschreden dan geeft dit aanleiding tot nieuw overleg tussen Bestuur en sociale partners.

4) Vermogen

SBZ Pensioen onderscheidt een minimaal vereist eigen vermogen, een vereist eigen vermogen en een vrij vermogen.

Per kwartaal wordt overeenkomstig het standaardmodel van DNB een solvabiliteitstoets uitgevoerd om vast te stellen of er sprake is van dekkingstekort, reservetekort of vrij vermogen. DNB wordt onverwijld in kennis gesteld van een situatie van onderdekking of reservetekort.

Vanaf 1 januari 2019 voert SBZ Pensioen de volgende pensioenregelingen uit:

- Middelloonregeling;
- Beschikbarepremieregeling; en
- Nettopensioenregeling.

4.1 Minimaal vereist eigen vermogen

Het minimaal vereist eigen vermogen van SBZ Pensioen is gelijk aan het minimaal vereist eigen vermogen van de drie regelingen samen. Hierna wordt per regeling ingegaan op het minimaal vereist eigen vermogen.

Middelloonregeling

Het minimaal vereist eigen vermogen bedraagt 4,4% (per 31 december 2023) van de technische voorzieningen voor risico fonds zoals beschreven in deze ABTN onder paragraaf 3.2. Het minimaal vereist eigen vermogen wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de wettelijke voorschriften. Indien het pensioenvermogen lager is dan het minimaal vereist eigen vermogen, bestaat er een situatie van dekkingstekort. Het pensioenvermogen mag wettelijk niet langer dan 5 jaar achtereen lager zijn dan het minimaal vereist eigen vermogen. In het Financieel Crisisplan (bijlage 3) is opgenomen hoe om te gaan met een dergelijke situatie.

Beschikbarepremieregeling

Conform artikel 11 lid 4 van het besluit FTK is het minimaal vereist eigen vermogen voor deze regeling gelijk aan 25% van de beheerslasten.

Merk op dat bij de wettelijke beschrijving voor de berekening van het minimaal vereist eigen vermogen naast de beheerskosten, ook een element betrekking heeft op de biometrische risico's. De biometrische risico's voor de deelnemers aan de Beschikbarepremieregeling zijn echter ondergebracht (arbeidsongeschiktheid en overlijden) in de Middelloonregeling. Voor de Beschikbarepremieregeling hoeft hierom geen minimaal vereist eigen vermogen aangehouden te worden. Deze biometrische risico's vallen namelijk onder het minimaal vereist eigen vermogen van de Middelloonregeling.

Nettopensioenregeling

Conform artikel 11 lid 4 van het besluit FTK is het minimaal vereist eigen vermogen voor deze regeling gelijk aan 25% van de beheerslasten verhoogd met een bedrag ten behoeve van de biometrische risico's conform artikel 11 lid 5 en 6 van het besluit FTK.

Voor de vaststelling van de biometrische risico's heeft SBZ Pensioen ontheffing van DNB gekregen. Bij het berekenen van het MVEV dient voor het overlijdensrisico gerekend te worden met een maximale buffer van 1,0% van de technische voorzieningen. Deze ontheffing geldt vanaf 1 januari 2019 en blijft van kracht onder de voorwaarde dat de herverzekering van het overlijdensrisico voor de Nettopensioenregeling niet wijzigt.

Het gerapporteerd minimaal vereist eigen vermogen bedraagt 4,2% (per 31 december 2023) voor alle regelingen (risico fonds en risico deelnemer) samen.

4.2 Vereist eigen vermogen

Middelloonregeling

Het vereist eigen vermogen in de evenwichtssituatie is het vermogen dat behoort bij de evenwichtssituatie van SBZ Pensioen. In die evenwichtssituatie is het wettelijk vereist eigen vermogen zodanig vastgesteld dat met de wettelijk vastgestelde zekerheidsmaat van 97,5% ten aanzien van de als onvoorwaardelijk aangemerkte onderdelen van de pensioenovereenkomst wordt voorkomen dat SBZ Pensioen binnen 1 jaar beschikt over minder middelen dan de hoogte van de technische voorzieningen voor risico fonds.

Het Bestuur van SBZ Pensioen streeft ernaar om het pensioenvermogen minimaal gelijk te laten zijn aan het vereist eigen vermogen. Het vereist eigen vermogen wordt vastgesteld aan de hand van het standaardmodel van DNB, gebruik makend van de op de balansdatum geldende door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde parameters.

Indien het pensioenvermogen lager is dan het vereist eigen vermogen, is er sprake van een reservetekort. In geval van reservetekort wordt uiterlijk drie maanden na melding een herstelplan voor de oplossing (binnen een termijn van tien jaar) van de situatie van reservetekort ter instemming aan DNB voorgelegd.

Werkwijze vaststelling vereist eigen vermogen voor het jaarwerk:

- het vereist eigen vermogen wordt berekend op basis van zowel de feitelijke portefeuille als de strategische portefeuille en een eenduidige beschrijving daarvan in de ABTN;
- de berekening van het vereist eigen vermogen wordt door Achmea Pensioenservices rechtstreeks geleverd aan de Certificerend Actuaris, waarbij Achmea Pensioenservices over deze levering wordt geïnformeerd; naast de kasstromen op basis van de benchmark worden ook de kasstromen van de feitelijke portefeuille door Achmea IM ter beschikking gesteld aan de Certificerend Actuaris.

De indiening van de jaarstaten blijft door Achmea Pensioenservices gebeuren op basis van de input van Achmea Investment Management en Northern Trust.

Beschikbarepremieregeling

Het vereist eigen vermogen (VEV) is nihil.

Nettopensioenregeling

Het vereist eigen vermogen (VEV) is nihil.

4.3 Vrij vermogen

De omvang van het vrij vermogen is gelijk aan het aanwezige belegd vermogen na aftrek van de reserve beleggingsrisico's, reserve MVEV van de Beschikbarepremieregeling, reserve MVEV van de Nettopensioenregeling verminderd met de totale technische voorzieningen (voor risico fonds en risico deelnemers) en verminderd c.q. vermeerderd met het saldo van overige vorderingen/activa en overige schulden/passiva. Het niveau van het vrij vermogen is mede een maatstaf voor het toekennen van toeslagen.

4.4 Ontwikkeling van de pensioenkapitalen

Beschikbarepremieregeling

De ontwikkeling van de pensioenkapitalen van (gewezen) deelnemers (saldi Beschikbarepensioenbeleggingsrekeningen) is gelijk aan:

- de stand van dealdi Beschikbarepensioenbeleggingsrekeningen op 1 januari van enig jaar;
- wordt verhoogd met een storting. Dit betreft de inleg van de deelnemer gedurende het jaar;
- wordt verlaagd met de kosten;
- wordt verhoogd of verlaagd met het behaalde rendement.

Na overlijden van een (gewezen) deelnemer komt het pensioenkapitaal van de betreffende (gewezen) deelnemer te vervallen en wordt dat gebruikt voor een verhoging van de pensioenkapitalen van de overige (gewezen) deelnemers in de Beschikbarepremieregeling naar rato van het per (gewezen) deelnemer aanwezige pensioenkapitaal. Het moment van toedeling wordt door SBZ Pensioen bepaald.

Nettopensioenregeling

De ontwikkeling van de Nettopensioenkapitalen van (gewezen) deelnemers (saldi Nettopensioenbeleggingsrekeningen) is gelijk aan:

- de stand van dealdi Nettopensioenbeleggingsrekeningen op 1 januari van enig jaar;
- wordt verhoogd met een storting. Dit betreft de inleg van de deelnemer gedurende het jaar;
- wordt verlaagd met de kosten;
- wordt verhoogd of verlaagd met het behaalde rendement.

Na overlijden van een (gewezen) deelnemer komt het Nettopensioenkapitaal van de betreffende (gewezen) deelnemer te vervallen en wordt dat gebruikt voor een verhoging van de Nettopensioenkapitalen van de overige (gewezen) deelnemers in de Nettopensioenregeling naar rato van het per (gewezen) deelnemer aanwezige Nettopensioenkapitaal. Het moment van toedeling wordt door SBZ Pensioen bepaald.

Merk op dat het CVP in de Beschikbarepremieregeling strikt gescheiden gehouden dient te worden van het CVP in de Nettopensioenregeling omdat er geen resultaten (op bijvoorbeeld micro-langlevens risico) uitgewisseld mogen worden tussen deze groepen. Ditzelfde geldt ook voor de kapitalen voor zowel de Beschikbarepremieregeling als de Nettopensioenregeling.

4.5 Resultaatdeling collectieve toetredingskring behorend bij CVP

Aanspraken op dan wel uitkeringen van variabel pensioen worden jaarlijks verhoogd of verlaagd aan de hand van het in het afgelopen kalenderjaar in de collectieve toetredingskring behaalde resultaat met betrekking tot:

- het beleggingsrendement van de collectieve beleggingsmix;
- het effect van de wijziging van de marktrente op de verplichtingen;
- de ontwikkeling van het sterfteresultaat in de collectieve toedelingskring; en
- de ontwikkeling van de levensverwachting in de collectieve toedelingskring.

Vaststelling jaarlijkse verhoging of verlaging

Na het eind van het kalenderjaar wordt de fictieve dekkingsgraad van de collectieve toedelingskring vastgesteld door per het einde van het kalenderjaar waarover de toedeling plaatsvindt de waarde van de bezittingen te delen door de contante waarde van de op dat moment ingegane variabele pensioenuitkeringen en meeverzekerde

variabele partnerpensioenen. Dit is de fictieve dekkingsgraad exclusief het eventueel aanwezige MVEV. Bij de vaststelling van de contante waarde worden de actuariële grondslagen zoals beschreven in paragraaf 3.5 in aanmerking genomen. Vervolgens wordt een zodanige procentuele verhoging of verlaging van de op het toedelingsmoment gesloten groep lopende uitkeringen vastgesteld, dat de fictieve dekkingsgraad (wederom exclusief eventueel MVEV) bij de start van het nieuwe kalenderjaar na toekenning van de verhoging of verlaging 100% is. Dit gaat op basis van de geprojecteerde kasstromen van het collectief, waarbij er rekening mee wordt gehouden dat de verhoging of verlaging over 3 jaar gespreid en steeds per 1 juli in de lopende uitkeringen geëffectueerd wordt. De procentuele verhoging of verlaging wordt vervolgens per individu naar een bedrag omgerekend en dakpansgewijs in 3 jaar tijd aan de uitkeringen van de per het toedelingsmoment aanwezige gesloten groep pensioengerechtigden toegevoegd.

Jaarlijks worden administratiekosten met betrekking tot het variabel pensioen in mindering gebracht op het in de collectieve toetredingskring behaalde resultaat.

5) Beleggingsbeleid

In dit hoofdstuk wordt het beleggingsbeleid beschreven. Onderscheid moet gemaakt worden naar vermogensbeheer voor de Middelloonregeling en vermogensbeheer voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling.

Uitgangspunten voor het beleggingsbeleid zijn de missie, visie, strategie van het fonds, de risicohouding, wet- en regelgeving waaronder de Prudent Person regels, beleggingsovertuigingen en afwegingen rondom kosten en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onder het strategisch beleggingsbeleid wordt verstaan de vaststelling van de risico's die SBZ Pensioen wenst te accepteren, de jaarlijks vast te stellen normportefeuille, bandbreedtes en de beleggingsrichtlijnen. Als bijlage 2 bij deze ABTN is het Strategisch Beleggingsbeleidsplan (SBB) van SBZ Pensioen opgenomen. Hierin staat uitgebreid beschreven hoe SBZ Pensioen belegt. Hieronder staan de belangrijkste aspecten. Het SBB heeft tevens de functie van de "verklaring inzake de beleggingsbeginselen" en is ook terug te vinden op de website van SBZ Pensioen.

5.1 Investment beliefs/Beleggingsovertuigingen

De investment beliefs van SBZ Pensioen luiden als volgt:

- De pensioenuitkomst van onze deelnemers staat voorop, ook in de nieuwe wereld van premieregelingen. Het is onze overtuiging dat we daarvoor voor de lange termijn moeten beleggen en tegelijkertijd grote fluctuaties in het pensioen van onze deelnemers moeten beheersen.
- Het is onze overtuiging dat het bewust nemen van risico essentieel is voor het realiseren van de doelstelling van SBZ Pensioen: een goed inkomen voor later voor onze deelnemers.
- Asset allocatie en het renterisico zijn de belangrijkste drijvers van het rendement, de financiële positie van het fonds en de pensioenuitkomst van onze deelnemers. Gegeven het belang van deze drijvers is de positionering verankerd in de strategische asset allocatie. SBZ Pensioen gelooft dat dynamisch beleid waar een bijsturing in deze positionering plaatsvindt naar aanleiding van markt en-of risico-omstandigheden van toegevoegde waarde is. Ons dynamisch beleid is geen tactisch beleid en moet passen binnen het opgestelde risicokader.
- Diversificatie is uit risico/rendement-overwegingen lonend, waarbij diversificatie dient als middel en geen doel op zich is. Inefficiëntie als gevolg van over-diversificatie dient voorkomen te worden.
- Actief beheer kan waarde toevoegen. Op zorgvuldige wijze wordt per onderdeel van de beleggingsportefeuille een keuze gemaakt tussen actief en passief beheer. De efficiëntie (omvang en volwassenheid) van de verschillende markten is hierin een voorname factor. Hierbij dienen ook de beheerkosten en de toegankelijkheid van de markten in ogenschouw te worden genomen. Actief beheer dient na alle kosten en belasting-inhoudingen over een reeks van jaren tot aantoonbaar betere resultaten te leiden dan passief beheer.
- Voor illiquide beleggingen (onroerend goed, private equity, infrastructuur) wordt een illiquiditeitspremie ontvangen. Op termijn verwachten we daarom extra rendement (na kosten) op deze beleggingen ten opzichte van beursgenoteerd onroerend goed en aandelen. De risico's en kosten van illiquide beleggingen zijn echter ook hoger. We willen waken voor hoge absolute risico's en kosten, ook al worden ze naar verwachting beloond. In de nieuwe wereld van premieregelingen wordt het beheersen van kasstromen nog belangrijker.
- Om op langere termijn waarde te kunnen realiseren, dienen (uitgevende) instellingen een 'license to operate' in de samenleving te hebben. Het bestuur gelooft dat instellingen die in de bedrijfsvoering rekening houden met ESG-maatstaven op de lange termijn betere resultaten behalen dan instellingen die dat niet doen. Daarnaast is SBZ Pensioen zich bewust van de plaats die zij inneemt in de samenleving en de invloed die zij als belegger kan uitoefenen. Maatschappelijk verantwoord beleggen is daarom integraal onderdeel van het pensioenfonds-beleid.
- Een deskundige, lerende organisatie draagt bij aan een beter rendement/risicoprofiel. We zorgen in de breedte voor voldoende kennis en kunde om zo veel als mogelijk beleggingsmogelijkheden te benutten en de risico's daarvan te beheersen. Het bestuur dient volledig begrip te hebben van de in de portefeuille aanwezige beleggingen. Daarnaast willen wij altijd goed kunnen uitleggen aan de deelnemers waarin we beleggen en waarom we deze keuzes maken. Op elk van de beleggingsprocessen en -categorieën zetten we een specialist of combinatie van specialisten in. We evalueren gemaakte keuzes en gevoerd beleid structureel en stellen bij waar nodig.
-

5.2 Strategisch beleid Middelloonregeling

De strategische beleggingsportefeuille in de Middelloonregeling is in 2025 ongewijzigd t.o.v. 2024.

Voor 2025 is de volgende normportefeuille vastgesteld:

Asset allocatie	Fixed normgewicht 2025	Bandbreedte	Benchmark
Staatsobligaties euro	23,0%	+/- 2%-punt	SBZ customized benchmark ³
Module Rente Return	35,0%	+/- 2%-punt	Benchmark Module Rente Return
Module Zakelijk Return	38,5%	+/- 2%-punt	Benchmark Module Zakelijk Return
Liquiditeiten	3,5%	+/- 1%-punt	€STR
Totaal	100%		

Hierbij zijn de modules Rente Return en Zakelijk Return als volgt opgebouwd.

SBZ Module Rente Return	Fixed normgewicht 2025	Bandbreedte	Benchmark
Bedrijfsobligaties wereldwijd	70%	+/- 10%-punt	Bloomberg Barclays Global Aggregate Total Return Index
Nederlandse woninghypotheken	30%	+/- 10%-punt	Portefeuillerendement
Totaal	100%		

³ Customized benchmark op basis van: 36% Bloomberg Netherlands Treasury Bond Total Return Index / 9% Bloomberg Netherlands Treasury Bond Total Return 11+ Index / 26,5% Bloomberg Germany treasury Bond Total Return Index / 6,5% Bloomberg Germany treasury Bond Total Return 11+ Index / 17,5% Bloomberg France treasury Bond Total Return Index / 4,5% Bloomberg France treasury Bond Total Return 11+ Index

SBZ Module Zakelijk Return	Fixed normgewicht 2025	Bandbreedte	Benchmark
Aandelen wereldwijd	58,5%	+/- 2%-punt	MSCI All Countries World Total Return Net Index
Staatsobligaties opkomende landen in lokale valuta	13,0%	+/- 2%-punt	SBZ Customized benchmark ⁴
Wereldwijd vastgoed	15,5%	+/- 2%-punt	SBZ Customized benchmark ⁵
Private equity	4,0%	+/- 2%-punt	Absolute return 8% ⁶
Infrastructuur	4,0%	+/- 2%-punt	Absolute return 6% ⁷
Impact investments	5,0%	+/- 2%-punt	Portefeuillerendement
Liquiditeiten	0%	+/-1%-punt	€STR
Totaal	100%		

Het renterisico wordt strategisch voor 61,5% afgedekt. Bij de samenstelling van de matchingportefeuille (inclusief swaps) wordt rekening gehouden met de karakteristieken (rentegevoeligheid) van de (DNB) UFR-curve.

SBZ Pensioen kent een aparte valutahedge voor de verschillende bouwblokken:

- Module Matching: 100% euro
- Rente Return module: We dekken alle ontwikkelde valuta die een gewicht op portefeuilleniveau van meer dan 1% kennen (meetpunt 1x per jaar) voor 100% af.
- Zakelijk Return module: We dekken deze valuta dan voor 50% af;
- We dekken valuta in opkomende landen niet af;

5.3 Strategisch beleid Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling

Voor de Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling zijn in principe en waar mogelijk de beleidsuitgangspunten voor vermogensbeheer van de Middelloonregeling van overeenkomstige toepassing. De allocatie naar de betreffende asset-categorieën is gebaseerd op lifecycles. Voor de lifecycles gelden een drietal profielen: offensief, neutraal en defensief.

Naast de lifecycles is uit hoofde van doorbeleggen na pensionering en het delen van bepaalde verzekeringstechnische risico's ook een Collectief Variabel Pensioen (CVP) beschikbaar. Voor de inrichting van de drie profielen en de beleggingsmix van het CVP gelden verschillende allocaties naar hiervoor beschikbare modules. De beschikbare modules zijn: Rente, Matching en Rendement. Dit zijn voorlopig nog andere modules dan bij de Middelloonregeling gebruikt worden.

In de Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling kunnen deelnemers kiezen voor een variabele uitkering (doorbeleggen) bij SBZ Pensioen of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder. Voor vaste uitkeringen geldt dat op pensioendatum geen beleggingen in de module Rendement belegd zijn. Bij doorbeleggen (CVP) is dat wel het geval (hetgeen uiteraard additioneel risico met zich brengt).

Lifecycles

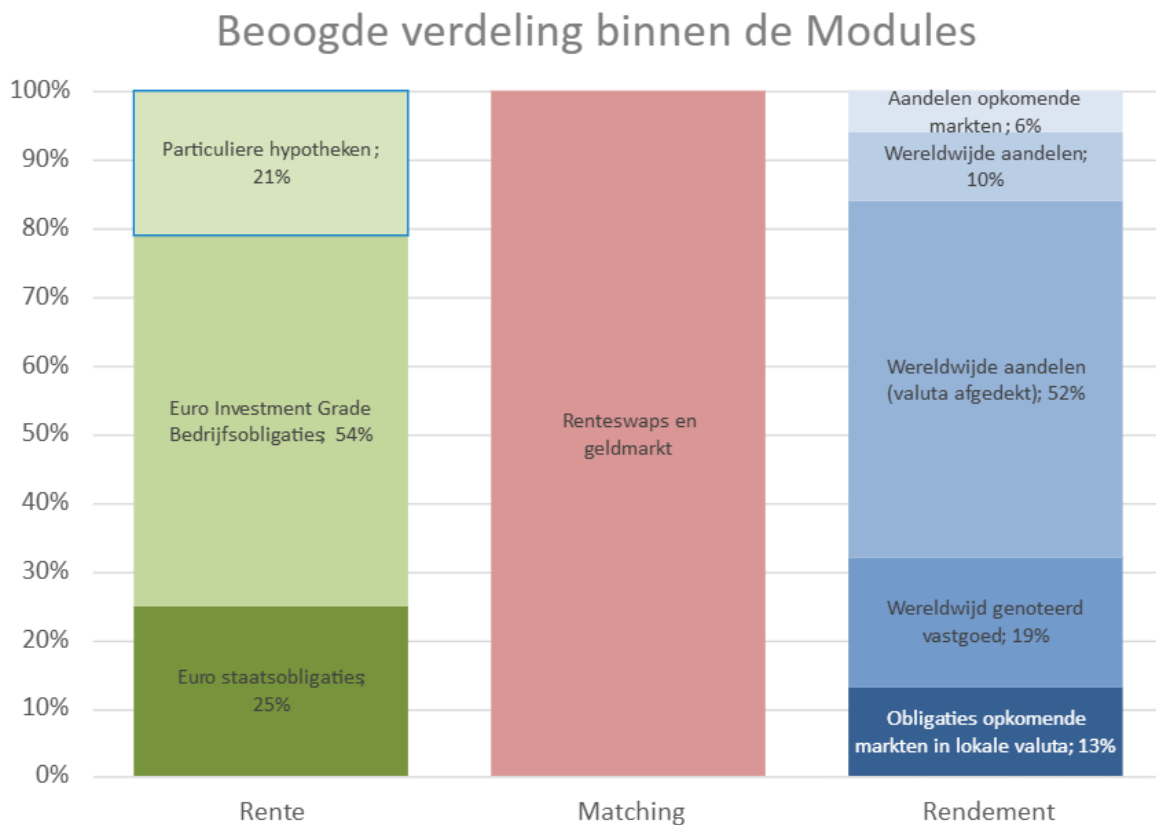
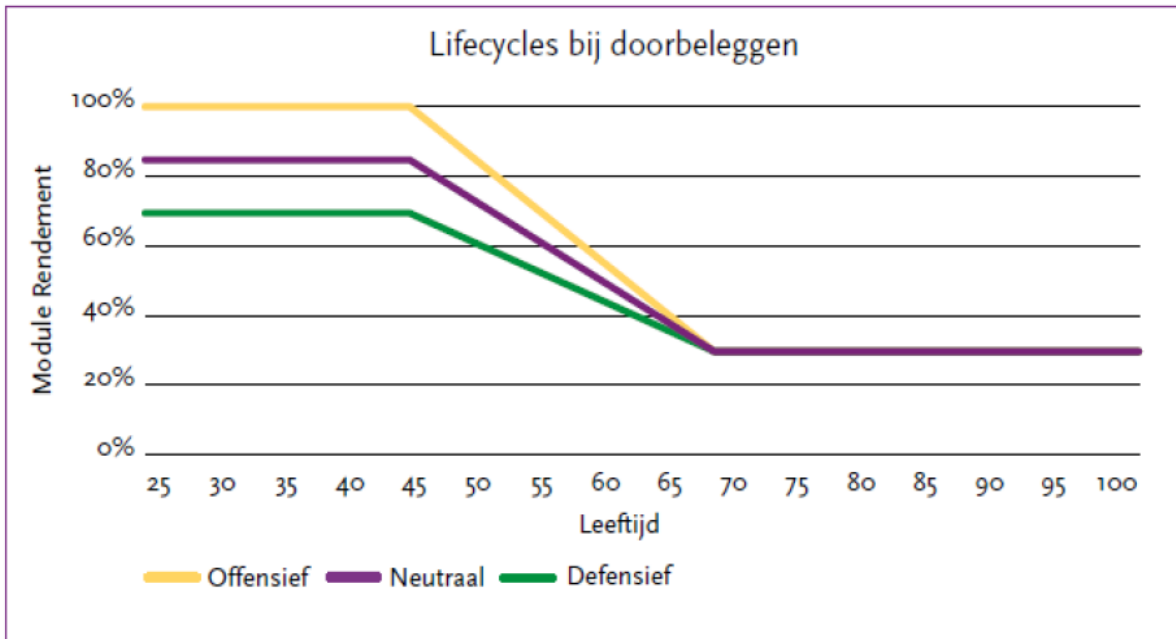
Hieronder staat het profiel bij doorbeleggen. Bij variabel pensioen vindt inkoop in Collectief Variabel Pensioen geleidelijk plaats tussen 58 en 68 jaar. Dan hebben deelnemers dus 10 jaar lang zowel kapitaal als aanspraken in het Collectief. Onderstaande figuur is het totaalbeeld van de combinatie van individueel kapitaal en aandeel in het Collectief.

⁴ Customized benchmark op basis van Bloomberg Emerging Markets Local Currency Liquid Government Index

⁵ Customized benchmark op basis van: 37,5% INREV Annual Index / 25% NCREIF Fund Index Open-End Diversified Core Equity / 12,5% ROZ/IPD Netherlands Residential Index / 15% ANREV All Funds Index / 10% FTSE EPRA NAREIT developed Real Estate Index (net)

⁶ Op jaarbasis, gecorrigeerd voor valuta-effecten

⁷ Op jaarbasis, gecorrigeerd voor valuta-effecten



De verdeling over assetcategorieën binnen de losse modules is een zo goed mogelijke afspiegeling van de verdeling binnen de modules in het strategisch beleggingsbeleid van de Middelloonregeling ('mapping'). Ook de mate van valuta-afdekking wordt zo goed mogelijk 'gemapt' met dat verschil dat in de Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling geen gebruik wordt gemaakt van valuta-overlay maar van een verdeling over voor valutarisico afgedekte en niet-afgedekte beleggingsfondsen.

5.4 Beleggingscategorieën

Met betrekking tot de diverse beleggingscategorieën zijn investment cases met kaderstelling samengesteld. In de investment cases wordt beargumenteerd vastgesteld dat de assetcategorieën geschikt of niet geschikt zijn voor opname in de beleggingsportefeuille van SBZ Pensioen. In de kaderstelling is vastgelegd onder welke voorwaarden en op welke wijze SBZ Pensioen in de verschillende asset categorieën wenst te beleggen. In het SBB is vastgelegd waaraan investment cases dienen te voldoen.

5.5 Risicomanagement

SBZ Pensioen beschikt over een risicomanagementbeleid. In dat beleid zijn de uitgangspunten opgenomen en wordt beschreven op welke wijze SBZ Pensioen invulling geeft aan het risicomanagementtraamwerk en aan de risico-governance. Het (financieel) risicobeheer is kort toegelicht in het Strategische Beleggingsbeleidsplan (bijlage 2) en nader beschreven in het document Risicomanagementbeleid.

SBZ Pensioen zorgt er bovendien voor dat het beleggingsbeleid voldoet aan de Prudent Person regel (artikel 135 Pensioenwet). De periodieke ALM-studie zet de kaders voor de strategische assetmix en renteafdekking, de kaderstellingen voor de implementatie. Er is beleid geformuleerd inzake renteafdekking, valuta-afdekking, rebalancing, liquiditeit, tegenpartijen, derivatengebruik, securities lending, en waardering. SBZ Pensioen monitort en evalueert het beleid periodiek en heeft de mogelijkheid tot dynamisch beleid binnen een risicokader. In het strategisch beleggingsbeleid (bijlage) staat de gehele beleggingscyclus en alle beleidsonderwerpen beschreven.

5.6 Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

SBZ Pensioen heeft ervoor gekozen om een nadere invulling te geven aan een beleid voor verantwoord beleggen. Het MVB-beleid van SBZ Pensioen is in een specifiek daartoe geschreven document vastgelegd. Het bestuur van SBZ Pensioen gelooft dat bedrijven die in de bedrijfsvoering rekening houden met ESG-maatstaven op de lange termijn betere resultaten behalen dan bedrijven die dat niet doen. De verantwoordelijkheid van het pensioenfonds gaat verder dan een goede risico/rendements-afweging. SBZ Pensioen is zich bewust van de invloed die zij als belegger kan uitoefenen en de plaats die zij inneemt in de samenleving.

Om die reden wordt niet alleen gekeken naar het financieel rendement maar ook naar het maatschappelijk rendement. Daarom is bij beleggingsbeslissingen de MVB-impact onderdeel van de besluitvorming. Het bestuur heeft echter ook aandacht voor de mogelijke negatieve consequenties die een (te) strikt MVB-beleid kan hebben op de investeringsmogelijkheden en het kostenniveau.

Er zijn verschillende doelstellingen die SBZ Pensioen nastreeft bij haar MVB-beleid. Deze doelstellingen zijn achtereenvolgens:

- A. Verbetering/bestendiging van de rendement/risico-verhouding op lange termijn.
- B. Een bijdrage leveren aan leefbare wereld en het belegd vermogen op dermate wijze inzetten, dat naast de realisatie van de pensioendoelstelling een positieve impact gerealiseerd wordt op omgeving, klimaat en sociale omstandigheden en bedrijven daartoe aan te moedigen.
- C. Voldoen aan de verwachtingen van onze deelnemers en de aangesloten werkgevers

Het MVB-beleid heeft een viertal uitvoeringsvormen. Voor een nadere beschrijving hiervan wordt verwezen naar het MVB-Beleid van SBZ Pensioen. Dit beleid is terug te vinden op de website van SBZ Pensioen.

5.7 Resultaatsevaluatie

Elk kwartaal wordt in rapportages door de vermogensbeheerder (minimaal) het volgende vastgelegd:

- De ontwikkeling van de dekkingsgraad gedurende het kwartaal.
- Een actuele stand van de waarde van het vermogen en de verplichtingen.
- Een analyse van de ontwikkeling van de dekkingsgraad.
- De omvang van het vereist vermogen.
- De behaalde rendementen in het kwartaal en vanaf de vorige jaarultimo (YtD) per beleggingscategorie, inclusief de derivatenportefeuilles.
- De toegevoegde waarde van het actief beheer.
- De effectiviteit van de hedges (rente en valuta).
- Een toelichting op het rendement, het gevoerde beleid en de risicometing.
- Een overzicht van de ondernomen acties.

Naast de kwartaalrapportages wordt door de vermogensbeheerder ook op maandbasis een portefeuilleoverzicht, rendementsoverzicht en risicorapportage verstrekt. Deze rapportages worden beoordeeld door de UB's en bestuursondersteuning en bevindingen worden onderzocht.

6) De organisatie van SBZ Pensioen

6.1 Bestuur

SBZ Pensioen is georganiseerd volgens het omgekeerd gemengd model en wordt bestuurd door een Bestuur, bestaande uit tien leden:

- Het aantal Uitvoerende Bestuurders is vastgesteld op drie onafhankelijke Bestuurders.
- Het aantal Niet-Uitvoerende Bestuurders bedraagt zeven. Van de zeven Niet-Uitvoerende Bestuurders:
 - worden drie leden voorgedragen vanuit de kring van Aangesloten Werkgevers;
 - worden twee leden voorgedragen door de bij de cao zorgverzekeraars betrokken vakorganisaties (FNV, CNV, De Unie);
 - wordt één lid voorgedragen door de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het Verantwoordingsorgaan.
 - wordt één onafhankelijke voorzitter benoemd.

Bij de samenstelling van het Bestuur wordt rekening gehouden met de criteria als vastgelegd in het Geschiktheidsplan van SBZ Pensioen. In het Geschiktheidsplan zijn de aanwezige en benodigde geschiktheid en competenties van de Bestuursleden vastgelegd alsmede een daaruit voortvloeiend Opleidingsplan. Onderdeel van het Geschiktheidsplan is tevens de profielschets, soms ook functieprofiel genoemd (inclusief de toetsingsprocedure voor Bestuursleden). Daarnaast kent het fonds een Beloningsbeleid.

Het Bestuur komt in de regel minimaal zes keer per jaar in vergadering bijeen.

Benoeming en taak- en rolverdeling binnen het Bestuur

De wijze van benoeming en de taak- en rolverdeling is vastgelegd in de Statuten en reglementen van het fonds.

Bestuur

De verantwoordelijkheid voor het fonds berust bij het Bestuur als geheel, ook voor de taken die uitgevoerd worden door de Uitvoerende respectievelijk de Niet-Uitvoerende Bestuurders.

Het Bestuur bepaalt het beleid, met name:

- de strategische onderwerpen, zoals strategisch meerjarenbeleidsplan en meerjarenbegroting, missie, visie en strategie, risicomanagement, investment beliefs;
- kernbesluiten: Beleggingsplan, jaarplannen en bijbehorende begrotingen, toezichtthema's, kernzaken van pensioen-, vermogens- en risicobeheer en de financiële opzet; en
- onderwerpen van institutionele aard: Statuten, reglementen en structuur van de governance.

Het Bestuur stelt zich bij het uitoefenen van haar taak onafhankelijk op en zorgt dat het fonds uitsluitend handelt ten behoeve van al haar belanghebbenden.

Uitvoerend Bestuur

SBZ Pensioen heeft sinds 1 januari 2025 drie Uitvoerende Bestuurders. Deze bestuursleden vormen samen het Uitvoerend Bestuur, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid ten aanzien van de hun toegewezen aandachtsgebieden. In dit kader bewaken zij de uitbestede werkzaamheden en houden daarmee toezicht op het functioneren van de uitvoeringsorganisaties, en handelen zij operationele zaken af. Daarnaast zijn de Uitvoerende Bestuurders verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding op deze aandachtsgebieden. Tevens vervullen de Uitvoerende Bestuursleden de eerstelijns-functie voor wat betreft het managen van de financiële en niet-financiële risico's van het fonds.

Niet-Uitvoerend Bestuur

Het intern toezicht is belegd bij het Niet-Uitvoerend Bestuur. De Niet-Uitvoerende Bestuursleden houden toezicht op:

- a. de uitvoering van het beleid door de Uitvoerende Bestuursleden;
- b. de algemene gang van zaken in het fonds;
- c. adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging.

De Niet-Uitvoerende Bestuurders leggen over hun toezichtstaken verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan.

Naast de rol als toezichthouder vervult het Niet-Uitvoerend Bestuur nog een aantal andere rollen. Het Niet-Uitvoerend Bestuur bespreekt het functioneren van de Uitvoerende Bestuurders met hen en stelt hun beloning vast. Ook staan Niet-Uitvoerende Bestuurders hun terzijde met raad en fungeert het als klankbord. Tenslotte is het Niet-Uitvoerend Bestuur actief in het beheer van de externe relaties ("stakeholdermanagement").

Het Niet-Uitvoerende Bestuur en het Uitvoerende Bestuur hebben een beslisboom opgesteld met vragen die het Uitvoerende Bestuur kan stellen om te bepalen of zij eigenstandig te werk kan gaan, een deel van het Niet-Uitvoerende Bestuur zal betrekken of het integrale Bestuur zal betrekken.

Commissies

Het Niet-Uitvoerend Bestuur laat zich in de uitvoering van haar taken bijstaan door drie (vaste) bestuurlijke commissies:

- Een Audit- Risk- en Compliancecommissie, met name ten behoeve van:
 - De financiële en niet-financiële risicobeheersing
 - De financiële informatieverstopping door het fondsDeze commissie bestaat in beginsel uit drie Niet-Uitvoerende Bestuursleden. De taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in het Reglement Audit- Risk- en Compliancecommissie.
- Een BeleggingsAdviescommissie (met name ten behoeve van de advisering over en monitoring van de uitvoering van het beleggingsbeleid). Deze commissie bestaat in beginsel uit drie Niet-Uitvoerende Bestuursleden aangevuld met Externe adviseurs. De taken en bevoegdheden van deze commissie zijn opgenomen in het Reglement BeleggingsAdviescommissie, evenals in het Strategisch Beleggingsbeleid.
- Een Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden die adviseert over een adequate personele bezetting van het de bestuurlijke gremia, waaronder begrepen ook de opvolging, de beloning en de rol van de Niet-Uitvoerende Bestuursleden als intern toezichthouder. Deze commissie bestaat uit de voorzitter van de Audit- Risk- en Compliancecommissie, de voorzitter van de BeleggingsAdviescommissie en een Niet-Uitvoerend Bestuurslid dat de voorzitter van de Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden wordt. De taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in het Reglement Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden.

De commissies kennen:

- vaste genodigden:
 - voor de Audit-, Risk- en Compliancecommissie zijn dit de Uitvoerende Bestuursleden met aandachtsgebieden Pensioen en Relatiebeheer en de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit;
 - voor de BeleggingsAdviescommissie is dit het Uitvoerend Bestuurslid met (onder meer) aandachtsgebied Vermogensbeheer;
 - voor de Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden is dit de Onafhankelijk Voorzitter.
- incidentele genodigden:
 - het Uitvoerend Bestuurslid dat geen vaste genodigde is;
 - de Onafhankelijk Voorzitter;
 - de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Actuarieel en/of Interne Audit;
 - deskundigen van de uitbestedingspartners;
 - eventuele andere externe deskundigen.

Het Uitvoerend Bestuur is actief betrokken bij de commissievergaderingen waarvoor zij genodigd zijn (zowel bij de opstelling van de agenda en de voorbereiding van stukken als tijdens de vergaderingen).

De commissies en het Niet-Uitvoerend deel van het Bestuur hebben als informatiebronnen de verantwoording door het Uitvoerend deel van het Bestuur (mede door middel van de UB-rapportage, waarvan de rapportage operationeel risicobeheer een onderdeel is), de SLA-rapportages, de aanvullende rapportages vanuit de 2^e lijn van de uitvoeringsorganisaties en de jaarlijkse ISAE rapportages van de uitvoeringsorganisaties. En ter finale bevestiging krijgen zij de rapportages van de Sleutelfunctiehouders en de verklaringen van de Certificerend Actuaris en Externe Accountant.

Naast de vaste commissies kan het Bestuur ook ad hoc commissies instellen. Eén daarvan is een Crisiscommissie. Wanneer sprake is van een crisis is vastgelegd in een Financieel Crisisplan. De wijze waarop in geval van een crisis wordt gehandeld is vastgelegd in het Reglement Crisiscommissie. Tevens kent SBZ Pensioen een Verkiezingscommissie die op ad hoc basis wordt ingesteld, en wordt belast met de organisatie van de verkiezingen voor pensioengerechtigden in het Verantwoordingsorgaan

6.2 Sleutelfuncties, Compliance Officer en Functionaris Gegevensbescherming

Het pensioenfonds heeft sleutelfuncties in de 2nd en 3rd line of defence ingericht. De 2nd line of defence wordt onder meer gevormd door de volgende functies:

- De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer
- De Sleutelfunctiehouder Actuarieel

Voor deze sleutelfuncties wordt in het Reglement Sleutelfunctiehouders uitgewerkt wat de verantwoordelijkheden en de taken zijn.

Naast deze twee sleutelfuncties functioneren in de tweede lijn nog de volgende functies:

- De Functionaris Gegevensbescherming ziet toe op vraagstukken die betrekking hebben op privacybescherming en de verwerking van persoonsgegevens.
- De Compliance Officer bewaakt dat het pensioenfonds voldoet aan de voor het fonds van toepassing zijnde actuele wet- en regelgeving op het gebied van compliance en speelt een belangrijke rol in het beheersen van integriteitsrisico.

De 3rd line of defence wordt gevormd door de Sleutelfunctiehouder Interne Audit. Ook voor deze functie zijn in het Reglement Sleutelfunctiehouders de verantwoordelijkheden en de taken uitgewerkt.

Het pensioenfonds beschikt over de sleutelfuncties Risicobeheer, Interne Audit en Actuarieel met inachtneming van het bepaalde in artikel 143a van de Pensioenwet en artikel 22c van het Besluit FTK. Hierbij maakt het fonds onderscheid tussen de *houder* en de *vervuller(s)* van een sleutelfunctie.

Sleutelfunctie*houders* zijn eindverantwoordelijk voor de betreffende sleutelfunctie en kunnen (een) Sleutelfunctie*vervuller(s)* aanstellen.

Inrichting sleutelfunctie Risicobeheer

Voor de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer huurt het Bestuur een persoon in op basis van een overeenkomst van opdracht (zogenoemde insourcing). Deze persoon wordt geworven bij de grote aangesloten bedrijven die niet in het Bestuur vertegenwoordigd zijn.

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer kan (in overleg met en na goedkeuring van het Bestuur) als Sleutelfunctie-*vervuller* een externe partij inschakelen overeenkomstig het Uitbestedingsbeleid.

SBZ Pensioen beschikt over een Risicomanagementbeleid. Dit beleid beschrijft op hoofdlijnen hoe SBZ Pensioen risico's beheerst en de kaders die hiervoor bij SBZ Pensioen en bij alle uitbestedingspartners gehanteerd worden. Jaarlijks wordt een jaarplan IORM opgesteld.

Het doel van het Risicomanagementbeleid is om richting te geven en transparantie te verschaffen aan alle belanghebbenden in het kader van integraal risicomanagement binnen SBZ Pensioen.

De risicogovernance wordt aan de hand van de rapportages van de sleutelfunctiehouders beoordeeld door het Bestuur van SBZ Pensioen om vast te stellen in hoeverre deze toereikend is ten aanzien van het ondersteunen bij het realiseren van de strategische doelstellingen van SBZ Pensioen.

Inrichting sleutelfunctie Actuarieel

Het fonds heeft de Certificerend Actuaris werkzaam bij Willis Towers Watson aangesteld als Sleutelfunctiehouder en -*vervuller* van de Actuariële functie.

Inrichting sleutelfunctie Interne Audit

Voor de Sleutelfunctiehouder Interne Audit functie huurt het pensioenfonds een persoon in op basis van een overeenkomst van opdracht (zogenoemde insourcing). Deze persoon wordt bij voorkeur geworven bij de grote aangesloten bedrijven die niet in het Bestuur vertegenwoordigd zijn.

Het onafhankelijke functioneren van alle Sleutelfunctiehouder is statutair en contractueel geborgd, mede door de eis dat er geen zakelijke relatie mag zijn met de Bestuursleden.

De Sleutelfunctiehouder Interne Audit kan (in overleg met en na goedkeuring van het Bestuur) als Sleutelfunctie-*vervuller* een externe partij inschakelen overeenkomstig het Uitbestedingsbeleid. De onafhankelijke invulling van de werkzaamheden wordt hierbij geborgd. Als *vervuller* treedt sinds eind 2023 KPMG op.

Rapportage en escalatielijnen Sleutelfunctiehouders

Rapportagelijnen en escalatielijnen zijn uitgewerkt in het Reglement Sleutelfunctiehouders.

Compliance Officer

De functie van Compliance Officer is door SBZ Pensioen extern belegd. De Compliance Officer rapporteert aan het Bestuur, zowel voor de dagelijkse gang van zaken, als in het geval zich een bijzondere omstandigheid heeft voorgedaan. Het Bestuur van SBZ Pensioen is en blijft eindverantwoordelijk voor de compliance van SBZ Pensioen. De taken, bevoegdheden en rapportagelijnen zijn nader omschreven in het Compliance Charter en Compliance Program van SBZ Pensioen.

Functionaris Gegevensbescherming

In het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering heeft SBZ Pensioen een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. De taken van de Functionaris Gegevensbescherming zijn vastgelegd in het Charter Functionaris Gegevensbescherming.

Voor de uitvoering van een aantal taken, benoemd in het Compliance Program, alsmede advisering over voor het Bestuur relevante compliancethema's is een medewerker van het Nederlands Compliance Instituut als externe Compliance Officer aangesteld. Het Nederlands Compliance Instituut is tevens aangewezen om de Functionaris Gegevensbescherming en de Vertrouwenspersoon te leveren. De laatste heeft een rol in de regeling gewenst gedrag van SBZ Pensioen.

6.3 Verantwoordingsorgaan

SBZ Pensioen kent een Verantwoordingsorgaan, bestaande uit acht leden. De samenstelling is als volgt:

- drie leden namens de deelnemers
- drie gekozen leden namens de pensioengerechtigden;

- twee leden namens werkgevers.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het Verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in een Reglement Verantwoordingsorgaan. Het Verantwoordingsorgaan is het orgaan waaraan het Bestuur verantwoording aflegt over het gevoerde beleid. Het Verantwoordingsorgaan oordeelt over het handelen van het Bestuur overeenkomstig het bepaalde in de Pensioenwet. Dit is nader uitgewerkt in het Reglement Verantwoordingsorgaan. Het Verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht over de vorm en inrichting van het intern toezicht. Het Verantwoordingsorgaan krijgt dan ook van het Bestuur informatie over het functioneren van SBZ Pensioen en van het Niet-Uitvoerend Bestuur informatie over de inrichting van het intern toezicht. Daarnaast krijgt het Verantwoordingsorgaan het Bestuursverslag van het Bestuur, de jaarrekening en de verklaringen van de Certificerend Actuaris en Externe Accountant. Op basis hiervan baseren zij vervolgens hun oordeel.

Bij de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan wordt rekening gehouden met de criteria als vastgelegd in de Competentievisie en het Competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan. Daarin zijn de aanwezige en benodigde geschiktheid en competenties van de leden van het Verantwoordingsorgaan vastgelegd.

Ten minste tweemaal per jaar bespreekt (een delegatie van) het Bestuur het gevoerde beleid en de resultaten daarvan met het Verantwoordingsorgaan.

6.4 Extern Toezicht

Certificerend Actuaris en Externe Accountant

Het geheel van Lines of Defence wordt verder ondersteund door de oordelen van de Certificerend Actuaris en Externe Accountant (4^e lijn). SBZ Pensioen ontvangt van de Certificerend Actuaris jaarlijks een actuariële rapportage en actuariële verklaring. Van de Externe Accountant ontvangt het fonds jaarlijks een accountantsverklaring. Daarnaast wordt verwacht dat de Externe Accountant een oordeel vormt over de effectiviteit van de governance, de beheersing en het risicomanagement van SBZ Pensioen en dat rapporteert aan het Bestuur. Het Bestuur heeft PricewaterhouseCoopers als Externe Accountant aangesteld om de jaarrekening, het Bestuursverslag en de staten voor DNB te controleren. In de Bestuursvergadering, waarin de jaarstukken worden besproken, zijn de Extern Accountant en Certificerend Actuaris aanwezig.

Extern toezicht door DNB, AFM, ACM en AP

Bovendien houden de externe toezichhouders DNB en AFM (5^e lijn-)toezicht op het functioneren van het totale Bestuur en heeft SBZ Pensioen te maken met de Autoriteit Consument en Markt (ACM) en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

6.5 Organogram

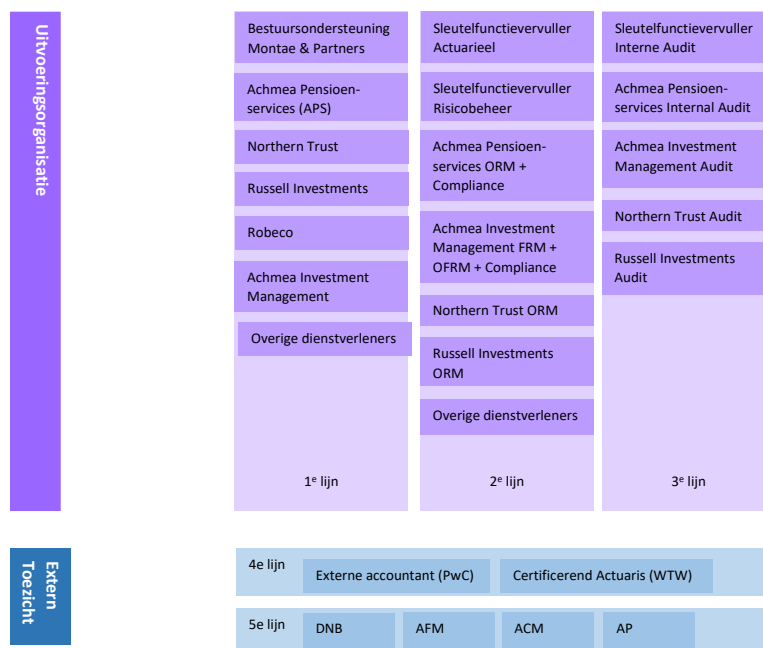
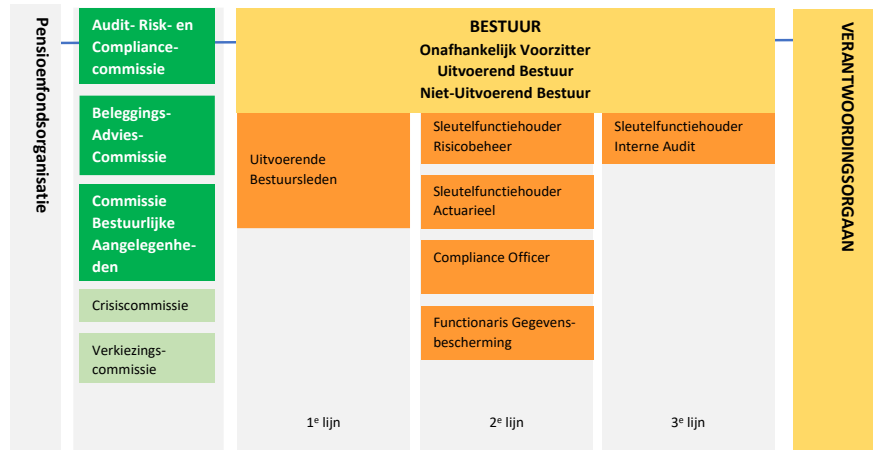
Kort samengevat houdt het 'Three Lines of Defence'-model het volgende in:

1. De eerste lijnsbeheersing vindt plaats in de (operationele) processen (verantwoordelijkheid van de Uitvoerend Bestuurders)
2. De tweede lijn is verantwoordelijk voor de inrichting van de risicobeheersing (de opzet) en voor het monitoren van het bestaan van de risicobeheermaatregelen. Deze verantwoordelijkheid vindt voornamelijk plaats vanuit de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer, maar ook vanuit de sleutelfunctiehouder Actuarieel, De compliancefunctie en de Functionaris Gegevensbescherming behoren ook tot deze lijn.
3. De derde lijn betreft de Sleutelfunctie Interne Audit welke zorg draagt voor de assurance over de werking van de interne beheersing (het risicomanagementsysteem)

Van de uitbestedingspartners wordt verwacht dat zij zijn ingericht in overeenstemming met de Three Lines of Defence.

De governancestructuur van SBZ Pensioen wordt in het onderstaande organogram weergegeven.

SBZ Pensioen



6.6 Beheerste en integere bedrijfsvoering

Uitbestedingsbeleid

Aan uitbesteding is voor SBZ Pensioen een aantal risico's verbonden. In het risicobeleid is aangegeven hoe de risico's worden beheerst. Daarnaast heeft het Bestuur een Uitbestedingsbeleid vastgesteld (bijlage 4 bij deze ABTN). SBZ Pensioen beschikt over een Uitbestedingsbeleid dat in overeenstemming is met de "Beleidsregel Uitbesteding" van DNB. Het Uitbestedingsbeleid omvat criteria voor uitvoerders en de procedure om vast te stellen of de uitvoerder bij aanvang van en tijdens de dienstverlening aan deze criteria voldoet. Het doel van het Uitbestedingsbeleid is dan ook de vaststelling van het beleid met betrekking tot de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van (delen van) bedrijfsprocessen. Daarnaast heeft het Bestuur ook beleid vastgesteld voor het aangaan van een adviesrelatie. Ook dit beleid is schriftelijk vastgelegd. In het Uitbestedingsbeleid is het IT-beleid van het fonds meegenomen. Zo zijn voorwaarden opgenomen waaraan uitbestedingsrelaties moeten voldoen uit hoofde van het IT beleid van het fonds.

Het Bestuur houdt zich bij uitbesteding van werkzaamheden aan het bepaalde bij en krachtens artikel 34 van de Pensioenwet. Het Bestuur heeft in een contractenregister vastgelegd welke werkzaamheden zijn uitbesteed. Het Bestuur heeft zicht op de risico's van uitbesteding en heeft criteria vastgesteld voor de selectie van een uitbestedingsrelatie en normen voor de bewaking van de kwaliteit van de uitvoering van uitbesteede werkzaamheden. De uitbestedingsrelatie wordt periodiek geëvalueerd. Met de partijen zijn schriftelijke overeenkomsten gesloten.

Het Bestuur heeft onder meer de uitvoerende taken aangaande het pensioen- en vermogensbeheer uitbesteed. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in overeenkomsten die voldoen aan de eisen van de Pensioenwet en de richtlijnen van DNB en van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Hierin zijn ook

afspraken gemaakt over aan te leveren rapportages. De pensioen- en vermogensbeheerorganisaties voeren daarnaast in overleg met en met behulp van externe adviseurs het beleidsvoorbereidende werk uit.

Pensioenbeheer

Het Bestuur heeft de uitvoering van het pensioenbeheer uitbesteed aan Achmea Pensioenservices. Het Bestuur heeft daarbij die partij gemandateerd voor de hieraan verbonden werkzaamheden.

Het Bestuur heeft onder meer de volgende taken uitbesteed aan Achmea Pensioenservices:

- Het, na besluit van aansluiting door het Bestuur, afsluiten van de Uitvoeringsovereenkomsten met werkgevers.
- Het invorderen van de relevante pensioenpremie.
- Het vaststellen van de (premielvrije) pensioenaanspraken.
- Het vaststellen van de hoogte van de pensioenuitkeringen en het uitbetalen hiervan.
- Het informeren van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden overeenkomstig het bepaalde in de Pensioenwet. De (gewezen) deelnemers krijgen jaarlijks een Uniform Pensioen Overzicht. De pensioengerechtigden ontvangen jaarlijks een jaarpogave.
- Het informeren van (gewezen) deelnemers met bovenwettelijke communicatie, zoals de informatie op de website en nieuwsbrieven.
- Het vervaardigen van een concept-jaarrekening en de staten voor DNB.

Vermogensbeheer Middelloonregeling

Het vermogensbeheer van de Middelloonregeling wordt uitgevoerd door externe vermogensbeheerders. Achmea IM is verantwoordelijk voor de uitvoering van het strategisch beleid, verzorgt het risicomanagement en in verband daarmee de implementatie van instrumenten waarmee risico's (aandelen, rente en valuta) worden afgedekt. Ook is Achmea IM verantwoordelijk voor de LDI-portefeuille (staatsobligaties, swaps en cash).

Het feitelijk beheer van de overige beleggingen is opgedragen aan externe beheerders. Deze uitvoerders worden geselecteerd en gemonitord door Russell Investments. Hierbij voert Russell Investments een gestructureerd manager research proces waarbij aansluiting op de individuele mandaten en het gewenste risicoprofiel centraal staan. De fiduciair vermogensbeheerders zijn verantwoordelijk voor het operationele beleggingsbeleid. De vermogensbeheerders zijn binnen de geformuleerde randvoorwaarden (de beleggingsrichtlijnen) vrij in de wijze van belegging en herbelegging. Beslissingen die consequenties kunnen hebben voor het strategisch beleggingsbeleid en de daarvan afgeleide randvoorwaarden worden slechts in overleg met het Bestuur genomen.

Om een nadere invulling te geven aan het beleid voor verantwoord beleggen heeft het Bestuur Russell aangewezen als ESG-coördinator en Robeco aangesteld als engagement manager. Ook het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen is overgedragen aan Robeco. Doordat Robeco ook als voting-agent optreedt, is geborgd, dat het stembeleid in overeenstemming is met het engagement.

De vermogensbeheerders zijn verantwoordelijk voor het verzamelen, administreren en rapporteren van gegevens over de beleggingen aan Bestuur en BeleggingsAdviescommissie.

Voor custody, securities lending, tax reclaim, compliance-monitoring van het LDI-mandaat dat bij Achmea IM ligt en de schaduw-beleggingsadministratie maakt SBZ Pensioen gebruik van de diensten van Northern Trust. Achmea IM voert de leidende beleggingsadministratie, collateral management t.b.v. de rente- en valuta-overlay en compliance monitoring op moduleniveau uit.

Vermogensbeheer Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling

Voor de uitvoering van het vermogensbeheer voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling maakt SBZ Pensioen gebruik van de beleggingsfondsen van Achmea IM en het PVF Particulieren Hypothekenfonds. Daarnaast beheert Achmea IM ook de modules voor SBZ Pensioen.

Bestuursondersteuning

De bestuursondersteuning van het pensioen- en vermogensbeheer is uitbesteed aan Montae & Partners. Dit betekent dat zij onder meer de vergaderingen van de diverse bestuursgremia organiseren en voorbereiden. Ook stellen zij het concept bestuursverslag op.

Communicatiebeleid

SBZ Pensioen legt haar ambitie vast in een communicatiejaarplan, waarin het communicatiebeleid is geïntegreerd. In communicatiejaarplannen wordt beschreven hoe aan die ambitie gewerkt wordt in het betreffende jaar. Er wordt rekening gehouden met de impact vanuit wettelijke ontwikkelingen en maatschappelijke trends.

Integriteitsbeleid

SBZ Pensioen draagt zorg voor een tweetal incidentenregelingen (m.b.t. operationeel & ernstige ICT-incidenten en integriteitsincidenten), een klokkenluidersregeling en een regeling datalekken. systematische analyse van integriteitsrisico's, stelt aan de hand van die analyse een Integriteitsbeleid vast, draagt zorg voor de uitvoering daarvan en heeft een Compliance Officer aangesteld. SBZ Pensioen beschikt over een Integriteitsbeleid dat is

vormgegeven als een overzichtsdokument waarin de beschikbare (beleids)stukken op het gebied van compliance worden benoemd.

SBZ Pensioen beschikt over een tweetal incidentenregelingen (m.b.t. operationeel & ernstige ICT-incidenten en integriteitsincidenten), een klokkenluidersregeling en een regeling datalekken. Deze regelingen kennen een aantal doelen, te weten:

- Aangeven welke stappen gevolgd worden als het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident met uitsluitend operationele gevolgen binnen het fonds inclusief ernstige ICT-incidenten cf. DORA. Doel van deze regelingen is aldus het beschrijven van de procedure omtrent het melden, vastleggen en afhandelen van deze incidenten zodat eventuele schade kan worden voorkomen of beperkt en herhaling van het Incident wordt voorkomen. Deze regeling is van toepassing op de gehele bedrijfsvoering van SBZ Pensioen..
- Aangeven welke procedure wordt gevolgd voor het melden van (een vermoeden van) misstanden binnen het pensioenfonds. Er is sprake van een klokkenluidersincident als de melder besluit een melding te doen buiten het fonds en/of direct de publiciteit zoekt. De regeling bevat waarborgen voor de bescherming van alle personen die bij of voor het pensioenfonds werken dan wel hebben gewerkt. De klokkenluidersregeling legt uit hoe op een veilige manier vermoedens van misstanden intern en extern kunnen worden gemeld.
- De regeling datalekken beschrijft de procedures en verplichtingen die moeten worden gevolgd wanneer er een datalek plaatsvindt.

Het fonds heeft een externe Vertrouwenspersoon aangesteld om eventuele meldingen door verbonden personen daarover op anonieme basis in ontvangst te nemen en te beoordelen. Ook kunnen verbonden personen de vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen. Het gaat dan bijvoorbeeld om zaken die duiden op niet-integer bestuurlijk handelen of op ongewenst gedrag van één van de leden van het Bestuur of het Verantwoordingsorgaan. De vertrouwenspersoon rapporteert eenmaal per jaar over de eventuele ontvangen meldingen en de afhandeling daarvan.

Gedragcode

Ter bevordering van een correct (in het belang van SBZ Pensioen) gebruik van de bij SBZ Pensioen aanwezige informatie is een Gedragcode opgesteld. Deze Gedragcode geldt voor Bestuursleden, voor leden van het Verantwoordingsorgaan, voor de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Interne Audit en Actuarieel, de perswoordvoerder en externe leden van de Bestuurlijke commissies. De compliance officer ziet toe op de naleving van de gedragcode.

Beloningsbeleid

Het fonds hanteert een beloning die is vastgelegd in het Beloningsbeleid. In het Beloningsbeleid is aangesloten bij de benodigde geschiktheid en werkbelasting.

7) Ondertekening

Het Bestuur van SBZ Pensioen heeft deze ABTN vastgesteld op xxxxx

Ties Tiessen
Voorzitter

Edwin Schokker
Uitvoerend Bestuurslid

Bijlage 1.

Begrippenlijst

Actuariële grondslagen

Wanneer een contante waarde van een reeks toekomstige uitkeringen moet worden bepaald, maakt een actuaaris gebruik van actuariële grondslagen, zoals: de rekenrente, de kansstelsels (sterftekansen, arbeidsongeschiktheids- en revalidatiekansen, frequenties van gehuwd zijn, toekomstige salarisontwikkeling of toeslagenbeleid et cetera), kostenopslagen (bijvoorbeeld voor administratiekosten en/of excassokosten) en solvabiliteitsopslagen.

Actuele dekkingsgraad

De waarde van het pensioenvermogen uitgedrukt als percentage van de waarde van de pensioenverplichtingen. De dekkingsgraad wordt als graadmeter beschouwd voor de mate van zekerheid dat de toegezegde pensioenen ook daadwerkelijk kunnen worden uitbetaald.

ALM (Asset & Liability Management)

Een methode om modelmatig de zo optimaal mogelijke samenstelling van de strategische beleggingsportefeuille te bepalen, gegeven de risicohouding van het pensioenfonds.

ATM

De huidige toezichtmethodiek van DNB. Enerzijds gebruikt de toezichthouder ATM om zijn toezicht te kunnen toesnijden op instellingen die ook het meeste toezicht behoeven en anderzijds geeft de methodiek een indeling van het soort risico's waar DNB naar kijkt bij instellingen die onder toezicht staan. Pensioenfondsen kunnen het soort en de indeling van risico's gebruiken om hun eigen risicomangement vorm en inhoud te geven.

Beleidsdekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraden dekkingsgraad over de voorgaande twaalf maanden. De beleidsdekkingsgraad is leidend in pensioengerelateerde vraagstukken als het premie- en toeslagbeleid.

Benchmark

Vergelijkingsmaatstaf. Representatieve herbeleggingsindex waartegen de prestaties van een beleggingsportefeuille worden afgezet.

Collateral

Het onderpand dat iemand die iets leent of huurt achterlaat bij de eigenaar om zo te waarborgen dat het geleende goed terugkomt. In het geval van SBZ Pensioen betekent dit het afstorten van staatsobligaties en/of cash als onderpand voor contracten ter afdekking van het rente- en valutarisico.

Corporate Governance

Goed ondernemerschap; onder andere integer en transparant handelen door het Bestuur, alsmede goed toezicht hierop. Ook het afleggen van verantwoording over het uitgevoerde beleid en het toezicht hierop valt eronder.

Custodian

De bewaarbank van effecten. Waar op een bankrekening geldbedragen worden geadmistreerd, worden door een effectenbewaarder (custodian) beleggingen zoals aandelen en obligaties bewaard.

Derivaten

Financiële contracten waarvan de waarde is afgeleid van een andere (onderliggende) waarde, zoals een aandeel, obligatie of grondstof. Bijvoorbeeld: futures, swaps.

Discretionair beheer

Op maat gemaakt vermogensbeheer.

Duration

Gewogen gemiddelde looptijd van een (reeks van) leningen. Maatstaf om de prijsgevoeligheid van de lening te bepalen voor renteveranderingen. Het begrip wordt ook gebruikt om de rentegevoeligheid van verplichtingen van een pensioenfonds in kaart te brengen.

Engagement

Door middel van actief gebruik maken van de rechten van eigendom van bijvoorbeeld aandelen, invloed uitoefenen op bedrijven via dialoog. Vaak wordt hierbij ook gebruik gemaakt van het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen.

Fiduciair

Dienstverlening die bestaat uit onderliggende deelservices aangeboden door vermogensbeheerders. Aan fiduciair management wordt in de praktijk verschillende invulling gegeven. Hierbij kan gedacht worden aan de bundeling van strategische advisering, portefeuillemanagement, integrale rapportering, risicomangement en client

servicing. Het is een vorm van uitbesteding waarbij de fiduciaire manager handelt binnen een mandaat, waarbij een pensioenfondsbestuur verantwoordelijk blijft voor het beleid en de monitoring. De fiduciair manager is de partij die verantwoordelijk is voor de inrichting en bewaking van de strategische portefeuille en het risicobudget.

Franchise

Vrijgesteld bedrag. Over dit deel van het pensioengevend loon worden geen aanspraken opgebouwd.

(n)FTK

Het (nieuwe) Financieel Toetsingskader is het stelsel van DNB voor te hanteren waarderingmethoden.

Future

Een financieel contract tussen twee partijen die zich verbinden om in de toekomst een bepaalde hoeveelheid van een product of financieel instrument te verhandelen tegen een vooraf bepaalde prijs.

Hypotheek

Beleggingen in leningen (aan particulieren), waarbij vastgoed (zoals woonhuizen) via een notariële akte door de geldnemer aan de geldgever als onderpand wordt gegeven.

Impact investment

Bij deze vorm van beleggen wordt naast een financieel rendement ook expliciet een (meetbaar) sociaal maatschappelijk rendement nagestreefd.

Infrastructuur

De systemen en fysieke structuren die nodig zijn voor de werking van een economie en haar organisaties.

Matching

Het optimaal afstemmen van de looptijd van de activa met de looptijd van de passiva van een pensioenfonds. Wanneer een pensioenfonds aan zijn verplichtingen moet voldoen (pensioenen uitbetalen), dienen daarvoor op tijd de beschikbare middelen vrij te komen. Perfecte matching/afstemming is niet mogelijk. Een zo goed mogelijke benadering wordt bereikt met asset & liability management (ALM).

Minimaal vereiste dekkingsgraad

De minimaal vereiste dekkingsgraad geeft aan hoe hoog de beleidsdekkingsgraad moet zijn wanneer het minimumbedrag aan eigen vermogen wordt aangehouden. Is de beleidsdekkingsgraad lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, dan is de buffer onvoldoende groot (en is sprake van een dekkingstekort).

MoM (Manager of Managers)

Financieel intermediair die onderliggende managers inhuurt, controleert en, indien nodig, vervangt voor de uitvoering van de verschillende onderdelen van een beleggingsportefeuille.

Private equity

Investeringen in ondernemingen die niet beursgenoteerd zijn.

Rating

De rating van een belegging of een onderneming geeft het 'credit risk' of debiteurenrisico van een bepaalde belegging weer. Vastrentende waarden hebben een bepaalde kredietwaardigheid, weergegeven in de vorm van een rating bijvoorbeeld BBB, A, AA of AAA. Ratings worden vastgesteld door gespecialiseerde bureaus.

Rebalancing

Doordat de financiële markten altijd in beweging zijn, kan de verhouding tussen verschillende soort beleggingen in een portefeuille schommelen ten opzichte van elkaar en tegenover de gekozen benchmarks. De periodieke herschikking, om ervoor te zorgen dat de verhouding bijgesteld wordt, wordt 'rebalancing' genoemd.

Reële dekkingsgraad

De verhouding tussen het pensioenvermogen gemeten naar de beleidsdekkingsgraad en de pensioenverplichtingen rekening houden met het volledig indexeren daarvan.

Renteswap

Ruil van het rendement op een vastgestelde referentiewaarde tegen een variabele rente gedurende een vastgestelde looptijd.

Rentetermijnstructuur (RTS)

De rentetermijnstructuur is het verband tussen de looptijd van diverse vastrentende belegging enerzijds en de daarop te ontvangen marktrente anderzijds.

Solvabiliteit

Het vermogen dat op langere termijn aanwezig moet zijn om verplichtingen te kunnen nakomen.

Technische voorziening

De passiva van een pensioenfonds (vrijwel) gelijk aan de waarde van de pensioenverplichtingen.

Toeslagverlening

De aanpassingen van de pensioenen aan loonstijgingen (welvaartsvast) of het prijspeil (waardevast).

UFR (Ultimate Forward Rate)

Binnen het toetsingskader voor pensioenfondsen (zie nFTK) wordt voor de berekening van de (contante) waarde van de verplichtingen een door DNB periodiek gepubliceerde rentetermijnstructuur (zie daar) gehanteerd.

Vastrentende waarden

Beleggingssoort waarover in beginsel een vaste rentevergoeding en een vaste looptijd geldt, zoals obligaties, onderhandse leningen en hypotheekleningen.

Vereiste dekkingsgraad

De vereiste dekkingsgraad geeft aan hoe hoog de beleidsdekkingsgraad van een pensioenfonds wettelijk moet zijn. Is de beleidsdekkingsgraad hoger dan de vereiste dekkingsgraad, dan beschikt een fonds over een financiële buffer die voldoende is. Deze buffer dient om schommelingen in de waarde van de beleggingen en (deels) de verplichtingen op te vangen. Is de beleidsdekkingsgraad lager dan de vereiste dekkingsgraad, dan is de buffer onvoldoende groot (en is sprake van een reservetekort). De hoogte van de vereiste dekkingsgraad verschilt per pensioenfonds en is met name afhankelijk van het beleggingsbeleid. Hoe meer risico in het beleggingsbeleid wordt genomen, hoe hoger de vereiste dekkingsgraad.

Waardeoverdracht

Het naar een andere pensioenregeling overdragen van de waarde van een tot zeker moment opgebouwde pensioenaanspraak of pensioenkapitaal, in het geval de deelnemer verandert van werkgever of verzekeraar.

Zakelijke waarden

Een verzamelnaam voor een bepaald soort belegging, met name aandelen en vastgoed. Kenmerkend voor deze beleggingen is dat er niet vooraf zekerheid is over de uiteindelijke waarde van een dergelijke belegging omdat de waarde fluctueert als gevolg van vraag en aanbod naar de belegging.

Bijlage 2. SBZ Pensioen Strategisch Beleggingsbeleid

Bijlage 3. Financieel Crisisplan SBZ Pensioen

Hoofdstukindeling

Het Financieel Crisisplan SBZ Pensioen bevat de volgende hoofdstukken:

1. Inleiding
2. Risico's en crisissituaties
3. Kritisch niveau van beleidsdekkingsgraad en inzet van herstel- en kortingsmaatregelen
4. Inzetbaarheid, prioritering en effectiviteit van crisismaatregelen
5. Communicatie en besluitvorming

Merk op dat het Financieel Crisisplan alleen gaat over de beschikbare sturingsmiddelen bij een tekortsituatie voor de Middelloonregeling. Op dit moment zal wel bij een tekortsituatie worden beoordeeld in hoeverre dit tekort mede veroorzaakt wordt door de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling. Zolang dit niet het geval is, zijn de sturingsmiddelen en eventuele maatregelen dan ook alleen van toepassing op de Middelloonregeling.

1 : Inleiding

Het Bestuur van SBZ Pensioen heeft een Financieel Crisisplan opgesteld. In dit crisisplan wordt eerst ingegaan op:

- de risico's die SBZ Pensioen in de financiële problemen kan brengen; en
- financiële situaties waarin SBZ Pensioen niet aan de vereisten van het vereist eigen vermogen voldoet; of
- gevaar loopt om niet aan de vereisten van het minimaal vereist eigen vermogen te gaan voldoen.

Vervolgens wordt ingegaan op de (eventueel) te nemen maatregelen en het financiële effect hiervan. Het crisisplan is conform de eisen van artikel 145 van de Pensioenwet en artikel 29b van het Besluit FTK opgesteld en vormt een onderdeel van de ABTN van SBZ Pensioen. Het Financieel crisisplan kan periodiek worden aangepast aan gewijzigde omstandigheden en/of inzichten. Dit plan loopt vooruit op eventuele crisissituaties en hoe SBZ Pensioen dan kan handelen.

Vanaf 1 januari 2019 is de situatie bij SBZ Pensioen gewijzigd en voert zij de volgende pensioenregelingen uit:

- Een Middelloonregeling;
- Een Beschikbarepremieregeling; en
- Een Nettopensioenregeling.

Voor de Middelloonregeling kiest een werkgever haar eigen regeling. De drie keuzepakketten (A, B en C) zijn komen te vervallen.

Voor de beoordeling van de diverse crisissituaties dient de financiële positie op totaalniveau bekeken te worden. De beleidsdekkingsgraad en het (minimaal) vereist eigen vermogen worden op totaalniveau uitgedrukt als een percentage van de totale technische voorzieningen (Middelloonregeling, Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling). In een tekortsituatie zijn de beschikbare sturingsmiddelen in eerste instantie alleen effectief voor de Middelloonregeling, waarbij wel getoetst wordt of inderdaad de Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling geen invloed hebben op het geconstateerde tekort.

2 : Risico's en crisissituaties

Pensioenuitvoering gaat samen met operationele en financiële risico's. In de organisatie van SBZ Pensioen zijn maatregelen getroffen om risico's doorlopend te beheersen. Dit Financieel Crisisplan beperkt zich tot de beschrijving van risico's die zo ingrijpend zijn dat ze gevolgen kunnen hebben voor de continuïteit van SBZ Pensioen en voor het nakomen van de gedane pensioentoezeggingen. SBZ Pensioen onderkent in dat verband de volgende risico's en daaruit eventueel voortkomende crisissituaties:

A. Grote daling actuele dekkingsgraad (ongeacht de hoogte) a.g.v. negatieve ontwikkelingen op de financiële markten.

SBZ Pensioen heeft een lange termijn beleggingsstrategie die afgestemd is op de pensioendoelstellingen. Prudent beleid vereist een zorgvuldige besluitvorming. Het verleden leert dat er door (systeem)crisissen in de financiële markten bijzondere omstandigheden met bijbehorende risico's en kansen kunnen ontstaan. Een ontwikkeling op de financiële markten wordt als crisissituatie aangemerkt als de actuele ((spot-)UFR) dekkingsgraad of de marktrente dekkingsgraad op weekbasis met meer dan 5% daalt of op 4-weekbasis met meer dan 10%.

B. Daling beleidsdekkingsgraad beneden het wettelijk (minimaal) vereiste niveau of beneden het kritische niveau.

SBZ Pensioen voert verschillende pensioenregelingen uit. Voor de Middelloonregeling wordt met een nominale pensioenambitie met een voorwaardelijke toeslagverlening beoogd. Het strategisch beleggingsbeleid is zodanig gekozen dat voldaan is aan de wettelijk voorgeschreven zekerheidsmaat ten aanzien van de opgebouwde pensioenen. Door sterk nadelige ontwikkelingen op de financiële markten kunnen de buffers worden aangetast en

neemt de zekerheidsmaat van het opgebouwde pensioen af. Dit kan het gevolg zijn van (langdurig) lage rentes, (aanhoudende) verliezen op de beleggingen in de return portefeuille of door combinaties hiervan. Indien als gevolg hiervan de beleidsdekkingsgraad daalt beneden het wettelijk voorgeschreven niveau, dan moet SBZ Pensioen een herstelplan opstellen om aan te tonen dat het haar buffers kan herstellen binnen de voorgeschreven termijn. Kan dat niet, dan gaat SBZ Pensioen in overleg met sociale partners om het premiebeleid te wijzigen en/of de regeling te versoberen en indien deze maatregelen niet toereikend zijn, moet SBZ Pensioen de al opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling korten.

In de volgende paragraaf wordt toegelicht wanneer dit het geval is en hoe het Bestuur zal handelen bij een vermindering (korting) van de al opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling.

3 : Kritisch niveau van beleidsdekkingsgraad en inzet van herstel- en kortingsmaatregelen

Onder het (nieuw) Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen waar SBZ Pensioen wettelijk aan gebonden is, is sprake van de volgende relevante solvabiliteitsregels:

- Het vereist eigen vermogen: dit is het voorgeschreven niveau van de beleidsdekkingsgraad. De hoogte ervan is (mede) afhankelijk van het risicoprofiel van het feitelijke en van het strategische beleggingsbeleid. Voor SBZ Pensioen is het vereist eigen vermogen per eind 2018 gelijk aan 16,7% (strategisch beleggingsbeleid).
- Het minimaal vereist eigen vermogen: deze ondergrens voor de beleidsdekkingsgraad wordt separaat berekend en is (mede) afhankelijk van het risicoprofiel van de balans. Voor SBZ Pensioen is het minimaal vereist eigen vermogen per eind 2018 gelijk aan 4,4%. SBZ Pensioen mag maximaal vijf jaar achtereen een beleidsdekkingsgraad hebben die lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad.
- De beleidsdekkingsgraad: het gemiddelde van de dekkingsgraden van de laatste 12 maandeinden. Op basis van de beleidsdekkingsgraad wordt iedere maand getoetst of er sprake is van een reservetekort (de beleidsdekkingsgraad is dan lager dan de vereiste dekkingsgraad) dan wel een dekkingstekort (de beleidsdekkingsgraad is dan lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad).
- De actuele dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen het vermogen van SBZ Pensioen en de pensioenverplichtingen (alle nu en in de toekomst uit te keren pensioenen) die daar tegenover staan. SBZ Pensioen rapporteert maandelijks de actuele dekkingsgraad en de beleidsdekkingsgraad aan DNB met de vaststelling of er sprake is van een reserve- dan wel dekkingstekort.

Herstelplan

Indien sprake is van een reserve- dan wel dekkingstekort, zal SBZ Pensioen binnen 3 maanden een herstelplan indienen bij DNB om aan te tonen hoe SBZ Pensioen binnen de wettelijke termijn zal herstellen. Als termijn voor herstellen uit een reservetekort hanteert SBZ Pensioen een periode van 10 jaar. Het herstelplan wordt ieder jaar opnieuw doorgerekend ('actualisatie van het herstelplan'), steeds met een horizon van 10 jaar, zolang niet is voldaan aan de eis dat de beleidsdekkingsgraad tenminste het vereist eigen vermogen heeft bereikt.

Reservetekort

Indien met toepassing van deze uitgangspunten bij de vaststelling of bij de jaarlijkse actualisatie van het herstelplan blijkt dat het herstel van de beleidsdekkingsgraad niet binnen 10 jaar te verwachten is, dan onderzoekt SBZ Pensioen als eerste herstelmaatregel of het risicoprofiel van het beleggingsbeleid zodanig kan worden verlaagd dat de daarbij behorende lagere vereiste dekkingsgraad wel binnen 10 jaar kan worden bereikt. In dat geval wordt het strategisch beleggingsbeleid herzien. Er is geen verhoging van het risicoprofiel toegestaan zolang er sprake is van een reservetekort. Indien met een aangepast (strategisch) beleggingsbeleid herstel binnen 10 jaar niet te verwachten is, dan gaat het Bestuur van SBZ Pensioen in overleg met sociale partners over een aanpassing van het premiebeleid en/of versobering van de Middelloonregeling. Als laatste herstelmaatregel wordt overgegaan op een korting van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de Middelloonregeling.

Dekkingstekort

Indien de beleidsdekkingsgraad vijf jaar onafgebroken lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad en ook na vijf jaar de actuele dekkingsgraad nog altijd lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, dan gaat SBZ Pensioen over op een korting van de opgebouwde aanspraken en pensioenrechten van de Middelloonregeling. Een korting in verband met herstel van de (beleids-) dekkingsgraad tot het niveau van de (minimaal) vereiste dekkingsgraad wordt evenredig over alle pensioenaanspraken en -rechten verdeeld. Gedurende deze periode van vijf jaar zal tijdens de evaluatie ook bekeken worden of aanvullende maatregelen, zoals ook beschreven onder reservetekort, benodigd zijn.

Kritisch niveau van de beleidsdekkingsgraad

De kritische beleidsdekkingsgraad is gedefinieerd als de beleidsdekkingsgraad waarbij herstel tot aan de vereiste dekkingsgraad binnen 10 jaar zonder korten van de Middelloonregeling nog net mogelijk is. De kritische dekkingsgraad is mede afhankelijk van de stand van de lange rente, de korte rente en het te verwachten rendement. Het saldo van het verwacht rendement en de korte rente is het overrendement. Tabel 1 geeft de gevoeligheid van kritische dekkingsgraad door wijziging van de verwachte rente en het verwacht rendement weer.

Tabel 1 Kritische beleidsdekkingsgraad (maatstaf vereiste dekkingsgraad)

Wijziging verwacht rendement	Wijziging verwachte rente				
	-2%	-1%	0%	1%	2%
-2%	95,4%	102,4%	109,7%	117,0%	124,6%
-1%	86,7%	93,3%	99,9%	106,7%	113,4%
0%	79,0%	85,0%	91,1%	97,3%	103,5%
1%	71,9%	77,4%	83,0%	88,7%	94,5%
2%	65,6%	70,7%	75,8%	81,0%	86,3%

De kritische dekkingsgraad behorende bij de economische situatie primo 2019 bedraagt 91,1% (maatstaf vereiste dekkingsgraad). Deze gegevens zijn indicatief voor de huidige situatie. Eind 2022 is de actuele dekkingsgraad hoger dan het minimaal vereist eigen vermogen. Als de actuele dekkingsgraad daalt onder het minimaal vereist eigen vermogen wordt een nieuwe berekening gemaakt van de kritische dekkingsgraad en de gevolgen van wijzigingen in verwacht rendement en verwachte rente.

4 : Inzetbaarheid, prioritering en effectiviteit van crisismaatregelen

Het Bestuur kan in geval van een crisissituatie de volgende vijf maatregelen voor de Middelloonregeling nemen (in volgorde van prioritering):

1. aanpassen van het beleggingsbeleid;
2. toeslagverlening opschorten of verlagen;
3. in overleg met sociale partners het premiebeleid aanpassen;
4. in overleg met sociale partners de Middelloonregeling versoberen;
5. het korten van pensioenaanspraken en -rechten.

Evenwichtige belangenafweging

Het Bestuur streeft naar een evenwichtige belangenafweging en -behartiging van alle belanghebbenden. Bij de prioritering heeft het Bestuur de volgende uitgangspunten gehanteerd in het kader van deze evenwichtige belangenbehartiging:

- alle belanghebbenden dragen bij aan het herstel.
- de lasten worden zo veel mogelijk gelijk verdeeld over de jongeren en ouderen binnen SBZ Pensioen.

Het Bestuur beseft daarbij dat de inschatting van de bijdragen van alle belanghebbenden lastig te maken is. Op totaalniveau is dit uiteraard wel te bepalen, op individueel niveau én in tijdsvolgorde is dit niet altijd goed mogelijk. Desondanks hanteert het Bestuur wel het uitgangspunt dat alle belanghebbenden bijdragen aan het herstel.

Wijze van rekening houden met evenwichtige belangenbehartiging:

- Alle deelnemers van de Middelloonregeling krijgen te maken met het effect van een verslechtering van de financiële positie doordat toeslagverlening achterwege blijft. Dit beïnvloedt hun koopkracht in de loop van de tijd negatief. Gepensioneerden merken dit, vanwege de ingegane uitkering die niet geïndexeerd wordt, als eerste.
- Uitgaande van evenwichtige belangenafweging kan het Bestuur in overleg gaan met sociale partners om het premiebeleid van de Middelloonregeling aan te passen. Een hogere premie beïnvloedt de koopkracht voor actieve deelnemers negatief (door de eigen bijdrage) en zorgt voor een stijging van de loonkosten voor de werkgevers.
- Versobering van de Middelloonregeling raakt alleen actieve deelnemers. Dit beïnvloedt hun pensioenuitkering in de toekomst.
- Als het nodig is om te korten, zal het Bestuur zich inspannen om tot een zo eerlijk mogelijke verdeling van de korting van pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling te komen tussen de verschillende belanghebbenden.

Effectiviteit crisismaatregelen

Hierna volgt een inventarisatie die het Bestuur van SBZ Pensioen heeft gemaakt van de mogelijke crisismaatregelen. Voorafgaand wordt opgemerkt dat SBZ Pensioen vanaf 1 januari 2019 haar pensioenregeling heeft gewijzigd. Naast de Middelloonregeling voert SBZ Pensioen ook een Beschikbarepremierregeling en een Nettopensioenregeling uit.

Voor de Middelloonregeling kan iedere werkgever vanaf 1 januari 2019 haar eigen regeling kiezen.

Voor de beoordeling van de diverse crisissituaties dient de financiële positie op totaalniveau bekeken te worden. De beleidsdekkingsgraad en het (minimaal) vereist eigen vermogen worden op totaalniveau uitgedrukt als een percentage van de totale technische voorzieningen (Middeloonregeling, Beschikbarepremieregeling en Nettopensioenregeling).

De mogelijke crisismaatregelen die hierna worden beschreven zijn in eerste instantie alleen van toepassing voor de Middeloonregeling.

Aanpassen van het beleggingsbeleid

Aanpassing van het beleggingsbeleid verandert niets aan de financiële positie op dat moment. Wel kan het impact hebben op het vereist eigen vermogen, de te verwachten herstelkracht en de indexatieverwachting. Het verlagen van het risicoprofiel kan een verdere verslechtering van de financiële positie voorkomen. Het is in beginsel niet toegestaan om in situaties van tekorten risico toe te voegen.

Juridisch kader

De beslissingsbevoegdheid inzake het beleggingsbeleid ligt bij het Bestuur.

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- werkgevers
- actieve deelnemers
- pensioengerechtigden
- gewezen deelnemers

Effectiviteit maatregel op financiële positie

Op het moment van aanpassing niet, in de tijd na de aanpassing is het effect afhankelijk van maatregel en de economische ontwikkeling.

Toeslagverlening opschorten of verlagen

Het Bestuur streeft er naar om de opgebouwde pensioenrechten van alle deelnemers in de Middeloonregeling jaarlijks te indexeren zoals nader uitgewerkt in het Reglement en de ABTN. Toeslagverlening is mogelijk wanneer de beleidsdekkingsgraad boven de 110%⁸ ligt.

Juridisch kader

De beslissingsbevoegdheid inzake toeslagverlening ligt bij het Bestuur.

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- actieve deelnemers
- pensioengerechtigden
- gewezen deelnemers
- overige aanspraakgerechtigden

Effectiviteit maatregel op financiële positie

- laag of geen indien er sprake is van een relatief slechte financiële positie.
- hoog indien er sprake is van een gezonde financiële positie.

Tabel 2 geeft inzicht in de koopkracht bij verschillende inflatiepercentages na 10 jaar op basis van de informatie in per 1 januari 2019.

Tabel 2 Koopkracht na 10 jaar

Inflatie per jaar	0%	1%	2%	3%
<i>Met jaarlijkse indexatie</i>				
AOW na 10 jaar (gehuwden)	10.339	11.420	12.603	13.894
Gemiddeld pensioen na 10 jaar	15.000	16.569	18.285	20.159
Totaal pensioeninkomen	25.339	27.990	30.888	34.053
<i>Zonder jaarlijkse indexatie</i>				
AOW na 10 jaar (gehuwden)	10.339	11.420	12.603	13.894
Gemiddeld pensioen na 10 jaar	15.000	15.000	15.000	15.000
Totaal pensioeninkomen	25.339	26.420	27.603	28.894
Resterende koopkracht na 15 jaar	100%	94%	89%	85%

⁸ Het fonds heeft ontheffing van DNB voor de ondergrens van 110% omdat het ook de voorzieningen gerelateerd aan de Bruto- en Nettopensioenregeling meerekent in de dekkingsgraden.

Uitgaande van een ouderdomspensioenuitkering van € 15.000,- en een volledige AOW uitkering voor gehuwden van € 20.677(1 januari 2019), kan voor verschillende aannames van de inflatie het totale inkomen na pensionering worden afgelezen uit tabel 2. Eerst met een jaarlijkse indexatie gelijk aan de prijsinflatie door SBZ Pensioen, daarna zonder. Bij een inflatie van 2% per jaar zal een "gemiddelde pensioengerechtigde" 89% van zijn koopkracht behouden als SBZ Pensioen 10 jaar lang niet kan indexeren. Deze gegevens zijn berekend per 1 januari 2019 en zijn indicatief voor de huidige situatie. Eind 2022 is de actuele dekkingsgraad hoger dan het minimaal vereist eigen vermogen. Als de actuele dekkingsgraad daalt onder het minimaal vereist eigen vermogen wordt een nieuwe berekening gemaakt van deze gegevens.

In overleg met sociale partners het premiebeleid aanpassen

De feitelijke premie wordt vastgesteld conform de bepalingen in de ABTN.

Het premiebeleid is er op gericht om kostendekkend te zijn en te blijven. Voor de Middelloonregeling vindt er demping van de premie plaats door uit te gaan van het verwacht rendement over een periode van vijf jaar. De premie is zo vastgesteld dat daarmee de pensioenafspraken van cao-partijen en met individuele werkgevers kunnen worden nagekomen. Als een wijziging van het vastgestelde premiebeleid noodzakelijk is, treedt SBZ Pensioen in overleg met sociale partners.

Juridisch kader

Het Bestuur dient de premie voor de pensioenregeling van SBZ Pensioen vast te stellen. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld binnen de kaders van het overeengekomen actuariële premiebeleid. De afspraken weergegeven in de Uitvoeringsovereenkomsten met de individuele werkgevers bevatten niet de mogelijkheid om een wijziging van het premiebeleid af te dwingen bij sociale partners en/of de individuele werkgevers.

Groepen die door deze maatregel kunnen worden geraakt

- werkgevers
- actieve deelnemers

Effectiviteit maatregel op herstel

- zeer beperkt als gevolg van het aantal deelnemers in de Middelloonregeling

Het premie-instrument is de enige maatregel waarbij ook werkgevers impliciet aan het herstel van SBZ Pensioen bijdragen (in de vorm van een aanpassing van het premiebeleid).

In overleg met sociale partners de Middelloonregeling versoberen

De Middelloonregeling kan worden versoerd tijdens een crisisperiode. SBZ Pensioen geeft daarbij de voorkeur aan een verlaging van het opbouwpercentage.

Juridisch kader

De beslissingsbevoegdheid voor het aanpassen van de Middelloonregeling ligt bij sociale partners.

Het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen bedraagt in 2019 1,875% van de pensioengrondslag bij een pensioenleeftijd van 68 jaar. Het partnerpensioen bedraagt voor elk deelnemersjaar 70% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen. Dit betreft de fiscaal maximale regeling en het overgrote deel van de actieve deelnemers hebben binnen SBZ Pensioen deze regeling (voormalige pakketten A en B).

Groepen die door deze maatregel worden geraakt

- actieve deelnemers (relatief gezien vooral de hogere inkomens aangezien zij na pensionering een groter deel tweede pijler pensioen hebben naast hun AOW-uitkering).

Effectiviteit maatregel op herstel

- zeer beperkt als gevolg van het aantal deelnemers in de Middelloonregeling

Het korten van de pensioenaanspraken en –rechten

SBZ Pensioen kan de pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling uitsluitend korten als het niet mogelijk is om binnen de hersteltermijn uit een situatie van tekort te komen en als alle andere maatregelen zijn ingezet om het herstel te bespoedigen. Het korten van de pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling is dus een uiterste noodmaatregel en kan alleen ingezet worden om het benodigde herstel te bereiken. Deze korting kan uitgesmeerd worden over maximaal 10 jaar. Als er sprake is van een korting omdat het dekkingstekort zich na vijf jaar nog niet heeft hersteld is de doorgevoerde korting onvoorwaardelijk. In het geval van een korting om weer aan de wettelijke hersteltermijn voor een reservetekort te voldoen is de doorgevoerde korting in beginsel alleen voor het eerste jaar onvoorwaardelijk. Voor de jaren daarna is de ontwikkeling van de financiële positie van belang.

Het Bestuur kan besluiten gedifferentieerd te korten (afhankelijk van de bijdrage die de verschillende belanghebbenden al hebben gedaan), maar zal in beginsel alle belanghebbenden evenredig korten. Onderscheid kan gemaakt worden naar pensioensoorten en belanghebbenden. Het is belangrijk om een goede

belangenafweging te maken. Hierin moeten de al genomen maatregelen en hun effect op herstel worden meegenomen. Opgemerkt wordt dat bij differentiatie van de kortingspercentages de groepen een verschillend deel van de technische voorziening voor hun rekening nemen. De verdeling van de technische voorziening naar (oud-)deelnemers is per eind december 2021 gelijk aan:

- actieve deelnemers 28%
- gewezen deelnemers 45%
- pensioengerechtigden 27%

Voor een indicatie van de kans op korten en de hoogte van de korting om tijdig uit een tekort te geraken verwijst het Bestuur naar de meest recente ALM-studie en haalbaarheidstoets.

Juridisch kader

De beslissingsbevoegdheid inzake het korten van pensioenaanspraken en -rechten ligt bij het Bestuur.

Groepen die door deze maatregel kunnen worden geraakt

- actieve deelnemers
- gewezen deelnemers
- pensioengerechtigden

Effectiviteit maatregel op herstel

- hoog

5. Communicatie en besluitvormingsproces

Communicatie

Ten aanzien van communicatie in een crisissituatie geldt het volgende:

- Indien communicatie in geval van een crisissituatie gewenst of noodzakelijk is, valt dit onder de reguliere communicatieactiviteiten zoals opgenomen in het Communicatiejaarplan.
- De actuele en beleidsdekkingsgraad publiceert SBZ Pensioen maandelijks op de website. Indien opportuun, wordt in deze maandelijkse berichtgeving aandacht besteed aan genomen of te nemen crisismaatregelen voor de Middelloonregeling. Deze informatie is beschikbaar voor iedere bezoeker van de website en daarmee voor iedere betrokkene en geïnteresseerde.

Het Bestuur kan in een crisissituatie diverse maatregelen treffen. Als hiervoor wordt gekozen wordt over deze maatregelen als volgt gecommuniceerd:

- Aanpassing van het beleggingsbeleid communiceert het Bestuur in beginsel via de website (maandelijks bericht dekkingsgraad) en zo mogelijk schriftelijk (via de nieuwsbrief). Deze informatie is beschikbaar voor iedere bezoeker van de website en daarmee voor iedere betrokkene en geïnteresseerde. Over aanpassingen van het beleggingsbeleid door het Bestuur wordt verantwoording afgelegd aan het Verantwoordingsorgaan.
- Als sprake is van een wijziging van het premiebeleid of versoering van de Middelloonregeling, zal het Bestuur actief en schriftelijk de deelnemers en werkgevers vooraf informeren. Dergelijke aanpassingen door het Bestuur worden (vooraf) afgestemd met sociale partners en de individuele werkgevers. Instemming van deze partijen is noodzakelijk.
- In geval van communicatie rondom het korten van pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling zal het Bestuur actief en schriftelijk de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers vooraf informeren, waarbij de wettelijke eisen in acht worden genomen. In geval van een besluit tot korten van pensioenaanspraken en –rechten van de Middelloonregeling door het Bestuur wordt verantwoording afgelegd aan het Verantwoordingsorgaan.
- Met betrekking tot de toeslagenstaffel (indexatie) voor pensioengerechtigden, (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden van de Middelloonregeling wordt regulier gecommuniceerd volgens de voorschriften en via de website. Inzake toeslagverlening wordt verantwoording afgelegd aan het Verantwoordingsorgaan.

Besluitvormingsproces

Als er sprake is van een (dreigende) crisissituatie voor de Middelloonregeling, treedt het Reglement Crisiscommissie in werking. De commissie informeert binnen 24 uur na inwerkingtreding van dit crisisplan het Bestuur en de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan dat het Reglement in werking is getreden.

De Crisiscommissie legt standaard na iedere vergadering verantwoording af aan het Bestuur. De notulen van de vergadering worden binnen een week beschikbaar gesteld aan het Bestuur en de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan. De adviezen- en actielijst van iedere vergadering wordt binnen 24 uur na de vergadering schriftelijk beschikbaar gesteld aan het Bestuur en de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan.

De commissie adviseert het Bestuur over de mogelijk op korte termijn te nemen (nood)maatregelen als beschreven in dit plan voor de Middelloonregeling. Het Bestuur dient, nadat zij door de commissie is geadviseerd, uiterlijk binnen 24 uur te besluiten bij volstreekte meerderheid of zij het advies van de commissie opvolgt. Door het Bestuur wordt bepaald op welke wijze de op advies van de commissie genomen besluiten worden doorgeleid naar het Verantwoordingsorgaan ter advisering, conform hetgeen is vastgelegd in de Statuten en het Reglement van het Verantwoordingsorgaan.

Voor verdere details wordt verwezen naar het Reglement Crisiscommissie.

Jaarlijkse controle

Ieder jaar zal het Bestuur het Financieel Crisisplan toetsen en eventueel aanpassen aan de hand van de dan geldende situatie. Toetsing zal tegelijkertijd plaatsvinden met de jaarlijkse actualisatie van de ABTN en is voor het laatste gebeurd in februari 2022. Gedurende 2022 wordt het plan herzien.

Bijlage 4. SBZ Pensioen [Uitbestedings- en inkoopbeleid](#)

Bijlage 5a. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen 2024
(Middelloonregeling en Beschikbarepremieregeling) t.b.v.
technische voorziening

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,440	0,540
22	0,440	0,540
23	0,440	0,540
24	0,440	0,540
25	0,440	0,540
26	0,440	0,540
27	0,440	0,540
28	0,440	0,540
29	0,440	0,540
30	0,440	0,540
31	0,445	0,542
32	0,451	0,543
33	0,456	0,545
34	0,462	0,547
35	0,468	0,549
36	0,473	0,551
37	0,479	0,553
38	0,484	0,555
39	0,490	0,557
40	0,495	0,558
41	0,499	0,558
42	0,504	0,558
43	0,508	0,558
44	0,512	0,558
45	0,516	0,558
46	0,520	0,558
47	0,524	0,558
48	0,529	0,558
49	0,533	0,558
50	0,537	0,558
51	0,539	0,562
52	0,540	0,565
53	0,542	0,568
54	0,543	0,571
55	0,545	0,574
56	0,546	0,577
57	0,548	0,580
58	0,549	0,583
59	0,551	0,586
60	0,552	0,590

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,570	0,622
62	0,588	0,654
63	0,605	0,687
64	0,623	0,719
65	0,640	0,752
66	0,658	0,784
67	0,675	0,817
68	0,693	0,849
69	0,710	0,881
70	0,728	0,914
71	0,740	0,920
72	0,752	0,926
73	0,764	0,931
74	0,775	0,937
75	0,787	0,943
76	0,799	0,949
77	0,811	0,955
78	0,823	0,961
79	0,835	0,967
80	0,846	0,972
81	0,855	0,972
82	0,863	0,972
83	0,871	0,972
84	0,879	0,972
85	0,887	0,972
86	0,895	0,972
87	0,904	0,972
88	0,912	0,972
89	0,920	0,972
90	0,928	0,972
91	0,935	0,975
92	0,942	0,978
93	0,950	0,981
94	0,957	0,983
95	0,964	0,986
96	0,971	0,989
97	0,978	0,992
98	0,986	0,994
99	0,993	0,997
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,440	0,540
22	0,440	0,540
23	0,440	0,540
24	0,440	0,540
25	0,440	0,540
26	0,440	0,540
27	0,440	0,540
28	0,440	0,540
29	0,440	0,540
30	0,440	0,540
31	0,445	0,542
32	0,451	0,543
33	0,456	0,545
34	0,462	0,547
35	0,468	0,549
36	0,473	0,551
37	0,479	0,553
38	0,484	0,555
39	0,490	0,557
40	0,495	0,558
41	0,499	0,558
42	0,504	0,558
43	0,508	0,558
44	0,512	0,558
45	0,516	0,558
46	0,520	0,558
47	0,524	0,558
48	0,529	0,558
49	0,533	0,558
50	0,537	0,558
51	0,539	0,562
52	0,540	0,565
53	0,542	0,568
54	0,543	0,571
55	0,545	0,574
56	0,546	0,577
57	0,548	0,580
58	0,549	0,583
59	0,551	0,586
60	0,552	0,590

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,570	0,622
62	0,588	0,654
63	0,605	0,687
64	0,623	0,719
65	0,640	0,752
66	0,658	0,784
67	0,675	0,817
68	0,693	0,849
69	0,710	0,881
70	0,728	0,914
71	0,740	0,920
72	0,752	0,926
73	0,764	0,931
74	0,775	0,937
75	0,787	0,943
76	0,799	0,949
77	0,811	0,955
78	0,823	0,961
79	0,835	0,967
80	0,846	0,972
81	0,855	0,972
82	0,863	0,972
83	0,871	0,972
84	0,879	0,972
85	0,887	0,972
86	0,895	0,972
87	0,904	0,972
88	0,912	0,972
89	0,920	0,972
90	0,928	0,972
91	0,935	0,975
92	0,942	0,978
93	0,950	0,981
94	0,957	0,983
95	0,964	0,986
96	0,971	0,989
97	0,978	0,992
98	0,986	0,994
99	0,993	0,997
100	1,000	1,000

**Bijlage 5b. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen Netto 2024
(Nettopensioenregeling) t.b.v. technische voorziening**

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,602	0,294
22	0,559	0,260
23	0,519	0,238
24	0,484	0,224
25	0,452	0,218
26	0,424	0,217
27	0,399	0,220
28	0,378	0,226
29	0,360	0,234
30	0,345	0,243
31	0,333	0,254
32	0,323	0,265
33	0,315	0,277
34	0,310	0,290
35	0,306	0,302
36	0,304	0,315
37	0,304	0,328
38	0,305	0,341
39	0,307	0,354
40	0,310	0,367
41	0,315	0,379
42	0,320	0,392
43	0,326	0,405
44	0,332	0,418
45	0,339	0,430
46	0,347	0,443
47	0,355	0,456
48	0,364	0,468
49	0,373	0,480
50	0,382	0,493
51	0,392	0,505
52	0,402	0,517
53	0,412	0,529
54	0,422	0,541
55	0,433	0,553
56	0,444	0,564
57	0,455	0,576
58	0,466	0,588
59	0,477	0,599
60	0,488	0,611

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,500	0,622
62	0,511	0,633
63	0,523	0,645
64	0,535	0,656
65	0,546	0,667
66	0,558	0,678
67	0,570	0,689
68	0,582	0,699
69	0,594	0,710
70	0,607	0,721
71	0,619	0,731
72	0,631	0,742
73	0,644	0,752
74	0,656	0,762
75	0,669	0,772
76	0,681	0,783
77	0,694	0,793
78	0,707	0,803
79	0,719	0,812
80	0,732	0,822
81	0,745	0,832
82	0,758	0,841
83	0,771	0,851
84	0,784	0,860
85	0,797	0,870
86	0,810	0,879
87	0,823	0,888
88	0,837	0,897
89	0,850	0,906
90	0,863	0,915
91	0,877	0,924
92	0,890	0,933
93	0,904	0,942
94	0,917	0,950
95	0,931	0,959
96	0,945	0,967
97	0,958	0,975
98	0,972	0,984
99	0,986	0,992
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,602	0,294
22	0,559	0,260
23	0,519	0,238
24	0,484	0,224
25	0,452	0,218
26	0,424	0,217
27	0,399	0,220
28	0,378	0,226
29	0,360	0,234
30	0,345	0,243
31	0,333	0,254
32	0,323	0,265
33	0,315	0,277
34	0,310	0,290
35	0,306	0,302
36	0,304	0,315
37	0,304	0,328
38	0,305	0,341
39	0,307	0,354
40	0,310	0,367
41	0,315	0,379
42	0,320	0,392
43	0,326	0,405
44	0,332	0,418
45	0,339	0,430
46	0,347	0,443
47	0,355	0,456
48	0,364	0,468
49	0,373	0,480
50	0,382	0,493
51	0,392	0,505
52	0,402	0,517
53	0,412	0,529
54	0,422	0,541
55	0,433	0,553
56	0,444	0,564
57	0,455	0,576
58	0,466	0,588
59	0,477	0,599
60	0,488	0,611

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,500	0,622
62	0,511	0,633
63	0,523	0,645
64	0,535	0,656
65	0,546	0,667
66	0,558	0,678
67	0,570	0,689
68	0,582	0,699
69	0,594	0,710
70	0,607	0,721
71	0,619	0,731
72	0,631	0,742
73	0,644	0,752
74	0,656	0,762
75	0,669	0,772
76	0,681	0,783
77	0,694	0,793
78	0,707	0,803
79	0,719	0,812
80	0,732	0,822
81	0,745	0,832
82	0,758	0,841
83	0,771	0,851
84	0,784	0,860
85	0,797	0,870
86	0,810	0,879
87	0,823	0,888
88	0,837	0,897
89	0,850	0,906
90	0,863	0,915
91	0,877	0,924
92	0,890	0,933
93	0,904	0,942
94	0,917	0,950
95	0,931	0,959
96	0,945	0,967
97	0,958	0,975
98	0,972	0,984
99	0,986	0,992
100	1,000	1,000

**Bijlage 5c. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen 2024
(Middeloonregeling en Beschikbarepremieregeling) t.b.v. feitelijke
premie 2025**

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,461	0,554
22	0,461	0,554
23	0,461	0,554
24	0,461	0,554
25	0,461	0,554
26	0,461	0,554
27	0,461	0,554
28	0,461	0,554
29	0,461	0,554
30	0,461	0,554
31	0,465	0,560
32	0,468	0,565
33	0,472	0,571
34	0,476	0,576
35	0,480	0,581
36	0,483	0,587
37	0,487	0,592
38	0,491	0,598
39	0,494	0,603
40	0,498	0,608
41	0,504	0,608
42	0,509	0,608
43	0,514	0,608
44	0,520	0,608
45	0,525	0,608
46	0,530	0,608
47	0,535	0,608
48	0,541	0,608
49	0,546	0,608
50	0,551	0,608
51	0,553	0,616
52	0,554	0,624
53	0,555	0,631
54	0,557	0,639
55	0,558	0,646
56	0,559	0,654
57	0,561	0,662
58	0,562	0,669
59	0,563	0,677
60	0,564	0,684

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,583	0,711
62	0,602	0,737
63	0,621	0,764
64	0,639	0,790
65	0,658	0,817
66	0,677	0,843
67	0,696	0,870
68	0,715	0,896
69	0,733	0,922
70	0,752	0,949
71	0,762	0,951
72	0,772	0,953
73	0,782	0,955
74	0,792	0,957
75	0,802	0,960
76	0,812	0,962
77	0,822	0,964
78	0,831	0,966
79	0,841	0,968
80	0,851	0,970
81	0,859	0,971
82	0,867	0,972
83	0,875	0,974
84	0,883	0,975
85	0,890	0,976
86	0,898	0,977
87	0,906	0,978
88	0,914	0,979
89	0,922	0,980
90	0,929	0,981
91	0,936	0,983
92	0,943	0,985
93	0,951	0,987
94	0,958	0,989
95	0,965	0,990
96	0,972	0,992
97	0,979	0,994
98	0,986	0,996
99	0,993	0,998
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,461	0,554
22	0,461	0,554
23	0,461	0,554
24	0,461	0,554
25	0,461	0,554
26	0,461	0,554
27	0,461	0,554
28	0,461	0,554
29	0,461	0,554
30	0,461	0,554
31	0,465	0,560
32	0,468	0,565
33	0,472	0,571
34	0,476	0,576
35	0,480	0,581
36	0,483	0,587
37	0,487	0,592
38	0,491	0,598
39	0,494	0,603
40	0,498	0,608
41	0,504	0,608
42	0,509	0,608
43	0,514	0,608
44	0,520	0,608
45	0,525	0,608
46	0,530	0,608
47	0,535	0,608
48	0,541	0,608
49	0,546	0,608
50	0,551	0,608
51	0,553	0,616
52	0,554	0,624
53	0,555	0,631
54	0,557	0,639
55	0,558	0,646
56	0,559	0,654
57	0,561	0,662
58	0,562	0,669
59	0,563	0,677
60	0,564	0,684

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,583	0,711
62	0,602	0,737
63	0,621	0,764
64	0,639	0,790
65	0,658	0,817
66	0,677	0,843
67	0,696	0,870
68	0,715	0,896
69	0,733	0,922
70	0,752	0,949
71	0,762	0,951
72	0,772	0,953
73	0,782	0,955
74	0,792	0,957
75	0,802	0,960
76	0,812	0,962
77	0,822	0,964
78	0,831	0,966
79	0,841	0,968
80	0,851	0,970
81	0,859	0,971
82	0,867	0,972
83	0,875	0,974
84	0,883	0,975
85	0,890	0,976
86	0,898	0,977
87	0,906	0,978
88	0,914	0,979
89	0,922	0,980
90	0,929	0,981
91	0,936	0,983
92	0,943	0,985
93	0,951	0,987
94	0,958	0,989
95	0,965	0,990
96	0,972	0,992
97	0,979	0,994
98	0,986	0,996
99	0,993	0,998
100	1,000	1,000

**Bijlage 5d. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen 2022
(Middelloonregeling en Beschikbarepremieregeling) t.b.v.
flexfactoren, inkoop en afkoop CVP**

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,478	0,547
22	0,478	0,547
23	0,478	0,547
24	0,478	0,547
25	0,478	0,547
26	0,478	0,547
27	0,478	0,547
28	0,478	0,547
29	0,478	0,547
30	0,478	0,547
31	0,478	0,547
32	0,478	0,547
33	0,478	0,547
34	0,478	0,547
35	0,478	0,547
36	0,478	0,547
37	0,478	0,547
38	0,478	0,547
39	0,478	0,547
40	0,478	0,547
41	0,482	0,547
42	0,487	0,547
43	0,491	0,547
44	0,496	0,547
45	0,501	0,547
46	0,505	0,547
47	0,510	0,547
48	0,514	0,547
49	0,519	0,547
50	0,523	0,547
51	0,523	0,547
52	0,523	0,547
53	0,523	0,547
54	0,523	0,547
55	0,524	0,547
56	0,524	0,547
57	0,524	0,547
58	0,524	0,547
59	0,524	0,547
60	0,524	0,547

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,538	0,577
62	0,553	0,607
63	0,567	0,637
64	0,581	0,667
65	0,596	0,697
66	0,610	0,727
67	0,625	0,757
68	0,639	0,787
69	0,653	0,817
70	0,668	0,847
71	0,681	0,854
72	0,694	0,862
73	0,708	0,870
74	0,721	0,877
75	0,735	0,885
76	0,748	0,892
77	0,761	0,900
78	0,775	0,907
79	0,788	0,915
80	0,802	0,923
81	0,813	0,924
82	0,824	0,925
83	0,835	0,926
84	0,846	0,927
85	0,857	0,928
86	0,868	0,930
87	0,879	0,931
88	0,890	0,932
89	0,902	0,933
90	0,913	0,934
91	0,921	0,941
92	0,930	0,947
93	0,939	0,954
94	0,948	0,961
95	0,956	0,967
96	0,965	0,974
97	0,974	0,980
98	0,983	0,987
99	0,991	0,993
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,478	0,547
22	0,478	0,547
23	0,478	0,547
24	0,478	0,547
25	0,478	0,547
26	0,478	0,547
27	0,478	0,547
28	0,478	0,547
29	0,478	0,547
30	0,478	0,547
31	0,478	0,547
32	0,478	0,547
33	0,478	0,547
34	0,478	0,547
35	0,478	0,547
36	0,478	0,547
37	0,478	0,547
38	0,478	0,547
39	0,478	0,547
40	0,478	0,547
41	0,482	0,547
42	0,487	0,547
43	0,491	0,547
44	0,496	0,547
45	0,501	0,547
46	0,505	0,547
47	0,510	0,547
48	0,514	0,547
49	0,519	0,547
50	0,523	0,547
51	0,523	0,547
52	0,523	0,547
53	0,523	0,547
54	0,523	0,547
55	0,524	0,547
56	0,524	0,547
57	0,524	0,547
58	0,524	0,547
59	0,524	0,547
60	0,524	0,547

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,538	0,577
62	0,553	0,607
63	0,567	0,637
64	0,581	0,667
65	0,596	0,697
66	0,610	0,727
67	0,625	0,757
68	0,639	0,787
69	0,653	0,817
70	0,668	0,847
71	0,681	0,854
72	0,694	0,862
73	0,708	0,870
74	0,721	0,877
75	0,735	0,885
76	0,748	0,892
77	0,761	0,900
78	0,775	0,907
79	0,788	0,915
80	0,802	0,923
81	0,813	0,924
82	0,824	0,925
83	0,835	0,926
84	0,846	0,927
85	0,857	0,928
86	0,868	0,930
87	0,879	0,931
88	0,890	0,932
89	0,902	0,933
90	0,913	0,934
91	0,921	0,941
92	0,930	0,947
93	0,939	0,954
94	0,948	0,961
95	0,956	0,967
96	0,965	0,974
97	0,974	0,980
98	0,983	0,987
99	0,991	0,993
100	1,000	1,000

**Bijlage 5e. Ervaringsfactoren SBZ Pensioen Netto 2022
(Nettopensioenregeling) t.b.v. flexfactoren, inkoop en afkoop CVP**

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,619	0,183
22	0,577	0,170
23	0,538	0,167
24	0,504	0,170
25	0,472	0,178
26	0,445	0,188
27	0,420	0,199
28	0,399	0,212
29	0,381	0,225
30	0,365	0,238
31	0,353	0,252
32	0,342	0,265
33	0,334	0,279
34	0,328	0,293
35	0,324	0,306
36	0,322	0,320
37	0,321	0,334
38	0,321	0,347
39	0,323	0,360
40	0,326	0,374
41	0,330	0,387
42	0,334	0,400
43	0,340	0,413
44	0,346	0,426
45	0,353	0,439
46	0,361	0,451
47	0,369	0,464
48	0,377	0,476
49	0,386	0,489
50	0,395	0,501
51	0,404	0,514
52	0,414	0,526
53	0,424	0,538
54	0,434	0,550
55	0,445	0,562
56	0,455	0,573
57	0,466	0,585
58	0,477	0,597
59	0,488	0,608
60	0,499	0,620

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,511	0,631
62	0,522	0,642
63	0,534	0,654
64	0,545	0,665
65	0,557	0,676
66	0,569	0,686
67	0,581	0,697
68	0,592	0,708
69	0,604	0,718
70	0,616	0,729
71	0,628	0,739
72	0,641	0,750
73	0,653	0,760
74	0,665	0,770
75	0,677	0,780
76	0,690	0,790
77	0,702	0,800
78	0,715	0,810
79	0,727	0,819
80	0,740	0,829
81	0,752	0,838
82	0,765	0,848
83	0,778	0,857
84	0,790	0,866
85	0,803	0,875
86	0,816	0,884
87	0,829	0,893
88	0,842	0,902
89	0,855	0,910
90	0,868	0,919
91	0,881	0,928
92	0,894	0,936
93	0,907	0,944
94	0,920	0,953
95	0,933	0,961
96	0,947	0,969
97	0,960	0,977
98	0,973	0,985
99	0,987	0,992
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,619	0,183
22	0,577	0,170
23	0,538	0,167
24	0,504	0,170
25	0,472	0,178
26	0,445	0,188
27	0,420	0,199
28	0,399	0,212
29	0,381	0,225
30	0,365	0,238
31	0,353	0,252
32	0,342	0,265
33	0,334	0,279
34	0,328	0,293
35	0,324	0,306
36	0,322	0,320
37	0,321	0,334
38	0,321	0,347
39	0,323	0,360
40	0,326	0,374
41	0,330	0,387
42	0,334	0,400
43	0,340	0,413
44	0,346	0,426
45	0,353	0,439
46	0,361	0,451
47	0,369	0,464
48	0,377	0,476
49	0,386	0,489
50	0,395	0,501
51	0,404	0,514
52	0,414	0,526
53	0,424	0,538
54	0,434	0,550
55	0,445	0,562
56	0,455	0,573
57	0,466	0,585
58	0,477	0,597
59	0,488	0,608
60	0,499	0,620

Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen
61	0,511	0,631
62	0,522	0,642
63	0,534	0,654
64	0,545	0,665
65	0,557	0,676
66	0,569	0,686
67	0,581	0,697
68	0,592	0,708
69	0,604	0,718
70	0,616	0,729
71	0,628	0,739
72	0,641	0,750
73	0,653	0,760
74	0,665	0,770
75	0,677	0,780
76	0,690	0,790
77	0,702	0,800
78	0,715	0,810
79	0,727	0,819
80	0,740	0,829
81	0,752	0,838
82	0,765	0,848
83	0,778	0,857
84	0,790	0,866
85	0,803	0,875
86	0,816	0,884
87	0,829	0,893
88	0,842	0,902
89	0,855	0,910
90	0,868	0,919
91	0,881	0,928
92	0,894	0,936
93	0,907	0,944
94	0,920	0,953
95	0,933	0,961
96	0,947	0,969
97	0,960	0,977
98	0,973	0,985
99	0,987	0,992
100	1,000	1,000

Bijlage 6. Partnerfrequenties SBZ Pensioen

Leeftijd	Mannen (hx)	Vrouwen (hy)
t/m 17	0,00	0,00
18	0,01	0,05
19	0,08	0,13
20	0,15	0,21
21	0,22	0,29
22	0,29	0,37
23	0,36	0,45
24	0,43	0,53
25	0,50	0,61
26	0,59	0,67
27	0,69	0,72
28	0,78	0,76
29	0,80	0,82
30	0,80	0,82
31	0,81	0,83
32	0,82	0,83
33	0,83	0,83
34	0,85	0,83
35	0,86	0,83
36	0,86	0,83
37	0,86	0,84
38	0,87	0,84
39	0,87	0,85
40	0,87	0,85
41	0,87	0,85
42	0,87	0,85

Leeftijd	Mannen (hx)	Vrouwen (hy)
43	0,87	0,85
44	0,87	0,85
45	0,87	0,85
46	0,88	0,85
47	0,88	0,85
48	0,89	0,85
49	0,90	0,84
50	0,90	0,84
51	0,90	0,84
52	0,90	0,83
53	0,90	0,82
54	0,90	0,80
55	0,90	0,80
56	0,90	0,80
57	0,90	0,80
58	0,90	0,80
59	0,90	0,80
60	1,00	1,00
61	1,00	1,00
62	1,00	1,00
63	1,00	1,00
64	1,00	1,00
65	1,00	1,00
66	1,00	1,00
67	1,00	1,00
68	1,00	1,00

Bijlage 7. Rendementscurve voor en na correctie

De rendementscurves zijn gebaseerd op het verwacht strategisch beleggingsbeleid voor 2023⁹, het verwachte ingroeipad (voor 2024) en de ratingverdeling vastrentende waarden over het derde kwartaal van 2023 en de rendementen behorend bij de Commissie Parameters 2022.

Duur	Voor correctie	Na correctie
1	4,973%	1,130%
2	4,767%	1,520%
3	4,632%	1,619%
4	4,562%	1,691%
5	4,528%	1,801%
6	4,515%	1,868%
7	4,507%	1,917%
8	4,509%	1,961%
9	4,520%	2,028%
10	4,525%	2,076%
11	4,537%	2,125%
12	4,548%	2,165%
13	4,551%	2,194%
14	4,554%	2,219%
15	4,557%	2,241%
16	4,539%	2,239%
17	4,523%	2,238%
18	4,508%	2,237%
19	4,495%	2,236%
20	4,484%	2,236%
21	4,462%	2,224%
22	4,442%	2,212%
23	4,424%	2,203%
24	4,407%	2,194%
25	4,392%	2,185%
26	4,367%	2,168%
27	4,344%	2,151%
28	4,323%	2,135%
29	4,304%	2,121%
30	4,285%	2,108%

Duur	Voor correctie	Na correctie
51	4,011%	1,893%
52	4,003%	1,887%
53	3,996%	1,882%
54	3,989%	1,876%
55	3,982%	1,871%
56	3,976%	1,866%
57	3,970%	1,861%
58	3,964%	1,857%
59	3,958%	1,852%
60	3,952%	1,847%
61	3,946%	1,843%
62	3,941%	1,839%
63	3,936%	1,835%
64	3,931%	1,831%
65	3,926%	1,827%
66	3,921%	1,824%
67	3,917%	1,820%
68	3,913%	1,817%
69	3,908%	1,813%
70	3,904%	1,810%
71	3,901%	1,807%
72	3,897%	1,804%
73	3,893%	1,801%
74	3,889%	1,798%
75	3,885%	1,795%
76	3,882%	1,793%
77	3,879%	1,790%
78	3,875%	1,787%
79	3,872%	1,785%
80	3,869%	1,783%

⁹ Zoals vastgelegd in Beleggingsrichtlijnen versie 3.0 (12 september 2023)

31	4,267%	2,094%
32	4,250%	2,081%
33	4,233%	2,068%
34	4,218%	2,057%
35	4,203%	2,046%
36	4,190%	2,036%
37	4,177%	2,026%
38	4,164%	2,017%
39	4,153%	2,008%
40	4,141%	2,000%
41	4,127%	1,988%
42	4,112%	1,976%
43	4,099%	1,965%
44	4,086%	1,954%
45	4,073%	1,944%
46	4,061%	1,934%
47	4,050%	1,925%
48	4,039%	1,916%
49	4,029%	1,908%
50	4,018%	1,899%

81	3,866%	1,780%
82	3,863%	1,778%
83	3,860%	1,775%
84	3,857%	1,774%
85	3,854%	1,771%
86	3,851%	1,769%
87	3,849%	1,767%
88	3,846%	1,765%
89	3,844%	1,763%
90	3,841%	1,761%
91	3,839%	1,759%
92	3,836%	1,757%
93	3,834%	1,755%
94	3,832%	1,754%
95	3,829%	1,752%
96	3,828%	1,750%
97	3,825%	1,748%
98	3,823%	1,747%
99	3,821%	1,745%
100	3,819%	1,744%

Bijlage 8a. Herverzekerde tarieven overlijdensrisico

(per €1.000 verzekerde aanspraak) herverzekerd partnerpensioen in combinatie met wezenpensioen

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
t/m 17	2,95	2,95
18	3,77	3,77
19	4,16	4,16
20	4,54	4,54
21	4,52	4,52
22	4,49	4,49
23	4,48	4,48
24	4,47	4,47
25	4,46	4,46
26	4,47	4,47
27	4,85	4,85
28	5,26	5,26
29	5,69	5,69
30	6,10	6,10
31	6,94	6,94
32	7,36	7,36
33	7,77	7,77
34	8,18	8,18
35	9,40	9,40
36	10,15	10,15
37	11,73	11,73
38	12,83	12,83
39	14,67	14,67
40	16,09	16,09
41	16,57	16,57
42	16,73	16,73

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
43	18,64	18,64
44	21,17	21,17
45	23,24	23,24
46	26,57	26,57
47	30,18	30,18
48	33,11	33,11
49	36,49	36,49
50	40,05	40,05
51	44,79	44,79
52	49,81	49,81
53	54,21	54,21
54	59,87	59,87
55	66,18	66,18
56	71,43	71,43
57	79,50	79,50
58	86,14	86,14
59	90,66	90,66
60	100,03	100,03
61	108,20	108,20
62	115,44	115,44
63	125,59	125,59
64	134,47	134,47
65	146,58	146,58
66	160,83	160,83
67	171,54	171,54
68	187,84	187,84

Bijlage 8b. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Premie voor het meeverzekeren van premievrijstelling bij overlijdensrisico

Leeftijd	Mannen	Vrouwen	Leeftijd	Mannen	Vrouwen
t/m 17	12,03%	12,03%	43	6,10%	6,10%
18	12,03%	12,03%	44	6,10%	6,10%
19	12,03%	12,03%	45	6,10%	6,10%
20	12,03%	12,03%	46	4,23%	4,23%
21	12,03%	12,03%	47	4,23%	4,23%
22	12,03%	12,03%	48	4,23%	4,23%
23	12,03%	12,03%	49	4,23%	4,23%
24	12,03%	12,03%	50	4,23%	4,23%
25	12,03%	12,03%	51	2,68%	2,68%
26	10,35%	10,35%	52	2,68%	2,68%
27	10,35%	10,35%	53	2,68%	2,68%
28	10,35%	10,35%	54	2,68%	2,68%
29	10,35%	10,35%	55	2,68%	2,68%
30	10,35%	10,35%	56	1,53%	1,53%
31	10,35%	10,35%	57	1,53%	1,53%
32	10,35%	10,35%	58	1,53%	1,53%
33	10,35%	10,35%	59	1,53%	1,53%
34	10,35%	10,35%	60	1,53%	1,53%
35	10,35%	10,35%	61	0,50%	0,50%
36	7,53%	7,53%	62	0,50%	0,50%
37	7,53%	7,53%	63	0,50%	0,50%
38	7,53%	7,53%	64	0,50%	0,50%
39	7,53%	7,53%	65	0,50%	0,50%
40	7,53%	7,53%	66	0,00%	0,00%
41	6,10%	6,10%	67	0,00%	0,00%
42	6,10%	6,10%	68	0,00%	0,00%

NB: Dit is een opslag die aanvullend wordt gerekend op het tarief van het overlijdensrisico (tabel 8a).

Bijlage 8c. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Premie voor de staffelvolgende beschikbare premie

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
t/m 17	1,38%	1,38%
18	1,38%	1,38%
19	1,38%	1,38%
20	1,38%	1,38%
21	1,38%	1,38%
22	1,38%	1,38%
23	1,38%	1,38%
24	1,38%	1,38%
25	1,38%	1,38%
26	2,23%	2,23%
27	2,23%	2,23%
28	2,23%	2,23%
29	2,23%	2,23%
30	2,23%	2,23%
31	2,23%	2,23%
32	2,23%	2,23%
33	2,23%	2,23%
34	2,23%	2,23%
35	2,23%	2,23%
36	2,30%	2,30%
37	2,30%	2,30%
38	2,30%	2,30%
39	2,30%	2,30%
40	2,30%	2,30%
41	2,18%	2,18%
42	2,18%	2,18%

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
43	2,18%	2,18%
44	2,18%	2,18%
45	2,18%	2,18%
46	1,95%	1,95%
47	1,95%	1,95%
48	1,95%	1,95%
49	1,95%	1,95%
50	1,95%	1,95%
51	1,63%	1,63%
52	1,63%	1,63%
53	1,63%	1,63%
54	1,63%	1,63%
55	1,63%	1,63%
56	1,15%	1,15%
57	1,15%	1,15%
58	1,15%	1,15%
59	1,15%	1,15%
60	1,15%	1,15%
61	0,40%	0,40%
62	0,40%	0,40%
63	0,40%	0,40%
64	0,40%	0,40%
65	0,40%	0,40%
66	0,00%	0,00%
67	0,00%	0,00%
68	0,00%	0,00%

Bijlage 9. Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (via website SBZ Pensioen)

Bijlage 10 Beslisboom

- **Past de actie binnen staand beleid dat eerder is gemandateerd?**

Zo ja, zelfstandig uitvoeren en achteraf verantwoorden aan het NUB.

Voorbeelden:

- a. uitvoering beleggingsplan
- b. uitvoering acties vanuit bestuursvergadering
- c. taken die expliciet gemandateerd zijn

- **Gaat het om operationele werkzaamheden?**

Zo ja, zelfstandig uitvoeren en achteraf verantwoorden aan het NUB.

Voorbeelden:

- a. voorbereiden van vergaderingen en events
- b. (eerste) reacties op ingekomen brieven/verzoeken van bijv. DNB
- c. inhuren van verweer bij aanklachten (zoals bij Kalkhoven), tenzij punt 5 of 6 van toepassing is.

- **Gaat het om strategische beleidsbeslissingen?**

Zo ja, voorbereiden en ter besluitvorming aan het integrale bestuur voorleggen.

Voorbeelden:

- a. premie- en toeslagenbeleid
- b. Nieuwe ALM-studie of beleggingsplan
- c. Doorvoering nieuwe wetgeving

Zo nee, dan is besluitvorming door het UB en verantwoording achteraf aan het NUB mogelijk.

- **Gaat het om eenmalige beleidskwesties of speciale projecten?**

Zo ja, projectplan maken en een mandaat vragen aan het integrale bestuur. Een of meer leden van het NUB worden bij projecten met een strategisch belang in de projectgroep betrokken voor advies (wel bijeenkomsten bijwonen, maar geen uitvoerende taken) en toezicht-van-nabij. Van belang is daarbij dat er voldoende leden van het NUB overblijven die 'at arms length' de toezichtrol kunnen blijven vervullen.

Voorbeelden:

- a. Project Toekomst
- b. DNB onderzoek
- c. Escalatie van fouten/slecht presteren bij uitbestedingspartijen
- d. Aanstelling nieuwe fiduciair of administrateur

- **Zijn er kosten mee gemoeid boven een bepaald bedrag?**

Zo ja, zelfstandig voorbereiden en ter besluitvorming aan het integrale bestuur voorleggen.

Voorbeelden:

- a. Besluiten over (nieuwe) uitbestedingen
- b. Besluiten over schadeloosstellingen

- **Is er niet-financiële schade mee gemoeid, bijv. reputatieschade fonds of bestuurders?**

Zo ja, onverwijld melden aan het integrale bestuur, zelfstandig mitigerende acties uitzetten en nadere besluitvorming aan het integrale bestuur vragen.

Voorbeelden:

- a. Niet voldaan aan wet- en/of regelgeving
- b. Berichtgeving over het fonds die het vertrouwen in het fonds kan schaden.

Verantwoordingsproces

Op basis van bovenstaande beslisboom kan het UB besluiten of het zelfstandig mag handelen of dat het niet-uitvoerend bestuurders of het integrale bestuur moet betrekken. Het is in alle gevallen van groot belang dat het

gehele bestuur regelmatig en tijdig van de hoofdzaken op de hoogte wordt gehouden in verband met het intern toezicht en de strategische monitoring. Hiertoe geven de uitvoerend bestuurders iedere bestuursvergadering een korte presentatie ter verantwoording van gedane en uitstaande acties. Daarnaast treden de uitvoerend bestuurders geregeld (telefonisch of per mail) in contact met de voorzitters van de BAC en de ARC om lopende zaken door te spreken. Bovendien houdt de onafhankelijk voorzitter (die lid is van het NUB) als voorzitter van het dagelijks bestuur zicht op de activiteiten van het UB en zorgt er namens het NUB voor dat zaken die voorgelegd moeten worden aan het integrale bestuur daar ook geagendeerd worden.