



Actuariële en bedrijfstechnische nota 2021
SBZ Pensioen

INHOUD

1) Inleiding	3
2) Pensioenregelingen	4
3) Financiële opzet	8
4) Vermogen	26
5) Beleggingsbeleid	29
6) De organisatie van SBZ Pensioen	33
7) Ondertekening	41
Bijlage 1. Begrippenlijst	42
Bijlage 2. Strategisch Beleggingsbeleid	45
Bijlage 3. Financieel crisisplan SBZ 2020	46
Bijlage 4. Uitbestedingsbeleid	53
Bijlage 5a. Ervaringsfactoren SBZ 2016 (Middelloonregeling en Beschikbarepremieregeling)	54
Bijlage 5b. Ervaringsfactoren SBZ Netto (Nettopensioenregeling)	56
Bijlage 6. Partnerfrequenties SBZ	58
Bijlage 7. Rendementscurve voor en na correctie	59
Bijlage 8a. Herverzekerde tarieven overlijdensrisico	61
Bijlage 8b. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	62
Bijlage 8c. Herverzekerde tarieven premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	63
Bijlage 9. Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB-Beleid SBZ Pensioen)	64

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 2020. 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. Vanaf 1 januari 2019 voert SBZ Pensioen 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. Voor de Beschikbarepremieregeling worden, met ingang van 2021, ook risico's herverzekerd.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de Nettopensioenregeling door SBZ Pensioen uitgevoerd. Vanaf 1 januari 2021 zijn werkgevers toetreden tot de Beschikbarepremieregeling en wordt deze regeling door SBZ Pensioen uitgevoerd.

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 (per 1 januari 2021);
- of het Pensioenreglement Beschikbarepremieregeling (per 1 januari 2021);
- en, indien van toepassing, het Pensioenreglement Nettopensioenregeling (per 1 januari 2021).

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, welke 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 in beginsel voor elk deelnemersjaar 1,875% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag. Echter voor het jaar 2021 is afgesproken het opbouwpercentage tijdelijk vast te stellen op een opbouwpercentage van 1,082%.
- Het partnerpensioen bedraagt in beginsel voor elk deelnemersjaar 1,3125% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag.
- Het pensioengevend salaris is, behalve voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, gemaximeerd op de fiscale grens (hierna: maximum pensioengevend salaris). Deze grens is per 1 januari 2021 gelijk aan € 112.189,- en 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 is per 1 januari 2021 in beginsel vastgesteld op € 14.663,- en 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 bedraagt per 1 januari 2021 in beginsel € 14.868,- en 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 van het UWV. 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. Hierop zijn uitzonderingen mogelijk.
- 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 zoals deze door het CBS over de verslagmaand oktober voorafgaande aan 1 januari in enig jaar wordt gepubliceerd, indien 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 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 uitrui partnerpensioen voor extra ouderdomspensioen en uitrui 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 ongehuwdpensioen met als pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt, zijn op 1 januari 2018 actuariael 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 actuariael 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 – versobering 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, welke 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 is per 1 januari 2021 gelijk aan € 112.189,- en 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 is per 1 januari 2021 in beginsel vastgesteld op € 14.663,- en 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 bedraagt per 1 januari 2021 in beginsel € 14.868,- en 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 van het UWV. 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. Hierop zijn uitzonderingen mogelijk.
- 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 ouderdomspensioen en deeltijdpensionering.
- 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 Nettopensoenregeling

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

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-ouderdomspensioen vanaf 68 jaar bij SBZ Pensioen verzekerd tenzij de deelnemer kiest voor een vast Netto-ouderdomspensioen 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 inkomensgrens van € 112.189,- (1 januari 2021), welke jaarlijks per 1 januari wordt 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. De werkgever zal deze wijziging via UPA doorgeven.
- 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 ouderdomspensioen en deeltijdpensionering.
- Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer vervalt het op dat moment aanwezige Nettopensoenkapitaal aan de stichting. Dit Nettopensoenkapitaal wordt door de stichting verdeeld over alle Nettopensoenkapitalen van de overige (gewezen) deelnemers van de Nettopensoenregeling.
- Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer die deelneemt in de collectieve toedelingskring vervalt het Nettopensoenkapitaal dat samenhangt met de voor hem ingekochte aanspraken op variabel Nettopensoen aan de collectieve toedelingskring van de Nettopensoenregeling. 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 vakantiewerkers 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 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.

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.

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 vermogensoverschotten 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. Vanaf 1 januari 2019 voert SBZ Pensioen 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. Voor de Beschikbarepremieregeling worden, met ingang van 2021, ook risico's herverzekerd. Nadat deze overeenkomst met de herverzekeraar tot stand is gekomen, worden de daaruit volgende wijzigingen in de Abtn verwerkt.

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.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de Nettopensioenregeling door SBZ Pensioen uitgevoerd. Deze werd eerst door ABN AMRO PPI uitgevoerd.

Vanaf 1 januari 2021 zijn werkgevers toegetreten tot de Beschikbarepremieregeling en wordt deze regeling door SBZ Pensioen uitgevoerd.

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

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 sterftekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte (SBZ 2016) op basis van de in bijlage 5a opgenomen tabel.
- wezenpensioen	Voor kinderen worden de sterftekansen verwaarloosd. De voorziening voor latent wezenpensioen is gelijk aan 2% van de voorziening voor latent partnerpensioen bij nog niet ingegane ouderdomspensioenen. 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).
- premievrijstelling invaliditeit	Voor pensioengerechtigden wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke staat. 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 wordt rekening gehouden met een veronderstelde stijging van de pensioengrondslag van 2% per jaar tot aan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- 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 2,0%. 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 ouderdomspensioen 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 gaat SBZ Pensioen de reserveringsmethodiek wel periodiek toetsen.

*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 Beschikbarepremiereregeling.

In de jaarverslaglegging wordt de overgang naar de nieuwe prognosetafel per einde van het jaar, 31 december, verantwoord.

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 deelnemers en 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.

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 binnen de Nettopensioenregeling 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 AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte (SBZ Netto) op basis van de in bijlage 5b* opgenomen tabel.
Voor kinderen worden de sterftetekansen verwaarloosd.

- 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. In een memo van 15 februari 2016 is beschreven hoe de beleidsdekkingsgraad wordt vastgesteld. Daarbij wordt de volgende formules gehanteerd:

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

Proces voor vaststelling maandelijkse dekkingsgraden (DG):

Pensioenvermogen

Gegevens:

Belegd vermogen Middelloonregeling
 Belegd vermogen Beschikbarepremieregeling
 Belegd vermogen Nettopensioenregeling
 Balans en V&W

Geleverd door:

Northern Trust
 Achmea IM
 Achmea IM
 Fonds Control (FC), Financiële Zaken

Technische voorziening (TV)

Gegevens:

De actuele rentetermijnstructuur
 Technische voorzieningen

Geleverd door:

DNB, elke maand gepubliceerd op www.dnb.nl
 Actuarieel Control (AC), Financiële Zaken

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 heeft een negatief effect op de toeslagverlening.

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

Vanaf 1 januari 2019 voert SBZ Pensioen 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.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de Nettopensioenregeling door SBZ Pensioen uitgevoerd. Vanaf 1 januari 2021 zijn de eerste werkgevers toegetreten tot de Beschikbarepremieregeling en wordt deze door SBZ Pensioen uitgevoerd.

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 kostendekkende 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 AG2020, gecorrigeerd voor de fondsspecifieke ervaringssterfte (SBZ Pensioen) op basis van de in bijlage 5a 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% 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 2,0%. |
| - 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 2021). |
| - 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 ouderdomspensioen, 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> <u>pensioendatum</u>
van het parttime salaris tot maximum dagloon	0,1%	0,4%
van het parttime salarisdeel boven maximum dagloon	2,0%	2,2%

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.

Tot 1 januari 2021 kende SBZ Pensioen een toeslagreserve. Deze toeslagreserve is vanaf 1 januari 2021 komen te vervallen.

Gedempte kostendeekkende premie

De gedempte kostendeekkende 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 2019. 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 ingroepad voor de eerste vijf jaar. Bij het ingroepad zoals gepubliceerd door DNB worden de minimale groeivoet voor het prijsindexcijfer voor het eerste jaar gelijkgesteld aan de CPB-ramingen. Voor het ingroepad wordt jaarlijks uitgegaan van het door DNB gepubliceerde ingroepad per 1 oktober van het voorgaande jaar. Daarbij betreft het ingroepad forward rates.

Als startpunt voor de vaststelling van het verwacht rendement voor de periode 2021 tot 2025 wordt het verwacht rendement op AAA-vastrentende waarden gelijk gesteld aan de door DNB gepubliceerde RTS per 30 september 2020 (voor pensioenfondsen) gehanteerd. De rendementscurve kan jaarlijks wijzigen als gevolg van wijzigingen in het beleggingsbeleid, de ratingverdeling en/of het ingroepad.

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

De verwachte rendementscurve (voor en na correctie), is opgenomen in bijlage 8. 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 kosten

De opslag voor kosten bestaat uit de gemaakte kosten in het betreffende boekjaar minus de vrijval uit de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten door het doen van uitkeringen.

Kostendeekkende premie

De kostendeekkende 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.
- 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 kosten

De opslag voor kosten bestaat uit de gemaakte kosten in het betreffende boekjaar minus de vrijval uit de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten door het doen van uitkeringen.

3.5.2 Beschikbarepremieregeling

Feitelijke premie

De feitelijke premie wordt op maandbasis bij de werkgever in rekening gebracht.

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 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 € 92,93 per jaar per deelnemer (niveau 2021) 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.

Gedempte kostendekkende premie

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

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

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

3.5.3 Nettopensioenregeling

Feitelijke Nettopremie

De feitelijke Nettopremie wordt op maandbasis bij de werkgever in rekening gebracht. Deze regeling is alleen van toepassing voor deelnemers met een salaris hoger dan het maximum pensioengevende salaris van € 112.189 (niveau 2021).

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 wezenpensioenen te verzekeren. Standaard wordt voor iedere deelnemer een Nettopartner- en wezenpensioenen verzekerd. De risicodekkingen van het Nettopartner- en wezenpensioenen 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 wezenpensioenen wordt vastgesteld op basis van de leeftijdsafhankelijke tarieven per € 1.000 te verzekeren pensioenen. De tarieven (geldend voor 2021) zijn opgenomen in bijlage 8.
- 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 voor 2021) zijn opgenomen in bijlage 8.

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 € 112,56 per jaar per deelnemer (niveau 2020) 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 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

Met ingang van 1 januari 2019 wordt door SBZ Pensioen ook een Beschikbarepremieregeling aangeboden..

Werkgevers die voor 2021 deel gaan nemen in de Beschikbarepremieregeling komen van de Middelloonregeling. Het bestuur heeft besloten dat voor de Beschikbarepremieregeling dezelfde uitgangspunten, zoals grondslagen en man/vrouw-verhouding, als voor de Middelloonregeling gelden.

Voor 2021 geldt dat geen inkopen in de collectieve toedelingskring gaan plaatsvinden. Indien er wel uitkeringen ontstaan, dan worden deze ingekocht in de Middelloonregeling. De pensioenkapitalen worden omgerekend naar een pensioenaanspraak.

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 een leeftijdsafhankelijke inkomensafhankelijke 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 sterftekansen ontleend aan de Prognosetafel AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte op basis van de in bijlage 5a 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.
- man/vrouw-verhouding 64% (man) : (100 minus 36)% (vrouw)..

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 inkoop tarieven 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.

De afkoopfactoren voor een ingegaan pensioen worden maandelijks vastgesteld:

- 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 AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte op basis van de in bijlage 5a 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.
- man/vrouw-verhouding per leeftijdscategorie van 5 jaar

* De inkoop in de maand januari van het betreffende jaar, in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

Nettopensioenregeling

Sinds 1 januari 2019 voert SBZ Pensioen de Nettopensioenregeling uit. Tot en met 31 december 2018 had Zorgverzekeraars Nederland de Nettopensioenregeling bij ABN AMRO PPI ondergebracht.

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 een leeftijdsafhankelijke inkomensonafhankelijke inkoopfactoren.

Voor de inkoopfactoren met betrekking tot de CVP Nettopensioenaanspraken 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 AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte (SBZ Netto) op basis van de in bijlage 5b** 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.
- man/vrouw-verhouding 98% (man) : 2% (vrouw).

* De inkoop in de maand januari van het betreffende jaar, in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De ervaringssterfte voor de Nettopensioenregeling wijkt af van die voor de Middelloonregeling.

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 inkoop tarieven 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.

De afkoopfactoren voor een ingegaan netto pensioen worden jaarlijks vastgesteld:

- 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 AG2020, gecorrigeerd voor ervaringssterfte (SBZ Netto) op basis van de in bijlage 5b** 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.
- man/vrouw-verhouding per leeftijdscategorie van 5 jaar

* De inkoop in de maand januari van het betreffende jaar, in afwijking van wat hiervoor is genoemd, wordt gebaseerd op de RTS van ultimo december van het voorafgaande jaar. Op deze manier zijn de resultaten in het jaarwerk beperkt.

** De ervaringssterfte voor de Nettopensioenregeling wijkt af van die voor de Middelloonregeling.

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:

- 1 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.
- 2 Aanvulling van toeslagen aan actieve deelnemers van de werkgevers die bijdragen aan de toeslagreserve, dit is de pensioenregeling op basis van de cao zorgverzekeraars, indien mogelijk op basis van de loonontwikkeling verleend vanuit de toeslagreserve.

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 zal het beleggings-, toeslagen- en premiebeleid periodiek worden 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 algemene prijsontwikkeling;
- 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.

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 heeft een negatief effect op de toeslagverlening.

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 Nettopensioenregeling geen toeslag toegekend, omdat 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 toepassing van het Pensioenreglement wordt jaarlijks per 1 januari van het betreffende kalenderjaar uitgegaan van de jaarmutatatie van het indexcijfer (percentage in twee decimalen nauwkeurig), zoals dit door het C.B.S. over de verslagmaand oktober voorafgaande aan 1 januari in enig jaar wordt gepubliceerd.

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 4) zijn de richtlijnen voor het premiebeleid uitgewerkt.

De feitelijke premie is gelijk aan de actuariële gedempte premie. 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 het 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 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 verlagingsmaatregel 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 ondermijnd is voor de bereidheid tot (vrijwillige) deelname aan SBZ Pensioen.

Uit hoofde van evenwichtigheid is een voor alle verzekerden gelijke toeslagmaatstaf gekozen (prijsinflatie).

Sociale partners, verantwoordelijk voor de cao, zijn overeengekomen jaarlijks een extra premie in te brengen ter financiering van een additionele toeslag voor hun actieve deelnemers tot maximaal de looninflatie. Voor deze deelnemers wordt, als gevolg van de aanvullende toeslagverlening, een hoger pensioenresultaat verwacht dan het in het in deze risicohouding aangehaalde pensioenresultaat.

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.

Voor de lange termijn (de ondergrenzen)

De aanvangshaalbaarheidstoets, uitgevoerd in 2015, 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 97%. Dit ligt hoger dan de vastgestelde ondergrens van 90%.
- B. Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad bedraagt 94%. 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) 64%. De afwijking van de mediaan zou daarmee 32% bedragen en is kleiner 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.

Voor de korte termijn (bandbreedte VEV)

Het vereist eigen vermogen bedraagt op basis van strategische uitgangspunten ongeveer 16,2% (per 31 december 2019). 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

SBZ Pensioen heeft in beginsel de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de Beschikbarepremieregeling en voor 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 zicht is op aanpassingen aan de koopkrachtontwikkeling. De ingegane uitkeringen kunnen in enig jaar dalen, maar deze dalingen dienen beperkt te zijn, mede gelet op het verwacht dalend uitgavenpatroon..
- 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 ("life-cycles"). De doelstelling is om de default lifecycle zodanig in te richten dat een zelfde pensioen wordt behaald als in een middelloonregeling.

- 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 marktrente staffel.

Bij de financiële opzet van de pensioenregeling zijn de volgende keuzes gemaakt.

Collectief variabel pensioen (CVP)

- Tijdens de uitkeringsfase worden de beleggingsrisico's en biometrische risico's collectief gedeeld.
- Op de pensioendatum wordt een jaarlijks gelijkblijvende uitkering vastgesteld op basis van de actuele risicovrije rentevoet en de meest actuele overlevingskansen.
- Tijdens de uitkeringsfase is zicht op een gemiddelde stijging van de uitkeringen van ongeveer 1% per jaar, oftewel circa 50% koopkrachtbehoud bij een jaarlijkse prijsindex van 2%.
- Uitgaande van een jaarlijks overrendement op de return portefeuille van 3%-punt, is de samenstelling van de collectieve beleggingsmix gebaseerd op 70% matching portefeuille en 30% return portefeuille.
- De mate van renteafdekking is ook een belangrijke stuurvariabele. Het renterisico in de matchingsportefeuille wordt volledig afgedekt, op basis van een verwachte pensioenduur van 14 jaar, en er worden geen verdere overlays aangegaan. Effectief is hiermee, bij 30% return portefeuille, het renterisico voor 70% afgedekt.
- Tijdens de uitkeringsperiode worden de resultaten over een periode van 3 jaar gespreid. Deze keuze is als volgt onderbouwd:
 - Een lange spreidingsperiode van bijvoorbeeld 5, 7 of 10 jaar leidt tot minder volatiliteit in de jaarlijkse stijgingen en een kleinere kans op een kleinere verlaging, maar heeft als nadeel dat de gemiddelde stijgingen in de periode na pensionering relatief beperkt zijn. Er is sprake van een langer "opstart-effect".
 - Te lange spreiding leidt ook tot moeilijkere uitlegbaarheid. Deelnemers worden bij lange spreiding nog geconfronteerd met resultaten van vele jaren terug. Het kan dan voorkomen dat in goede beleggingsjaren de uitkering toch daalt. We waken voor schijnzekerheid.
 - Voordeel van spreiding is dat de jaar-op-jaar uitkeringen minder volatiel zijn dan zonder spreiding. Zonder spreiding kunnen de uitkeringen in een slecht-weer scenario (5%-VaR) met 8% dalen. Het hanteren van een 3%-jaarperiode reduceert de dalingen in slecht-weer scenario's tot maximaal 4% per jaar.
 - Met het spreiden van negatieve rendementen worden ze niet minder, ze worden alleen uitgesmeerd. Enige mate van volatiliteit hoort bij het concept van variabel pensioen. Wie dit niet gewenst acht, kan beter kiezen voor een vast pensioen.
 - Het grootste risico dat gespreid wordt is het aandelenrisico. Een crisis op de aandelenmarkt is doorgaans in 3 jaar weer teniet gedaan.

Geleidelijke inkoop en opt-out

- Wettelijk bestaat de mogelijkheid om vanaf 10 jaar voor de pensioendatum kapitaal om te zetten in een 'doorbeleggingscollectief'.
- SBZ Pensioen heeft gekozen voor de maximale wettelijke termijn van 10 jaar, vanwege de volgende effecten:
 - Aangezien het renterisico tijdens de uitkeringsperiode niet volledig wordt afgedekt, is de deelnemer afhankelijk van het niveau van de rente op het moment van inkoop. Door de inkoop geleidelijk te laten plaatsvinden over een periode van 10 jaar wordt het inkooprisico maximaal gespreid. Hiermee kan het verschil tussen "pech- en gelukgeneraties" worden beperkt.
 - Deelnemers kunnen eerder gebruik maken van het spreidingsmechanisme in het uitkeringscollectief, waardoor het pensioen op de pensioendatum stabiel wordt naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Tevens wennen de deelnemers al aan hun variabele uitkering.
- De deelnemer kan op 58-jarige leeftijd de voorlopige keuze maken om in plaats van het collectieve variabele pensioen te kiezen voor een vast pensioen bij een verzekeringsmaatschappij naar keuze. In dat geval worden de beleggingsrisico's in 10 jaar geleidelijk afgebouwd naar nihil. De deelnemer maakt de definitieve keuze op de pensioendatum.

Opbouwfase

- De doelstelling is om de default lifecycle zodanig in te richten dat een zelfde pensioen wordt behaald als in een middelloonregeling. Daarbij wordt ook een zelfde basale risicohouding toegepast als bij de middelloonregeling: een maximale afwijking van 35% in een slechtweerscenario van het verwachte mediane pensioenresultaat.
- Bij de berekeningen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - Inrichting CVP en geleidelijke inkoop als hierboven genoemd.
 - Een "lagere rente set" voor de economische scenario's: een gematigd pessimistische outlook, ontwikkeling gekenmerkt door de conjunctuurcyclus en een stijgende rente in het gemiddelde scenario tot 1,9% over 15 jaar en 2,5% over 40 jaar.
 - Marktrentestafel conform CAO voor de Verzekeringsbranche voor een regeling met een met opbouwambitie van 1,75%. Voor de middelloonregeling veronderstellen we dat deze premie gelijk is aan 100% van de zuiver kostendekkende premie zonder buffers.
 - De pensioenuitkomsten worden getoond in termen van verwachte vervangingsratio en vervangingsratio in een slecht weer scenario (5% VaR). De vervangingsratio is gedefinieerd als de uitkering ten opzichte van een volledig geïndexeerd middelloon pensioen.
- De vergelijking met een volledig geïndexeerd middelloon pensioen leverde in eerste instantie het volgende beeld op:

- De verwachte uitkering in de middelloonregeling is circa 93% van de norm bij de huidige beleggingsmix. Het FTK is hierbij een zeer beperkende factor vanwege de beperking dat nooit meer indexatie mag worden gegeven dan de volledige prijsindex, terwijl de pensioenen wel gekort kunnen worden.
- Als we die beperking loslaten en we hanteren wederom de huidige collectieve beleggingsmix met 40% return portefeuille gedurende de gehele looptijd, dan stijgt de verwachte uitkering tot circa 111% van de norm over de gehele uitkeringsperiode. In een slecht-weer scenario is de gemiddelde uitkering 67% van de norm.
- De variant voor de Beschikbarepremieregeling met een beleggingsmix van 85% zakelijke waarden vanaf leeftijd 25 tot 45 jaar en daarna een geleidelijke afbouw naar de CVP-mix (met 30% return portefeuille) laat een 7%-punt hogere verwachte uitkering zien (118%), terwijl de gemiddelde uitkering in het slecht-weer scenario op hetzelfde niveau blijft (67%). Door de beleggingsmix leeftijdsafhankelijk te maken wordt derhalve een beter pensioenresultaat behaald met een gelijkblijvend risico.
- In de optimaliseringsstudie zijn vervolgens verschillende varianten doorgerekend voor de verhouding zakelijke waarden, de leeftijd waarop afbouw gaat plaatsvinden naar de CVP-mix en voor verschillende startleeftijden. Tevens is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd voor minder pessimistische economische verwachtingen.
- De conclusies van de optimaliseringsstudie zijn als volgt:
 - Bij een doelstelling voor een hoger verwacht pensioen dan bij de huidige vaste mix van 40% return portefeuille bij een gelijkblijvend risico in een slecht weer scenario, scoort de default lifecycle mix met 85% return portefeuille bij aanvang en geleidelijke afbouw vanaf leeftijd 45 naar de CVP-mix goed ten opzichte van andere varianten en ook goed voor andere leeftijden en bij een minder pessimistisch economisch scenario.
 - Derhalve is de keuze voor de default lifecycle aldus vastgesteld. Daarnaast worden een defensievere en offensievere mix aangeboden, met een zelfde moment van afbouw en een hoger resp. lager risicoprofiel bij aanvang. In de defensievere mix wordt gestart met 70% return portefeuille en in de offensievere mix met 100% return portefeuille.

De resultaten van de default lifecycle ten opzichte van de middelloonregeling kunnen als volgt worden samengevat.

Pensioenresultaten over de uitkeringsperiode

Variant	Default lifecycle		Middelloonregeling zonder beperking FTK	
	Verwacht scenario	Slecht weer scenario	Verwacht scenario	Slecht weer scenario
Startleeftijd 25 jaar	118%	67%	111%	67%
Startleeftijd 35 jaar	108%	69%	104%	68%
Startleeftijd 45 jaar	97%	63%	96%	63%
Startleeftijd 25 jaar in alternatief economisch scenario	113%	63%	100%	58%

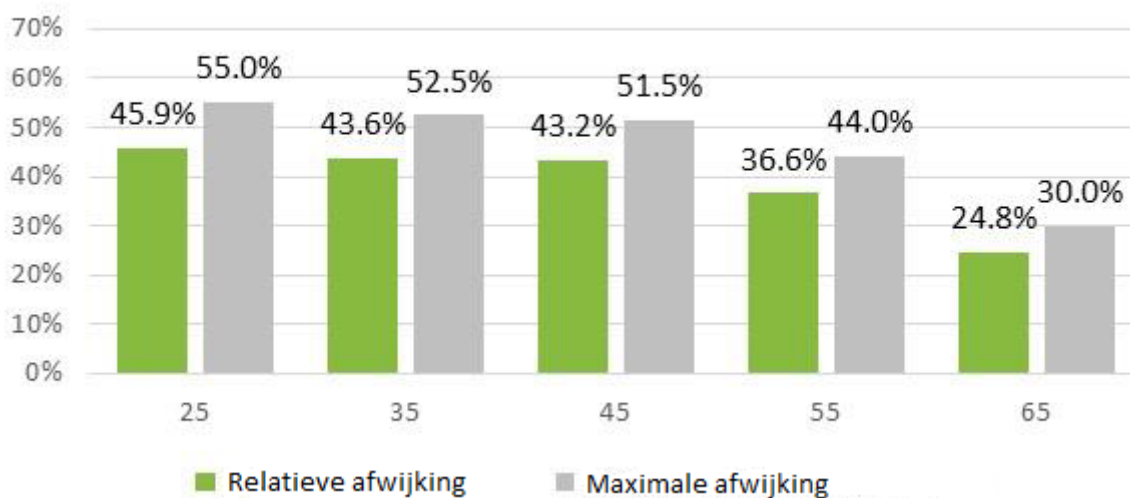
Voor de vaststelling van de risicohouding heeft SBZ Pensioen in 2020 gekozen hier potentiële werkgevers, inclusief vakbonden bij te betrekken, omdat zij het belangrijk vinden gezamenlijk een goede standaard neer te zetten voor de toekomst. Hiertoe heeft in november 2020 een sessie met het bestuur van SBZ, potentiële werkgevers, inclusief vakbonden en het VO plaatsgevonden waarin het eerder vastgelegde beleid en de gehanteerde uitgangspunten hierbij zijn besproken en getoetst.

De groep actieven en slapers verschillen in ieder geval op het gebied van leeftijd en mogelijk ook op salarisschaal. Er wordt daarom voor ieder 10-jaars cohort een actieve maatmens gedefinieerd. Voor deze maatmens wordt, op basis van de uniforme scenarioset, bepaald wat de afwijking is van het pensioen in reële termen in de verwachting (mediaan) ten opzichte van het pensioen in reële termen in een slechtweerscenario (5% VaR). De risicohouding wordt vervolgens per maatmens vastgelegd op basis van deze afwijking inclusief een door het fonds gekozen marge. De representatieve maatmens zijn als volgt gekarakteriseerd.

	Salaris	Initieel kapitaal
25-jarige	€36.848	€5.656
35-jarige	€51.452	€41.924
45-jarige	€57.031	€185.196
55-jarige	€56.715	€329.772
65-jarige	€58.167	€252.828

De risicohouding per 10-jaars leeftijdscohort is door het bestuur als volgt vastgesteld (i.e. de grijze kolommen).

Afwijking slechtweers scenario tov mediaan



Voor de gehele groep gepensioneerden (in de CVP-uitkeringsfase) wordt de risicohouding vastgelegd op basis van de maximale afwijking van de variabele pensioenuitkering van jaar op jaar. Hiervoor is gekeken naar de 5% VaR procentuele verandering van het pensioen, dit is de verandering van het pensioen waarvoor geldt dat slechts 5% van de veranderingen onder deze waarde liggen.

Als gevolg van het uitsmeren van beleggingsresultaten is er in de eerste jaren een opstarteffect. De eerste vijf jaar worden daarom buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van de grens. Het bestuur heeft besloten om de grens voor deze maximale jaarlijkse afwijking voorlopig vast te stellen op -5% (minus 5%).

Potentielle werkgevers en vakbondsvertegenwoordiging hebben het bestuur meegegeven de spreidingsperiode binnen het uitkeringscollectief te heroverwegen. De spreidingsperiode en maximaal aanvaardbare jaarlijkse volatiliteit hangen nauw met elkaar samen. Een herziening van de spreidingsperiode betekent ook een herziening van deze risicohouding.

3.9 Haalbaarheidstoets

SBZ Pensioen dient voor de Middelloonregeling een haalbaarheidstoets uit te voeren. De Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling betreffen zuivere beschikbare premieregelingen. Het is dan ook niet nodig om een haalbaarheidstoets, die de haalbaarheid van een pensioenambitie toetst, uit te voeren voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling.

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 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. De aanvangshaalbaarheidstoets zal opnieuw worden uitgevoerd en vastgesteld als SBZ Pensioen besluit een nieuwe pensioenregeling uit te voeren of als er 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, en 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 uitgevoerd en 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.

De ondergrenzen gehanteerd in de aanvangshaalbaarheidstoets van 2015 zijn vastgesteld in overleg met sociale partners en het Verantwoordingsorgaan. Bij eventueel toekomstig uit te voeren aanvangshaalbaarheidstoetsen zullen deze ondergrenzen opnieuw worden vastgesteld in overleg met sociale partners en het Verantwoordingsorgaan. Indien uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets blijkt dat de ondergrenzen worden overschreden informeert het Bestuur sociale partners en het Verantwoordingsorgaan en treedt met hen in overleg om tot passende maatregelen te komen.

Jaarlijkse toetsing (2020)

In 2020 is het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau voor de middelloonregeling startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad en het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad in slecht weer opnieuw berekend. Dit gaf het volgende resultaat:

- Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad bedraagt 93,2%. Dit ligt hoger dan de vastgestelde ondergrens van 90%.
- Het verwacht pensioenresultaat op fondsniveau startend vanuit de feitelijke dekkingsgraad bedraagt in slecht weer (5% percentiel) 69,6%. De afwijking van de mediaan zou daarmee 25,3% bedragen en is kleiner 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. In 2020 zijn de vastgestelde ondergrenzen niet overschreden.

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
- een 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 2018) 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 4) 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 vermogen aangehouden te worden. Deze 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.

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 BNP Paribas 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 BNP Paribas en/of Northern Trust ter beschikking gesteld aan de Certificerend Actuaris;

De indiening van de jaarstaten blijft door Achmea Pensioenservices gebeuren op basis van de input van BNP Paribas 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, de toeslagreserve, 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 pensioenbeleggingsrekeningen) is gelijk aan:

- de stand van dealdi pensioenbeleggingsrekeningen 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 lang leven 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 3.6 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 EV) 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 wij beleggen. Hieronder leest u 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 zijn volledig uitgeschreven in het SBB (bijlage). Kort samengevat luiden de beleggingsovertuigingen als volgt:

- Het nemen van risico is essentieel voor de realisatie van de doelstelling,
- Dynamisch beleid leidt op langere termijn tot een beter risicobeheer,
- Diversificatie is lonend en een middel maar geen doel,
- Actief beheer kan waarde toevoegen,
- Illiquide beleggingen leveren een hoger rendement maar ook hoger risico en hogere kosten; deze aspecten worden gewogen in de besluitvorming,
- ESG is belangrijk en daarom is verantwoord beleggen integraal onderdeel van het beleid,
- Deskundigheid is belangrijk, daarom worden specialisten ingezet en doet het Bestuur van SBZ Pensioen de dingen die het begrijpt.

5.2 Strategisch beleid Middelloonregeling

In 2020 is een ALM-studie uitgevoerd. De uitkomst is dat het strategisch beleid 2021 op hoofdlijnen gelijk is aan het strategisch beleid 2020.

Voor 2021 en 2020 is de volgende normportefeuille vastgesteld. Tevens zijn de benchmarks aangegeven.

Portefeuille	2021	2020	Benchmark
Courante of core portefeuille			
Aandelen	22,50%	22,00%	
Aandelen wereldwijd	19,75%	14,00%	MSCI ACWI (2020: MSCI World (Net Div Reinv))
Aandelen defensief	0,00%	3,50%	MSCI AC Min Vol (Net)
Aandelen Emerging Markets Core	2,75%	3,50%	MSCI Emerging Markets (Net)
Aandelen Emerging Markets Extended	0,00%	1,00%	MSCI EFM IMI (Net)
Vastrentende waarden	65,50%	65,50%	
Core Matching portefeuille	25,00%	25,00%	Afgedekt deel renterisico verplichtingen
Rentewaps en cash	N.v.t.	N.v.t.	
Euro staatsobligaties	20,00%	N.v.t.	Composite benchmark Citigroup NL/DLD/FR
Euro staatsobligaties long duration	5,00%	N.v.t.	Portefeuillerendement
Overige Matching assets	35,00%	35,00%	Afgedekt deel renterisico verplichtingen
Global Credits	25,00%	25,00%	BarCap Global Aggregate Credit
Hypotheke	10,00%	10,00%	Portefeuillerendement
Overige vastrentende waarden	5,50%	5,50%	
Emerging Markets Debt	5,00%	3,00%	JPM GBI-EM Global
Leveraged loans	0,00%	2,50%	Portefeuillerendement
Portefeuille alternatieve beleggingen	12,00%	12,50%	

Onroerend goed	6,00%	6,00%	INREV / ROZ-IPD NL Res / NCREIF / ANREV / FTSE EPRA NAREIT
Private equity	1,50%	2,00%	Absolute return 8%
Infrastructuur	1,50%	1,50%	Absolute return 6%
Impact investments	2,00%	2,00%	Portefeuillerendement
Cash	1,50%	1,00%	1 week Euro LIBOR

De renteafdekking belooft strategisch 60% van het renterisico van de verplichtingen op basis van marktcurve.

Bij de samenstelling van de matchingportefeuille (inclusief swaps) wordt rekening gehouden met de karakteristieken van de (DNB) UFR-curve.

De core matching-portefeuille wordt naar aanleiding van de uitkomsten van de in 2020 uitgevoerde studie naar optimalisatie van deze portefeuille niet aangepast. De verdeling als weergegeven in het strategisch beleid 2019 wordt gehandhaafd. Het valutarisico wordt in de matchingportefeuille voor 100% afgedekt.

De afdekking van het valutarisico in de returnportefeuille belooft strategisch 50%. In de return-portefeuille bestaat ruimte om een lagere (of hogere) valuta-hedge te implementeren voor de grote drie valuta buiten de Euro (USD, GBP en JPY) op basis verwachtingen omtrent appreciatie (of depreciatie) van deze valuta en/of kosten (renteverschil) van de afdekking. De overige valuta in mature markets worden voor 100%, afgedekt zolang deze minder dan 2% van het vermogen uitmaken. Bij een hoger percentage wordt een visie op de betreffende valuta ontwikkeld conform de 3 grootste valuta. Valuta van opkomende markten worden niet afgedekt.

Het valutarisico in emerging markets wordt niet afgedekt vanwege op basis van hogere groeiverwachtingen voor deze markten veronderstelde appreciatie van de betreffende valuta.

De valuta-hedge zal binnen de geldende systematiek rekening houdend met de verwachtingen ten aanzien van de drie grote valuta beperkt worden aangepast.

Als uitkomst van de studie naar de toegevoegde waarde van kleine allocaties worden de allocaties naar defensieve aandelen en frontier emerging markets geschrapt. De benchmark voor wereldwijde aandelen wijzigt naar een All Country Benchmark, waarin emerging markets zijn opgenomen, in dit verband wijzigt de allocatie naar core emerging markets. De allocaties naar Leveraged Loans en Emerging Market Debt Hard Currency worden merendeels toegevoegd de allocatie naar Emerging Market Debt Local Currency.

De portefeuille alternatieve beleggingen buiten vastgoed wordt met 0,50%-punt teruggebracht tot een allocatie van 5,00%. Voorlopig wordt binnen deze allocatie bovenstaande verdeling over private equity, infrastructuur en impact investeren nagestreefd, waarbij het de doelstelling is deze allocatie op termijn om te vormen tot een portefeuille met een hogere (MVB)doelstelling.

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.

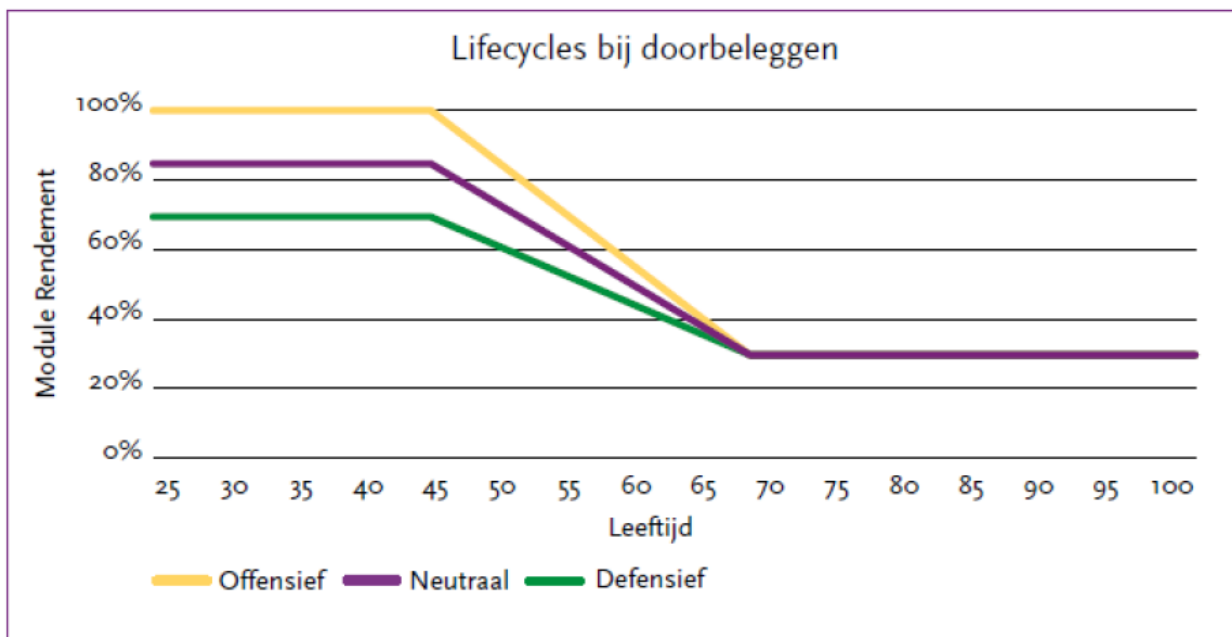
Voor de inrichting van de drie profielen en de beleggingsmix van het CVP gelden verschillende allocaties naar hiervoor beschikbare modules.

De beschikbare modules zijn: Rente, Matching en Rendement.

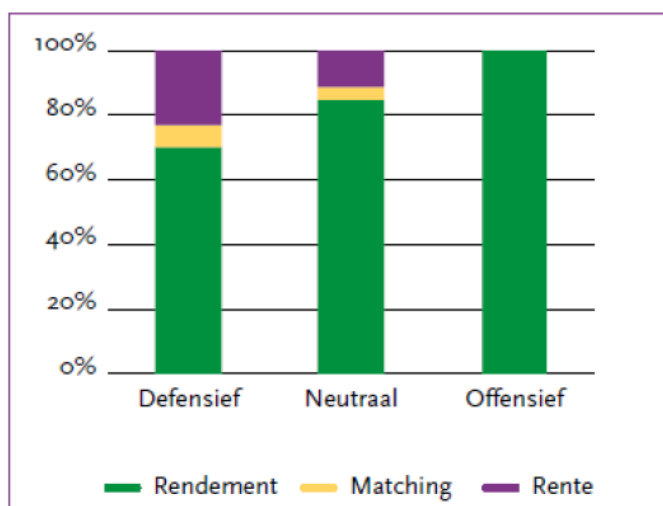
In de Beschikbarepremie- en Nettopensioenregeling kunnen deelnemers kiezen voor een variabele uitkering (doorbeleggen) bij SBZ Pensioen of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder. Voor vaste uitkeringen geldt dat op pensioendatum geen beleggingen in de module Rendement belegd zijn. Bij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

Lifecycles

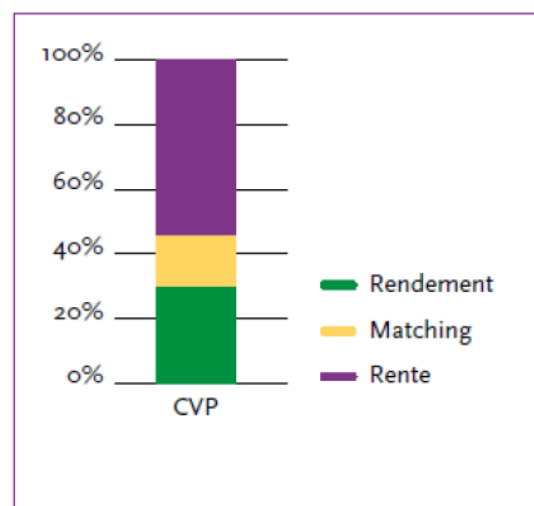
De verdeling van de modules binnen de profielen en het CVP zijn in de navolgende grafieken weergegeven.



Jongerenmixen



Collectief Variabel Pensioen



Binnen deze lifecycles is de verdeling tussen Matching+Rente- en Rendementsmodule dus afhankelijk van de leeftijd en risicoprofiel van de deelnemer. De verdeling over asset categorieën binnen de losse modules is een zo goed mogelijke afspiegeling van de verdeling binnen de Matching- resp. Rendementsportefeuille 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 verdeling over 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 asset categorieën 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 de IC's 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 risicomanagementraamwerk en aan de risicogovernance.

Het (financieel) risicobeheer is kort toegelicht in het Strategische Beleggingsbeleidsplan (bijlage) 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, herbalancering, 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 SBB (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.

SBZ Pensioen is ondertekenaar van IMVB-Convenant en leeft geldende wet- en regelgeving na. In het MVB-beleid kijkt SBZ Pensioen uitdrukkelijk naar de verplichtingen uit hoofde van het IMVB-convenant, UN- en OESO-richtlijnen, de Shareholders Rights Directive (SRD) en SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation).

Het MVB-beleid is als bijlage toegevoegd aan deze ABTN en terug te vinden op de website van SBZ Pensioen.

5.7 Resultaatsevaluatie Middelloonregeling

Elk kwartaal wordt in een rapportage door de vermogensbeheerder 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 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 en rendementsoverzicht verstrekt.

Voor de berekening van de behaalde performance zijn de gegevens van de custodian (Northern Trust) leidend. Montae & Partners ziet erop toe dat de door de vermogensbeheerders gerapporteerde performance overeenstemt met de door de custodian gerapporteerde cijfers

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 negen leden:

- Het aantal Uitvoerende Bestuurders is vastgesteld op twee 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 zijn tevens het Functieprofiel (inclusief de toetsingsprocedure voor Bestuursleden) en de Competentievisie van het Verantwoordingsorgaan. 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 een Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer en een Uitvoerend Bestuurslid Beleggingen en Vermogensbeheer. Dit Uitvoerend Bestuur is verantwoordelijk 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 beheer van de financiële en niet-financiële risico's van het fonds. De Uitvoerende Bestuurders leggen verantwoording af aan de Niet-Uitvoerende Bestuurders.

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. Voor de Uitvoerende Bestuurders treedt het Niet-Uitvoerend Bestuur op als werkgever in de beoordeling van hun functioneren, het vaststellen van hun beloning, maar ook in hun terzijde staan van raad. Tenslotte is het Niet-Uitvoerend Bestuur actief in het beheer van de externe relaties ("stakeholdermanagement").

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 (advisering over) de monitoring van de pensioenuitvoering en jaarverslaglegging, compliance en risicobeheersing en intern toezicht). Deze 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 waarbij ze voorbereidende taken voor de vergadering van het Niet-Uitvoerende deel van het Bestuur krijgt. 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 is dit het Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer;
 - voor de BeleggingsAdviescommissie is dit het Uitvoerend Bestuurslid Beleggingen en Vermogensbeheer;
 - voor de Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden is dit de Onafhankelijk Voorzitter.
- incidentele genodigden:
 - het Uitvoerende 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 (zowel bij de opstelling van de agenda en de voorbereiding van stukken als tijdens de vergaderingen).

De commissies en het Niet-Uitvoerende deel van het Bestuur hebben als informatiebronnen de verantwoording door het Uitvoerende deel van het Bestuur (mede door middel van de risicorapportage Uitvoerend Bestuur), 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.

Het Bestuur heeft een onafhankelijke Commissie van Beroep aangewezen. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Commissie van Beroep zijn vastgelegd in een Reglement Commissie van Beroep in aanvulling op de Klachtenregeling en de Geschillenregeling van SBZ Pensioen.

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

Wegens de inwerkingtreding van het wettelijk kader IORP II heeft het pensioenfonds 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 zal worden belast met de onafhankelijke advisering over en het toezicht op de uitvoering van het risicobeheerbeleid van het pensioenfonds.
- 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.
- De Sleutelfunctiehouder Actuarieel ziet onder meer toe op de berekeningen van de technische voorzieningen en premiestelling van een pensioenfonds.
- De Functionaris Gegevensbescherming ziet toe op de vraagstukken die betrekking hebben op privacybescherming en de verwerking van persoonsgegevens.

De Sleutelfunctiehouder Actuarieel, de Compliance Officer en de Functionaris Gegevensbescherming dragen tevens bij aan de doeltreffende toepassing van het risicomangement.

De 3rd line of defence wordt gevormd door de Sleutelfunctiehouder Interne Audit en is verantwoordelijk voor het aantoonbaar toetsen van de effectiviteit van de 1st line en 2nd line in de uitvoering van het risicomangement en compliance beleid.

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.

Sleutelfunctiehouders zijn eindverantwoordelijk voor de betreffende sleutelfunctie en kunnen (een) Sleutelfunctievervuller(s) aanstellen. De Sleutelfunctiehouder stuurt de Sleutelfunctievervuller aan en stemt de werkzaamheden van de Sleutelfunctievervuller met hem af. De houder van een sleutelfunctie is geschikt voor het uitoefenen van zijn functie.

De rapportage- en escalatielijnen van de Sleutelfunctiehouders zijn onderaan deze paragraaf opgenomen.

In de gevallen genoemd in artikel 143a lid 3 Pensioenwet doet de houder van de betreffende sleutelfunctie een melding aan DNB. Het Bestuur wordt voorafgaand over de melding geïnformeerd.

Sleutelfunctie Risicobeheer

Taken en verantwoordelijkheden sleutelfunctie Risicobeheer

De taken en verantwoordelijkheden van de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer zijn uitgebreid vastgelegd in het Reglement Sleutelfunctiehouders. De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer beoordeelt, monitort en rapporteert onafhankelijk over (de werking van) het risicobeheersysteem van het pensioenfonds. Daarnaast voert de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer bij strategische besluiten een aparte risicobeoordeling uit, naast de reguliere risicobeoordeling die door het Uitvoerend Bestuur plaatsvindt.

Inrichting sleutelfunctie Risicobeheer

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

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer maakt een Risicoplan waarin hij risicobeheervullers uit de diverse organisaties betreft.

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer wordt ondersteund door de Sleutelfunctie vervuller Risicobeheer. De Sleutelfunctie vervuller Risicobeheer:

- ondersteunt de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer vanuit de tweede lijn
- geeft input aan de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer zodat deze zijn rol goed kan vervullen
- faciliteert de eerste lijn bij hun risicobeheersing, bijvoorbeeld door een risicobeheerraamwerk te leveren en te onderhouden.

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 IRM 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 uitgangspunten ten aanzien van de inrichting van risicomanagement in de governancestructuur van SBZ Pensioen zijn:

- SBZ Pensioen kiest voor een integrale benadering bij het managen van risico's. Adequaat risicomanagement maakt onderdeel uit van de sturing en is onderdeel van de sturing van de organisatie (bij SBZ Pensioen en diens uitbestedingspartners);
- De governancestructuur van SBZ Pensioen is zodanig ingericht dat de onafhankelijkheid van het tweedelijns respectievelijk derdelijns risicomanagement ten opzichte van de eerste respectievelijk eerste en tweede lijn van SBZ Pensioen is gewaarborgd;

De risicogovernance wordt jaarlijks 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.

Sleutelfunctie Actuarieel

Taken en verantwoordelijkheden sleutelfunctie Actuarieel

De taken en verantwoordelijkheden van de Sleutelfunctiehouder Actuarieel zijn uitgebreid vastgelegd in het Reglement Sleutelfunctiehouders. De Sleutelfunctie Actuarieel is belast met de uitvoering van actuariële activiteiten als vastgelegd in artikel 22b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

Inrichting sleutelfunctie Actuarieel

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

Sleutelfunctie Interne Audit

Taken en verantwoordelijkheden sleutelfunctie Interne Audit

De taken en verantwoordelijkheden van de Sleutelfunctiehouder Interne Audit zijn uitgebreid vastgelegd in het Reglement Sleutelfunctiehouders. De Sleutelfunctiehouder Interne Audit is belast met de activiteiten als vastgelegd in artikel 22a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

Inrichting sleutelfunctie Interne Audit

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

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

Het Bestuur kan als Sleutelfunctie vervuller een externe partij inschakelen overeenkomstig het Uitbestedingsbeleid. De onafhankelijke invulling van de werkzaamheden wordt hierbij geborgd.

Rapportage en escalatielijnen Sleutelfunctiehouders

Bij de nieuwe governance vanuit IORP II hoort ook de vastlegging van de rapportage- en escalatielijnen. De Sleutelfunctiehouder rapporteert periodiek schriftelijk rechtstreeks aan het Bestuur over eventuele materiële bevindingen en aanbevelingen en de opvolgingen ervan op het gebied dat onder zijn verantwoordelijkheid valt.

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer en Actuarieel overleggen voor de dagelijkse aansturing met het Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer.

De Sleutelfunctiehouder Interne Audit overlegt voor de dagelijkse aansturing met de Onafhankelijk Voorzitter.

De Sleutelfunctie vervuller rapporteert onafhankelijk aan de Sleutelfunctiehouder.

Als er naar het oordeel van een Sleutelfunctiehouder niet adequaat wordt gehandeld naar aanleiding van een rapportage, dan kan de betreffende Sleutelfunctiehouder, voor zover de Sleutelfunctiehouder daar nog geen gebruik van heeft gemaakt, gebruik maken van de volgende escalatielijnen:

1. Uitvoerend Bestuur (UB)
2. Onafhankelijk Voorzitter (Vz)
3. Niet-Uitvoerend Bestuur (NUB)
4. De Nederlandsche Bank (DNB)

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 Functionaris Gegevensbescherming heeft onder meer de volgende taken, welke zijn vastgelegd in het Charter Functionaris Gegevensbescherming:

- Adviseren over en actualiseren van privacy gerelateerde fondsdocumenten en het privacy statement;
- Monitoren op naleving van de AVG door SBZ Pensioen;
- Monitoren van verwerkers van SBZ Pensioen;
- Informeren en adviseren over verplichtingen ten aanzien van bescherming van persoonsgegevens;
- Adviseren over verwerkersovereenkomsten;
- Adviseren over en beoordelen van het verwerkingsregister;
- Adviseren over en beoordelen van de data protection impact assessment (DPIA);
- Behandelen van vragen en klachten over de verwerking van persoonsgegevens;
- Ondersteunen bij registreren en melden van datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
- Samenwerken met en optreden als contactpersoon voor de AP;
- Onderhouden van contacten met de FG / PO (privacy officer) van verwerkers;
- Rapporteren over privacy aan het Bestuur;
- Volgen van relevante ontwikkelingen in wet- en regelgeving en het Bestuur informeren hierover.

Voor de uitvoering van een aantal taken, benoemd in het Compliance Program, alsmede advisering over voor het Bestuur relevante compliancethema's is Nederlands Compliance Instituut als externe Compliance Officer aangesteld. Nederlands Compliance Instituut is tevens aangewezen als Functionaris Gegevensbescherming en als Vertrouwenspersoon.

6.3 Verantwoordingsorgaan

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

- vier leden namens de deelnemers
- twee gekozen leden namens de pensioengerechtigden;
- twee leden namens werkgevers.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het Verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in een Reglement. Het Verantwoordingsorgaan is het orgaan waaraan het Bestuur verantwoording aflegt over het gevoerde beleid. Het Verantwoordingsorgaan oordeelt over het handelen van het Bestuur, het uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes. 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. Hierop baseren zij hun oordeel over het handelen van het Bestuur, over het door het Bestuur uitgevoerde beleid alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst.

Als onderdeel hiervan krijgt het Verantwoordingsorgaan het Bestuursverslag van het Bestuur, de jaarrekening en de verklaringen van de Certificerend Actuaris en Externe Accountant. Hierop baseren zij hun oordeel over het handelen van het Bestuur, over het door het Bestuur uitgevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst.

Bij de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan wordt rekening gehouden met de criteria als vastgelegd in de Competentievisie van het Verantwoordingsorgaan. In de Competentievisie 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 verwacht van de Certificerend Actuaris jaarlijks een actuariële rapportage. Van de Externe Accountant wordt verwacht dat jaarlijks de jaarrekening wordt voorzien van een goedkeurende 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.

Het Bestuur heeft PricewaterhouseCoopers als Externe Accountant aangesteld om de jaarrekening, het Bestuursverslag en de staten voor DNB te controleren. De Extern Accountant doet verslag van zijn bevindingen in de vorm van een accountantsrapport aan het Bestuur en stelt jaarlijks een accountantsverklaring op. In het accountantsrapport worden de bevindingen en de verbeterpunten in de beheersing van de processen gesignaleerd. In de Bestuursvergadering, waarin de jaarstukken worden besproken, is de Extern Accountant aanwezig.

Willis Towers Watson is aangesteld als Certificerend Actuaris. De actuaris doet verslag van zijn bevindingen door middel van een certificeringsrapport aan het Bestuur en stelt jaarlijks een actuariële verklaring op. Hij is aanwezig in de Bestuursvergadering waarin de jaarstukken worden besproken.

Extern toezicht door DNB, AFM, ACM en AP

Bovendien houden de externe toezichthouders 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

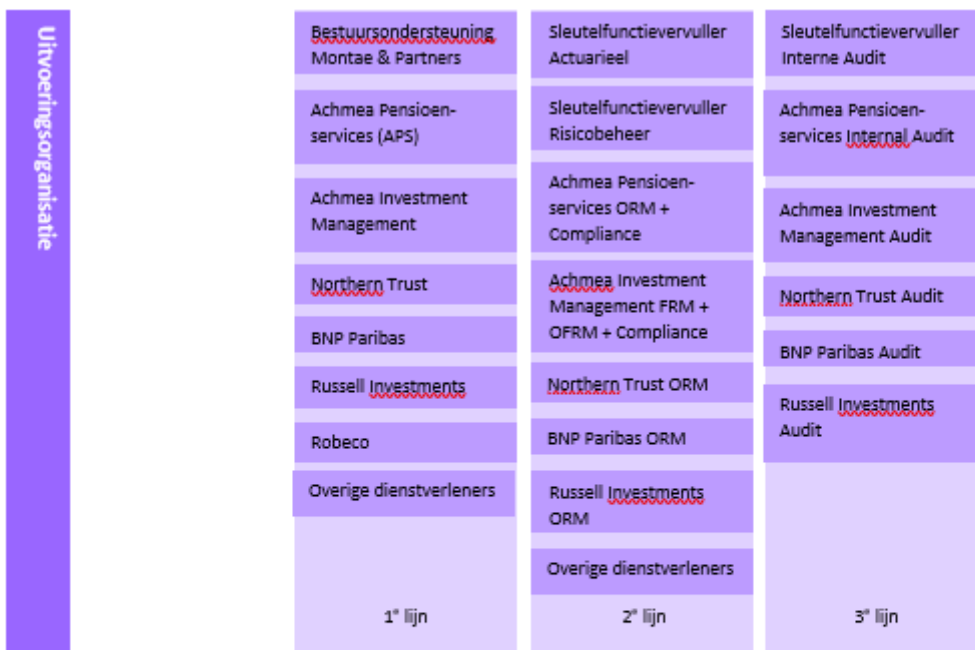
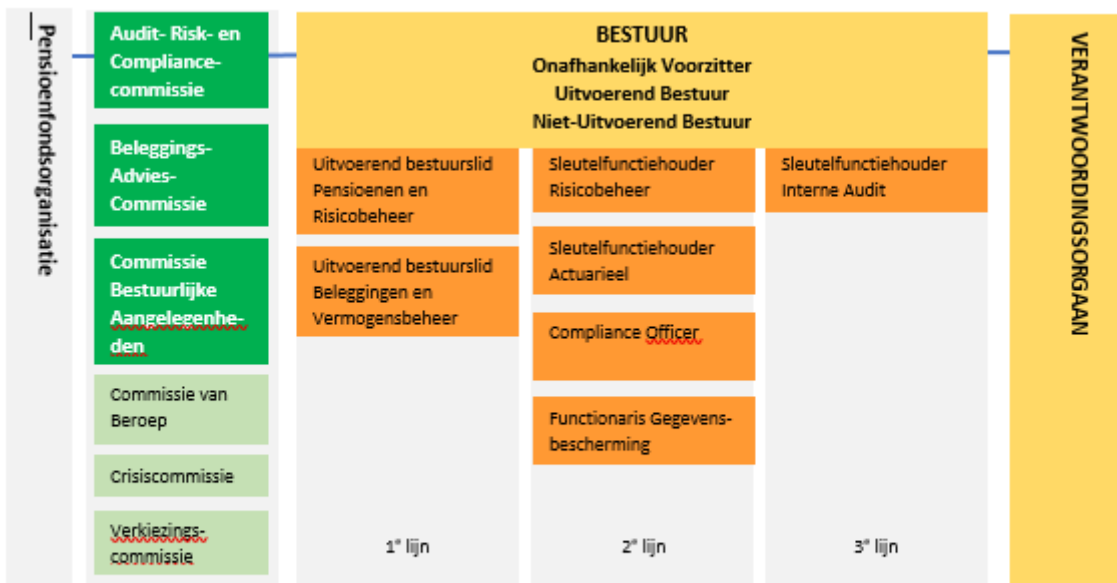
Kort samengevat houdt het 'Three Lines of Defence'-model het volgende in:

- 1) De 1^e lijn betreft het management en de medewerkers in de lijn die de beheersmaatregelen in de processen uitvoeren. Het Uitvoerend Bestuur is daarbij verantwoordelijk voor het beheerst uitvoeren van zijn eigen processen (waaronder het zicht houden op de risicobeheersing van de uitbestedingspartners).
- 2) De 2^e lijn, Risk Control en Compliance, stelt vervolgens vast in welke mate de beheersmaatregelen hebben gewerkt. Deze lijn wordt gevormd door de Sleutelfunctiehouder Actuarieel, de Sleutelfunctiehouder, Risicobeheer, de Compliance Officer en de Functionaris Gegevensbescherming. Dit is inclusief de 2^e lijnswerkzaamheden binnen de uitvoeringsorganisaties. Zij ondersteunen en adviseren de 1^e lijn, en bewaken of de 1^e lijn zijn verantwoordelijkheden ook daadwerkelijk neemt. Ook bepaalde beleidsvoorbereidende taken (het opzetten van het risicobeheerraamwerk) en het organiseren van integrale risk assessments zijn taken van de 2^e lijn.
- 3) De 3^e lijn, de Sleutelfunctiehouder Interne Audit, ondersteund door Internal Audit afdelingen binnen de uitvoeringsorganisaties en Externe Accountantsonderzoeken stelt, in samenwerking met de 4^e lijn, de Externe Accountant en de Certificerend Actuaris, tot slot vast dat de administratieve organisatie en interne controlesystemen in de 1^e lijn bestaan en werken en dat de 2^e lijn de werking van de financiële en niet-financiële risicobeheersmaatregelen daadwerkelijk goed heeft getest. Daarmee komt zij tot een onafhankelijk oordeel over de mate waarin er sprake is van een aantoonbare effectieve risicobeheersing. Hiervoor zal de Sleutelfunctiehouder Interne Audit ten behoeve van het Bestuur een Meerjaren Auditplan opstellen, waaruit een audit jaarplan resulteert. Tevens heeft de Sleutelfunctiehouder Interne Audit een Auditcharter, die periodiek wordt geëvalueerd.

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 of 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 uitbestede 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 (verder: APS). Het Bestuur heeft daarbij APS gemandateerd voor de hieraan verbonden werkzaamheden.

Het Bestuur heeft onder meer de volgende taken uitbesteed aan APS:

- Het, na besluit van aansluiting door het Bestuur, afsluiten van de Uitvoeringsovereenkomsten met werkgevers.
- Het invorderen van de relevante pensioenpremie.
- Het vaststellen van de (premienvrije) 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 ontvangen jaarlijks een Uniform Pensioen Overzicht. De pensioengerechtigden ontvangen jaarlijks een jaaropgave. 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.

De Bestuursondersteuning van het pensioenbeheer is uitbesteed aan Montae & Partners. Dit betekent dat zij onder meer de vergaderingen van de diverse Bestuursgremia organiseren en voorbereiden (met uitzondering van de voorbereiding van de BeleggingsAdviescommissie). Ook stellen zij in samenwerking met de Bestuursondersteuning vermogensbeheer het concept Bestuursverslag op. De Bestuursondersteuning vermogensbeheer is tot 1 maart 2021 uitbesteed aan Achmea Investment Management (Achmea IM), daarna aan Montae & Partners.

Vermogensbeheer Middelloonregeling

Het vermogensbeheer van de Middelloonregeling wordt uitgevoerd door externe vermogensbeheerders. BNP Paribas verzorgt de strategische advisering, is verantwoordelijk voor de uitvoering van het strategisch en dynamisch beleid, verzorgt het risicomangement en in verband daarmee de implementatie van instrumenten waarmee risico's (aandelen, rente en valuta) worden afgedekt.

In dit kader verzorgt BNP Paribas sinds 2018 ook het cash management in het kader van centrale clearing onder EMIR. Het hieraan verbonden margin management wordt door BNP Paribas in samenwerking met Russell Investments (cash voor variation margin) en Northern Trust (effecten voor initial margin) uitgevoerd.

Russell Investments treedt op als multi-manager en is verantwoordelijk voor de managerselectie en de resultaten daarvan.

Het feitelijk beheer van de 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 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. Montae & Partners speelt hierin een coördinerende rol. Aan Montae & Partners is ook het monitoren van het vermogensbeheer uitbesteed. Tot 1 maart 2021 zijn deze taken uitgevoerd door Achmea IM.

Voor custody, securities lending, collateral management, tax reclaim, compliance-monitoring en beleggingsadministratie (inclusief performancemeting) maakt SBZ Pensioen gebruik van de diensten van Northern Trust.

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 Hypotheekfonds. Daarnaast beheert Achmea IM ook de modules voor SBZ Pensioen.

Communicatiebeleid

SBZ Pensioen legt haar ambitie vast in een communicatiebeleidsplan. 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 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 Incidenten- en klokkenluidersregeling. Deze regeling kent een aantal doelen, te weten:

- Regelen op welke wijze integriteitsincidenten, waaronder misstanden, worden geconstateerd, gemeld, vastgelegd en aanleiding zijn voor het nemen van corrigerende maatregelen.
- Elke persoon, in welke hoedanigheid dan ook betrokken bij het fonds, de gelegenheid te geven om een integriteitsincident al dan niet anoniem te melden, zodat al het nodige gedaan kan worden in het geval van mogelijke overtredingen van interne of externe regelgeving of andere integriteitsincidenten.
- regelen op welke wijze incidenten, worden geconstateerd, gemeld, vastgelegd en aanleiding zijn voor het nemen van corrigerende maatregelen.

Het fonds heeft een extern 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 ontvangen meldingen en de afhandeling daarvan.

Gedragscode

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

Beloningsbeleid

Bestuursleden, leden verantwoordingsorgaan en sleutelfunctiehouders

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 in de Bestuursvergadering van 1 maart 2021.

Ties Tiessen
Voorzitter

Jobert Koomans
Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer

Bijlage 1.

Begrippenlijst

Actuariële grondslagen

Wanneer een contante waarde van een reeks toekomstige uitkeringen moet worden bepaald, maakt de 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.

Actuariële premie

De premie die gebaseerd op de actuariële grondslagen.

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 samenstelling van de strategische beleggingsportefeuille te bepalen, rekening houdend met de pensioenverplichtingen.

Beleidsdekkingsgraad

Vanaf 2015 moet de pensioensector een andere berekeningssystematiek van de dekkingsgraad hanteren. Dit is de zogenaamde 'beleidsdekkingsgraad'. Deze is gebaseerd op de stand van de gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen twaalf maanden. Door deze middeling zal de beleidsdekkingsgraad met (enige) vertraging reageren op veranderde (markt-)omstandigheden. Deze beleidsdekkingsgraad is leidend in pensioen-gerelateerde 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.

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 geadministreerd, worden door een effectenbewaarder (custodian) de fysieke stukken, 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 lening. Maatstaf om de prijsgevoeligheid van de lening te bepalen voor renteveranderingen.

Engagement

Door middel van actief gebruik maken van de rechten van eigendom van bijvoorbeeld aandelen, invloed uitoefenen op bedrijven via dialoog. Vaak wordt hierbij 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, portefeuillemangement, integrale rapportering, risicomangement en client servicing. Het is een vorm van uitbesteding waarbij de fiduciaire manager handelt binnen een mandaat, waarbij het Bestuur van SBZ Pensioen verantwoordelijk blijft voor het beleid en de monitoring.

FIRM (Financiële Instellingen Risicoanalyse Methode) – FOCUS!

FIRM is een onderdeel van de vernieuwde toezichtaanpak van DNB genaamd FOCUS!

FIRM zelf is een geïntegreerde methode voor de analyse van risico's bij alle typen ondernemingen waarop DNB toezicht houdt. Risicoanalyse wordt door de toezichthouder gebruikt om inzicht te krijgen in de risico's die samenhangen met de activiteiten die een onderneming uitvoert en de mate waarin deze een potentiële bedreiging kunnen vormen voor de toezichtdoelstellingen. Door de risico's en de beheersing te scoren worden risico's, beheersing, activiteiten en instellingen onderling gerangschikt, waarmee input wordt geleverd voor een zo efficiënt mogelijke allocatie van schaarse toezichtcapaciteit.

Franchise

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

(n)FTK ((nieuw)Financieel Toetsingskader)

Stelsel van DNB voor in de toekomst 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.

High Yield

Hoogrenderende obligaties, uitgegeven door ondernemingen met een lage kredietwaardigheid.

Hypotheek

Beleggingen in leningen (aan particulieren), waarbij vastgoed (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.

Leveraged loans

Bankleningen met onderpand.

LOM (Lead Overlay Manager)

Fiduciair manager verantwoordelijk voor de inrichting en de bewaking van de strategische portefeuille en het risicobudget.

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 nauwelijks 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 vervangt voor de uitvoering van de verschillende onderdelen van een beleggingsportefeuille.

Private equity

Investerings 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 bijvoorbeeld pas voldoende kwaliteit vanaf een bepaalde kredietwaardigheid, voorzien van een rating BBB, A, AA of AAA. De ratings worden vastgesteld door gespecialiseerde bureaus.

Rebalancing

Doordat de financiële markten altijd in beweging zijn, kan de portefeuilverhouding schommelen. De periodieke herschikking, om er voor te zorgen dat de oorspronkelijke verhouding intact blijft, wordt 'rebalancing' genoemd.

Reële dekkingsgraad

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

Rekenrente

Fictief rendementspercentage dat het belegde vermogen in de toekomst wordt geacht op te brengen.

Rentetermijnstructuur (RTS)

De rentetermijnstructuur is een grafiek die het verband weergeeft tussen de looptijd van een vastrentende belegging enerzijds en de daarop te ontvangen marktrente anderzijds.

Solvabiliteit

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

Swap

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

Technische voorziening

De passiva van SBZ Pensioen, 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 wordt voor de berekening van de (contante) waarde van de verplichtingen een door DNB te publiceren rentetermijnstructuur gehanteerd. Het officiële kader was tot 30 september 2012 gebaseerd op de marktrente. Vanaf 30 september 2012 is het officiële kader gebaseerd op de UFR.

De UFR is gedurende 20 jaar gelijk aan de marktrente, daarna convergeert deze rekenrente in 40 jaar naar een hoger niveau door een gewogen middeling van de marktrente en een vaste lange termijn rente. In de vaststelling van de UFR werd tot en met 2014 een driemaands middeling (van de marktrente) toegepast.

Vastrentende waarden

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

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 SBZ Pensioen over een financiële buffer die voldoende is. Deze buffer dient om schommelingen in de waarde van de beleggingen en 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, in het geval de deelnemer verandert van werkgever of verzekeraar.

Bijlage 2. Strategisch Beleggingsbeleid

Bijlage 3.

Financieel crisisplan SBZ 2020

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 over 2019 alleen gaat over de beschikbare sturingsmiddelen bij een tekortsituatie voor de Middelloonregeling. De beschikbare sturingsmiddelen in een tekortsituatie voor de Beschikbarepremieregeling en de Nettopensioenregeling zullen in een later stadium worden uitgewerkt. Op dit moment zal wel bij een tekort situatie 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.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de Nettopensioenregeling door SBZ Pensioen uitgevoerd. De Beschikbarepremieregeling wordt ook door SBZ Pensioen aangeboden, maar vanaf 1 januari 2019 zijn nog geen werkgevers (en werknemers) aan deze regeling gaan deelnemen.

Voor de Middelloonregeling kiest een werkgever vanaf 1 januari 2019 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 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 het 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 versoering 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).

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 versoeren;

5. het korten van pensioenaanspraken en -rechten.

Evenwichtige belangenafweging

Het Bestuur streeft naar een evenwichtige belangenbehartiging 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 welke 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 Beschikbarepremieregeling en een Nettopensioenregeling uit. Voor de Middelloonregeling zijn de drie pakketten met ingang van 1 januari 2019 komen te vervallen. Iedere werkgever kan vanaf 1 januari 2019 haar eigen regeling kiezen. Een van de keuzes is of de werkgever deelneemt aan de toeslagreserve (voormalig pakket A).

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

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 Middelloonregeling jaarlijks te indexeren zoals nader uitgewerkt in het Reglement en de ABTN. Toeslagverlening is mogelijk wanneer de beleidsdekkingsgraad boven de 110%¹ ligt.

Daarnaast geldt voor deelnemers waarvan de werkgevers bijdragen aan de toeslagreserve, een toeslagverlening welke gefinancierd wordt uit een toeslagreserve. Deze regeling loopt tot en met 2024. Deze toeslagreserve voldoet aan de regels van het Besluit van 13 oktober 2016 tot wijziging van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen in verband met toeslagendepots. Bij een beleidsdekkingsgraad lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad mag geen toeslag verleend

¹ Deze grens zal mogelijk worden aangepast op basis van gevraagde ontheffing bij DNB.

worden vanuit de toeslagreserve. De geïnde premie wordt in die jaren toegevoegd aan de toeslagreserve. Bij het bepalen van de beleidsdekkingsgraad wordt geen rekening gehouden met de toeslagreserve. De toeslagverlening vanuit deze reserve is niet gebonden aan de regels voor toekomstbestendige toeslagverlening.

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.

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%

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.

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

- gemiddeld (zie tabel 3)

Tabel 3 Aanpassing premiebeleid

Premieverhoging in %-punten (van % van PG-som)	1%	2%	3%	4%	5%
DG effect na 1 jaar	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%
DG effect na 3 jaar	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	1,0%
DG effect na 5 jaar	0,4%	0,7%	1,0%	1,3%	1,6%
DG effect na 10 jaar	0,4%	1,0%	1,6%	2,2%	2,8%

Als de premie (als percentage van PG-som) wordt verhoogd met 3%-punt, dan is de actuele dekkingsgraad na tien jaar 1,6%-punt hoger.

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). Voormalig pakket C kent een hogere franchise en een lager opbouwpercentage (1,75%).

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

- gemiddeld (zie tabel 4)

Tabel 4 Verlaging opbouwpercentage bij een gelijkblijvende premie

Verlaging van opbouwpercentage*	-0,1%	-0,2%	-0,3%	-0,4%
DG effect na 1 jaar	0,1%	0,3%	0,4%	0,5%
DG effect na 3 jaar	0,4%	0,8%	1,2%	1,6%
DG effect na 5 jaar	0,6%	1,2%	1,9%	2,5%
DG effect na 10 jaar	0,8%	2,2%	3,4%	4,8%

* voor dit scenario is in het crisisplan voor alle deelnemers uitgegaan van eenzelfde opbouwpercentage, namelijk 1,875%, en deze wordt steeds verlaagd met 0,1%-punt. Voor de deelnemers die behoren tot voormalig pakket C worden hun aanspraken met minder verlaagd dan dat daadwerkelijk het geval is. Het effect op de dekkingsgraad (tabel 4) is beperkt.

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 2018 gelijk aan:

- actieve deelnemers 33%
- gewezen deelnemers 39%
- pensioengerechtigden 28%

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 maandelijks 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.

Bijlage 4.
Uitbestedingsbeleid

Bijlage 5a.**Ervaringsfactoren SBZ 2016 (Middelloonregeling en Beschikbarepremieregeling)****Ervaringssterfte hoofdverzekerde**

Ervaringsfactoren			Ervaringsfactoren		
Leeftijd	Mannen	Vrouwen	Leeftijd	Mannen	Vrouwen
21	0,512	0,531	61	0,563	0,600
22	0,512	0,531	62	0,578	0,630
23	0,512	0,531	63	0,594	0,661
24	0,512	0,531	64	0,610	0,692
25	0,512	0,531	65	0,625	0,723
26	0,512	0,531	66	0,641	0,753
27	0,512	0,531	67	0,656	0,784
28	0,512	0,531	68	0,672	0,815
29	0,512	0,531	69	0,688	0,845
30	0,512	0,531	70	0,703	0,876
31	0,514	0,534	71	0,716	0,881
32	0,515	0,537	72	0,728	0,886
33	0,517	0,540	73	0,740	0,892
34	0,518	0,543	74	0,753	0,897
35	0,520	0,546	75	0,765	0,902
36	0,521	0,550	76	0,777	0,907
37	0,523	0,553	77	0,789	0,913
38	0,524	0,556	78	0,802	0,918
39	0,526	0,559	79	0,814	0,923
40	0,527	0,562	80	0,826	0,928
41	0,528	0,562	81	0,835	0,929
42	0,529	0,562	82	0,844	0,929
43	0,529	0,562	83	0,853	0,930
44	0,530	0,562	84	0,862	0,931
45	0,531	0,562	85	0,871	0,931
46	0,531	0,562	86	0,880	0,932
47	0,532	0,562	87	0,889	0,932
48	0,533	0,562	88	0,898	0,933
49	0,533	0,562	89	0,907	0,933
50	0,534	0,562	90	0,916	0,934
51	0,535	0,563	91	0,925	0,940
52	0,537	0,563	92	0,933	0,947
53	0,538	0,564	93	0,941	0,954
54	0,539	0,565	94	0,950	0,960
55	0,541	0,566	95	0,958	0,967
56	0,542	0,566	96	0,966	0,974
57	0,543	0,567	97	0,975	0,980
58	0,545	0,568	98	0,983	0,987
59	0,546	0,568	99	0,992	0,993
60	0,547	0,569	100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Leeftijd	Ervaringsfactoren		Leeftijd	Ervaringsfactoren	
	Mannen	Vrouwen		Mannen	Vrouwen
21	0,584	0,563	61	0,660	0,619
22	0,584	0,563	62	0,693	0,636
23	0,584	0,563	63	0,727	0,653
24	0,584	0,563	64	0,761	0,671
25	0,584	0,563	65	0,795	0,688
26	0,584	0,563	66	0,828	0,705
27	0,584	0,563	67	0,862	0,722
28	0,584	0,563	68	0,897	0,739
29	0,584	0,563	69	0,930	0,757
30	0,584	0,563	70	0,964	0,773
31	0,587	0,565	71	0,969	0,788
32	0,591	0,567	72	0,975	0,801
33	0,594	0,569	73	0,981	0,814
34	0,597	0,570	74	0,987	0,828
35	0,601	0,572	75	0,992	0,842
36	0,605	0,573	76	0,998	0,855
37	0,608	0,575	77	1,004	0,868
38	0,612	0,576	78	1,010	0,882
39	0,615	0,579	79	1,015	0,895
40	0,618	0,580	80	1,021	0,909
41	0,618	0,581	81	1,017	0,914
42	0,618	0,582	82	1,013	0,920
43	0,618	0,582	83	1,009	0,926
44	0,618	0,583	84	1,005	0,931
45	0,618	0,584	85	1,001	0,936
46	0,618	0,584	86	0,997	0,942
47	0,618	0,585	87	0,993	0,947
48	0,618	0,586	88	0,989	0,952
49	0,618	0,586	89	0,984	0,957
50	0,618	0,587	90	0,981	0,962
51	0,619	0,589	91	0,982	0,967
52	0,619	0,591	92	0,985	0,970
53	0,620	0,592	93	0,987	0,974
54	0,622	0,593	94	0,989	0,979
55	0,623	0,595	95	0,991	0,982
56	0,623	0,596	96	0,993	0,985
57	0,624	0,597	97	0,995	0,990
58	0,625	0,600	98	0,997	0,993
59	0,625	0,601	99	0,998	0,997
60	0,626	0,602	100	1,000	1,000

Bijlage 5b.

Ervaringsfactoren SBZ Netto (Nettopensioenregeling)

Ervaringssterfte hoofdverzekerde

Leeftijd	Ervaringsfactoren	
	Mannen	Vrouwen
21	0,625	0,246
22	0,583	0,213
23	0,545	0,195
24	0,511	0,188
25	0,480	0,188
26	0,453	0,193
27	0,429	0,201
28	0,407	0,212
29	0,389	0,224
30	0,374	0,237
31	0,361	0,250
32	0,351	0,264
33	0,343	0,278
34	0,337	0,292
35	0,333	0,306
36	0,331	0,320
37	0,330	0,334
38	0,330	0,348
39	0,332	0,362
40	0,335	0,376
41	0,339	0,389
42	0,343	0,403
43	0,349	0,416
44	0,355	0,430
45	0,362	0,443
46	0,370	0,456
47	0,378	0,469
48	0,386	0,482
49	0,395	0,495
50	0,404	0,508
51	0,413	0,520
52	0,423	0,533
53	0,433	0,545
54	0,443	0,557
55	0,454	0,570
56	0,464	0,582
57	0,475	0,594
58	0,486	0,605
59	0,497	0,617
60	0,508	0,629

Leeftijd	Ervaringsfactoren	
	Mannen	Vrouwen
61	0,520	0,640
62	0,531	0,652
63	0,542	0,663
64	0,554	0,674
65	0,565	0,685
66	0,577	0,696
67	0,589	0,707
68	0,601	0,718
69	0,612	0,728
70	0,624	0,739
71	0,636	0,749
72	0,648	0,759
73	0,660	0,769
74	0,672	0,779
75	0,685	0,789
76	0,697	0,799
77	0,709	0,809
78	0,721	0,818
79	0,734	0,828
80	0,746	0,837
81	0,758	0,846
82	0,771	0,855
83	0,783	0,864
84	0,796	0,873
85	0,808	0,882
86	0,821	0,891
87	0,833	0,899
88	0,846	0,908
89	0,859	0,916
90	0,871	0,924
91	0,884	0,932
92	0,897	0,940
93	0,910	0,948
94	0,922	0,956
95	0,935	0,964
96	0,948	0,971
97	0,961	0,978
98	0,974	0,986
99	0,987	0,993
100	1,000	1,000

Ervaringssterfte medeverzekerde

Leeftijd	Ervaringsfactoren	
	Mannen	Vrouwen
21	0,271	0,688
22	0,234	0,641
23	0,215	0,600
24	0,207	0,562
25	0,207	0,528
26	0,212	0,498
27	0,221	0,472
28	0,233	0,448
29	0,246	0,428
30	0,261	0,411
31	0,275	0,397
32	0,290	0,386
33	0,306	0,377
34	0,321	0,371
35	0,337	0,366
36	0,352	0,364
37	0,367	0,363
38	0,383	0,363
39	0,398	0,365
40	0,414	0,369
41	0,428	0,373
42	0,443	0,377
43	0,458	0,384
44	0,473	0,391
45	0,487	0,398
46	0,502	0,407
47	0,516	0,416
48	0,530	0,425
49	0,545	0,435
50	0,559	0,444
51	0,572	0,454
52	0,586	0,465
53	0,600	0,476
54	0,613	0,487
55	0,627	0,499
56	0,640	0,510
57	0,653	0,523
58	0,666	0,535
59	0,679	0,547
60	0,692	0,559

Leeftijd	Ervaringsfactoren	
	Mannen	Vrouwen
61	0,704	0,572
62	0,717	0,584
63	0,729	0,596
64	0,741	0,609
65	0,754	0,622
66	0,766	0,635
67	0,778	0,648
68	0,790	0,661
69	0,801	0,673
70	0,813	0,686
71	0,824	0,700
72	0,835	0,713
73	0,846	0,726
74	0,857	0,739
75	0,868	0,754
76	0,879	0,767
77	0,890	0,780
78	0,900	0,793
79	0,911	0,807
80	0,921	0,821
81	0,926	0,830
82	0,932	0,840
83	0,937	0,850
84	0,943	0,860
85	0,948	0,869
86	0,953	0,878
87	0,957	0,887
88	0,962	0,897
89	0,966	0,906
90	0,970	0,915
91	0,974	0,924
92	0,978	0,933
93	0,981	0,942
94	0,985	0,950
95	0,988	0,958
96	0,990	0,967
97	0,993	0,975
98	0,996	0,984
99	0,998	0,992
100	1,000	1,000

Bijlage 6.
Partnerfrequenties SBZ

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 beleggingsbeleid voor 2021, het ingroeipad voor het derde kwartaal van 2020 en de rendementen behorend bij de Commissie Parameters 2019.

Duur	Voor correctie	Na correctie	Duur	Voor correctie	Na correctie
1	2,396%	0,783%	51	3,117%	1,209%
2	2,394%	0,744%	52	3,128%	1,220%
3	2,401%	0,714%	53	3,139%	1,230%
4	2,413%	0,688%	54	3,149%	1,239%
5	2,424%	0,662%	55	3,159%	1,249%
6	2,448%	0,661%	56	3,169%	1,258%
7	2,469%	0,665%	57	3,178%	1,267%
8	2,486%	0,667%	58	3,187%	1,276%
9	2,518%	0,689%	59	3,195%	1,284%
10	2,543%	0,706%	60	3,204%	1,292%
11	2,569%	0,724%	61	3,212%	1,300%
12	2,591%	0,740%	62	3,221%	1,308%
13	2,609%	0,753%	63	3,228%	1,315%
14	2,625%	0,765%	64	3,236%	1,323%
15	2,639%	0,774%	65	3,243%	1,330%
16	2,652%	0,784%	66	3,250%	1,337%
17	2,663%	0,793%	67	3,257%	1,343%
18	2,674%	0,801%	68	3,264%	1,350%
19	2,683%	0,808%	69	3,271%	1,356%
20	2,691%	0,814%	70	3,277%	1,362%
21	2,691%	0,812%	71	3,284%	1,368%
22	2,696%	0,815%	72	3,290%	1,374%
23	2,704%	0,821%	73	3,296%	1,380%
24	2,715%	0,830%	74	3,302%	1,386%
25	2,727%	0,842%	75	3,307%	1,391%
26	2,742%	0,855%	76	3,313%	1,396%
27	2,757%	0,869%	77	3,318%	1,401%
28	2,774%	0,884%	78	3,323%	1,406%

29	2,791%	0,900%	79	3,329%	1,411%
30	2,807%	0,915%	80	3,333%	1,416%
31	2,825%	0,932%	81	3,338%	1,420%
32	2,843%	0,948%	82	3,343%	1,425%
33	2,859%	0,964%	83	3,347%	1,429%
34	2,877%	0,981%	84	3,352%	1,434%
35	2,894%	0,997%	85	3,357%	1,438%
36	2,911%	1,013%	86	3,361%	1,442%
37	2,927%	1,028%	87	3,365%	1,446%
38	2,943%	1,043%	88	3,369%	1,450%
39	2,959%	1,058%	89	3,373%	1,454%
40	2,974%	1,073%	90	3,377%	1,458%
41	2,989%	1,087%	91	3,381%	1,462%
42	3,004%	1,101%	92	3,385%	1,465%
43	3,018%	1,114%	93	3,389%	1,469%
44	3,032%	1,128%	94	3,392%	1,472%
45	3,045%	1,140%	95	3,396%	1,476%
46	3,058%	1,153%	96	3,399%	1,479%
47	3,070%	1,164%	97	3,403%	1,483%
48	3,083%	1,176%	98	3,406%	1,485%
49	3,095%	1,188%	99	3,409%	1,489%
50	3,106%	1,198%	100	3,412%	1,491%

Bijlage 8a.

Herverzekerde tarieven overlidensrisico

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

Leeftijd	Mannen	Vrouwen	Leeftijd	Mannen	Vrouwen
t/m 17	2,95	2,95	43	18,64	18,64
18	3,77	3,77	44	21,17	21,17
19	4,16	4,16	45	23,24	23,24
20	4,54	4,54	46	26,57	26,57
21	4,52	4,52	47	30,18	30,18
22	4,49	4,49	48	33,11	33,11
23	4,48	4,48	49	36,49	36,49
24	4,47	4,47	50	40,05	40,05
25	4,46	4,46	51	44,79	44,79
26	4,47	4,47	52	49,81	49,81
27	4,85	4,85	53	54,21	54,21
28	5,26	5,26	54	59,87	59,87
29	5,69	5,69	55	66,18	66,18
30	6,10	6,10	56	71,43	71,43
31	6,94	6,94	57	79,50	79,50
32	7,36	7,36	58	86,14	86,14
33	7,77	7,77	59	90,66	90,66
34	8,18	8,18	60	100,03	100,03
35	9,40	9,40	61	108,20	108,20
36	10,15	10,15	62	115,44	115,44
37	11,73	11,73	63	125,59	125,59
38	12,83	12,83	64	134,47	134,47
39	14,67	14,67	65	146,58	146,58
40	16,09	16,09	66	160,83	160,83
41	16,57	16,57	67	171,54	171,54
42	16,73	16,73	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. Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB-Beleid SBZ Pensioen)