

## **Beleid voor dispensatie van de verplichte deelneming aan Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF)**

In de verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (hierna: het pensioenfonds) is een vrijstellingsmogelijkheid opgenomen voor fysiotherapeuten die uitsluitend werkzaam zijn in dienstverband, uit hoofde waarvan een andere pensioenvoorziening van toepassing is, welke ten minste gelijkwaardig is aan de regeling van het pensioenfonds

De werkgever die voor al zijn werknemers een pensioenregeling heeft getroffen, kan voor hen vrijstelling vragen van deelname aan de pensioenregeling van het pensioenfonds op basis van onderstaand dispensatiebeleid. De werkgever vraagt vrijstelling voor al zijn werknemers. De eventuele vrijstelling zal gaan gelden voor alle werknemers die in dienst zijn en zullen komen van de werkgever. Als blijkt dat de werkgever medewerkers heeft die zich ten onrechte nog niet bij het pensioenfonds hebben aangemeld, dan handhaaft het pensioenfonds de verplichtstelling tot het moment van vrijstelling ten aanzien van die medewerkers en incasseert bij hen de achterstallige premies.

Individuele werknemers en zelfstandige beroepsgenoten kunnen geen vrijstelling van de verplichte deelneming aanvragen.

De werkgever is gehouden ten minste de volgende informatie te verstrekken aan het pensioenfonds:

- alle informatie die het pensioenfonds nodig acht ter beoordeling van de gelijkwaardigheid, zoals in de meeste gevallen een door een actuaris opgestelde berekening van actuariële en financiële gelijkwaardigheid;
- stukken waaruit instemming van de individuele werknemers met de door de werkgever getroffen regeling blijkt;
- de namen, adressen en geboortedata van zijn werknemers waarvoor de vrijstelling gaat gelden;
- bewijs van het tot stand brengen van de pensioenregeling door de werkgever: ondertekende uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement.

### **Kosten**

Het pensioenfonds brengt redelijke kosten in rekening voor de beoordeling van een vrijstellingsverzoek en de gevolgen van een verleende vrijstelling.

De aanvraag door de werkgever wordt eerst in behandeling genomen na voldoen van administratiekosten (waarin kosten voor actuariële en juridisch advies) aan het pensioenfonds door de werkgever. Deze kosten worden niet gerestitueerd indien de werkgever het vrijstellingsverzoek niet doorzet of indien het pensioenfonds vrijstelling afwijst.

Nadat uit de namens werkgever overlegde gelijkwaardigheidsberekening is gebleken dat de vrijstelling verleend kan worden, wordt de vrijstelling eerst verleend na voldoen van compensatie voor eventueel verzekeringstechnisch nadeel van het pensioenfonds door de werkgever, waarvan het pensioenfonds aan de werkgever opgave doet.

De door de werkgever aan het pensioenfonds te vergoeden kosten voor de beoordeling van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid, de berekening van het verzekeringstechnisch nadeel en de administratieve behandeling, waarin een 5-jaarlijkse controle, bedragen € 4.000,- excl. BTW en zijn excl. het feitelijk door de werkgever te vergoeden verzekeringstechnisch nadeel. Het pensioenfonds evalueert bovengenoemd bedrag periodiek en behoudt zich het recht voor het bedrag te wijzigen.

### **Vrijstellingsbeleid**

Voor de toetsing van financiële en actuariële gelijkwaardigheid wordt voor uitvoering en beoordeling van de kwantitatieve toets aansluiting gezocht bij de methodiek en de bepalingen in bijlage 3 van het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000 (VBB), zoals geldend voor bedrijfstakpensioenfonds (zie bijlage A). In het bijzonder voor de volgende deelonderwerpen gelden afwijkende bepalingen c.q. nadere specificaties:

1. rente voor contantmaking
2. voorwaardelijke toeslagverlening
3. maximum beroepsinkomen.

#### *Ad 1: Rente voor contantmaking*

In bijlage 3 van het VBB staat onder meer, dat de pensioenregelingen met elkaar vergeleken worden op basis van een berekening van de contante waarde van de uitkeringsstromen over een toekomstige periode van 35 jaar. Er wordt niet voorgeschreven op welke rente(termijnstructuur) deze contantmaking dient plaats te vinden.

De contante waarde van de uitkeringsstromen wordt berekend met gebruikmaking van de meest recente, door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur (RTS).

#### *Ad 2: Voorwaardelijke toeslagverlening*

Voor de te hanteren toeslagverlening gaat het pensioenfonds uit van de verwachte toekomstige toeslagverlening in het meest recente herstelplan, verhoogd met de onvoorwaardelijke toeslag van 2%. Vanaf het moment dat geen herstelplan meer van kracht is, bijvoorbeeld als het pensioenfonds uit herstel is geraakt, wordt voor de te hanteren toeslagverlening uitgegaan van de onvoorwaardelijke toeslag van 2% plus de verwachte prijsinflatie op basis van de veronderstelde rendementen. Uitgangspunt voor de rendementen zijn de in het herstelplan gehanteerde waarden.

#### *Ad 3: Maximum beroepsinkomen*

Voor de toetsing van gelijkwaardigheid wordt voor zowel de regeling van werkgever als voor het pensioenfonds uitgegaan van het maximum beroepsinkomen dat geldt voor het pensioenfonds. Immers slechts tot dit salarisniveau is de verplichtstelling, waarvoor vrijstelling wordt gevraagd, van toepassing. Het maximum dient daarbij te worden gesteld op het maximaal beroepsinkomen dat voor de betreffende werkgever in de regeling van SPF zou gelden indien geen vrijstelling zou gelden. Een uitzondering daarop geldt in geval de regeling van de werkgever voor alle betreffende deelnemers beter is indien het maximum beroepsinkomen van SPF buiten beschouwing wordt gelaten.

### **Vijfjaarlijkse controle**

Als uit de vijfjaarlijkse controle blijkt dat de regeling niet meer gelijkwaardig is aan de regeling van het pensioenfonds, dan leidt dit tot intrekking van de verleende vrijstelling en worden de vrijgestelde werknemers weer verplicht tot deelneming aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten.

## Bijlage A – Actuariële en financiële gelijkwaardigheid (bijlage 3 VBB)

### **Actuariële gelijkwaardigheid:**

#### *Frequentie:*

Eens in de vijf jaar wordt door het bedrijfstakpensioenfonds getoetst of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend actuariële gelijkwaardig is. Indien in de tussentijdse periode sprake is van een wijziging in de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds dan wel in de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed op de onderstaande berekening zal uitgaan, kan het bedrijfstakpensioenfonds beslissen dat de toets frequenter wordt uitgevoerd. De werkgever aan wie aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het bedrijfstakpensioenfonds.

#### *Toets:*

Bij de toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid wordt de volgende procedure in acht genomen:

- uitgangspunt is dat de werkgever die een verzoek om vrijstelling heeft ingediend de gelijkwaardigheid aantoont en dat het bedrijfstakpensioenfonds vervolgens op het verzoek tot vrijstelling een beslissing neemt;
- de werkgever stelt het eigen werknemersbestand op het moment van toetsing vast; dit betreft alle werknemers die op de dag van indiening van het verzoek tot vrijstelling onder de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds vallen, indien die regeling van toepassing zou zijn; het bedrijfstakpensioenfonds stelt een van haar bestand afgeleid modelbestand vast;
- de werkgever stelt vast welke pensioensoorten voor toetsing in aanmerking komen. Hierbij wordt uitgegaan van de volgende punten:
  - \* alleen de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten, waaronder tevens de risicoverzekeringen worden begrepen, worden bij de berekening meegenomen;
  - \* er wordt rekening gehouden met het toeslagbeleid, waarbij de intentie tot het verlenen van toeslagen in de toekomst en het in het verleden gevoerde beleid terzake maatgevend zijn;
  - \* reglementaire mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld vrijwillige aanvullende verzekeringen en vrijwillige voortgezette pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof blijven buiten beschouwing evenals onderdelen die niet in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds zijn opgenomen, maar waarin op andere wijze in het arbeidsvoorwaardenoverleg is voorzien;
- de werkgever stelt de te hanteren grondslagen voor op basis van de volgende richtlijnen:
  - \* sterftegrondslagen: volgens de sterftetafels die worden gebruikt bij het wettelijke recht op waardeoverdracht als bedoeld in artikel 71 van de Pensioenwet;
  - \* beleggingsrendementen en de loon- en prijsinflatie: de gemiddelden van de desbetreffende macro-economische grootheden van de voorafgaande 20 jaar. Als criterium voor het beleggingsrendement wordt een uniforme maatstaf gehanteerd voor het langetermijnrendement, welke ook over de achterliggende periode toepasbaar is. Voor de loonontwikkeling wordt uitgegaan van de door het CBS gepubliceerde index van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen in particuliere bedrijven en voor de prijsontwikkeling van de eveneens door het CBS maandelijks gepubliceerde afgeleide consumentenindex voor alle huishoudens;

- \* invalideringskans: de periodiek door de Actuariële Commissie AOV voor schadeverzekeraars berekende invalideringskansen van werknemers, gecorrigeerd voor beroepsklasse en bedrijfstak;
  - \* ontslagkansen: de door de werkgever ten genoegen van het bedrijfstakpensioenfonds onderbouwd aangegeven kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen;
  - \* revalideringskansen: deze blijven buiten beschouwing.
- 
- het bedrijfstakpensioenfonds dient akkoord te gaan met het actieve deelnemersbestand, de pensioensoorten en de grondslagen. De werkgever dient akkoord te gaan met het te hanteren modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds;
  - de pensioenregeling van de werkgever en de bedrijfstakpensioenfondsregeling worden, zo mogelijk met Asset Liability Management-modellen, met elkaar vergeleken op basis van een berekening van de contante waarde van de uitkeringsstromen over een toekomstige periode van 35 jaar en waarbij ontslag van een individuele deelnemer leidt tot uitkering van de wettelijke overdrachtswaarde. De geschatte voorziening pensioenverplichtingen na 35 jaar wordt in de uitkeringsstroom over de periode van 35 jaar opgenomen. Deze berekening vindt plaats met het actieve deelnemersbestand van de werkgever én met het op dat moment actuele modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds;
  - indien de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de bedrijfstakpensioenfondsregeling, wordt gelijkwaardigheid geacht aanwezig te zijn. Het maakt hierbij niet uit of deze globale gelijkwaardigheid wordt aangetoond op basis van het actieve deelnemersbestand van de werkgever of van het modelbestand van het bedrijfstakpensioenfonds.

#### *Financiële gelijkwaardigheid*

Het financieringssysteem van de door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient gebaseerd te zijn op de jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanspraken.

Hiervan kan worden afgeweken als het betreffende bedrijfstakpensioenfonds zelf backservice-aanspraken op enigerlei wijze in toekomstige jaren affinanciert. Het financieringssysteem van de door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient dus ten minste hetzelfde te zijn aan dat van het bedrijfstakpensioenfonds.

Daarnaast dient het financieringssysteem te waarborgen dat er in beginsel te allen tijde sprake is van een 100% dekking van de tijdsevenredige aanspraken, tenzij het bedrijfstakpensioenfonds zichzelf ook minder dan 100% dekking ten opzichte van die norm toestaat. De dekkingsgraad van een door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient in dat geval ten minste gelijk te zijn aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.