

# BELEID VOOR VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTE DEELNAME AAN DE PENSIOENREGELING



Datum: 1 januari 2020

## Achtergronden

De verplichtstelling tot deelname aan de pensioenregeling van SPF door eerstelijns fysiotherapeuten dateert van 1978. Het pensioenfonds was er toen vooral voor zelfstandigen, die vaak al elders een pensioenvoorziening hadden getroffen. Voor hen is toen een vrijstellingsmogelijkheid gecreëerd op basis van reeds lopende individuele regelingen. Door het verloop van de tijd en ontwikkelingen in de organisatie van fysiotherapiepraktijken is dat steeds minder relevant geworden. Het bestuur heeft daarom de vrijstellingsmogelijkheid heroverwogen. De mogelijkheid is behouden op basis van de wens van het bestuur om te faciliteren dat elke fysiotherapeut een adequaat pensioen kan opbouwen. De vrijstelling richt zich sinds 2018 niet meer op individuele gevallen, maar op (gelijkwaardige) pensioenregelingen die werkgevers voor hun werknemers hebben getroffen.

Een andere belangrijke achtergrond is het door het bestuur gehuldigde uitgangspunt dat de verplichtstellingen voor de tweedelijns (ABP en PFZW) en de eerstelijns fysiotherapeuten (SPF) complementair aan elkaar zijn. Onder andere door nieuwe organisatievormen in de fysiotherapie zijn in de loop der tijd grijze gebieden en overlap ontstaan en dus discussies over de vraag onder welke verplichtstelling fysiotherapeuten vallen.

De besturen van PFZW en SPF hebben daarover afbakeningsafspraken gemaakt, die gelden als aanvulling op de verplichtstellingen van beide pensioenfonds.

## Tekst verplichtstelling

Blijkens het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gepubliceerd in de Staatscourant op 8 juni 2018, luidt de tekst van de verplichtstelling van SPF als volgt:

“De deelname aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten is verplicht gesteld voor:

de fysiotherapeuten, die als zodanig in Nederland werkzaam zijn en de eerste dag van de maand waarin de 67ste verjaardag valt, nog niet hebben bereikt, met uitzondering van:

1. De fysiotherapeut in privaat- of publiekrechtelijke dienstbetrekking, die verplicht deelneemt aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds ABP op grond van de Wet privatisering ABP van 28 december 1995, Stb. 1995, 639, zoals geldend op 1 maart 2016, Stb. 2015, 553;
2. De fysiotherapeut in privaatrechtelijke dienstbetrekking, die verplicht deelneemt aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn op grond van een verplichtstelling als bedoeld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 van 1 januari 2001, Stb. 2000, 628, zoals geldend op 1 september 2017, Stb. 2016, 290;
3. De fysiotherapeut op wie een aan zijn werkgever verleende vrijstelling van de verplichte deelneming van toepassing is omdat een andere financieel en actuair gelijkwaardige en door de werkgever getroffen pensioenregeling geldt en in stand wordt gehouden;

waarbij geldt:

- dat de uitzondering op de verplichte deelname alleen geldt voor het gedeelte van de werkzaamheden als fysiotherapeut waarvoor de onder 1 en 2 bedoelde verplichte deelneming van toepassing is, respectievelijk die als werknemer worden verricht bij een werkgever waarvoor de onder 3 bedoelde vrijstelling geldt;
- dat de uitzondering onder 2 niet van toepassing is op de fysiotherapeut die werkzaam is bij een zelfstandige juridische entiteit – die vrijwel uitsluitend actief is in de verlening van

fysiotherapeutische zorg en in het geheel niet actief is in de verlening van medisch specialistische zorg -;

- dat vrijstelling als onder 3 bedoeld op verzoek van een werkgever door het bestuur van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten kan worden verleend met inachtneming van door het bestuur vastgestelde beleidsregels inzake het verlenen van vrijstellingen. Aan vrijstellingen kunnen door het bestuur voorschriften en voorwaarden worden verbonden.”

De uitzonderingen als hierboven onder 1. en 2. bepaald zijn een wettelijke afbakening van verplichtstellingen die het bestuur van SPF zonder meer respecteert.

Ten aanzien van de uitzondering als onder 3. bepaald moet daarop door een werkgever een beroep worden gedaan bij het bestuur van SPF en dient het bestuur een besluit over de verzochte vrijstelling te nemen.

## Vrijstellingsbeleid

Hoe een vrijstellingsverzoek van een werkgever praktisch in zijn werk gaat en welke voorwaarden gelden, is in onderstaande uitwerking van het vrijstellingsbeleid bepaald.

1. De werkgever die voor al zijn werknemers een financieel en actuair gelijkwaardige pensioenregeling heeft getroffen, kan voor hen vrijstelling vragen van deelname aan de pensioenregeling van het pensioenfonds. Hiervoor dient het aanvraagformulier gebruikt te worden dat op de website van SPF onder downloads staat.
2. De werkgever vraagt vrijstelling voor al zijn werknemers.
3. De eventuele vrijstelling zal gaan gelden voor alle fysiotherapeuten die in dienst zijn en zullen komen van de werkgever.
4. 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.
5. Individuele werknemers en zelfstandige beroepsgenoten kunnen geen vrijstelling van de verplichte deelneming aanvragen.
6. 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 actuaaris opgestelde berekening van actuariële en financiële gelijkwaardigheid;
  - stukken waaruit instemming van de individuele werknemers met de door de werkgever getroffen regeling blijkt (zie de voorbeeldverklaring);
  - 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.

## Informatievoorziening rond verzoek tot vrijstelling

In het bijzonder in het geval dat een werkgever voor zijn werknemers een DC-regeling bij een verzekeraar treft en daarom vrijstelling van SPF vraagt, is voorlichting aan de werknemers relevant.

Op het eerste gezicht is voor jonge fysiotherapeuten sprake van een goedkopere regeling (lagere premie), maar niet direct zichtbaar zijn de “bijverschijnselen”:

- Meer beleggings- en macrolanglevenrisico, volledig voor rekening van werknemer;
- lager nabestaandenpensioen, met aandacht voor de gevolgen bij uitdiensttreding;
- een stijgende premie bij hogere leeftijd;
- premie-inning zal via een verzamelnota, door de verzekeraar gericht aan de werkgever, verlopen.

SPF hecht, als beroepspensioenfonds dat rechtstreeks premie int bij de beroepsgenoot en direct contact met hem heeft, groot belang aan deze informatievoorziening van fysiotherapeuten. Vandaar dat SPF in geval van een verzoek tot vrijstelling precies wil weten welke beroepsgenoten het betreft en een expliciete instemmingsverklaring van iedere beroepsgenoot eist die onder de nieuwe regeling zou vallen.

## **Kosten**

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

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

De werkgever moet zelf door een actuaaris een gelijkwaardigheidsberekening laten maken, waaruit blijkt dat de regeling van de werkgever ten minste gelijkwaardig is aan de regeling van SPF. Nadat uit controle van de gelijkwaardigheidsberekening door de actuaaris van SPF is gebleken dat de vrijstelling verleend kan worden, berekent de actuaaris van SPF het verzekeringstechnisch nadeel van het verlenen van de vrijstelling voor SPF. Pas na compensatie van een eventueel verzekeringstechnisch nadeel door de werkgever wordt vrijstelling verleend.

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 alsmede de administratieve behandeling en juridische beoordeling, waarin een jaarlijkse- en een 5-jaarlijkse controle, bedragen € 4.000,- excl. BTW en zijn excl. het feitelijk door de werkgever te vergoeden verzekeringstechnisch nadeel.

Voor vrijstellingsverzoeken waarbij geen actuariële berekeningen aan de orde zijn, wordt aan de werkgever € 1.500,- excl. BTW in rekening gebracht.

SPF evalueert bovengenoemde bedragen periodiek en behoudt zich het recht voor het bedrag te wijzigen.

Indien door het bestuur een afwijzend besluit wordt genomen, staat een procedure open op basis van de klachten- en geschillenregeling.

## **Toetsing financiële en actuariële gelijkwaardigheid**

Voor de toetsing van financiële en actuariële gelijkwaardigheid wordt door SPF voor uitvoering en beoordeling van de kwantitatieve toets vrijwillig 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 die recht doen aan de status en specifieke financiële opzet van een beroepspensioenfonds als SPF:

1. beleggingsrendementen en de loon- en prijsinflatie
2. rente voor contantmaking
3. voorwaardelijke toeslagverlening
4. maximum beroepsinkomen
5. actuariële gelijkwaardigheid op individueel niveau (dus per werknemer).

*Ad 1: Beleggingsrendementen en de loon- en prijsinflatie*

De in de toekomst te hanteren beleggingsrendementen en de loon- en prijsinflatie zijn maximaal respectievelijk minimaal gelijk aan de verwachtingen binnen de meest recente, door DNB gepubliceerde economische scenario'set in lijn met het advies van de Commissie Parameters.

*Ad 2: 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 3: Voorwaardelijke toeslagverlening*

Voor de in de toekomst te hanteren toeslagverlening gaat het pensioenfonds uit van een toeslag van 3%, verhoogd met de verwachte toekomstige toeslagverlening in het meest recente herstelplan voor zover deze boven de 1% uitkomt. 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 een toeslag van 3% plus de verwachte prijsinflatie op basis van het geldende advies van de Commissie Parameters voor zover de prijsinflatie boven de 1% uitkomt.

*Ad 4: 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.

*Ad 5: Actuariële gelijkwaardigheid op individueel niveau*

Voor de toetsing van gelijkwaardigheid wordt aangetoond dat de contante waarde van de toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever voor alle medewerkers van de werkgever ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de bedrijfstakpensioenfondsregeling. Deze individuele beoordeling is in het belang van de individuele beroepsgenoot, waarop SPF zich als beroepspensioenfonds primair richt.

## **Jaarlijkse en vijfjaarlijkse controle**

Jaarlijks vraagt SPF bij de werkgever de actuele lijst met werknemers op die onder de vrijstelling en dus de alternatieve pensioenregeling vallen. Vijfjaarlijks controleert SPF de actuele gelijkwaardigheid van de alternatieve pensioenregeling.

Als uit de vijfjaarlijkse controle blijkt dat de regeling die de werkgever heeft ingesteld 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 SPF. Eventuele hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever.

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

(SPF sluit dus vrijwillig aan bij de rekenmethodiek voor actuariële en financiële gelijkwaardigheid zoals onderstaand bepaald in bijlage 3 VBB; onderstaande methodiek geldt voor zover niet de specifieke fondseigen regels van toepassing zijn zoals hierboven in 1 tot en met 5 bepaald.)

### ***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 sterftetabellen 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 ontslagaanpakken.

Hiervan kan worden afgeweken als het betreffende bedrijfstakpensioenfonds zelf backservice-aanspakken 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 aanspakken, 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.