

Vrijstellingsbeleid
27 mei 2019

1. Algemeen

Reiswerk Pensioenen voert een verplicht gestelde pensioenregeling uit in de zin van de Wet Bpf 2000. Een werkgever kan voor zijn werknemers, of voor een deel van zijn werknemers, bij het bestuur van Reiswerk Pensioenen (hierna: het fonds) een verzoek indienen om vrijstelling van de verplichte deelneming in het fonds. Bij het beslissen omtrent het verzoek is het fonds gebonden aan het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB). Het fonds kan aan het verlenen van vrijstelling voorschriften verbinden. Deze bevoegdheid van het fonds is neergelegd in artikel 13 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000) en het VBB.

2. Gronden voor vrijstelling

Conform het VBB is het mogelijk vrijstelling te verkrijgen van deelname aan de pensioenregeling van het fonds op de volgende gronden:

- a. vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 VBB);
- b. vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3 VBB);
- c. vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4 VBB);
- d. vrijstelling in geval van nettopensioen (artikel 4a VBB);
- e. vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB); of
- f. vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB).

De eerste vijf vrijstellingsgronden zijn verplichte vrijstellingsgronden. Dit betekent dat, indien een werkgever aan de gestelde voorwaarden voldoet, het fonds verplicht is om vrijstelling te verlenen.

De zesde grond 'om andere redenen', is een onverplichte vrijstellingsgrond. Dit betekent dat, het fonds discretionair bevoegd is om al dan niet tot het verlenen van vrijstelling te besluiten. Vrijstelling kan slechts worden verleend indien het fonds gebruik maakt van deze discretionaire bevoegdheid én de werkgever aan de gestelde voorwaarden voldoet,

Naast bovengenoemde gronden heeft het fonds ook de bevoegdheid om te beslissen over het al dan niet in stand houden van een vrijstelling in verband met de vrijstellingsgronden genoemd in artikel 7a tot en met 7e VBB (fusie, splitsing, doorstart).

Vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 2 VBB (gronden):

Op verzoek van een werkgever wordt door het fonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers vrijstelling verleend indien:

- 1) De werknemers van de werkgever al deelnamen in een andere pensioenregeling, die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling van kracht was; of
- 2) De werknemers van de werkgever al deelnamen in een andere pensioenvoorziening, die ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing werd van kracht was.

Ad 1. Hier is sprake van een werkgever, waarvan de werknemers reeds vóór 1 januari 1996 deelnamen in een andere pensioenvoorziening. De aanvraag tot verplichtstelling van deelname aan de pensioenregeling van het fonds is namelijk op 1 juli 1996 ingediend. In dit geval dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden vanaf 1 januari 1997.

Ad 2. Hier is sprake van een bestaande werkgever, die door een wijziging van bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeer verplichtstelling van het fonds komt te vallen, terwijl de werknemers van die werkgever reeds zes maanden voor de wijziging van de bedrijfsactiviteiten deelnamen aan een andere pensioenvoorziening. In dit geval dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden per de datum waarop de werkgever vanwege gewijzigde bedrijfsactiviteiten onder de verplichtstelling is komen te vallen.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die De Nederlandsche Bank of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariëel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds. (art. 7 lid 5)
- De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds. (art. 7 lid 1)
- Indien de pensioenvoorziening van de werkgever bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling is ondergebracht stelt het fonds als voorschrift dat de verzekeraar of de premiepensioeninstelling de daarvoor bestemde verklaring invult. In die verklaring is onder meer bepaald dat de verzekeraar of premiepensioeninstelling verplicht is om het aan het fonds te melden wanneer wordt overgegaan tot het premievrij maken of royeren van de pensioenpolissen van de betreffende werknemers of wanneer de uitvoeringsovereenkomst met de betreffende werkgever wordt gewijzigd. (art. 7 lid 1)

Vrijstelling op verplichte grond

Het fonds dient, indien aan alle voorwaarden is voldaan, verplicht vrijstelling te verlenen. De vrijstelling wordt verleend voor onbepaalde tijd indien en geldt zolang er aan de voorwaarden en voorschriften is voldaan.

Vrijstelling om andere redenen

Vrijstelling om andere redenen is de vrijstelling op grond van artikel 6 VBB.

Op verzoek van een werkgever kan door het fonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan bovengenoemde redenen vrijstelling worden verleend.

Het fonds kan op grond van artikel 6 VBB de volgende vrijstellingen verlenen:

- 1) vrijstelling om andere redenen voor onbepaalde tijd; en
- 2) vrijstelling om andere redenen: Afloopvrijstelling en afwikkelvrijstelling

Ad. 1: vrijstelling om andere redenen voor onbepaalde tijd

Belangenafweging

Het fonds is discretionair bevoegd om al dan niet tot het verlenen van vrijstelling voor onbepaalde tijd te besluiten. Vrijstelling kan slechts worden verleend indien het fonds gebruik maakt van deze discretionaire bevoegdheid én de werkgever aan de gestelde voorwaarden voldoet,

Het fonds voert een terughoudend beleid bij het verlenen van vrijstellingen op onverplichte grond voor onbepaalde tijd. Het fonds zal bij haar besluit om een vrijstelling op onverplichte grond toe te kennen of af te wijzen de belangen van het fonds en de werkgever afwegen. Het fonds stelt hierbij de bescherming van de solidariteit en collectiviteit van het fonds voorop en zal slechts vrijstelling verlenen in het geval van een uitzonderlijk belang van de werkgever, dat prevaleert boven het belang van het fonds. Dit betekent dat alleen wanneer er zeer zwaarwegende omstandigheden zijn – dit ter beoordeling van het fonds – die nopen tot het inwilligen van een verzoek tot vrijstelling, de vrijstelling wordt verleend.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds, of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die De Nederlandsche Bank of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- De werkgever dient een andere pensioenvoorziening te hebben en deze te hebben ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 23 van de Pensioenwet. (art. 7 lid 3)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds. (art. 7 lid 5)
- De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds. (art. 7 lid 1)
- Het fonds kan aan de vrijstelling het voorschrift verbinden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen. De vrijstelling wordt verleend nadat de werkgever deze vergoeding heeft betaald. (art.7, lid 4 en lid 7)

De vrijstelling wordt verleend voor onbepaalde tijd indien en geldt zolang er aan de voorwaarden en voorschriften is voldaan.

Ad 2. Vrijstelling om andere redenen: Afloop- en afwikkelvrijstelling

Afloopvrijstelling

Een afloopvrijstelling is een vrijstelling die het fonds een werkgever kan verlenen voor een bepaalde termijn gericht op de toekomstige aanmelding van werknemers bij het fonds. Door middel van een afloopvrijstelling wordt een werkgever vrijgesteld van de verplichting tot aanmelding van werknemers voor de periode vanaf en tot de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen datum.

Voor werkgevers die in het verleden niet bekend waren bij het fonds maar wel onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vielen, hanteert het fonds het volgende vrijstellingsbeleid. De betreffende werkgever wordt met terugwerkende kracht aangesloten vanaf de datum waarop de werkgever onder de werkingssfeer van de verplichtstelling is komen te vallen. Het fonds is in dit geval bereid om afloopvrijstelling te verlenen wanneer aan alle wettelijke voorwaarden wordt voldaan.

De vrijstelling geldt zolang er aan de voorwaarden en voorschriften is voldaan, maar uiterlijk tot de gestelde einddatum.

Afwikkelvrijstelling

Een afwikkelvrijstelling is een vrijstelling die een werkgever wordt verleend voor alle werknemers die voorafgaand aan een bepaalde datum in dienst zijn getreden.

Door middel van een afwikkelvrijstelling wordt een werkgever vrijgesteld van de verplichting tot aanmelding van werknemers die voorafgaand aan de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen datum in dienst zijn getreden.

Werknemers die na die bepaalde peildatum in dienst treden vallen niet onder de vrijstelling en dienen bij het fonds aangemeld te worden.

Slechts in geval van een bijzondere situatie –dit ter beoordeling van het fonds- wordt afwikkelvrijstelling verleend.

De vrijstelling geldt zolang er aan de voorwaarden en voorschriften is voldaan.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB voor afwikkel- en afloopvrijstelling:

- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds, of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die De Nederlandsche Bank of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- De werkgever dient een andere pensioenvoorziening te hebben en deze te hebben ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 23 van de Pensioenwet. (art. 7 lid 3)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds. (art. 7 lid 5)

- De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds. (art. 7 lid 1)
- De werkgever stelt de werknemers en de andere pensioenuitvoerder in kennis van de verleende vrijstelling en de daaraan verbonden voorschriften. (art. 7 lid 1).

3. Financiële en actuariële gelijkwaardigheid

3.1 Kwalitatieve of kwantitatieve toets

De werkgever die het verzoek indient, mag de te hanteren aannames en grondslagen voorstellen om de gelijkwaardigheid aan te tonen. Reiswerk Pensioenen moet deze grondslagen vervolgens accorderen. In dit beleidsdocument legt Reiswerk Pensioenen vast welke aannames en grondslagen ten minste akkoord zijn. De werkgever mag hiervan afwijken, mits hij kan aantonen dat deze aangepaste aannames en grondslagen passend zijn bij zijn medewerkers.

Tevens is in dit document vastgelegd in welke situatie welke toets plaats kan vinden.

In geval van vrijstelling zijn er twee mogelijke toetsen. Dit zijn de kwantitatieve toets en de kwalitatieve toets.

- **Kwalitatieve toets:** Bij een kwalitatieve toets worden de pensioenregelingen op belangrijke onderdelen vergeleken. Bij een kwalitatieve toets wordt in principe niet gerekend.
- **Kwantitatieve toets:** Bij een kwantitatieve toets wordt de waarde van beide pensioenregelingen berekend en vergeleken.

De keuze tussen een kwalitatieve en kwantitatieve toets is afhankelijk van de grond waarop vrijstelling wordt verzocht. In onderstaande tabel is per grond aangegeven welke toets van toepassing is. Hierbij is onderscheid gemaakt naar de verschillende artikelen van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

Artikel	Vrijstelling vanwege	Toets
2 of 6	Reeds bestaande pensioen-voorziening o.b.v. een middelloon-regeling, of andere redenen	In principe kwantitatieve toets, tenzij eenvoudig o.b.v. een kwalitatieve toets gelijkwaardigheid kan worden aangetoond
2 of 6	Reeds bestaande pensioen-voorziening o.b.v. een beschikbare premiereregeling, of andere redenen	Vereenvoudigde kwantitatieve toets (vergelijking van één jaar pensioenopbouw)
3	Groepsvorming	Geen toets
4	Eigen cao	Geen toets
5, lid 1	Onvoldoende Z-score	Kwalitatieve toets

In de volgende paragrafen worden de verschillende gronden en bijhorende toetsen besproken.

3.2 Vrijstelling voor middelloonregeling in geval van bestaande pensioenregeling of op andere grond

Een werkgever kan vrijstelling verzoeken op basis van de volgende gronden:

- *Reeds bestaande pensioenvoorziening* (artikel 2 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).
- *Andere redenen* (artikel 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

Reiswerk Pensioenen voert ten aanzien van het honoreren van de vrijstellingsgrond 'andere redenen' (artikel 6) een terughoudend beleid (zie hoofdstuk 2).

In geval van een verzoek op basis van vrijstellingsgrond 'reeds bestaande pensioenvoorziening' (artikel 2) of 'andere redenen' (artikel 6) dient de werkgever de zogenaamde actuariële en financiële gelijkwaardigheid aan te tonen. In beginsel gebeurt dit middels een kwantitatieve toets. Uit deze toets moet volgen dat over een horizon van 35 jaar de waarde van de pensioenregeling van de werkgever ten minste 95% bedraagt van de waarde van de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen. In bijlage 2 is een toelichting opgenomen over de berekeningswijze en zijn de te hanteren aannames vastgelegd.

Tevens stelt Reiswerk Pensioenen als voorwaarde dat de uitvoerders van de vrijgestelde werkgevers voor zowel de actieven, slapers en gepensioneerden minimaal de door Reiswerk Pensioenen verleende toeslagen moeten volgen, uiteraard alleen indien dit relevant is (dus niet in de opbouwfase van een beschikbare premiereregeling). Dit toeslagbeleid moet zijn vastgelegd in de relevante juridische documenten (zoals het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst).

Indien de werkgever en Reiswerk Pensioenen beide instemmen, kan (in plaats van een kwantitatieve toets) ook een kwalitatieve toets volstaan. Een kwalitatieve toets kan bijvoorbeeld volstaan indien:

- Beide regelingen (inclusief toeslagverlening) volledig identiek zijn of de afwijkende parameters bij de werkgever allen een evidente verbetering opleveren ten opzichte van de Reiswerk Pensioenen regeling (zoals bijvoorbeeld een hoger opbouwpercentage). In dat geval is het evident dat er sprake is van (ten minste) actuariële gelijkwaardigheid.
- Beide regelingen zijn identiek, maar er wordt geen toeslag verleend. In dat geval is het evident dat er geen sprake is van (ten minste) actuariële gelijkwaardigheid.

Aangezien getoetst moet worden of de waarde 'minimaal 95%' bedraagt, hoeven kleine verschillen in de pensioenregeling niet te leiden tot een afwijzing van het vrijstellingsverzoek.

Zo zal er bijvoorbeeld niet (tot in detail) getoetst worden op de uitsluitingsbepalingen¹.

Periodiek (ten minste iedere 5 jaar) zullen de vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat minimaal de toeslagverlening die Reiswerk Pensioenen heeft verleend in de afgelopen jaren ook daadwerkelijk in de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever is toegekend. Dat geldt voor alle deelnemers, dus actieven, slapers en gepensioneerden.

In geval van nieuw verzoek tot vrijstelling in verband met 'andere redenen' zal Reiswerk Pensioenen naast de kwalitatieve of kwantitatieve toets een financiële vergoeding in rekening brengen bij de werkgever voor het verzekeringstechnisch nadeel² indien dat van toepassing is.

3.3 Vrijstelling voor beschikbare premiereregeling in geval van bestaande pensioenregeling of op andere grond

Een werkgever kan verzoeken vrijstelling te verkrijgen van zijn beschikbare premiereregeling op basis van de volgende gronden:

¹ Zie voor een nadere toelichting paragraaf 3.4.

² Het verzekeringstechnisch nadeel wordt berekend door de actuariële waarde van de pensioeninkoop voor de deelnemers van Reiswerk Pensioenen te vergelijken met de actuariële waarde van de pensioeninkoop voor de medewerkers van de uittrekkende werkgever.

- *Reeds bestaande pensioenvoorziening* (artikel 2 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).
- *Andere redenen* (artikel 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

Reiswerk Pensioenen voert ten aanzien van het honoreren van de vrijstellingsgrond 'andere redenen' (artikel 6) een terughoudend beleid (zie hoofdstuk 2).

Het is niet mogelijk om middels een kwalitatieve toets de gelijkwaardigheid aan te tonen van een beschikbare premieregeling. Ook een volwaardige kwantitatieve toets waarbij de middelloonregeling van Reiswerk Pensioenen en de beschikbare premieregeling van de werkgever worden vergeleken is niet eenvoudig. Bij een kwantitatieve toets dient een prognose gemaakt te worden van de ontwikkeling van de beleggingen en aannames hiervoor kunnen tot discussies leiden. Derhalve heeft Reiswerk Pensioenen zich op het standpunt gesteld dat een vereenvoudigde kwantitatieve toets volstaat, waarbij de waarde van één jaar pensioenopbouw wordt vergeleken. In bijlage 3 zijn de grondslagen voor deze toets opgenomen. Mocht een werkgever besluiten om, in tegenstelling tot het voorgaande, een volledige kwantitatieve toets uit te willen voeren, dan zijn de grondslagen hiertoe opgenomen in bijlage 4.

In geval van een nieuw verzoek tot vrijstelling in verband met 'andere redenen' zal Reiswerk Pensioenen naast de kwalitatieve of kwantitatieve toets een financiële vergoeding in rekening brengen bij de werkgever voor het verzekeringstechnisch nadeel indien dat van toepassing is.

3.4 Onvoldoende Z-score

Als ingevolge artikel 5 lid 1 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 uit de performancetoets blijkt dat de zogenaamde Z-score onvoldoende is geweest, dan kan een werkgever om vrijstelling verzoeken. Dit kan alleen als aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen. Het hebben van een financieel en actuair gelijkwaardige pensioenregeling is bij deze vrijstellingsgrond dus niet voldoende.

Aangezien aan de regeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken moet worden ontleend als aan de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen, moet de vrijgestelde regeling op alle onderdelen ten minste gelijk te zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat een lager partnerpensioen niet kan worden gecompenseerd door een hoger ouderdompensioen teneinde op totaalniveau ten minste gelijk uit te komen. Tevens zal Reiswerk Pensioenen op grond van het huidige toeslagbeleid als voorwaarde stellen dat werkgevers voor iedere verzekerde minimaal dezelfde toeslagen moet verlenen als Reiswerk Pensioenen. Dit toeslagbeleid moet eveneens zijn vastgelegd in de relevante juridische documenten (zoals het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst).

Aangezien de nieuwe regeling op elk afzonderlijk onderdeel ten minste gelijk dient te zijn aan de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen, is een kwalitatieve toets het meest voor de hand liggend. In de kwalitatieve toets dient de werkgever op alle onderdelen van de pensioenregeling aan te tonen dat zijn pensioenregeling ten minste gelijk is aan de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen.

Voor de toets om vrijstelling te verkrijgen op deze grond, wordt gekeken naar ieder onderdeel van de pensioenregeling. Indien de pensioenregeling van de werkgever ondergebracht is bij een verzekeraar, dan dient er speciale aandacht besteed te worden aan uitsluitingsbepalingen.

Verzekeraars hanteren vaak dergelijke bepalingen. Op grond van deze uitsluitingsbepalingen kan worden gesteld dat een deelnemer niet op elk onderdeel ten minste gelijke aanspraken kan ontlenen aan de pensioenregeling van de werkgever als aan de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen.

Er is een aantal wettelijk verplichte uitsluitingsbepalingen waar verzekeraars aan gebonden zijn op grond van onder andere oorlogssituaties en bij terrorisme. Deze clausules vallen buiten dit kader. Indien een uitsluitingsclausule echter niet wettelijk verplicht is, dan kan dit aanleiding vormen om het vrijstellingsverzoek af te wijzen. In bijlage 1 is de checklist opgenomen die gebruikt kan worden bij de uitvoering van een kwalitatieve toets.

Periodiek (ten minste iedere 5 jaar) zullen de vrijgestelde werkgevers moeten aantonen dat minimaal de toeslagverlening die Reiswerk Pensioenen heeft verleend in de afgelopen jaren ook daadwerkelijk in de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever is toegekend. Dat geldt voor alle deelnemers, dus actieven, slapers en gepensioneerden.

Naast de toets op ten minste gelijke aanspraken zal Reiswerk Pensioenen een financiële vergoeding in rekening brengen bij de werkgever voor het verzekeringstechnisch nadeel indien dat van toepassing is.

Een vrijstellingsverzoek in verband met een onvoldoende Z-score zal in 2018 overigens niet mogelijk zijn, omdat de Z-score bij Reiswerk Pensioenen sinds 2013 positief is.

3.5 Vrijstelling in verband met groepsvorming of eigen cao

Een werkgever kan tot slot ook vrijstelling verzoeken op basis van de volgende gronden:

- *Groepsvorming* (artikel 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een werkgever deel uit gaat maken van een groep en deze groep al een pensioenvoorziening heeft getroffen.
- *Eigen cao* (artikel 4 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000). Indien een werkgever een eigen cao voert, kan een verzoek tot vrijstelling volgen.

In bovenstaande gevallen zal er geen toets plaatsvinden en wordt dus automatisch vrijstelling verleend, maar zal Reiswerk Pensioenen wel een financiële vergoeding in rekening brengen bij de werkgever voor het verzekeringstechnisch nadeel indien dat van toepassing is.

4. Kosten

Het behandelen van een verzoek voor vrijstelling brengt kosten voor het fonds met zich mee.

Indien een werkgever afwijkende grondslagen wenst te hanteren bij de gelijkwaardigheidstoets, dan zijn hier kosten voor de werkgever aan verbonden. Ook in het geval de werkgever zelf verzoekt om een tussentijdse gelijkwaardigheidstoets, zijn hier kosten voor de werkgever aan verbonden.

Reiswerk Pensioenen zal in dat geval een inschatting maken van de benodigde extra werkzaamheden en van de verwachte extra kosten en deze vooraf aan de werkgever kenbaar maken.

Bijlage 1: Checklist bij kwalitatieve toets (2018)

Basisregeling Reiswerk Pensioenen (niveau 2018)		Werkgever
Soort pensioenregeling	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.	
Pensioendatum	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer of de gewezen deelnemer 67 jaar wordt;	
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	1,6% van de pensioengrondslag.	
Partnerpensioen	Opbouwbasis: 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Risicobasis: Bij overlijden tijdens actieve diensttijd: 70% van het te bereiken ouderdomspensioen op de pensioendatum.	
Wezenpensioen	Opbouwbasis: 14% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Risicobasis: Bij overlijden tijdens actieve diensttijd: 14% van het te bereiken ouderdomspensioen op de pensioendatum. Uitkering wezenpensioen tot 18-jarige leeftijd, indien studerend of arbeidsongeschikt uiterlijk tot 27-jarige leeftijd.	
Pensioengrondslag	Pensioensalaris (maximaal gelijk aan het maximum pensioensalaris) minus franchise, gecorrigeerd voor de parttimegraad.	
Pensioensalaris	Het jaarsalaris is twaalf maal het met de deelnemer overeen gekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag. Gratificaties, tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten, blijven buiten beschouwing	
Maximum pensioensalaris	€ 48.833.	
Franchise	€ 15.935 en wordt in beginsel <u>niet</u> jaarlijks verhoogd (totdat de fiscaal minimale franchise wordt bereikt)	
Werknemersbijdrage premie	Maximaal 11,6% van de pensioengrondslag.	
Werkgeversbijdrage premie	Minimaal 11,6% van de pensioengrondslag.	

REISWERK

PENSIOENEN

Toeslagambitie actieve deelnemers	CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid, toekenning afhankelijk van financiële positie van Reiswerk Pensioenen.		
Toeslagambitie inactieve deelnemers	CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid, toekenning afhankelijk van financiële positie van Reiswerk Pensioenen.		
Toetredingsleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer 21 jaar wordt.		
Flexibiliseringsmogelijkheden	Mogelijkheid tot deeltijdpensioen, uitruil, vervroeging, uitstel en hoog-laag.		
Vrijwillige voortzetting	Drie jaar na einde deelnemerschap.		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Mate van AO	Premievrije voortzetting	
	80% of meer	100%	
	65% tot 80%	72,5%	
	55% tot 65%	60%	
	45% tot 55%	50%	
	35% tot 45%	40%	
Minder dan 35%	0%		
Uitsluitingsbepalingen	<ul style="list-style-type: none"> - Vakantiekrachten en stagiairs en directeur groot aandeelhouders zijn uitgesloten van deelname - Overige: Geen 		
Kosten bij pensionering	Geen kosten voor rekening individuele deelnemer bij pensionering		Mogelijk excasso-, administratie-, garantie-, en/of beheerskosten etc. voor rekening deelnemer bij een beschikbare premieregeling
Aan- en verkoopkosten beleggingen	Geen aan- en verkoopkosten voor rekening individuele deelnemer		Mogelijk aan- en verkoopkosten bij een beschikbare premieregeling

Bijlage 2: Toelichting kwantitatieve toets actuariële gelijkwaardigheid middelloonregeling

De werkgever die het verzoek tot vrijstelling indient of reeds over vrijstelling beschikt, toont de gelijkwaardigheid aan. Reiswerk Pensioenen toetst deze berekening en beslist vervolgens over de vrijstelling.

De berekening vindt plaats door middel van een prognoseberekening met een looptijd van 35 jaar. De uiteindelijke vergelijking van de regelingen behelst een vergelijking van de contante waarde van de verwachte kasstromen over deze 35 jaren en de contante waarde van de aanwezige voorziening na 35 jaar. Indien de contante waarde van de uitkeringen uit hoofde van de pensioenregeling van de werkgever ten minste 95% bedraagt van de contante waarde van de uitkeringen uit hoofde van de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen, zal vrijstelling worden verleend.

Zoals beschreven in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, zijn sommige grondslagen door de werkgever vast te stellen en dient het bestuur akkoord te gaan. Vooruitlopend op eventueel door de werkgever voor te stellen grondslagen worden hieronder de grondslagen weergegeven waarmee het bestuur van Reiswerk Pensioenen in ieder geval akkoord gaat.

Pensioensoorten

Bij de berekening dienen alle onvoorwaardelijke pensioensoorten meegenomen te worden, waaronder ook de risicoverzekeringen. Binnen de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen zijn de volgende pensioensoorten verzekerd:

- Ouderdomspensioen.
- Partnerpensioen (opbouw).
- Wezenpensioen (opbouw).
- Het risico partner- en wezenpensioen.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Bij de berekeningen dient rekening gehouden te worden met alle bovenstaande pensioensoorten. Eventuele vrijwillige aanvullende verzekeringen en andere reglementaire mogelijkheden, zoals pensioenopbouw boven het maximum pensioensalaris, blijven bij deze berekening buiten beschouwing.

Loon/Franchise ontwikkeling

Bij de ontwikkeling van de pensioengrondslag wordt rekening gehouden met zowel de algemene verhogingen van het salaris en de franchise als met de individuele verhoging van het salaris. Voor de algemene verhogingen wordt uitgegaan van het advies van de Commissie Parameters d.d. 27 februari 2014. De verhogingen bedragen als volgt:

- Algemene loonontwikkeling: 2,5% (geldt tevens voor verhoging van de franchise en de salarisingrens. Let op: in de toets wordt de franchise bij Reiswerk Pensioenen niet verhoogd zolang deze hoger is dan het wettelijk fiscaal minimum).
- Algemene prijsontwikkeling: 2,0%.

Voor de individuele salarisontwikkeling boven de algemene salarisontwikkeling kan uitgegaan worden van de onderstaande staffel.

Tabel 1: Individuele salarisstijgingen

Leeftijd	Ind. salarisstijging M	Ind. salarisstijging V
Tot en met 24	6,0%	6,0%
25 tot en met 34	4,0%	3,0%
35 tot en met 44	2,0%	1,0%
45 tot en met 54	1,0%	0,0%
55 tot en met 64	0,0%	0,0%
Vanaf 65	0,0%	0,0%

Als de werkgever van mening is dat afwijkende salarisstijgingen gehanteerd kunnen worden, dan dienen deze onderbouwd te worden en akkoord te worden bevonden door Reiswerk Pensioenen.

Uitdiensttredingskansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende uitdiensttredingskansen:

Tabel 2: Jaarlijkse uitdiensttredingskansen

Leeftijd	Ontslagkansen M	Ontslagkansen V
Tot en met 24	21,7%	24,0%
25 tot en met 34	22,6%	21,1%
35 tot en met 44	22,9%	17,5%
45 tot en met 54	19,0%	16,5%
55 tot en met 64	16,8%	15,8%
Vanaf 65	0,0%	0,0%

Bij ontslag wordt ervan uitgegaan dat dit leidt tot een uitkering ter hoogte van een individuele waardeoverdracht. De hoogte van deze uitkering dient vastgesteld te worden op basis van de voorschriften inzake waardeoverdracht, zoals wettelijk beschreven.

Invalideringskansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende invalideringskansen:

Tabel 3: Jaarlijkse invalideringskansen

Leeftijd	Invalideringskans M	Invalideringskans V
Tot en met 24	0,03%	0,05%
25 tot en met 34	0,06%	0,11%
35 tot en met 44	0,12%	0,21%
45 tot en met 54	0,22%	0,34%
55 tot en met 64	0,37%	0,51%
Vanaf 65	0,60%	0,79%

Revalideringskansen blijven buiten beschouwing.

Overlevingskansen

Voor de overlevingskansen dient uitgegaan te worden van de Prognosetafel AG2018, gecorrigeerd met de ervaringssterfte van Reiswerk Pensioenen (zie bijlage 5).

Pensioneringskansen

Er wordt in de toets voor beide pensioenregelingen verondersteld dat een deelnemer altijd op zijn of haar 67^e verjaardag pensioneert. Deze aanname is onafhankelijk van de pensioenrichtleeftijd in de regeling van de werkgever.

Rentetermijnstructuur

Voor de vaststelling van de contante waarde dienen de toekomstige uitkeringen verdisconteerd te worden met de rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen zoals gepubliceerd door DNB per einde van het vorige boekjaar.

Toeslagverlening

Reiswerk Pensioenen heeft een toeslagambitie. Indien de financiële middelen van Reiswerk Pensioenen dit toestaan, worden jaarlijks de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten verhoogd met de prijsinflatie. Indien de werkgever toeslagen voor alle deelnemers inkoop op het moment dat die worden toegekend en één-op-één de toegekende toeslagen bij Reiswerk Pensioenen worden gevolgd, dan kan dat ook op gelijke wijze in de berekeningen worden meegenomen. Indien de toeslagen op een andere wijze worden gefinancierd of bijvoorbeeld voor inactieven geen toeslag worden toegekend, dan dient gerekend te worden met verwachte toeslagen bij Reiswerk Pensioenen. De werkgever is immers altijd verplicht om minimaal de toeslagen te verlenen die Reiswerk Pensioenen verleent.

Voor een prognose van de verwachte toeslagverlening, mag uitgegaan worden van onderstaande verwachtingen.

Tabel 4: Verwachte toeslagverlening actieven en inactieven (o.b.v. herstelplan 2019)

Tijdstip	Toeslag
Jaar 1	0,0%
Jaar 2	0,0%
Jaar 3	0,0%
Jaar 4	0,0%
Jaar 5	0,0%
Jaar 6	0,0%
Jaar 7	0,5%
Jaar 8	0,7%
Jaar 9	1,0%
Vanaf jaar 10	1,1%

Toeslagen in pensioengevend salaris

In de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen is de vakantietoeslag onderdeel van het pensioengevend salaris. Gratificaties, tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten, blijven buiten beschouwing. In de actuariële

verklaring die de werkgever aan Reiswerk Pensioenen overlegt, dient te worden vermeld in hoeverre de werkgever bovenstaande salariscomponenten kent en of deze componenten al dan niet pensioengevend zijn.

Het bestand

De berekening wordt uitgevoerd op basis van het daadwerkelijk, op het moment van indiening van het vrijstellingsverzoek, aanwezige deelnemersbestand bij de werkgever of het modelbestand van Reiswerk Pensioenen zoals opgenomen in bijlage 6. In het bestand van de werkgever worden alle deelnemers betrokken die vallen onder de verplichtstelling van Reiswerk Pensioenen met een pensioengevend salaris tot aan de salarisgrens. De vrijwillige regeling bij Reiswerk Pensioenen voor werknemers met een pensioengevend salaris boven de maximum salarisgrens blijft buiten beschouwing. Voor de toets wordt voorts alleen de toekomstige pensioenopbouw in de berekening betrokken. De in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken vormen derhalve geen onderdeel van de berekening.

Frequentie

Eens in de vijf jaar wordt door Reiswerk Pensioenen getoetst of de regeling van de werkgever gelijkwaardig is. Als in de tussentijdse periode sprake is van een ingrijpende wijziging in bijvoorbeeld de regeling van Reiswerk Pensioenen dan wel in de regeling van de werkgever, dan zal direct een nieuwe toets worden uitgevoerd. Dit geldt ook voor ingrijpende wijzigingen in het deelnemersbestand van de werkgever of de te hanteren grondslagen. De werkgever aan wie een vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan Reiswerk Pensioenen.

Financiële gelijkwaardigheid

Het financieringssysteem van de pensioenregeling van de werkgever dient gebaseerd te zijn op de jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanpakken. Daarnaast dient het financieringssysteem te waarborgen, dat er in beginsel te allen tijde sprake is van een 100% dekking van tijdsevenredige aanspraken. Indien Reiswerk Pensioenen een dekkingsgraad heeft die lager is dan 100%, dan dient de dekkingsgraad in de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijk te zijn aan die van Reiswerk Pensioenen.

Verdere aandachtspunten

- De gelijkwaardigheidstoets bevat niet álle componenten, die bij pensioen een rol spelen. Zo wordt de mate van zekerheid niet meegenomen. Dat zou namelijk stochastische berekeningen vergen, hetgeen voor dit doel te ver gaat en ook niet aansluit bij de wettelijke berekeningsmethodiek.
- Als toekomstige toeslagen worden gefinancierd uit toekomstige premies en/of koopsommen dient zich nog een verschil aan, dat niet uit de cijfers blijkt. Als de werkgever wegvalt, dan worden geen verdere toeslagen meer toegekend, terwijl de indexaties van het Reiswerk Pensioenen niet afhankelijk zijn van toekomstige premies. Een regeling die de toeslagen van Reiswerk Pensioenen volgt, maar gefinancierd wordt uit toekomstige premies en/of koopsommen kan echter wel gelijkwaardig bevonden worden. Partijen moeten zich dan goed bewust zijn van de afhankelijkheid van toekomstige betalingen. Reiswerk Pensioenen hecht er waarde aan dat de OR en/of bonden hierover goed geïnformeerd worden als een dispensatie aangevraagd wordt.
- Reiswerk Pensioenen zal bij de beoordeling van het vrijstellingsverzoek rekening houden

met de financieringswijze van de toeslagverlening. Als een werkgever verklaart de toeslagverlening van Reiswerk Pensioenen te volgen, dan dient uit de financieringswijze te blijken, dat het ook realistisch is dat deze toeslagen toegekend kunnen worden. Indien bijvoorbeeld toeslagen worden gefinancierd door middel van overrente, dan moet aangetoond worden dat er naar verwachting voldoende overrentepotentieel aanwezig is om ook daadwerkelijk de toeslagen toe te kunnen toekennen.

- Reiswerk Pensioenen zal tevens rekening houden met de beëindigingsvoorwaarden van de uitvoeringsovereenkomst of het verzekeringscontract. Indien uit de voorwaarden blijkt dat toeslagverlening vervalt bij beëindiging, wordt dit uitdrukkelijk meegewogen in de toets. Er moet dan bijvoorbeeld vastgesteld worden hoeveel jaar een contract actief moet zijn om te voldoen aan de 95%-toets. Het contract moet dan ook minimaal voor dat aantal jaar actief zijn om te voldoen aan de toetsing. Indien deze wijze van aantonen niet is opgenomen in de toetsing, dan dient op een andere wijze aangetoond te worden hoe de beëindigingsvoorwaarden meewegen in de toets.

Bijlage 3: Toelichting bij toets actuariële gelijkwaardigheid beschikbare premieregeling – vereenvoudigde kwantitatieve toets

De werkgever, die het verzoek tot vrijstelling indient of reeds over vrijstelling beschikt, toont de financiële en actuariële gelijkwaardigheid aan. Reiswerk Pensioenen toetst deze berekening en beslist vervolgens over de vrijstelling.

De berekening vindt plaats door vergelijking van één jaar pensioenopbouw in de pensioenregeling van de werkgever en één jaar pensioenopbouw in de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen.

Indien de waarde van één jaar pensioenopbouw van alle medewerkers tezamen uit hoofde van de pensioenregeling van de werkgever ten minste 95% bedraagt van de waarde van één jaar pensioenopbouw in de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen, zal vrijstelling worden verleend.

In het vervolg van deze bijlage zijn de grondslagen vermeld waarmee de berekening kan worden uitgevoerd. Indien de werkgever besluit in zijn berekening van deze voorgestelde grondslagen af te wijken, dan dient dit te worden onderbouwd en akkoord te worden bevonden door Reiswerk Pensioenen.

Waarde pensioenopbouw beschikbare premieregeling

De waarde van een jaar pensioenopbouw in de beschikbare premieregeling van de werkgever wordt vastgesteld op basis van de netto inleg in het eerste jaar. Dit houdt in dat de beschikbare premiestaffel van de werkgever wordt verminderd met kosten en risicopremies die eventueel aan de staffel worden onttrokken voordat de premie wordt belegd. Eventuele kosten die, jaarlijks dan wel bij pensionering, aan het kapitaal worden onttrokken dienen eveneens in ogenschouw genomen te worden. Mogelijke kosten bij pensionering zijn onder andere: excasso-, administratie-, garantie- en beheerskosten, etc. en dienen in beginsel te worden gesteld op 10% van het pensioenkapitaal (tenzij de werkgever kan aantonen dat de desbetreffende pensioenuitvoerder lagere kosten hanteert).

Waarde pensioenopbouw middelloonregeling Reiswerk Pensioenen

Voor de waardering van de pensioenopbouw in de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen wordt gekeken naar één jaar pensioenopbouw. De pensioenaanspraken die in de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen in één jaar kunnen worden opgebouwd, worden gewaardeerd op basis van de voorschriften inzake individuele waardeoverdracht, zoals wettelijk beschreven.

Toeslagen in pensioengevend salaris

In de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen is de vakantietoeslag onderdeel van het pensioengevend salaris. Gratificaties, tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten, blijven buiten beschouwing. In de actuariële verklaring die de werkgever aan Reiswerk Pensioenen overlegt, dient te worden vermeld in hoeverre de werkgever bovenstaande salariscomponenten kent en of deze componenten al dan niet pensioengevend zijn.

Het bestand

De berekening wordt uitgevoerd op basis van het daadwerkelijk, op het moment van indiening van het vrijstellingsverzoek, aanwezige deelnemersbestand bij de werkgever of het modelbestand van Reiswerk Pensioenen zoals opgenomen in bijlage 6. In het bestand van de werkgever worden alle deelnemers betrokken die vallen onder de verplichtstelling van Reiswerk Pensioenen met een pensioengevend salaris tot aan de salariscgrens. De vrijwillige regeling bij Reiswerk Pensioenen voor werknemers met een pensioengevend salaris boven de salariscgrens blijft buiten beschouwing. Voor de toets wordt voorts alleen de toekomstige pensioenopbouw in de berekening betrokken. De in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken vormen derhalve geen onderdeel van de berekening.

Frequentie

Eens in de vijf jaar wordt door Reiswerk Pensioenen getoetst of de regeling van de werkgever gelijkwaardig is. Als in de tussenliggende periode sprake is van een ingrijpende wijziging in bijvoorbeeld de regeling van Reiswerk Pensioenen dan wel in de regeling van de werkgever, dan zal direct een nieuwe toets worden uitgevoerd. Dit geldt ook voor ingrijpende wijzigingen in het deelnemersbestand van de werkgever of de te hanteren grondslagen. De werkgever aan wie een vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan Reiswerk Pensioenen.

Bijlage 4: Toelichting bij toets actuariële gelijkwaardigheid beschikbare premieregeling – volledige kwantitatieve toets

De werkgever, die het verzoek tot vrijstelling indient of reeds over vrijstelling beschikt, toont de financiële en actuariële gelijkwaardigheid aan. Reiswerk Pensioenen toetst deze berekening en beslist vervolgens over de vrijstelling.

De berekening vindt plaats door middel van een prognoseberekening met een looptijd van 35 jaar. De uiteindelijke vergelijking van de regelingen behelst een vergelijking van de contante waarde van de verwachte kasstromen over deze 35 jaren en de contante waarde van de aanwezige voorziening na 35 jaar. Indien de contante waarde van de uitkeringen uit hoofde van de pensioenregeling van de werkgever ten minste 95% bedraagt van de contante waarde van de uitkeringen uit hoofde van de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen, zal vrijstelling worden verleend.

Zoals beschreven in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, zijn sommige grondslagen door de werkgever vast te stellen en dient het bestuur akkoord te gaan. Vooruitlopend op eventueel door de werkgever voor te stellen grondslagen worden hieronder de grondslagen weergegeven waarmee het bestuur van Reiswerk Pensioenen in ieder geval akkoord gaat.

Pensioensoorten

Bij de berekening dienen alle onvoorwaardelijke pensioensoorten meegenomen te worden, waaronder ook de risicoverzekeringen. Binnen de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen zijn de volgende pensioensoorten verzekerd:

- Ouderdomspensioen.
- Partnerpensioen (opbouw).
- Wezenpensioen (opbouw).
- Het risico partner- en wezenpensioen.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Bij de berekeningen dient rekening gehouden te worden met alle bovenstaande pensioensoorten. Eventuele vrijwillige aanvullende verzekeringen en andere reglementaire mogelijkheden, zoals pensioenopbouw boven het maximum pensioensalaris, blijven bij deze berekening buiten beschouwing.

Loon/Franchise ontwikkeling

Bij de ontwikkeling van de pensioengrondslag wordt rekening gehouden met zowel de algemene verhogingen van het salaris en de franchise als met de individuele verhoging van het salaris. Voor de algemene verhogingen wordt uitgegaan van het advies van de Commissie Parameters d.d. 27 februari 2014. De verhogingen bedragen als volgt:

- Algemene loonontwikkeling: 2,5% (geldt tevens voor verhoging van de franchise en de salarissgrens. Let op: in de toets wordt de franchise bij Reiswerk Pensioenen niet verhoogd zolang deze hoger is dan het wettelijk fiscaal minimum).
- Algemene prijsontwikkeling: 2,0%.

Voor de individuele salarisontwikkeling boven de algemene salarisontwikkeling kan uitgegaan worden van de onderstaande staffel.

Tabel 1: Individuele salarisstijgingen

Leeftijd	Ind. salarisstijging M	Ind. salarisstijging V
Tot en met 24	6,0%	6,0%
25 tot en met 34	4,0%	3,0%
35 tot en met 44	2,0%	1,0%
45 tot en met 54	1,0%	0,0%
55 tot en met 64	0,0%	0,0%
Vanaf 65	0,0%	0,0%

Als de werkgever van mening is dat afwijkende salarisstijgingen gehanteerd kunnen worden, dan dienen deze onderbouwd te worden en akkoord te worden bevonden door Reiswerk Pensioenen.

Uitdiensttredingskansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende uitdiensttredingskansen:

Tabel 2: Jaarlijkse uitdiensttredingskansen

Leeftijd	Ontslagkansen M	Ontslagkansen V
Tot en met 24	21,7%	24,0%
25 tot en met 34	22,6%	21,1%
35 tot en met 44	22,9%	17,5%
45 tot en met 54	19,0%	16,5%
55 tot en met 64	16,8%	15,8%
65 tot en met 66	0,0%	0,0%
Op leeftijd 67	100,0% (pensionering)	100,0% (pensionering)

Bij ontslag wordt ervan uitgegaan dat dit leidt tot een uitkering ter hoogte van een individuele waardeoverdracht. De hoogte van deze uitkering dient vastgesteld te worden op basis van de voorschriften inzake waardeoverdracht, zoals wettelijk beschreven.

Invalideringskansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende invalideringskansen:

Tabel 3: Jaarlijkse invalideringskansen

Leeftijd	Invalideringskans M	Invalideringskans V
Tot en met 24	0,03%	0,05%
25 tot en met 34	0,06%	0,11%
35 tot en met 44	0,12%	0,21%
45 tot en met 54	0,22%	0,34%
55 tot en met 64	0,37%	0,51%
Vanaf 65	0,60%	0,79%

Revalideringskansen blijven buiten beschouwing.

Overlevingskansen

Voor de overlevingskansen dient uitgegaan te worden van de Prognosetafel AG2018, gecorrigeerd met de ervaringssterfte van Reiswerk Pensioenen (zie bijlage 5).

Pensioneringskansen

Er wordt in de toets voor beide pensioenregelingen verondersteld dat een deelnemer altijd op zijn of haar 67^e verjaardag pensioneert. Deze aanname is onafhankelijk van de pensioenrichtleeftijd in de regeling van de werkgever.

Rentetermijnstructuur

Voor de vaststelling van de contante waarde dienen de toekomstige uitkeringen verdisconteerd te worden met de rentetermijnstructuur voor pensioenfondsen zoals gepubliceerd door DNB per einde van het vorige boekjaar.

Toeslagverlening

Reiswerk Pensioenen heeft een toeslagambitie. Indien de financiële middelen van Reiswerk Pensioenen dit toestaan, worden jaarlijks de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten verhoogd met de prijsinflatie.

Voor een prognose van de verwachte toeslagverlening, mag uitgegaan worden van onderstaande verwachtingen.

Tabel 4: Verwachte toeslagverlening actieven en inactieven (o.b.v. herstelplan 2019)

Tijdstip	Toeslag
Jaar 1	0,0%
Jaar 2	0,0%
Jaar 3	0,0%
Jaar 4	0,0%
Jaar 5	0,0%
Jaar 6	0,0%
Jaar 7	0,5%
Jaar 8	0,7%
Jaar 9	1,0%
Vanaf jaar 10	1,1%

Rendement in beschikbare premiereregeling

In de beschikbare premiereregeling mag uitgegaan worden van een vast netto rendement ter grootte van het gemiddelde verwachte rendement zoals door Reiswerk Pensioenen gehanteerd in het herstelplan (2019: 3,2% per jaar). Er wordt derhalve geen onderscheid gemaakt tussen verschillende beleggingscategorieën. Dit om te voorkomen dat een offensievere beleggingsbeleid leidt tot een hogere waardering van de beschikbare premiereregeling, terwijl daar ook hogere risico's tegenover staan.

Toeslagen in pensioengevend salaris

In de pensioenregeling van Reiswerk Pensioenen is de vakantietoeslag onderdeel van het pensioengevend salaris. Gratificaties, tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten, blijven buiten beschouwing. In de actuariële

verklaring die de werkgever aan Reiswerk Pensioenen overlegt, dient te worden vermeld in hoeverre de werkgever bovenstaande salariscomponenten kent en of deze componenten al dan niet pensioengevend zijn

Het bestand

De berekening wordt uitgevoerd op basis van het daadwerkelijk, op het moment van indiening van het vrijstellingsverzoek, aanwezige deelnemersbestand bij de werkgever of het modelbestand van Reiswerk Pensioenen zoals opgenomen in bijlage 6. In het bestand van de werkgever worden alle deelnemers betrokken die vallen onder de verplichtstelling van Reiswerk Pensioenen met een pensioengevend salaris tot aan de salarisgrens. De vrijwillige regeling bij Reiswerk Pensioenen voor werknemers met een pensioengevend salaris boven de salarisgrens blijft buiten beschouwing. Voor de toets wordt voorts alleen de toekomstige pensioenopbouw in de berekening betrokken. De in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken vormen derhalve geen onderdeel van de berekening.

Frequentie

Eens in de vijf jaar wordt door Reiswerk Pensioenen getoetst of de regeling van de werkgever gelijkwaardig is. Als in de tussenliggende periode sprake is van een ingrijpende wijziging in bijvoorbeeld de regeling van Reiswerk Pensioenen dan wel in de regeling van de werkgever, dan zal direct een nieuwe toets worden uitgevoerd. Dit geldt ook voor ingrijpende wijzigingen in het deelnemersbestand van de werkgever of de te hanteren grondslagen. De werkgever aan wie een vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan Reiswerk Pensioenen.

Kosten in de beschikbare premieregeling

In de toets dient rekening te worden gehouden met de kosten in de beschikbare premieregeling. Dit houdt in dat de beschikbare premiestaffel van de werkgever wordt verminderd met kosten en risicopremies die eventueel aan de staffel worden onttrokken voordat de premie wordt belegd. Eventuele kosten die, jaarlijks dan wel bij pensionering, aan het kapitaal worden onttrokken dienen eveneens in ogenschouw genomen te worden. Mogelijke kosten bij pensionering zijn onder andere: excasso-, administratie-, garantie- en beheerskosten, etc. en dienen in beginsel te worden gesteld op 10% van het pensioenkapitaal (tenzij de werkgever kan aantonen dat de desbetreffende pensioenuitvoerder lagere kosten hanteert).

Bijlage 5: Ervaringssterfte Reiswerk Pensioenen

Tabel B.1: Ervaringssterfte Reiswerk Pensioenen				
Leeftijd	Hoofdverzekerde Man	Hoofdverzekerde Vrouw	Medeverzekerde Man	Medeverzekerde Vrouw
<= 25	83,57%	71,51%	83,57%	71,51%
26	78,71%	69,32%	78,89%	69,12%
27	73,84%	67,14%	74,21%	66,73%
28	68,98%	64,95%	69,53%	64,35%
29	64,12%	62,77%	64,85%	61,96%
30	59,26%	60,58%	60,17%	59,57%
31	57,30%	61,73%	58,10%	60,94%
32	56,30%	62,33%	56,97%	61,76%
33	55,12%	62,30%	55,56%	61,78%
34	55,25%	63,31%	55,79%	62,88%
35	55,68%	64,37%	56,36%	63,70%
36	55,89%	63,45%	56,75%	63,32%
37	56,25%	63,44%	57,16%	63,62%
38	57,46%	63,36%	58,42%	63,45%
39	57,68%	62,61%	58,73%	62,41%
40	58,61%	62,98%	59,83%	62,77%
41	58,92%	63,25%	60,13%	63,09%
42	59,08%	63,07%	60,11%	62,58%
43	59,74%	63,75%	60,76%	63,07%
44	60,48%	63,49%	61,28%	62,63%
45	60,88%	63,45%	61,59%	62,60%
46	61,77%	62,66%	62,61%	61,90%
47	61,96%	62,61%	62,84%	61,91%
48	61,78%	62,69%	62,62%	62,00%
49	61,02%	61,82%	61,77%	61,11%
50	60,40%	61,54%	61,03%	60,82%
51	60,06%	61,37%	60,74%	60,62%
52	60,45%	61,54%	61,08%	60,97%
53	60,96%	61,48%	61,57%	61,03%
54	61,40%	61,34%	61,94%	60,97%
55	62,10%	61,55%	62,60%	61,26%
56	63,05%	62,43%	63,47%	62,14%
57	64,52%	63,42%	64,89%	63,24%
58	65,97%	64,50%	66,34%	64,34%
59	66,75%	66,33%	67,08%	66,28%
60	67,92%	68,91%	68,23%	68,78%
61	69,28%	72,12%	69,69%	71,84%
62	70,99%	75,36%	71,49%	74,86%

Tabel B.1: Ervaringssterfte Reiswerk Pensioenen

Leeftijd	Hoofdverzekerde Man	Hoofdverzekerde Vrouw	Medeverzekerde Man	Medeverzekerde Vrouw
63	73,12%	78,41%	73,82%	77,67%
64	75,98%	82,15%	76,83%	81,18%
65	78,84%	85,97%	79,94%	84,75%
66	81,42%	89,33%	82,69%	87,88%
67	83,61%	92,11%	84,99%	90,48%
68	85,51%	94,45%	87,04%	92,65%
69	86,96%	96,62%	88,66%	94,66%
70	87,54%	98,19%	89,33%	96,14%
71	87,32%	99,06%	89,12%	97,01%
72	87,92%	99,22%	89,70%	97,22%
73	88,38%	99,98%	90,17%	97,98%
74	88,91%	100,62%	90,73%	98,57%
75	89,58%	101,21%	91,43%	99,15%
76	90,32%	101,52%	92,20%	99,50%
77	91,04%	101,79%	92,85%	99,77%
78	91,72%	102,05%	93,54%	100,10%
79	92,34%	102,05%	94,11%	100,17%
80	93,09%	101,84%	94,81%	100,06%
81	93,71%	101,71%	95,40%	100,01%
82	94,12%	101,43%	95,66%	99,87%
83	94,62%	101,12%	96,00%	99,69%
84	95,16%	100,72%	96,43%	99,44%
85	95,42%	100,39%	96,63%	99,21%
86	95,86%	100,15%	97,02%	99,02%
87	96,14%	99,97%	97,26%	98,88%
88	96,56%	99,89%	97,68%	98,85%
89	96,88%	99,69%	97,90%	98,77%
90	97,16%	99,72%	98,09%	98,88%
91	97,45%	99,75%	98,28%	98,99%
92	97,73%	99,77%	98,47%	99,11%
93	98,01%	99,80%	98,66%	99,22%
94	98,30%	99,83%	98,86%	99,33%
95	98,58%	99,86%	99,05%	99,44%
96	98,86%	99,89%	99,24%	99,55%
97	99,15%	99,92%	99,43%	99,66%
98	99,43%	99,94%	99,62%	99,78%
99	99,72%	99,97%	99,81%	99,89%
>=100	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Bijlage 6: Modelbestand Reiswerk Pensioenen

Modelbestand in Excel, o.b.v. het totale actievenbestand van Reiswerk Pensioenen:

- *Leeftijd (afgerond op hele leeftijden)*
- *Aantal deelnemers per leeftijd*
- *Man/vrouw-verhouding per leeftijd (gewogen naar pensioengrondslag)*
- *Gemiddeld fulltime-salaris*
- *Gemiddeld parttime-percentage*