

DISPENSATIEPROCEDURE PER 1 JANUARI 2015 VOOR DE STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS TRUEBLUE

Mogelijkheden voor dispensatie

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds TrueBlue (hierna verder te noemen TrueBlue) is geen wettelijk verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Ondernemingen die onder de werkingssfeeromschrijving van de ICK-CAO vallen en lid zijn van de Werkgeversvereniging ICT nemen echter verplicht deel aan TrueBlue in de Defined Benefit regeling (middelloonregeling) dan wel Defined Contribution regeling (beschikbare premierregeling), tenzij het bestuur van TrueBlue vrijstelling aan de onderneming heeft verleend. Ondernemingen die deelnemen aan de TrueBlue Defined Contribution regeling hebben (voor het gedeelte van het salaris waarop deze regeling van toepassing is) automatisch dispensatie van de TrueBlue Defined Benefit regeling.

De mogelijkheden voor vrijstelling worden niet bepaald door de regels inzake vrijstelling op grond van het Vrijstellingsbesluit wet Bpf 2000, maar het bestuur van TrueBlue heeft wel besloten hierbij aan te sluiten.

Vrijstelling is mogelijk in de volgende gevallen:

- De werkgever heeft voor de werknemers al een pensioenvoorziening getroffen. Deze pensioenvoorziening was al ten minste zes maanden voor het moment dat CAO-ICK op hem en zijn werknemers van toepassing werd van kracht;
- de werkgever gaat samen met een vrijgestelde werkgever en de regeling van de vrijgestelde werkgever wordt van toepassing;
- de werkgever heeft een eigen CAO en een eigen pensioenregeling die nagenoeg gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van TrueBlue.

Toepasbaarheid van deze dispensatieprocedure

Deze dispensatieprocedure is van toepassing in de volgende drie gevallen.

1. Voor alle ingediende verzoeken tot vrijstelling vanuit de ICK-CAO, in geval de vrij te stellen onderneming voor het eerst op of na 1 januari 2015 onder de werkingssfeeromschrijving van de ICK-CAO valt.
2. Voor alle verzoeken tot continuering van de vrijstelling vanuit de ICK-CAO, in geval van een materiële wijziging per 1 januari 2015 (of enige datum daarna) van de pensioenregeling van de vrijgestelde onderneming.
3. Steeds wanneer de pensioenregeling van TrueBlue wordt gewijzigd, bepaalt het bestuur van True Blue of de gelijkwaardigheid van de pensioenregelingen van de reeds vrijgestelde ondernemingen opnieuw getoetst dient te worden.

In alle andere gevallen is de dispensatieprocedure 2006 of 2009 van toepassing.

Toetsingsprocedure

De essentie van het vrijstellingsbeleid is dat de beoordeling van gelijkwaardigheid in eerste instantie op basis van vuistregels plaats vindt. In geval van twijfel bij de vrij te stellen onderneming of bij de dispensatiecommissie c.q. de meerderheid van het bestuur wordt alsnog een actuariële gelijkwaardigheidstoets toegepast.

De dispensatieprocedure kent de volgende stappen:

1. De onderneming vraagt vrijstelling vanuit de ICK-CAO aan, waarbij aangegeven wordt voor welke werknemers vrijstelling wordt gevraagd (alle huidige medewerkers, een deel van de huidige medewerkers, alle medewerkers die in dienst zijn of in dienst treden tijdens de resterende looptijd van het contract, of alle werknemers voor onbepaalde tijd). Het verzoek dient uiterlijk 6 maanden nadat één van de bovenstaande situaties die resulteren in toepasbaarheid van deze

dispensatieprocedure zich heeft voorgedaan, te worden ingediend. Als dat niet gebeurt, wordt in beginsel geen vrijstelling vanuit de ICK-CAO verleend.

2. De onderneming overlegt bij het verzoek de volgende documenten:
 - A. Het pensioenreglement
 - B. De uitvoeringsovereenkomst
 - C. Een gemotiveerde verklaring van gelijkwaardigheid door een actuaaris (actuaaris van de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds).
3. Het secretariaat van de dispensatiecommissie (Syntrus Achmea) controleert of het verzoek volledig en gemotiveerd is en of de onderneming onder de ICK-CAO valt.
4. Eventueel wordt een adviesgesprek gevoerd met de onderneming om de voor- en nadelen van vrijstelling vanuit de ICK-CAO versus aansluiting bij TrueBlue met de onderneming door te nemen.
5. De gelijkwaardigheid wordt getoetst voor huidige en toekomstige actieve deelnemers. De gelijkwaardigheid wordt door de actuaaris van het pensioenfonds in eerste instantie getoetst op basis van vuistregels. Hierbij worden de kenmerken van de pensioenregeling van de aanvragende onderneming vergeleken met de kenmerken van de TrueBlue regeling en op basis van deze analyse wordt beoordeeld of de pensioenregeling nagenoeg gelijkwaardig is.
6. Indien er twijfel bestaat over de (nagenoeg) gelijkwaardigheid op basis van vuistregels, volgt een door TrueBlue uitgevoerde gelijkwaardigheidsberekening. Voor de bepaling van de gelijkwaardigheid gelden de volgende regels:
 - a. Voor de werknemers wordt de pensioenregeling van de vrij te stellen onderneming vergeleken met de Defined Benefit regeling van TrueBlue-regeling.
 - b. De gelijkwaardigheid wordt beoordeeld op het totale werknemersbestand. De contante waarde van de uitkeringenstroom van het totale werknemersbestand dient ten minste 95% te zijn van de contante waarde van de TrueBlue Defined Benefit regeling.

De gelijkwaardigheidsberekening houdt in dat voor het, door de onderneming aan te leveren normbestand, op basis van de door het bestuur van TrueBlue vast te stellen veronderstellingen, een vergelijking wordt gemaakt tussen de contante waarde van de toekomstige uitkeringenstroom van de regeling van het TrueBlue en van de pensioenregeling van de aanvragende onderneming. De veronderstellingen worden in beginsel afgeleid van de meest recente ALM-studie van TrueBlue, waarbij de dekingsgraad in beginsel wordt vastgesteld als de dekingsgraad per 31 december van het voorgaande jaar. Indien de contante waarde van laatstgenoemde ten minste 95% bedraagt van de contante waarde van de True Blue Defined Benefit regeling, verleent het bestuur van TrueBlue vrijstelling. Vanwege de hoge kosten die hiermee gemoeid zijn, wordt deze berekening zoveel mogelijk vermeden.

7. De dispensatiecommissie brengt op basis van de gegevens die door de actuaaris worden geleverd advies uit aan het bestuur.

Het bestuur beslist over de vrijstelling. Indien het vrijstellingsverzoek wordt afgewezen, treedt de onderneming alsnog toe tot het fonds in de TrueBlue Defined Benefit of Defined Contribution regeling en is de onderneming premie verschuldigd vanaf het moment dat de onderneming verplicht is toe te treden.

De kosten van de procedure worden gedragen door TrueBlue, met uitzondering van de kosten voor de totstandkoming van de onder lid 2 genoemde documenten. Alleen in die situatie waarin de onderneming en de commissie het niet eens kunnen worden en er dus een extra gelijkwaardigheidstoets uitgevoerd dient te worden, worden de kosten daarvan bij de onderneming in rekening gebracht.

Nadere invulling vrijstellingenbeleid:

1. In de gelijkwaardigheidstoets wordt het salaris meegewogen tot het salarismaximum dat geldt in de pensioenregeling van TrueBlue.
2. In de gelijkwaardigheidstoets wordt de pensioenopbouw voor huidige en toekomstige actieve deelnemers beoordeeld.
3. De vrijstelling vanuit de ICK-CAO is in beginsel volledig, dat wil zeggen geldend voor de werknemers die op het moment van het van kracht worden van de vrijstelling al in dienst van de onderneming zijn, én voor alle werknemers die nadien bij de vrijgestelde onderneming in dienst treden; directeuren kunnen vrijwillig gebruik maken van TrueBlue, maar hebben ook de mogelijkheid zelf zorg te dragen voor een pensioenvoorziening.
4. Naar keuze van de onderneming kan ook vrijstelling vanuit de ICK-CAO verleend worden voor een gesloten groep werknemers. Deze gesloten groep werknemers bestaat uit de werknemers die op de datum waarop de vrijstelling eventueel verleend wordt, al in dienst van de werkgever waren. De gelijkwaardigheidseis blijft in deze situatie van kracht. Deze vrijstelling kan te allen tijde worden ingeleverd. Na inlevering van de vrijstelling wordt geen hernieuwde vrijstelling verleend.
5. Indien de vrijstelling wordt toegekend, worden tenminste de volgende eisen opgenomen in de beschikking:
 - De pensioenregeling van de onderneming dient te voldoen aan de eisen van de Pensioenwet. Het bestuur hecht met name waarde aan de zorgplicht en informatieplicht voor pensioenfondsen/verzekeraars die een DC-regeling uitvoeren (artikel 52 PW).
 - In geval van een geïndexeerde middelloon regeling mag het indexatiepercentage voor de actieve deelnemers niet structureel lager zijn dan het indexatiepercentage van TrueBlue, tenzij de regeling op andere elementen voldoende compensatie biedt;
 - Het indexatiepercentage van de non-actieven mag niet structureel lager zijn dan het indexatiepercentage van TrueBlue, tenzij de regeling op andere elementen voldoende compensatie biedt;
 - In het geval dat een vrijgestelde onderneming de pensioenregeling materieel wijzigt, dient deze onderneming TrueBlue hierover te informeren en een door de actuaris ondertekende gelijkwaardigheidsverklaring betreffende de gewijzigde pensioenregeling te overleggen. De vrijstelling wordt in geval van gelijkwaardigheid gecontinueerd. Ter controle stuurt TrueBlue eenmaal per drie jaar een standaardverklaring naar de vrijgestelde ondernemingen. Middels ondertekening hiervan verklaart de onderneming dat de regeling niet materieel gewijzigd is;
 - In het geval dat TrueBlue de pensioenregeling materieel wijzigt, zullen de vrijgestelde ondernemingen hierover geïnformeerd worden. Het bestuur beslist per geval of alle ondernemingen opnieuw een door de actuaris ondertekende gelijkwaardigheidsverklaring dienen te overleggen.
6. Iedere vijf jaar dienen alle vrijgestelde ondernemingen een door de actuaris ondertekende gelijkwaardigheidsverklaring in te dienen. Daarbij zal tevens informatie dienen te worden overlegd over de toegekende indexatiepercentages in de afgelopen vijf jaar.

Vuistregels gelijkwaardigheid bij Defined Benefit regelingen

In de tweede kolom zijn de elementen van de pensioenregeling van TrueBlue weergegeven. In de derde kolom is per element een mogelijke afwijking van de TrueBlue-regeling genoemd, met daarbij een indicatie van andere elementen in de ondernemingsregeling, die voor de gelijkwaardigheid van het totaal van de regeling compenserend werken.

Pensioenelement	Norm	Compensatie
Pensioensysteem	Middellood met na-indexatie	Eindloonsysteem
Opbouwpercentage levenslang ouderdomspensioen	1,875%, pensioenrichtleeftijd 67	Opbouw 1,657% (pensioenrichtleeftijd 67) te compenseren door eindloonsysteem, of fiscaal gelijkwaardige pensioenopbouw op andere pensioenrichtleeftijd, of lagere franchise + extra salariselementen
Opbouwperiode levenslang ouderdomspensioen	21 jaar tot en met 67 jaar	Opbouw vanaf 21 jaar
Pensioengevend salaris	12 * maandsalaris plus vakantietoeslag; maximaal € 62.106,- (2015)	Exclusief vakantietoeslag te compenseren door hoger opbouwpercentage
Franchise	€ 13.913,- (2015)	Hogere franchise te compenseren door extra salariselementen en hoger opbouwpercentage
Pensioenleeftijd	67 jaar	Fiscaal gelijkwaardige pensioenopbouw op andere pensioenrichtleeftijd
Partnerpensioen	Kapitaalbasis, 70% van (bereikbare) ouderdomspensioen	Niet mogelijk
Wezenpensioen	14% (28% volle wezen) van bereikbare ouderdomspensioen	Afwijkingen toegestaan
Indexatie opgebouwde aanspraken ouderdomspensioen actieve deelnemers	Op basis van loonontwikkeling CAO, voor zo ver de middelen van het fonds het toelaten	Andere loonindex is toegestaan.
Indexatie ingegane pensioenen	Op basis van consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, voor zo ver de middelen van het fonds het toelaten	Andere prijsindex is toegestaan
Indexatie-ambitie	Indexatie-ambitie, die door TrueBlue gecommuniceerd wordt en verwachte realisatie van deze ambitie.	

Vuistregels gelijkwaardigheid bij Defined Contribution regelingen

Voor de gelijkwaardigheidstoets van Defined Contribution regelingen wordt de gelijkwaardigheid getoetst aan de ICK Defined Contribution regeling. In de tweede kolom zijn de elementen van de pensioenregeling van TrueBlue weergegeven. In de derde kolom is per element een mogelijke afwijking van de TrueBlue-regeling genoemd, met daarbij een indicatie van andere elementen in de ondernemingsregeling, die voor de gelijkwaardigheid van het totaal van de regeling compenserend werken.

Pensioenelement	Norm	Compensatie																						
Pensioensysteem	Beschikbare premie	n.v.t.																						
Staffel	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijdsklassen</th> <th>Percentage van de pensioengrondslag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 tot en met 24</td> <td>4,7</td> </tr> <tr> <td>25 tot en met 29</td> <td>5,7</td> </tr> <tr> <td>30 tot en met 34</td> <td>6,9</td> </tr> <tr> <td>35 tot en met 39</td> <td>8,4</td> </tr> <tr> <td>40 tot en met 44</td> <td>10,2</td> </tr> <tr> <td>45 tot en met 49</td> <td>12,5</td> </tr> <tr> <td>50 tot en met 54</td> <td>15,4</td> </tr> <tr> <td>55 tot en met 59</td> <td>18,9</td> </tr> <tr> <td>60 tot en met 64</td> <td>23,6</td> </tr> <tr> <td>65 tot en met 66</td> <td>27,7</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijdsklassen	Percentage van de pensioengrondslag	21 tot en met 24	4,7	25 tot en met 29	5,7	30 tot en met 34	6,9	35 tot en met 39	8,4	40 tot en met 44	10,2	45 tot en met 49	12,5	50 tot en met 54	15,4	55 tot en met 59	18,9	60 tot en met 64	23,6	65 tot en met 66	27,7	Tenminste 90% van de genoemde staffel
	Leeftijdsklassen	Percentage van de pensioengrondslag																						
	21 tot en met 24	4,7																						
	25 tot en met 29	5,7																						
	30 tot en met 34	6,9																						
	35 tot en met 39	8,4																						
	40 tot en met 44	10,2																						
	45 tot en met 49	12,5																						
	50 tot en met 54	15,4																						
	55 tot en met 59	18,9																						
60 tot en met 64	23,6																							
65 tot en met 66	27,7																							
Opslagen	De staffelpercentages worden verhoogd met 22% ter dekking van het overlijdensrisico, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, solvabiliteit en administratiekosten	Hogere staffelpercentages																						
Pensioengevend salaris	12 * maandsalaris plus vakantietoeslag; maximaal € 62.106,- (2015)	Exclusief vakantietoeslag te compenseren door hoger staffelpercentage																						
Franchise	€ 13.913,- (2015)	Hogere franchise te compenseren door extra salariselementen en hoger staffelpercentage																						
Pensioenleeftijd	67 jaar	Fiscaal gelijkwaardig staffelpercentage op andere pensioenrichtleeftijd																						
Partnerpensioen	1,31% van de gemiddelde pensioengrondslag	Niet mogelijk																						
Wezenpensioen	14% (28% volle wezen) van bereikbare ouderdomspensioen	Afwijkingen toegestaan																						

Nadere voorwaarden bij de toetsing van Defined Contribution regelingen zijn:

- Indien de beschikbare premies tijdens de opbouwfase worden aangewend voor inkoop van pensioen, wordt daarbij de indexatiebepaling meegewogen voor de toets op gelijkwaardigheid. Toetsing vindt in deze situatie plaats op basis van de TrueBlue Defined Benefit regeling;
- Toetsing vindt plaats met betrekking tot het kapitaal bij pensionering.