

Uitvoeringsreglement
voor de
Collectiviteitkring Pensioenkring 2
(werkgevers)

Van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap

Vooraf

Keuze binnen kaders

De pensioenregeling in Collectiviteitkring Pensioenkring 2 is een complete maar uniforme pensioenregeling. Daarbij is er beperkte keuze voor werkgevers om de regeling specifiek te maken op de eigen situatie. De kaders waarbinnen keuzes kunnen worden gemaakt, worden door ons bepaald.

Solidariteit binnen de Collectiviteitkring

Wij voeren in de Collectiviteitkring Pensioenkring 2 pensioenregelingen uit voor werkgevers en hun werknemers, die de pensioenregeling bij ons hebben ondergebracht. Daarnaast voeren we ook pensioenregelingen uit voor personen, van wie het pensioen aan ons is overgedragen door hun oude pensioenfonds door middel van een collectieve waardeoverdracht. Alle pensioenregelingen in de Collectiviteitkring Pensioenkring 2 zijn gebaseerd op dezelfde toeslagambitie van 50% (gemiddeld op langere termijn) van de procentuele wijziging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens in het betreffende jaar (afgeleid) op 30 september. Het pensioenvermogen van de Collectiviteitkring Pensioenkring 2 is afgescheiden van de pensioenvermogens van andere collectiviteitkringen bij Stap. Binnen één collectiviteitkring is sprake van één ongedeeld, en dus gezamenlijk, pensioenvermogen. De deelnemers en overige gerechtigden in de eigen pensioenregeling zijn onderling solidair met de deelnemers en overige gerechtigden van de andere pensioenregelingen in de collectiviteitkring. Overal waar we hierna Collectiviteitkring schrijven, bedoelen we de Collectiviteitkring Pensioenkring 2.

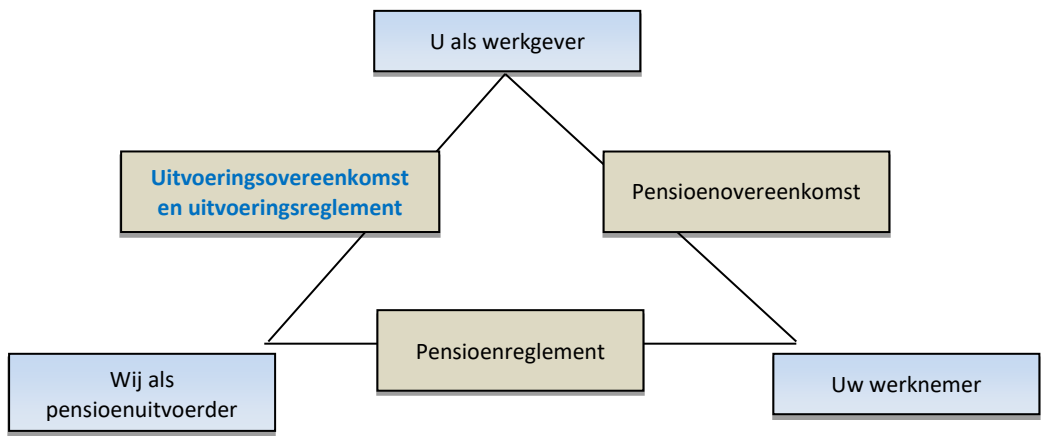
Er gelden afspraken over de uitvoering van de pensioenregeling

Deze staan in dit uitvoeringsreglement. De basis hiervoor is de uitvoeringsovereenkomst, die wij en de werkgever hebben getekend bij het voorstel voor uitvoering van de pensioenregeling. Daarin staat de ingangsdatum van de uitvoering van de pensioenregeling door Stap.

In het uitvoeringsreglement verwijzen wij naar het door de werkgever getekende voorstel voor de keuzes die hij maakte. Bijvoorbeeld hoe hoog het percentage is dat hij heeft gekozen voor de hoogte van het pensioen. Het getekende voorstel noemen wij hierna de offerte. Overal waar wij Offerte met een hoofdletter schrijven, bedoelen we deze offerte.

De pensioenregeling staat in het pensioenreglement

Wij hebben een pensioenreglement voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de Collectiviteitkring. Daarin lezen zij de pensioenregeling. Het pensioenreglement staat op het werkgeverportaal op onze website: www.stappensioen.nl. U als werkgever heeft voor uw pensioenregeling met elke werknemer afzonderlijk een pensioenovereenkomst. Deze is een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.



Zie voor pensioenbegrippen bijlage 1 'Begrippen begrijpelijk'.

In dit uitvoeringsreglement

Hoofdstuk 1. Uitgangspunten	5
1.1. De pensioenuitvoerder	5
1.2. De werkgever	5
1.3. Deelname aan de pensioenregeling.....	5
1.4. Pensioenaanspraken	6
Hoofdstuk 2. Dienstverlening.....	8
2.1. Dit doen wij.....	8
2.2. Dit verwachten wij van de werkgever.....	8
Hoofdstuk 3. Prijsbepaling.....	10
3.1. Uitgangspunten van de premieberekening	10
3.2. Pensioengrondslag	10
3.3. Berekening van de premie.....	11
3.4. Kosten	14
3.5. Overschotten en tekorten van het weerstandsvermogen.....	17
3.6. Premieplafond (als de werkgever dit heeft afgesproken)	17
Hoofdstuk 4. Betaling	19
4.1. Premies en kosten	19
4.2. Premienota en betalingstermijn.....	19
4.3. Betalingsachterstand	19
Hoofdstuk 5. Voorwaardelijke toeslagen	21
Hoofdstuk 6. Aanpassen en beëindigen	25
6.1. Aanpassen door indexering van bedragen	25
6.2. Aanpassen van de pensioenovereenkomst	25
6.3. Aanpassen van de statuten en het pensioenreglement	26
6.4. Aanpassen van het uitvoeringsreglement	26
6.5. Verminderen van verworven pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen	26
6.6. Aanpassen en beëindigen van de Collectiviteitkring.....	26
6.7. Beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst door opzegging	28
6.8. Opheffen van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap (liquidatie).....	30
Hoofdstuk 7. Slotbepalingen.....	32
7.1. Formele bepalingen	32
7.2. Persoonsgegevens en geheimhouding	32
7.3. Medezeggenschap	33
Hoofdstuk 8. Geschillen.....	34
Bijlage 1 Begrippen begrijpelijk	35
Bijlage 2 Dienstenpakket pensioenadministratie en communicatie	38

Let op

Alle bijlagen zijn onlosmakelijk verbonden met het uitvoeringsreglement.

Hoofdstuk 1. Uitgangspunten

1.1. De pensioenuitvoerder

De pensioenuitvoerder zijn wij, Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap in Groningen. Stap kent diverse organen, waaronder een Bestuur en een Raad van Toezicht. Belangrijke bepalingen over deze en de andere organen staan in onze statuten. Deze staan op het werkgeverportaal op onze website: www.stappensioen.nl.

1.2. De werkgever

Dat is de werkgever die met ons een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten voor de uitvoering van zijn pensioenregeling in de Collectiviteitkring.

1.3. Deelname aan de pensioenregeling

Deelnemer

Deelnemer is de persoon die:

- werknemer is bij de werkgever, en
- van de werkgever een pensioenovereenkomst heeft gekregen voor deze pensioenregeling en deze heeft geaccepteerd, of
- geen werknemer meer is, maar de premiebetaling voor zijn pensioenaanspraken is vrijgesteld omdat hij arbeidsongeschikt is.

Ook de werknemer die directeur-grotaandeelhouder is en onder de werknemersverzekeringen valt, is deelnemer.

Gewezen deelnemer

Een gewezen deelnemer is de persoon:

- die werknemer of ex-werknemer van de werkgever is,
- die nog pensioenaanspraken heeft, waarvoor geen vrijstelling van premiebetaling geldt wegens arbeidsongeschiktheid en
- voor wie de werkgever geen premie voor deze pensioenregeling meer betaalt.

Voor de gewezen deelnemer is het pensioen nog niet ingegaan.

Pensioengerechtigde

Een pensioengerechtigde is de persoon die pensioen van ons ontvangt.

Geen beperking voor deelname

Wij accepteren de deelnemer zonder rekening te houden met zijn gezondheidstoestand. Wel houden wij rekening met de hoogte van het salaris en salarisverhogingen. De pensioenaanspraken worden gebaseerd op een pensioengevend salaris van maximaal het bedrag in artikel 18ga van de Wet op de Loonbelasting 1964 (€ 137.800,- in 2025).

Voor het WIA-excedentpensioen geldt geen maximaal salaris, maar wel een apart maximum voor de uitkering. Het WIA-excedentpensioen bedraagt maximaal € 250.000,- minus de vrijgestelde premie. Dit bedrag wordt niet jaarlijks aangepast.

De precieze bepalingen over het pensioengevend salaris staan in het pensioenreglement, paragraaf 3.3 'Pensioengrondslag'.

Als de werkgever heeft gekozen voor een lager maximumsalaris, staat dat in de Offerte.

Heeft de deelnemer volgens het pensioenreglement een keuze en komt hij later op een gemaakte keuze terug? Dan kunnen we besluiten dat niet te accepteren. Dat geldt ook als een werknemer terugkomt op het eerder weigeren van deelname aan deze pensioenregeling als gemoedsbezwaarde.

1.4. Pensioenaanspraken

De door ons uitgevoerde pensioenaanspraken zijn:

- Ouderdompensioen;
- Partner- en wezenpensioen;
- Anw-hiaatpensioen, als de werkgever dit pensioen bij ons heeft ondergebracht;
- WIA-excedentpensioen, als de werkgever dit pensioen bij ons heeft ondergebracht.

Als de deelnemer arbeidsongeschikt wordt en voldoet aan de voorwaarden, nemen wij de betaling van de premie voor de aanspraken van de werkgever over. Dat noemen we premievrijstelling. Onder premie verstaan we de premie zoals omschreven in hoofdstuk 4 'Premiebetaling' onder 4.1.

Bepalingen over de hoogte van de premievrijstelling en het WIA-excedentpensioen, staan in het pensioenreglement in het hoofdstuk 'Arbeidsongeschiktheid'.

Ouderdompensioen

Dit is het pensioen na de Persoonlijke pensioendatum van de deelnemer of gewezen deelnemer; het levenslang ouderdompensioen.

Partnerpensioen en wezenpensioen

Dit zijn de pensioenen die de partner en kinderen ontvangen na overlijden. Dit is een levenslang partnerpensioen en een tijdelijk wezenpensioen.

Er zijn twee soorten partner- en wezenpensioen: op opbouwbasis en op risicobasis.

Op opbouwbasis betekent dat er waarde in het pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen vervalt niet bij einde van de deelname aan de pensioenregeling, scheiding en pensionering. De pensioenuitkeringen gaan in na het overlijden van de deelnemer, gewezen deelnemer of de pensioengerechtigde.

Op risicobasis betekent dat er geen waarde in het pensioen wordt opgebouwd en dat het vervalt bij einde van de deelname aan de pensioenregeling, bij scheiding en pensionering. Eindigt de deelname door ontslag en heeft de deelnemer na ontslag direct aansluitend recht heeft op een WW-uitkering? Dan blijft het pensioen in stand zolang het recht op de WW-uitkering bestaat.

De pensioenuitkeringen gaan alleen in bij overlijden voor de pensioendatum. Na pensionering is er dus geen recht op partner- en wezenpensioen.

Hoofdstuk 2. Dienstverlening

2.1. Dit doen wij

Wij voeren de pensioenregeling uit zoals deze staat beschreven in het pensioenreglement. Dit betekent dat we

1. de pensioenaanspraken en –rechten administreren waarop volgens het pensioenreglement recht bestaat;
2. de pensioenuitkeringen uitbetalen;
3. instaan voor een juiste, tijdige en volledige uitvoering van het pensioenreglement, en
4. alle daarvoor noodzakelijke werkzaamheden verrichten.

Daarbij houden wij ons uiteraard aan de wet, de statuten, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement.

Leveringstermijnen

Na het volledig inregelen van de pensioenregeling in onze systemen, hanteren wij leverings- of verwerkingstermijnen. Deze staan in de bijlage 'Dienstenpakket pensioenadministratie en communicatie'.

De termijnen beginnen op het moment dat de werkgever de informatie heeft aangeleverd volgens de richtlijnen in deze bijlage.

2.2. Dit verwachten wij van de werkgever

De werkgever heeft met al zijn werknemers een pensioenovereenkomst

In de pensioenovereenkomst maakt de werkgever duidelijk dat de pensioenregeling is uitgewerkt in het pensioenreglement en de statuten.

De werkgever is verplicht om de pensioenovereenkomst bij ons onder te brengen en de uitvoeringsovereenkomst met ons in stand te houden tot het einde van de uitvoeringsovereenkomst. Dit geldt niet, als de werknemer door de Sociale Verzekeringsbank (SVB) erkend is als gemoedsbezwaarde.

Meewerken aan goede uitvoering

Wij baseren de pensioenaanspraken en pensioenrechten op de gegevens die de werkgever en/of de werknemer geven. Of de gegevens die namens de werkgever of de werknemer aan ons worden gegeven, bijvoorbeeld door het UWV.

De werkgever verplicht zich om de benodigde gegevens over de werknemers tijdig aan ons te verstrekken.

In de bijlage 'Dienstenpakket pensioenadministratie en communicatie' staat welke gegevens de werkgever moet verstrekken en wanneer en op welke manier.

Ook informeert de werkgever ons over alle ontwikkelingen binnen zijn onderneming(en) die van invloed kunnen zijn op de huidige en toekomstige pensioenverplichtingen bij de Collectiviteitkring. Dat is bijvoorbeeld bij een fusie, of als zijn onderneming in ernstige financiële problemen raakt.

Wij moeten onder andere voldoen aan de sanctiewet en -regelgeving. Onderdeel hiervan is het bepalen van de uiteindelijk belanghebbende (Ultimate Beneficial Owner, UBO) en deze te toetsen aan de sanctielijsten. De werkgever informeert ons zo spoedig mogelijk indien er wijzigingen hebben plaatsgevonden die betrekking hebben op de UBO's van zijn organisatie. Bijvoorbeeld als zijn organisatie een nieuwe UBO krijgt, de gegevens van de bestaande UBO's wijzigen en als bestaande UBO's niet langer als UBO aangemerkt kunnen worden

Wij informeren de werkgever als hij de benodigde gegevens onjuist, niet of te laat aanlevert. Wij geven dan een maand de tijd om de gegevens alsnog en juist aan te leveren. Doet de werkgever dit niet? Dan mogen wij de premie vaststellen op basis van de gegevens van deelnemers voor wie hij een pensioenpremie betaalt. Als achteraf de premie te laag blijkt te zijn, betaalt de werkgever het restant bij. Voor een te hoog vastgesteld bedrag storten wij het surplus aan hem terug.

Ook vergoedt de werkgever ons de door ons geleden schade als gevolg van het onjuist, niet of te laat aanleveren van de gegevens die nodig zijn om tijdig de juiste pensioenaanspraken van de deelnemers te administreren.

Uiteraard houdt de werkgever zich aan de wet, de statuten, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement.

Hoofdstuk 3. Prijsbepaling

3.1. Uitgangspunten van de premieberekening

We berekenen per individuele deelnemer een actuariële premie. Dit noemen we de individuele actuariële premie. Deze berekenen we voor elke soort pensioenaanspraak.

In de Offerte staat volgens welke grondslagen en met welke opslagen we de premie berekenen.

Bij de berekening van de premie is de leeftijd en het geslacht van de deelnemer bepalend. De leeftijd die we gebruiken is de leeftijd van de deelnemer bij opname in de pensioenregeling en daarna ieder jaar op 1 januari. De leeftijd berekenen we in hele maanden nauwkeurig. Bij een verhoging of verlaging van de pensioenaanspraak gaan we voor de verhoging of verlaging uit van de dan door de deelnemer bereikte leeftijd.

De jaarpremie is een gewogen gemiddelde. Voor een deelnemer die op 1 januari 42 jaar, drie maanden en 18 dagen oud is, gaan we voor de jaarpremie uit van 8 maanden de premie voor een 42-jarige plus 4 maanden de premie voor een 43-jarige.

We berekenen voor elke soort pensioenaanspraak apart de gewogen gemiddelde jaarpremie.

De actuariële premies van alle deelnemers van de werkgever tellen we bij elkaar op en delen dat door de totale loonsom. Uit deze berekening resulteert het premiepercentage dat de werkgever verschuldigd is.

3.2. Pensioengrondslag

Bij het vaststellen van premies is de pensioengrondslag een belangrijk uitgangspunt. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris min de franchise.

Voor het pensioengevend salaris gedurende het jaar volgen we steeds:

- of het salaris volgens de periodieke loonaangifte van de werkgever bij de belastingdienst. De loonaangifte bevat gegevens per tijdvak van een maand of vier weken. De werkgever stuurt de loonaangifte naar Stap via het werkgeversportaal direct na het doen van de aangifte bij de belastingdienst. Wij bepalen steeds na ontvangst van de loonaangifte de pensioengrondslag en het parttimepercentage opnieuw op basis van de cumulatieve gegevens.
- of de opgave van de werkgever over de loonbestanddelen die volgens de afspraken tussen de werkgever en de deelnemers meetellen voor de pensioenopbouw.

Welke van deze twee methodes we volgen, staat in de Offerte.

Om het parttimepercentage te bepalen rekenen we met 261 SV-dagen op jaarbasis. Dit is het maximum aantal werkdagen waarvan wordt uitgegaan voor de berekening van de premies Sociale Verzekeringen.

Dit is ook in lijn met de werkwijze van de Belastingdienst.

3.3. Berekening van de premie

Voortschrijdend cumulatief rekenen

De premie wordt maandelijks of 4-wekelijks gedurende het jaar steeds opnieuw bepaald over de verstreken periode vanaf 1 januari van dat jaar. Dat doen we op basis van het cumulatieve gemaximeerde loon vanaf 1 januari t/m de actuele periode. De premie die in de vorige periode is berekend, volgens dezelfde methode, wordt hier vanaf gehaald. Het verschil wordt vervolgens in de huidige periode in rekening gebracht.

Daarbij wordt elke maand, voordat er een nieuwe nota naar de werkgever wordt verstuurd, per deelnemer getoetst of het loon boven het maximale maandbedrag ligt. Dit bedrag is het fiscale

maximum gedeeld door 12 of 13 (afhankelijk of de loonperiode een maand is of vier weken) of het eigen werkgeversmaximum, als de werkgever een lager maximum met zijn werknemers heeft afgesproken. Ligt het loon boven het maximale maandbedrag, dan wordt het loon afgetopt en wordt er alleen premie berekend over de maximum pensioengrondslag. Het afgetopte deel vloeit door naar de volgende maand waarbij wordt getoetst of daarover alsnog premie en opbouw kan worden berekend.

Voorbeeld 1

- Gemiddelde werkweek 36 uur per week. Dit betekent dat er sprake is van een fulltime dienstbetrekking indien er 156 uur per maand gewerkt is.
- Maximum loon is € 58.307,-. Per maand geldt er een maximum van € 4.859,-.
- Franchise is € 14.544,-. Per maand geldt er een maximum van € 1.212,-
- Premiepercentage is 27,6%
- Loongegevens deelnemer:
 - Januari: Pensioengevend loon van € 5.000,- en er is 156 uur gewerkt.
 - Februari: Pensioengevend loon van € 4.000,- en er is 156 uur gewerkt.

Premieberekening januari

Pensioengrondslag over januari = € 4.859,00 (max) - € 1.212,- x 1*	=	€ 3.647,-
Premie t/m januari = € 3.647,- x 27,6%	=	€ 1.006,57

Premieberekening februari

Pensioengrondslag t/m februari = € 9.000 - € 2.424,- x 1*	=	€ 6.576,-
Premie t/m februari = € 6.576,- x 27,6%	=	€ 1.814,98
Premie februari = € 1.814,98 - € 1.006,57	=	€ 808,41

* parttimefactor

Het deel dat in januari boven maximum wordt verdiend, wordt meegenomen in februari. In februari wordt het cumulatieve loon in de berekening meegenomen waardoor het mogelijk is om de volledige ruimte te benutten. Wordt er minder dan 156 uur in een maand gewerkt, dan wordt de parttimefactor minder dan 1. Ook wisselingen in gewerkte uren werkt op dezelfde wijze cumulatief door.

Berekening van de actuariële premie voor ouderdompensioen

We kopen het ouderdompensioen van jaar tot jaar in. Ieder jaar alleen dat deel van het ouderdompensioen dat de deelnemer in dat jaar opbouwt. Het ouderdompensioen dat de deelnemer in een jaar opbouwt is de pensioengrondslag vermenigvuldigd met het opbouwpercentage dat u heeft gekozen. Dit percentage staat in de Offerte.

Voor het op te bouwen ouderdompensioen berekenen we de premie. Deze noemen we verder de actuariële koopsom voor ouderdompensioen. Deze stellen wij elk jaar opnieuw vast volgens de leeftijd van de deelnemer op 1 januari van het betreffende jaar en de grondslagen voor de Collectiviteitkring. Een belangrijke grondslag is de rekenrente. Deze is gebaseerd op basis van een 12 maanden gemiddelde van de rentes volgens de rentetermijnstructuur van De Nederlandsche Bank, over de periode oktober tot en met september voorafgaande aan het premiejaar. De grondslagen voor de Collectiviteitkring staan in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van de Collectiviteitkring

Hoe we de actuariële koopsom voor ouderdompensioen berekenen, leggen we uit met een voorbeeld:

Voorbeeld 2

Het pensioengevend salaris van een 42-jarige deelnemer is € 25.920,-. De franchise is € 15.000,-. De pensioengrondslag is € 25.920,- min € 15.000,- = € 10.920,-.

Het opbouwpercentage voor ouderdompensioen is 1,875%. In het jaar van deze pensioengrondslag bouwt de deelnemer aan ouderdompensioen op: € 10.920,- (pensioengrondslag) x 1,875% = € 204,75 bruto per jaar.

De actuariële koopsom per euro ouderdompensioen voor deze deelnemer is € 11,77. De koopsom voor de opbouw van het ouderdompensioen is: € 204,75 x € 11,77 = € 2.409,91.

Berekening van de actuariële premie voor het partner- en wezenpensioen

De premie berekenen we door het partner- en wezenpensioen te vermenigvuldigen met het premietarief dat hoort bij het geslacht en de leeftijd van de deelnemer. Het premietarief hangt af van het soort partner- en wezenpensioen dat de werkgever heeft gekozen. Waarvoor is gekozen staat in de Offerte.

- De werkgever heeft gekozen voor partner- en wezenpensioen na het overlijden van de deelnemer, ongeacht het tijdstip van overlijden → u betaalt een actuariële koopsom (opbouwbasis).
- De werkgever heeft gekozen voor partner- en wezenpensioen na het overlijden van de deelnemer vóór zijn pensioendatum → u betaalt een eenjarige actuariële risicopremie (risicobasis).

De werkgever betaalt de koopsom of premie per deelnemer, ongeacht of de deelnemer een partner en/of kinderen heeft.

Actuariële koopsom voor het partner- en wezenpensioen

De berekening verloopt op vergelijkbare wijze als voor het ouderdompensioen, zie voorbeeld 2. We gebruiken dan het eigen opbouwpercentage voor het partnerpensioen en de actuariële koopsom per euro partnerpensioen.

De koopsom voor het wezenpensioen bedraagt 5% van de koopsom voor het partnerpensioen.

Eenjarige actuariële risicopremie voor het partner- en wezenpensioen

Voor de bepaling van de eenjarige actuariële risicopremie gaan we uit van het totaal aan partnerpensioen over alle dienstjaren tot de pensioendatum in plaats van alleen het partnerpensioen in dat jaar zoals bij de actuariële koopsom. Dat totale partnerpensioen vermenigvuldigen we met de eenjarige actuariële risicopremie per euro partnerpensioen die hoort bij de leeftijd van de deelnemer op 1 januari van het betreffende jaar. Zo stellen we elk jaar de premie opnieuw vast volgens de actuele leeftijd van de deelnemer.

De koopsom voor het wezenpensioen bedraagt 5% van de koopsom voor het partnerpensioen.

Opbouw of risico partner- en wezenpensioen

De koopsom voor een partner- en wezenpensioen is op opbouwbasis. Op opbouwbasis betekent dat er waarde in het pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen vervalt niet bij einde van de deelname, scheiding en pensionering.

De eenjarige risicopremie voor een partner- en wezenpensioen is op risicobasis.

Op risicobasis betekent dat er geen waarde in het pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen vervalt bij einde van de deelname, pensionering en scheiding. Eindigt de deelname door ontslag en heeft de deelnemer door ontslag en heeft de deelnemer direct aansluitend recht op een WW-uitkering. Dan blijven de partner en/of kinderen aanspraak houden op partner- en wezenpensioen en het Anw-hiaatpensioen zolang het recht op de WW-uitkering bestaat.

Het partner- en wezenpensioen dat de werkgever heeft gekozen staat in de Offerte.

Berekening van de premie voor het Anw-hiaatpensioen

Als de werkgever gekozen heeft voor het onderbrengen van ANW-hiaatpensioen bij ons, betaalt hij hiervoor eenjarige risicopremies. In de Offerte staat of hiervoor is gekozen.

We stellen deze risicopremie elk jaar opnieuw vast volgens de leeftijd van de deelnemer op 1 januari van het betreffende jaar.

Berekening van de premie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Deze is al verwerkt in de tarieven. Hoe dat gebeurt is vermeld in de Offerte.

Berekening van de premie voor het WIA-excedentpensioen

Als de werkgever gekozen heeft voor het onderbrengen van WIA-excedentpensioen bij ons, betaalt hij hiervoor eenjarige risicopremies. In de Offerte staat of hiervoor is gekozen.

We stellen deze risicopremie elk jaar opnieuw vast volgens de leeftijd van de deelnemer op 1 januari van het betreffende jaar.

3.4. Kosten

3.4.1. Kosten die de werkgever betaalt naast de individuele actuariële premies

Naast de individuele actuariële premie van elke actieve deelnemer betaalt de werkgever de volgende kosten:

- a. een solvabiliteitsopslag ter grootte van 10% van de individuele actuariële premies. Dit percentage is de omvang van het wettelijk vereist eigen vermogen voor de Collectiviteitkring.
- b. een opslag van 2,5% over de individuele actuariële premie ter dekking van toekomstige administratie- en excassokosten. Daarnaast wordt voor elke actieve deelnemer een bedrag van € 84,72 (in 2025) per jaar in rekening gebracht. Dit bedrag is inclusief BTW.
- c. een opslag ter grootte van 0,2% van de premiesom ten behoeve van het weerstandsvermogen. Dat is het vermogen dat Stap volgens de wet ten minste moet aanhouden als vermogen om de bedrijfsrisico's te dekken. Het weerstandsvermogen maakt geen deel uit van het vermogen van de Collectiviteitkring en telt dan ook niet mee in de balans van de Collectiviteitkring.

3.4.2. Kosten ten laste van het belegd pensioenvermogen of de kostenvoorziening van de Collectiviteitkring

Wij brengen de volgende kosten in rekening:

- de uitvoering van:
 - het vermogensbeheer (fiduciair beheer)
 - de pensioenadministratie
 - distributie en vertegenwoordiging
- onze bedrijfsvoering:
 - exploitatiekosten: dit zijn de jaarlijks voorzienbare kosten waaronder loonkosten van personeel, kosten van huisvesting, kosten in verband met de aanschaf van kantoormaterieel. Deze kosten worden vooraf in de jaarlijkse begroting van de Collectiviteitkring voorzien.
 - overige kosten: dit zijn specifieke out-of-pocket kosten die voorafgaand aan het boekjaar zijn voorzien en worden opgenomen in de door het bestuur van Stap goed te keuren begroting van de Collectiviteitkring. Deze kosten zijn niet opgenomen in de reguliere kosten van de uitvoering van de pensioenadministratie als vermeld in 3.4.1 onder b en het hierna onder b vermelde kostenpercentage voor pensioenadministratie en overige uitbesteding. Deze overige kosten betreffen o.a. kosten in verband met mailingen

(waaronder drukwerk en portokosten) en pensioen informatiebijeenkomsten voor deelnemers.

- o onvoorzienbare specifieke kosten: dit zijn specifieke out-of-pocket kosten die enkel en alleen de Collectiviteitkring betreffen en redelijkerwijs niet vooraf in de jaarlijkse begroting van de Collectiviteitkring konden worden voorzien, zoals kosten in verband met inschakeling van adviseurs bij bijvoorbeeld geschillen, specifieke financiële transacties ten behoeve van de Collectiviteitkring etc.

De kosten voor het vermogensbeheer komen ten laste van het belegd pensioenvermogen behorend bij de Collectiviteitkring. De andere genoemde kosten komen ten laste van de kostenvoorziening van de Collectiviteitkring.

Deze kosten bedragen voor de Collectiviteitkring:

a. Kosten fiduciair beheer:

De kosten voor het fiduciair beheer van Stap omvat kosten voor het vermogensbeheer en transactiekosten. De kosten voor het vermogensbeheer bestaan uit de componenten advieskosten en bewaarloon. De transactiekosten bestaan uit de componenten aan- en verkoopkosten van vermogensbestanddelen en kosten voor deelname aan beleggingsfondsen. De transactiekosten voor de Collectiviteitkring betreffen zowel kosten die rechtstreeks bij de Collectiviteitkring in rekening worden gebracht als kosten die indirect door de

Collectiviteitkring gedragen worden. De indirecte kosten zijn in de vorm van kosten, die binnen de beleggingsfondsen worden berekend, waarin de Collectiviteitkring deelneemt.

- Kosten vermogensbeheer:
De kosten van het vermogensbeheer zijn variabel en onder anderen afhankelijk van de beleggingsmix en de omvang van het belegde vermogen. De kosten van het vermogensbeheer zijn circa 0,24% van het belegd vermogen.
- Transactiekosten:
Er is sprake van transactiekosten met betrekking tot aan- en verkoop van vermogensbestanddelen. De belangrijkste component van deze transactiekosten zijn:
 - i. de toe- en uittredingsvergoedingen voor de beleggingsfondsen. De omvang van deze transactiekosten kunt u nalezen in de fondsvoorwaarden van de beleggingsfondsen waarin door de Collectiviteitkring wordt belegd.
 - ii. de in de markt verschuldigde kosten verbonden aan derivatentransacties.

Naast bovenvermelde kosten worden de betaalde en ontvangen margins en de bid/ask spread voor derivatencontracten eveneens aangemerkt als kosten die verband houden met de uitvoering van het fiduciair beheer.

In de jaarlijkse begroting van de Collectiviteitkring worden de kosten voor het fiduciair beheer geprognoseerd. In het deel jaarverslag van de Collectiviteitkring zijn de daadwerkelijk gemaakte kosten vermeld.

- b. Kosten pensioenadministratie en overige uitbesteding: De volgende staffel is van toepassing op de kosten van pensioenadministratie en overige uitbesteding.

Totaal belegd vermogen in de Multi Client Pensioenkring 2	Kosten van het belegd vermogen op jaarbasis
Tot € 1.000.000.000,-	0,07%
Vanaf € 1.000.000.000,- tot € 2.500.000,-	0,04%
Vanaf € 2.500.000.000,-	0,03%

Deze kosten worden berekend over het belegd pensioenvermogen van de Collectiviteitkring per het einde van elke maand.

Kosten voor distributie en vertegenwoordiging. De kosten voor distributie en vertegenwoordiging bedragen 0,01% van het belegd vermogen van Pensioenkring 2 op jaarbasis. Deze kosten worden berekend over het belegd pensioenvermogen van de Collectiviteitkring per het einde van elke maand.

- c. Exploitatiekosten: De volgende staffel is van toepassing op de exploitatiekosten.

Totaal belegd vermogen in Multi Client Pensioenkring 2	Kosten van het belegd vermogen op jaarbasis
Tot € 1.000.000.000,-	0,05%
Vanaf € 1.000.000.000,- tot € 2.500.000,-	0,03%
Vanaf € 2.500.000.000,-	0,015%

Deze kosten worden berekend over het belegd pensioenvermogen van de Collectiviteitkring per het einde van elke maand.

- d. Overige kosten: de van jaar tot jaar betreffende bedragen, zoals deze blijken uit de jaarlijkse geaccordeerde begroting van de Collectiviteitkring en worden verantwoord in de financiële opstelling van de Collectiviteitkring.
- e. Onvoorziene specifieke kosten: de van jaar tot jaar betreffende bedragen, zoals deze blijken uit de financiële administratie van de Collectiviteitkring en worden verantwoord in de financiële opstelling van de Collectiviteitkring.

Jaarlijkse begroting kosten

Met betrekking tot de kosten onder 3.4.1. en 3.4.2. b t/m e wordt jaarlijks een begroting opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan het Belanghebbendenorgaan. Als de gerealiseerde kosten het bedrag in de vastgestelde jaarbegroting overschrijden, vragen wij voor de overschrijding toestemming aan het Belanghebbendenorgaan.

De indexatieregel volgens paragraaf 6.1 geldt niet voor deze kosten.

Kostendeekkende premie

De individuele actuariële premies volgens paragraaf 3.1. tot en met 3.3. plus de bovenstaande kosten volgens de paragrafen 3.4.1 en 3.4.2. vormen samen de kostendeckende premie voor de uitvoering van uw pensioenregeling in de Collectiviteitkring, zoals bedoeld in artikel 128 lid 1 Pensioenwet. Wij mogen de actuariële premies ieder jaar per 1 januari wijzigen. Voor zover dit wijziging van premiebeleid inhoudt, vragen wij hiervoor goedkeuring aan het Belanghebbendenorgaan. De indexatieregels volgens paragraaf 6.1 geldt niet voor deze wijziging.

Onverwachte, niet gespecificeerde kosten

Onverwachte, niet gespecificeerde kosten die niet volgens deze paragraaf 3.4 in rekening kunnen worden gebracht, zoals operationele verliezen of de kosten voor derden bij opheffing (liquidatie) van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap, komen niet ten laste van de Collectiviteitkring.

3.5. Overschotten en tekorten van het weerstandsvermogen

Wij zijn wettelijk verplicht om een vermogen aan te houden om de bedrijfsrisico's te dekken. U betaalt mee aan dit vermogen. In paragraaf 3.4.1 onder het kopje 'Kosten die u betaalt naast de individuele actuariële premies' onderdeel c leest u hoeveel u betaalt. Voor het weerstandsvermogen geldt een wettelijk voorgeschreven minimum en maximum.

Omdat het weerstandsvermogen zich anders kan ontwikkelen dan de waarde van de beleggingen, toetsen wij doorlopend of het weerstandsvermogen voldoet aan het wettelijk minimum van 0,2% van de waarde van de beleggingen.

Voor het weerstandsvermogen geldt een wettelijk voorgeschreven minimum en maximum. Het Fonds toetst doorlopend of het aanwezige weerstandsvermogen hieraan voldoet. Daarbij vastgestelde overschotten en tekorten van het weerstandsvermogen die het gevolg zijn van het behaalde positieve of negatieve rendement op het vermogen van de collectiviteitkringen die het Fonds aanhoudt, komen ten goede aan, respectievelijk ten laste van het behaalde bruto rendement op het vermogen van de collectiviteitkringen die het Fonds aanhoudt.

3.6. Premieplafond (als de werkgever dit heeft afgesproken)

Een premieplafond houdt in dat de werkgever een grens heeft gesteld aan de pensioenpremie die hij per jaar voor de pensioenregeling beschikbaar heeft. Dit betreft de totale pensioenpremie van de werkgever en alle deelnemers. Komt de benodigde premie voor de pensioenregeling in een jaar hoger uit dan het premieplafond, dan wordt het opbouwpercentage voor de opbouw van ouderdomspensioen in dat jaar verlaagd. Per saldo wordt de opbouw verlaagd tot het niveau dat gefinancierd kan worden uit het premieplafond.

De pensioenopbouw in de voorgaande jaren wordt niet door het premieplafond aangetast.

Het premieplafond geldt ook voor het partner- en wezenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Als in een jaar de premie niet voldoende is om het beoogde ouderdomspensioen te financieren, wordt ook de opbouw van het partner- en wezenpensioen of de verzekering van het partner- en wezenpensioen op risicobasis in dat jaar verlaagd. Ook de vrijgestelde opbouw bij arbeidsongeschiktheid wordt in dat jaar verlaagd.

Het eventuele Anw-hiaatpensioen en/of WIA-excedentpensioen wordt niet verlaagd. Dat betekent dat met de afgesproken premie eerst het Anw-hiaatpensioen en het WIA-excedentpensioen volledig wordt gefinancierd en vervolgens met het restant de opbouw en verzekering van het ouderdompensioen en partner- en wezenpensioen wordt gefinancierd.

In de Offerte staat als de werkgever een premieplafond heeft afgesproken en hoe hoog dit plafond dan is.

Hoofdstuk 4. Betaling

4.1. Premies en kosten

De werkgever is ons de premies en kosten verschuldigd. De verschuldigde premies en kosten worden met toepassing van hoofdstuk 3 'Prijsbepaling' door ons berekend.

Wij berekenen de premies en kosten in euro's en deze moet ook in euro's worden betaald.

De werkgever moet de individuele actuariële premie betalen zolang de deelnemer actief en in leven is en uiterlijk tot de persoonlijke pensioendatum van de individuele deelnemer.

We bedoelen met premie ook een koopsom als genoemd in paragraaf 3.3..

De totale kostendekkende premie wordt, na aftrek van de risicopremies en de opslag ten behoeve van het weerstandsvermogen, toegevoegd aan het belegd vermogen van de Collectiviteitkring.

4.2. Premienota en betalingstermijn

Afhankelijk van de verloningsperiode die de werkgever in de loonaangifte hanteert wordt maandelijks dan wel 4-wekelijks achteraf over die periode aan de werkgever het door hem verschuldigde bedrag in rekening gebracht.

De werkgever ontvangt van ons een premienota voor het verschuldigde bedrag. Het bedrag moet binnen 14 kalenderdagen na de notadatum door ons ontvangen zijn.

Is een te hoog bedrag vastgesteld dan verschuldigd is? Dan storten wij het teveel betaalde aan de werkgever terug of verrekenen dat met hem.

De wijze van vaststelling van de premie en de betaling daarvan worden verder geregeld door het bestuur. In bijzondere gevallen kan het bestuur afwijken van deze paragraaf.

4.3. Betalingsachterstand

Bij niet tijdige betaling van het verschuldigde bedrag is de werkgever door het enkele verloop van de betalingstermijn in verzuim. Wij mogen dan vorderen:

- wettelijke handelsrente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten conform de onderstaande staffel, en alle overige kosten die wij maken om onze vordering te innen volgens de wet.

Hoofdsom + rente t/m	tarief buitengerechtelijke kosten - exclusief BTW
€ 250,00	€ 37,00
€ 500,00	€ 75,00
€ 1.250,00	€ 150,00
€ 2.500,00	€ 300,00
€ 3.750,00	€ 450,00
€ 5.000,00	€ 600,00
€ 10.000,00	€ 700,00
€ 20.000,00	€ 800,00
€ 40.000,00	€ 1.000,00
€ 100.000,00	€ 1.500,00
€ 200.000,00	€ 2.500,00
€ 400.000,00	€ 3.500,00
€ 1.000.000,00	€ 4.500,00
meer	€ 5.500,00

Hoofdstuk 5. Voorwaardelijke toeslagen

Wij streven ernaar elk jaar per 31 december de volgende pensioenen in de Collectiviteitkring te verhogen met een toeslag:

- de op 31 december van het voorafgaande jaar opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen van deelnemers; dit pensioen is nog niet ingegaan.
- de op 31 december van het voorafgaande jaar opgebouwde aanspraken op ouderdoms-, partnerpensioen en wezenpensioen van gewezen deelnemers; dit pensioen is nog niet ingegaan.
- de op of voor 31 december van het voorafgaande jaar opgebouwde ingegane ouderdoms-, arbeidsongeschiktheid- en partner- en wezenpensioenen en Anw-hiaatpensioenen.
- de bij een ingegaan ouderdomspensioen behorende aanspraken op partner- en wezenpensioen.

Het streven tot toeslagverlening is voorwaardelijk; er is geen recht op toeslagverlening en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen verleend zullen worden. De toeslag wordt uit het vrije vermogen van de Collectiviteitkring betaald. Wij stellen na afstemming met de actuaris af of en hoeveel vrij vermogen beschikbaar is voor toeslagverlening.

Maatstaf voor de toekenning van de toeslag in enig jaar is de procentuele wijziging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens in het betreffende jaar (afgeleid) op 30 september. In Pensioenkring 2 streven wij ernaar om een gemiddelde toeslag op langere termijn te verlenen van 50% van de maatstaf. Er is instemming nodig van het Belanghebbendenorgaan voor een wijziging van dit toeslagbeleid.

Bij daling van de consumentenprijsindex op enig moment, worden de pensioenen niet verlaagd. Daarbij geldt dat een latere stijging van de index pas zal leiden tot toeslagverlening nadat de daling van de index gecompenseerd is door die latere stijging.

Worden in enig jaar de toeslagen niet volledig toegekend en is een achterstand ontstaan in het toekennen van toeslagen? Dan bestaat geen recht op het inhalen van deze achterstand in latere jaren.

Niettemin kunnen wij als de vermogenspositie dat toelaat besluiten een verhoogde toeslag toe te kennen aan hen die een achterstand hebben opgelopen in de toeslagverlening.

De hoogte van de toeslag in enig jaar wordt bepaald op basis van de toekomstbestendige indexatieregels. Dit houdt in dat wij vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% tot de beleidsdekkingsgraad gelijk aan de TBI-grens¹ de mate van de toeslag lineair toekennen. Bij een beleidsdekkingsgraad vanaf de TBI-grens is het mogelijk om inhaalkorting of -toeslag toe te kennen. De ruimte die daarvoor beschikbaar is wordt gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving. Hierbij geldt één vijfde van het eigen vermogen boven de

¹ TBI-grens is de Toekomst Bestendige Indexatiegrens. Dit is die dekkingsgraad waarbij het fonds conform de geldende regels van het aangepast FTK een volledige prijsindexatie mag toekennen.

TBI-grens beschikbaar voor inhaalkorting of -toeslag is. Daarbij wordt het beschikbare vermogen eerst aangewend om in het verleden doorgevoerde kortingen terug te draaien. Als daarna nog financiële ruimte bestaat worden voor dat resterende vermogen voor zover mogelijk de in het verleden niet toegekende toeslagen alsnog toegekend. Hierbij worden alleen die deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden betrokken die ook daadwerkelijk in het verleden achterstanden door toegepaste kortingen of niet toegekende toeslagen hebben opgelopen.

Er zijn binnen de Collectiviteitkring toeslagendepots ingesteld. Deze toeslagendepots zijn toeslagendepots in de zin van artikel 15a van het Besluit Financieel Toetsingskader. Artikel 137 lid 2 van de Pensioenwet ('toekomstbestendig indexeren') is op deze depots niet van toepassing.

Depot A (Sanoma)

Reden voor instelling

Collectieve waardeoverdracht in de zin van art. 84 Pw vanuit Stichting Pensioenfonds Sanoma.

Financiering

Dekkingsgraadverschil tussen de Collectiviteitkring en Stichting Pensioenfonds Sanoma en het batig liquidatiesaldo van Stichting Pensioenfonds Sanoma.

Populatie met uitzicht op toeslagen uit het depot

Voormalige (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden van Pensioenfonds Sanoma.

Voorwaarden voor toeslagverlening uit het depot

Als in enig jaar middelen aanwezig zijn in het depot en op grond van het reguliere toeslagbeleid (zoals opgenomen in artikel 7.6 van de ABTN) de verleende toeslag lager is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid), kan het bestuur besluiten een extra toeslag te verlenen, zodanig dat de verleende toeslag, met inbegrip van de reguliere toeslag, niet hoger is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid). Het bedrag dat onttrokken wordt aan het depot wordt 'dekkingsgraadneutraal' vastgesteld per 31 december van dat jaar. Dit gebeurt zodanig dat de dekkingsgraad per 31 december na verwerking van de reguliere toeslag, door verwerking van de extra toeslag ongewijzigd blijft. Er wordt geen toeslag verleend indien en zolang de beleidsdekkingsgraad lager is dan de beleidsdekkingsgraad behorend bij het minimaal vereist eigen vermogen van de Collectiviteitkring.

Depot B (Fresenius)

Reden voor instelling

Collectieve waardeoverdracht in de zin van art. 84 Pw vanuit Stichting Pensioenfonds Fresenius.

Financiering

Dekkingsgraadverschil tussen de Collectiviteitkring en Stichting Pensioenfonds Fresenius en het batig liquidatiesaldo van Stichting Pensioenfonds Fresenius

Populatie met uitzicht op toeslagen uit het depot

Voormalige (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden van Pensioenfonds Fresenius.

Voorwaarden voor toeslagverlening uit het depot

Als in enig jaar middelen aanwezig zijn in het depot en op grond van het reguliere toeslagbeleid (zoals opgenomen in artikel 7.6 van de ABTN) de verleende toeslag lager is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid), kan het bestuur besluiten een extra toeslag te verlenen, zodanig dat de verleende toeslag, met inbegrip van de reguliere toeslag, niet hoger is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid). Het bedrag dat onttrokken wordt aan het depot wordt 'dekkingsgraadneutraal' vastgesteld per 31 december van dat jaar. Dit gebeurt zodanig dat de dekkingsgraad per 31 december na verwerking van de reguliere toeslag, door verwerking van de extra toeslag ongewijzigd blijft. Er wordt geen toeslag verleend indien en zolang de beleidsdekkingsgraad lager is dan de beleidsdekkingsgraad behorend bij het minimaal vereist eigen vermogen van de Collectiviteitkring.

Depot C (Invista)

Reden voor instelling

Collectieve waardeoverdracht in de zin van art. 84 Pw vanuit Stichting Pensioenfonds Invista.

Financiering

Het batig liquidatiesaldo van Stichting Pensioenfonds Invista.

Populatie met uitzicht op toeslagen uit het depot

Voormalige (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden van Pensioenfonds Invista,

Voorwaarden voor toeslagverlening uit het depot

Als in enig jaar middelen aanwezig zijn in het depot en op grond van het reguliere toeslagbeleid (zoals opgenomen in artikel 7.6 van de ABTN) de verleende toeslag lager is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid), kan het bestuur besluiten een extra toeslag te verlenen, zodanig dat de verleende toeslag, met inbegrip van de reguliere toeslag, niet hoger is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid). Het bedrag dat onttrokken wordt aan het depot wordt 'dekkingsgraadneutraal' vastgesteld per 31 december van dat jaar. Dit gebeurt zodanig dat de dekkingsgraad per 31 december na verwerking van de reguliere toeslag, door verwerking van de extra toeslag ongewijzigd blijft. Er wordt geen toeslag verleend indien en zolang de beleidsdekkingsgraad lager is dan de beleidsdekkingsgraad behorend bij het minimaal vereist eigen vermogen van de Collectiviteitkring.

Depot D (Pensioenkring 1)

Reden voor instelling

Collectieve waardeoverdracht in de zin van art. 84 Pw vanuit Collectiviteitkring Pensioenkring 1 van Stap.

Financiering

Dekkingsgraadverschil tussen de Collectiviteitkring en Collectiviteitkring Pensioenkring 1 en het batig liquidatiesaldo van Collectiviteitkring Pensioenkring 1.

Populatie met uitzicht op toeslagen uit het depot

Voormalige (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden van Collectiviteitkring Pensioenkring 1

Voorwaarden voor toeslagverlening uit het depot

Als in enig jaar middelen aanwezig zijn in het depot en op grond van het reguliere toeslagbeleid (zoals opgenomen in artikel 7.6 van de ABTN) de verleende toeslag lager is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid), kan het bestuur besluiten een extra toeslag te verlenen, zodanig dat de verleende toeslag, met inbegrip van de reguliere toeslag, niet hoger is dan de stijging van de consumentenprijsindex (afgeleid). Het bedrag dat onttrokken wordt aan het depot wordt 'dekkingsgraadneutraal' vastgesteld per 31 december van dat jaar. Dit gebeurt zodanig dat de dekkingsgraad per 31 december na verwerking van de reguliere toeslag, door verwerking van de extra toeslag ongewijzigd blijft. In tegenstelling tot de depots A, B en C wordt er geen toeslag verleend indien en zolang de beleidsdekkingsgraad lager is dan de beleidsdekkingsgraad behorend bij het vereist eigen vermogen van de Collectiviteitkring. Bij een beleidsdekkingsgraad tussen het niveau behorend tot het minimaal vereist eigen vermogen en het vereist eigen vermogen wordt er geen toeslag vanuit het depot verleend.

Hoofdstuk 6. Aanpassen en beëindigen

6.1. Aanpassen door indexering van bedragen

De bedragen in euro's in dit uitvoeringsreglement mogen wij jaarlijks aanpassen. Hiervoor gebruiken we een indexcijfer. Het indexcijfer is gebaseerd op de cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen (totaal) en het Consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens). Deze gegevens verzorgt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Wijzigingen van het CBS volgen we.

We berekenen een gemiddelde van dit indexcijfer over verschillende maanden.

De indexering vindt standaard plaats per 1 januari.

6.2. Aanpassen van de pensioenovereenkomst

De werkgever kan de pensioenovereenkomsten met zijn werknemers aanpassen binnen de kaders die gelden voor de pensioenregeling van de Collectiviteitkring. Deze kaders staan op onze website: www.stappensioen.nl.

Als de werkgever zo'n aanpassing van plan is, informeert hij ons van te voren ten minste vier maanden voordat de aanpassing in werking moet treden. Aanpassing is alleen mogelijk per 1 januari van een jaar. De werkgever volgt de geldende regels over afstemming met zijn werknemers en de Ondernemingsraad.

Nadat de werkgever ons heeft geïnformeerd over zijn voornemen tot aanpassing, doen wij het volgende:

1. Wij spreken wij de ingangsdatum van de wijziging met de werkgever af.
2. Wij leggen de aanpassing vast in een aanvulling bij het pensioenreglement.
3. Als de wijziging invloed heeft op de pensioenaanspraken en/of –rechten of op andere rechten en verplichtingen van de deelnemers, stellen wij hen binnen drie maanden na de ingangsdatum van de wijziging hiervan op de hoogte. Wij bieden hen de mogelijkheid om de aanvulling op het pensioenreglement bij ons op te vragen.

Past de werkgever de pensioenovereenkomst aan buiten de kaders van de pensioenregeling van de Collectiviteitkring? Dan eindigt de uitvoeringsovereenkomst direct met ingang van de datum van wijziging van de pensioenovereenkomst.

6.3. Aanpassen van de statuten en het pensioenreglement

Wij mogen de statuten en het pensioenreglement van de Collectiviteitkring eenzijdig aanpassen voor zover daarin niet uitdrukkelijk anders is vermeld en de wijziging niet in strijd is met de fiscale of pensioenwetgeving. Uiteraard nemen wij daarbij de wettelijke voorschriften in acht over medezeggenschap door het Belanghebbendenorgaan. Gewijzigde statuten en/of een gewijzigd pensioenreglement vervangen alle voorgaande versies.

Het pensioenreglement van de Collectiviteitkring staat op onze website: www.stappensioen.nl. De statuten staan ook op de website op het werkgeverportaal.

Een aanpassing mogen wij doen per 1 januari van een jaar, behalve als we uitdrukkelijk een andere datum in het uitvoeringsreglement hebben vermeld.

6.4. Aanpassen van het uitvoeringsreglement

Wij mogen het uitvoeringsreglement aanpassen voor zover de wijziging niet in strijd is met de fiscale of pensioenwetgeving. Ook hierbij worden de wettelijke voorschriften in acht genomen over medezeggenschap door het Belanghebbendenorgaan. Een gewijzigd uitvoeringsreglement vervangt alle voorgaande versies.

Als u het niet eens bent met de aanpassing kunt u de uitvoeringsovereenkomst opzeggen volgens de regels in paragraaf 6.7.

6.5. Verminderen van verworven pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen

Wij kunnen besluiten om verworven pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen te verminderen indien de financiële toestand van de Collectiviteitkring daartoe aanleiding geeft. Daarvan is sprake indien niet wordt voldaan aan de wettelijke eisen over het minimaal vereist eigen vermogen of de eisen over het vereist eigen vermogen. Ook is voorwaarde dat wij niet in staat zijn binnen een redelijke termijn hieraan te voldoen zonder dat de belangen van alle belanghebbenden onevenredig worden geschaad. Verder volgen wij de wettelijke voorschriften over medezeggenschap door het Belanghebbendenorgaan.

Een vermindering van de pensioenen is procentueel gelijk voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de Collectiviteitkring, behalve als het bestuur anders besluit. Dat kan het bestuur besluiten bij bijzondere omstandigheden, waarbij een evenwichtige afweging van belangen volgens het bestuur leidt tot verschillende percentages per groep.

6.6. Aanpassen en beëindigen van de Collectiviteitkring

In deze paragraaf leggen wij uit hoe wij omgaan met toetreding of vertrek (uittreding) van een toegetreten werkgever en met het wijzigen van de Collectiviteitkring door splitsing of opheffing. Wij zullen in al deze situaties tijdig het Belanghebbendenorgaan betrekken (advies of goedkeuring) en onze

voorgenomen besluiten hierover onderbouwen met informatie of en hoe wordt voldaan aan ons beleid over toe- en uittreding en wijziging van de Collectiviteitkring en wat de effecten zijn op de bestaande belanghebbenden in de Collectiviteitkring. Daarbij onderbouwen wij dat is voldaan aan de wettelijke eis van evenwichtige belangenafweging (artikel 105 Pensioenwet).

Een mutatie in een kring wordt zo snel mogelijk verwerkt in onze statuten.

Toetreding van een werkgever

Wij hebben een beleid geformuleerd voor toetreding van een nieuwe werkgever of een pensioenfonds tot de Collectiviteitkring. Voor wijziging van het toetredingsbeleid is instemming door de Raad van Toezicht nodig. Daarnaast is instemming van het Belanghebbendenorgaan nodig voor elke (inkomende) waardeoverdracht. Het toetredingsbeleid waarborgt dat de reeds aanwezige populatie geen negatieve gevolgen van de toetreding van de nieuwe werkgever ondervindt. Hierbij geldt een evenwichtige belangenafweging conform de Pensioenwet als uitgangspunt. Het beleid houdt ten minste in dat:

- de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten moeten passen binnen de pensioenregeling van de kring. Is dat niet het geval? Dan moeten deze worden geconverteerd met inachtneming van de geldende procedures bijvoorbeeld voor instemming van de werknemers. Deze conversie dient te gebeuren vóórdat de waardeoverdracht plaatsvindt. De kosten hiervan komen voor rekening van de overdragende partij.
- de bestandsamenstelling van de nieuwe deelnemers moet passend zijn bij de al aanwezige samenstelling in de Collectiviteitkring en de leeftijdsopbouw en levensverwachting. Hierbij worden de grenzen gevolgd die zijn opgenomen in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van de Collectiviteitkring.
- in geval van inbreng van opgebouwde aanspraken en de waarde daarvan vanuit een collectieve waardeoverdracht, gebeurt dit op basis van de actuele dekkingsgraad van de bestaande populatie in de Collectiviteitkring (dekkingsgraadneutraliteit). Wij vragen hiervoor goedkeuring aan het Belanghebbendenorgaan.

Uittreding van een werkgever

Bij uittreding van een eerder toegetreden werkgever zijn er twee mogelijkheden:

- Wij blijven de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten uitvoeren volgens de afspraken in het uitvoeringsreglement van de Collectiviteitkring, maar er vindt geen verdere pensioenopbouw meer plaats, of
- Wij dragen op verzoek van de werkgever de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van alle gerechtigden of van bepaalde groepen van gerechtigden over naar een andere Collectiviteitkring van Stap of naar een andere pensioenuitvoerder.

Voor beide situaties handelen wij zoals bepaald in paragraaf 6.7 ‘Beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst door opzegging’.

Splitsing of samenvoegen van de Collectiviteitkring

Als wij de Collectiviteitkring willen opsplitsen in twee of meer andere collectiviteitkringen of samenvoegen met een andere collectiviteitkring, geldt ten minste dat de dekkingsgraad van de verplichtingen per kring gelijk moet zijn aan de door ons vast te stellen minimale dekkingsgraad. Bovendien geldt als voorwaarde dat de aanwezige gerechtigden in de collectiviteitkringen van de splitsing of samenvoeging geen nadeel ondervinden. Hierbij geldt een evenwichtige belangenafweging conform de

Pensioenwet als uitgangspunt. Afhankelijk hoe een eventuele splitsing of samenvoeging precies wordt vorm gegeven stellen wij nadere criteria vast. Bij samenvoeging is het beleid ten aanzien van toetreding het uitgangspunt en bij splitsing is het beleid ten aanzien van uitreding het uitgangspunt. Wij vragen goedkeuring aan het Belanghebbendenorgaan.

Opheffen van de Collectiviteitkring

Wij mogen de Collectiviteitkring opheffen. Wij dragen dan alle tot dan toe opgebouwde (en achtergebleven) pensioenaanspraken en –rechten overdragen naar (i) een andere Collectiviteitkring die wij aanhouden of (ii) een andere pensioenuitvoerder. Daarbij handelen wij volgens de regels in artikel 84 Pensioenwet.

Het aandeel van de Collectiviteitkring in het weerstandsvermogen wordt verdeeld over de belegde pensioenvermogens van de afzonderlijke werkgevers die zijn toegetreden tot de Collectiviteitkring. Dit gebeurt naar verhouding van de afzonderlijke pensioenvermogens van deze werkgevers.

Wij vragen goedkeuring aan het Belanghebbendenorgaan.

6.7. Beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst door opzegging

Vrijheid tot opzeggen

De overeenkomst heeft een onbepaalde duur. De overeenkomst kan ieder jaar worden opgezegd per 1 januari van het volgende jaar. Er geldt een opzegtermijn van twee maanden. Als de werkgever tegelijk de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van alle gerechtigden wil overdragen geldt een opzegtermijn van vier maanden. Opzeggen moet altijd per aangetekende post. Dit geldt zowel voor de werkgever als voor ons.

Wij kunnen de uitvoeringsovereenkomst per direct opzeggen, als de werkgever in staat van faillissement wordt verklaard, of als aan hem surseance van betaling wordt verleend of als de werkgever voor een periode van meer dan drie maanden een betalingsachterstand heeft. Eventuele

openstaande vorderingen op de werkgever zullen alsdan na verrekening met de door het UWV ontvangen bedragen, worden ingediend bij de curator.

Ook kunnen wij de uitvoeringsovereenkomst per direct opzeggen bij verlies van onze vergunning voor het uitoefenen van het bedrijf van algemeen pensioenfonds.

Gevolgen van de beëindiging

Vanaf het moment waarop de uitvoeringsovereenkomst eindigt geldt het volgende:

- a. de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten blijven gehandhaafd binnen de Collectiviteitkring, zolang als de Collectiviteitkring bestaat;
- b. wij blijven verplicht de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten uit te voeren volgens de afspraken in het uitvoeringsreglement van de Collectiviteitkring. Daarbij gaat het om pensioenaanspraken en –rechten die zijn opgebouwd tot het einde van de uitvoeringsovereenkomst;

- c. er vindt bij ons geen aangroei van pensioenaanspraken en –rechten uit de pensioenovereenkomst meer plaats behalve als gevolg van toeslagverlening;
- d. alle risicodekkingen vervallen, behalve als dat niet mag volgens het 'Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen' van 23 januari 2013;
- e. de werkgever is geen individuele actuariële premies meer verschuldigd, behalve als deze nog over de periode voorafgaand aan het einde van deze uitvoeringsovereenkomst zijn verschuldigd;
- f. de kosten fiduciair beheer en exploitatiekosten blijven volgens paragraaf 3.4. onder het kopje 'Kosten die ten laste komen van het belegd pensioenvermogen van de Collectiviteitkring' van toepassing; en
- g. naar de toekomst toe eindigen alle overige rechten en verplichtingen tussen de werkgever en ons onder de uitvoeringsovereenkomst en het uitvoeringsreglement. Dat geldt niet voor zover die rechten en/of verplichtingen betrekking hebben op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten.

Uitgaande collectieve waardeoverdracht

De werkgever kan ons vragen om de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van alle gerechtigden of van bepaalde groepen van gerechtigden over te dragen:

- naar een andere Collectiviteitkring die wij aanhouden, of
- aan een andere pensioenuitvoerder.

Wij werken daaraan mee onder de voorwaarde dat naar onze mening de groep van achterblijvende gerechtigden in de Collectiviteitkring, de groep van overgaande gerechtigden en (bij een overdracht naar een andere Collectiviteitkring) de groep van bestaande gerechtigden in die andere Collectiviteitkring daarvan geen nadeel ondervinden. Wij nemen daarbij de wettelijke eis over evenwichtige belangenbehartiging in de Pensioenwet als uitgangspunt. Wij vragen het Belanghebbendenorgaan om goedkeuring.

De werkgever en wij overleggen met elkaar over de mogelijkheid en de afwikkeling van de overdracht. Wij doen beiden alles wat redelijk is om de overdracht zo snel mogelijk te effectueren.

Over de waardeoverdracht maken wij met de werkgever en met de eventuele andere pensioenuitvoerder afspraken. Deze leggen wij vast in een overeenkomst. De afspraken houden in elk geval het volgende in:

- a. de overdracht vindt plaats volgens de wettelijke bepalingen over collectieve waardeoverdrachten;
- b. de werkgever vergoedt ons de kosten die wij daadwerkelijk in verband met de overdracht maken;
- c. wij kunnen door de overdracht verzekeringstechnisch voor- of nadeel binnen de Collectiviteitkring lijden. Wij stellen vast of dit voor- of nadeel zich binnen de Collectiviteitkring

voordoet en hoe groot het voor- of nadeel is. Daarbij beoordelen wij wat het gevolg van de waardeoverdracht is voor het kosten- en premieniveau, ons draagvlak en de gemiddelde duur van de pensioenverplichtingen binnen de Collectiviteitkring. Het voor- of nadeel wordt verrekend door correctie van de overdrachtswaarde als genoemd onder sub d;

- d. de over te dragen waarde wordt vastgesteld en betaald volgens de geldende actuariële en bedrijfstechnische nota van de Collectiviteitkring op de datum van overdracht;
- e. in de over te dragen waarde is het aandeel van de werkgever in het aanwezige weerstandsvermogen begrepen. Het aandeel van de werkgever is een gedeelte van het aandeel van de Collectiviteitkring in het weerstandsvermogen. De Collectiviteitkring deelt in het weerstandsvermogen (exclusief het bij onze oprichting ingebrachte startkapitaal van € 500.000) naar verhouding van zijn pensioenvermogen ten opzichte van de pensioenvermogens van alle collectiviteitkringen die wij aanhouden. Wij bepalen de waarde van het eigen aandeel van de werkgever vervolgens naar verhouding van het belegd pensioenvermogen van zijn pensioenregeling in het totale pensioenvermogen van de Collectiviteitkring. Indien het weerstandsvermogen als gevolg van de overdracht beneden de wettelijke minimumgrens daalt, wordt het over te dragen aandeel verminderd tot deze grens is bereikt;
- f. de opvolgende pensioenuitvoerder verleent ons vrijwaring voor alle bekende en onbekende pensioenaanspraken en –rechten voortvloeiende uit alle uitvoeringsovereenkomsten die op enig moment hebben bestaan tussen de werkgever en ons. De vrijwaring geldt niet ingeval wij toerekenbaar tekort zijn geschoten in de nakoming van onze verplichtingen uit die uitvoeringsovereenkomsten.

Als gevolg van een collectieve waardeoverdracht:

- a. vervallen alle overgaande pensioenaanspraken en –rechten van de aanspraak- en pensioengerechtigden tegenover ons;
- b. eindigen alle wederzijdse rechten en verplichtingen van de werkgever en ons onder de uitvoeringsovereenkomst; en
- c. voor zover het een overdracht naar een andere Collectiviteitkring betreft sluiten de werkgever en wij een gewijzigde uitvoeringsovereenkomst waarin we (i) de omzetting regelen van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten in nieuwe pensioenaanspraken en –rechten en (ii) afspraken maken over de nieuwe rechten en verplichtingen tussen de werkgever en ons.

6.8. Opheffen van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap (liquidatie)

Wij mogen onszelf opheffen. Dat heet liquidatie. Voor liquidatie vragen wij goedkeuring aan de Raad van Toezicht en de Vergadering van Belanghebbendenorganen.

In geval van liquidatie dragen wij alle tot dan toe opgebouwde (en achtergebleven) pensioenaanspraken en –rechten collectief over naar een andere pensioenuitvoerder. Daarbij handelen wij volgens de regels in artikel 84 Pensioenwet en vragen wij instemming van het Belanghebbendenorgaan.

Het weerstandsvermogen wordt verdeeld na de afwikkeling van de collectieve waardeoverdracht(en). Verdeeld wordt het weerstandsvermogen dat resteert na aflossing van achtergestelde leningen en na

verrekening van alle afwikkelkosten (voor zover deze niet ten laste van de collectiviteitkringen kunnen worden gebracht). Het resterende weerstandsvermogen wordt verdeeld over de belegde pensioenvermogens van alle collectiviteitkringen naar verhouding van de pensioenvermogens van deze collectiviteitkringen op het moment van verdelen. Indien de verdeling niet evident is en daardoor keuzes van onze kant vraagt, zal evenwichtigheid voorop staan. Wij zullen in overleg met alle belanghebbenden trachten het weerstandsvermogen zoveel mogelijk ten goede laten komen aan de aanspraakgerechtigden, bijvoorbeeld door weerstandsvermogen over te dragen aan de nieuwe pensioenuitvoerders. Een door ons opgesteld verdelingsplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht en de Vergadering van Belanghebbendenorganen.

De werkgever kan ons ook zelf binnen een nader door ons vast te stellen termijn verzoeken om een collectieve waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder van uw keuze. Daarbij dienen de werkgever en wij de regels van artikel 83 Pensioenwet te volgen. Zodra wij de werkgever informeren over de liquidatie stellen wij hem ook op de hoogte welke termijn precies geldt.

Voor deze overdracht geldt als voorwaarde dat deze neutraal uitpakt voor de achterblijvende aanspraakgerechtigden. Dit kan er toe leiden dat een kleiner deel van het weerstandsvermogen door ons wordt meegegeven.

Eventuele kosten die de werkgever maakt in verband met een collectieve waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder volgens artikel 83 of 84 Pensioenwet, zoals advieskosten en kosten voor medezeggenschapstrajecten, komen voor eigen rekening.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

7.1. Formele bepalingen

- Op de uitvoeringsovereenkomst en het uitvoeringsreglement zijn uitsluitend de bepalingen van het Nederlands recht van toepassing.
- U bent aansprakelijk voor de financiële gevolgen van een onjuiste, onvolledige en/of niet tijdige levering van gegevens door u. U vrijwaart ons voor iedere vordering (en daaruit voortvloeiende kosten en schaden) die tegen ons wordt ingesteld. Daarbij gaat het om vorderingen in verband met een onjuiste, onvolledige en/of niet tijdige levering van gegevens door u aan ons.
- U mag de rechten uit de uitvoeringsovereenkomst en het uitvoeringsreglement niet verpanden. Ook mag u geen andere handelingen verrichten waardoor aan anderen dan de aanspraak- en/of pensioengerechtigden rechten worden verleend.
- Derden, waaronder de aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden, andere werkgevers en hun eventuele vertegenwoordigers, zijn geen (contracts)partij bij de uitvoeringsovereenkomst. Zij kunnen dat ook niet worden. Alleen u en wij mogen de uitvoeringsovereenkomst beëindigen.
- De uitvoeringsovereenkomst en het uitvoeringsreglement bevatten geen derdenbedingen in de zin van de wet ten behoeve van belanghebbenden.
- Het uitvoeringsreglement omvat alle afspraken over de uitvoering van de pensioenregeling. Het uitvoeringsreglement vervangt en beëindigt alle eventuele eerdere mondelinge en schriftelijke met ons gemaakte afspraken, overeenkomsten en/of toezeggingen over de uitvoering van de pensioenregeling. Dit geldt echter niet als wij afwijkende afspraken met een vorige pensioenuitvoerder hebben gemaakt – of zullen maken – ten aanzien van pensioenaanspraken en – rechten die zijn opgebouwd bij een vorige pensioenuitvoerder.
- U en wij sluiten de mogelijkheid uit dat de uitvoeringsovereenkomst wordt vernietigd, of dat nu in of buiten rechte is.
- Mocht een bepaling van het uitvoeringsreglement niet rechtsgeldig zijn, dan blijft het uitvoeringsreglement voor het overige van kracht. Wij overleggen dan met het Belanghebbendenorgaan om de niet rechtsgeldige bepaling te vervangen door een bepaling die wel rechtsgeldig is en zoveel mogelijk aansluit bij de oude bepaling.

7.2. Persoonsgegevens en geheimhouding

Persoonsgegevens

Alle persoonsgegevens die aan ons worden verstrekt, verwerken we in overeenstemming met de Algemene verordening gegevensbescherming. Waar wij uw gegevens voor gebruiken leest u in ons privacystatement. Het meest actuele privacystatement vindt u altijd op onze website www.stappensioen.nl. Ook kunt u het privacystatement bij ons opvragen.

Geheimhouding

Er is een geheimhoudingsplicht naar derden voor alle informatie die wij ontvangen of zelf verzamelen. Wij zorgen ervoor dat onbevoegden geen toegang hebben tot de informatie.

De geheimhoudingsplicht geldt niet:

- als er een wettelijke verplichting is om informatie aan een derde te geven;
- als het verstrekken van informatie aan derden logischerwijs noodzakelijk is door de opdracht aan ons tot uitvoering van de pensioenregeling. Bijvoorbeeld als wij gebruik maken van diensten van derden (zie hierna). Of als wij informatie moeten doorgeven aan de adviseur van de werkgever.

Diensten van derden

Als wij gebruikmaken van diensten van derden, moeten zij vooraf dezelfde geheimhoudingsplicht - als vastgelegd in dit uitvoeringsreglement - schriftelijk accepteren. Wij zijn ervoor verantwoordelijk dat zij de geheimhoudingsplicht nakomen.

7.3. Medezeggenschap

Er is een Belanghebbendenorgaan voor de Collectiviteitkring. Via het Belanghebbendenorgaan kunnen werkgevers, werknemers, pensioengerechtigden en -als het Belanghebbendenorgaan overeenkomstig de Statuten besloten heeft dat ook gewezen deelnemers vertegenwoordigd zijn in het Belanghebbendenorgaan- gewezen deelnemers, meepraten over de uitvoering van de pensioenregeling. Wij moeten het Belanghebbendenorgaan voor bepaalde besluiten om advies vragen. Soms hebben wij goedkeuring nodig van het Belanghebbendenorgaan. Wettelijk is voorgeschreven in welke gevallen advies of goedkeuring nodig is. Dit staat ook in de statuten.

In het Belanghebbendenorgaan zitten vertegenwoordigers namens de werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden van de pensioenregelingen in deze Collectiviteitkring. Er is een beperkt aantal vertegenwoordigers. Hoeveel het er zijn staat in de statuten. Ook staat daar wie de actuele vertegenwoordigers zijn van de werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden van de pensioenregelingen in de Collectiviteitkring. Onder deelnemers worden ook verstaan diegenen die geen pensioen meer opbouwen in de Collectiviteitkring, maar nog wel werknemer zijn bij de werkgever en nog aanspraken hebben in de Collectiviteitkring.

De voorzitter van het Belanghebbendenorgaan van de Collectiviteitkring is de vertegenwoordiger in de Vereniging van Belanghebbendenorganen. De Vereniging van Belanghebbendenorganen benoemt en ontslaat de leden van het Bestuur en van de Raad van Toezicht.

Hoofdstuk 8. Geschillen

Bij verschillen van mening over de interpretatie, de naleving of het van toepassing zijn van het uitvoeringsreglement, proberen we eerst in gezamenlijk overleg, tot overeenstemming te komen.

Komen wij niet in gezamenlijk overleg tot een oplossing? Dan wordt het geschil definitief beslecht door de Geschillencommissie en volgens de regels van het reglement van deze commissie. De Geschillencommissie bestaat uit twee bestuursleden en een onafhankelijk externe deskundige. Deze wordt benoemd door het Bestuur.

Ingeval van een niet welgevallig besluit van de Geschillencommissie kan het geschil worden voorgelegd aan de rechter.

Het reglement van de Geschillencommissie staat op onze website: www.stappensioen.nl.

Bijlage 1

Begrippen begrijpelijk

Wie is:

Deelnemer

De persoon die in dienst is van een werkgever met een pensioenregeling bij Stap en bij Stap actief pensioen opbouwt. Ook de persoon die als gevolg van arbeidsongeschiktheid premievrij pensioen opbouwt wordt als deelnemer beschouwd.

Kind

Eigen kinderen volgens de wet en die dit ook al zijn vóór de persoonlijke pensioendatum. En ook stief- en pleegkinderen als de deelnemer hen tot zijn overlijden als 'eigen kind' heeft onderhouden en opgevoed. Voor zover dit onderhoud en deze opvoeding zijn begonnen vóór zijn persoonlijke pensioendatum.

Partner

De persoon waarmee de deelnemer of gewezen deelnemer vóór zijn persoonlijke pensioendatum:

- getrouwd is, of
- een geregistreerd partnerschap is aangegaan, of
- samenwoont en een partnerschap mee is aangegaan.

Partnerschap

De gezamenlijke huishouding tussen de ongehuwd (gewezen) deelnemer met een andere ongehuwde persoon, die geen van beiden een geregistreerd partnerschap of een andere gezamenlijke huishouding hebben. Voorwaarde daarbij is dat de partners:

- geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn zijn van elkaar, en
- op hetzelfde adres staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie, en
- minimaal zes maanden aaneengesloten een gezamenlijke huishouding voeren, of
- een notariële samenlevingsovereenkomst hebben gesloten waarin de gezamenlijke huishouding is vastgelegd.

Werknemer

De persoon die volgens een arbeidsovereenkomst met de werkgever naar burgerlijk recht arbeid voor de werkgever verricht.

Wat is:

AOW-gerechtigde leeftijd

De leeftijd waarop de uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW-uitkering) ingaat.

Belanghebbendenorgaan

Het Belanghebbendenorgaan behorende bij de Collectiviteitkring. Het Belanghebbendenorgaan bewaakt of het bestuur van Stichting Algemeen

Pensioenfonds Stap het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het Belanghebbendenorgaan of het bestuur van Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.

Collectiviteitkring	Eén of meer op grond van de Statuten bepaalde pensioenregelingen, waarvoor een gescheiden vermogen wordt aangehouden in de zin van de Pensioenwet. Elke Collectiviteitkring wordt afzonderlijk geadministreerd.
Pensioendatum	De datum waarop het ouderdomspensioen standaard ingaat volgens de pensioenovereenkomst. Dit is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de fiscale pensioenrichtleeftijd bereikt volgens de Wet op de Loonbelasting 1964. In 2025 is de standaard pensioendatum hierdoor de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt. Voor de jaren daarna kan een andere leeftijd gelden.
Pensioenovereenkomst	De overeenkomsten over pensioen tussen de werkgever en zijn werknemers of voormalige werknemers (dan wel werknemersvertegenwoordigers), zoals deze luiden op de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons ingaat of daarna, volgens paragraaf 6.2., worden gewijzigd. De pensioenovereenkomst is gelijk aan het pensioenreglement dat is vastgesteld op de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons ingaat of dat daarna is gewijzigd.
Pensioenregeling	De pensioenregeling zoals beschreven in het pensioenreglement.
Pensioenreglement	Het door ons vastgestelde pensioenreglement voor de Collectiviteitkring, zoals dit reglement luidt op de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons ingaat of daarna wordt gewijzigd. Of, als sprake is van pensioenregeling die eerder bij een andere pensioenuitvoerder is uitgevoerd, het pensioenreglement voor de Collectiviteitkring dat is vastgesteld op de datum waarop wij de pensioenverplichtingen van de oude pensioenuitvoerder hebben overgenomen, of dat daarna wordt gewijzigd, tenzij uitdrukkelijk anders met het pensioenfonds overeengekomen.
Persoonlijke pensioendatum	De datum waarop de deelnemer daadwerkelijk met pensioen gaat.
Premie	Het bedrag dat de werkgever met actieve pensioenopbouw in de pensioenregeling volgens het uitvoeringsreglement eenmalig of periodiek moet voldoen.

Statuten	Onze statuten, zoals deze luiden op de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons ingaat of daarna worden gewijzigd. Of, als sprake is als sprake is van pensioenregeling die eerder bij een andere pensioenuitvoerder is uitgevoerd, onze statuten zoals deze luiden op de datum waarop wij de pensioenverplichtingen van de oude pensioenuitvoerder hebben overgenomen of daarna worden gewijzigd.
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen een werkgever en ons over de uitvoering van de pensioenregeling binnen de Collectiviteitkring, zoals die luidt op de datum van ondertekening of daarna wordt gewijzigd.
Uitvoeringsreglement	De nadere uitwerking van de manier waarop de uitvoering van de pensioenregeling binnen de Collectiviteitkring gebeurt, zoals dit reglement luidt op de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ons ingaat of daarna wordt gewijzigd. Of, als sprake is als sprake is van pensioenregeling die eerder bij een andere pensioenuitvoerder is uitgevoerd, het uitvoeringsreglement dat geldt op de datum waarop wij de pensioenverplichtingen van de oude pensioenuitvoerder hebben overgenomen, of dat daarna wordt gewijzigd.

Bijlage 2 Dienstenpakket pensioenadministratie en communicatie

Stap levert onderstaande diensten voor de uitvoering van de pensioenregeling.

Pensioenadministratie deelnemers

- Beschikbaar stellen van werkgeverportal voor aanlevering mutaties.
- Verstrekken gegevens aan Pensioenregister.
- Scheiding – verevening ouderdomspensioen en afsplitsing bijzonder partnerpensioen.
- Toeslagen.
- Inkomende individuele waardeoverdracht.
- Inkomende individuele waardeoverdracht.
- Uitgaande individuele waardeoverdracht.
- Pensionering (inclusief flexibilisering).
- Uitkeringen en inhoudingen.

Pensioenadministratie werkgever

- Administratieve implementatie.
- Inkomende collectieve waardeoverdracht.
- Premie-incasso.
- Informeren over wettelijke wijzigingen.

Communicatie ten behoeve van actieve deelnemers

- Verstrekken Pensioen 1-2-3 digitaal.
- Verstrekken jaarlijks Uniform Pensioen Overzicht (UPO) digitaal.
- Verstrekken informatie bij wijziging regeling.

Communicatie ten behoeve van gewezen deelnemers, gepensioneerden en overigen

- Verstrekken Uniform Pensioen Overzicht (UPO) digitaal aan gewezen deelnemer ten minste eens per vijf jaar.
- Verstrekken Uniform Pensioen Overzicht (UPO) digitaal aan ex-partner eens per vijf jaar.
- Verstrekken jaarlijks Uniform Pensioen Overzicht (UPO) digitaal aan pensioengerechtigde.
- Verstrekken informatie bij wijziging regeling.

Communicatiemiddelen

- Werkgeversportaal (online werkgeverstool voor beheer pensioenadministratie).
- Mijn Pensioen (online deelnemerstool).
- Werkgeversdesk (helpdesk voor vragen van werkgever)
- Deelnemersdesk (helpdesk voor vragen van deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en overigen).

Belanghebbendenorgaan en Vergadering van Belanghebbendenorganen

- Organisatie en ondersteuning van de gezamenlijke vergaderingen van het bestuur met het Belanghebbendenorgaan en de Vergadering van Belanghebbendenorganen.
- Organisatie verkiezingen.

Overzichten, opgaven en communicatie zijn in de Nederlandse taal.

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de pensioenregelingen deelnemen bij Stap aan te melden. De werkgever moet ervoor zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig verstrekt aan Stap. De gegevens dienen te worden aangeleverd via het werkgeversportaal.
2. De werkgever is verplicht aan een door Stap aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door Stap nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen.
3. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden bij Stap zijn gemeld binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan:
 - indiensttreding van een werknemer, die als deelnemer in de pensioenregeling opgenomen moet worden, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - uitdiensttreding van een werknemer die deelnemer in de pensioenregeling bij Stap is;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
4. Bij indiensttreding van een werknemer verstrekt de werkgever in ieder geval de volgende gegevens:
 - de naam van de deelnemer;
 - adres van de deelnemer;
 - geboortedatum van de deelnemer,
 - het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - de salarisgegevens van de deelnemer;
 - datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - overige gegevens waar Stap om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.
5. De kosten die werkgever maakt voor het verzamelen en aanleveren van de door Stap benodigde gegevens op de door Stap voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.

Als de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt

1. Als de werkgever niet voldoet aan zijn boven vermelde verplichtingen is Stap bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de premienota. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Stap is verder bevoegd:

- a. de periodieke nota's te verdubbelen, zolang de werkgever in verzuim blijft de volledige en juiste gegevens aan te leveren. Vanaf het moment dat de werkgever niet meer in verzuim is, zal over de periode waarin het verzuim aan de orde was, de premie worden vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 4 van dit uitvoeringreglement;
 - b. een vergoeding voor extra administratiekosten in rekening brengen bij de werkgever;
 - c. een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het niet aanleveren, het onvolledig, onjuist of niet tijdig aanleveren van informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die Stap onvoorzien moet doen aan personen over wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Stap doet alleen een beroep op deze bepaling als Stap de uitkering niet kon voorzien als gevolg van de niet, onjuiste of onvolledige levering van gegevens door de werkgever.

Overige bepalingen

Leveringstermijnen

De door de werkgever aangeleverde mutaties worden binnen één (1) maand na ontvangst verwerkt in de afgescheiden administratie voor de Collectiviteitkring en zijn dan raadpleegbaar, mits de kwaliteit van de aangeleverde gegevens toereikend is. Deze termijn is van kracht zodra de invoer van de pensioenregeling(en) volledig afgerond is. Deze termijn geldt vanaf het moment, dat de benodigde informatie correct, volledig, in de juiste chronologische volgorde en via het werkgeverportal bij TKP aangeleverd is.

De verwerking van waardeoverdrachten geschiedt binnen de wettelijke termijnen. De levering van de wettelijk verplichte opgave van de waardeangroei geschiedt binnen de wettelijke termijn.