

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf

Uitvoeringsreglement

Colofon

Dit document is een uitgave van
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf

datum

1 januari 2025

Inhoud

INHOUD	2
1. ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 De verplichte pensioenregeling	5
Artikel 3 Risicohouding verplichte pensioenregeling	5
2. WIJZE VAN VASTSTELLING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE	6
Artikel 4 Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling	6
Artikel 5 Verschuldigdheid van de premie	7
3. WIJZE VAN BETALING VAN DE PREMIE IN TERMIJNEN	8
Artikel 6 Betaling van de premie in termijnen	8
Artikel 7 Overschrijding betalingstermijn	8
4. VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER OM INFORMATIE TE VERSTREKKEN	10
Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever	10
Artikel 9 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever	11
Artikel 10 Informatieverstrekking door het fonds	11
5. PROCEDURES BIJ NIET NAKOMEN VAN PREMIEBETALINGSVERPLICHTINGEN	12
Artikel 11 Melding premieachterstand	12
Artikel 12 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso	12
Artikel 13 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand	12
6. PROCEDURES BIJ WIJZIGING VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST EN HET PENSIOENREGLEMENT	13
Artikel 14 Wijziging pensioenregeling en pensioenreglement	13
7. DE VOORWAARDEN WAARONDER TOESLAGVERLENING PLAATSVINDT	14
Artikel 15 Voorwaarden voor toeslagverlening	14
8. UITGANGSPUNTEN EN PROCEDURES BIJ BESLUITVORMING OVER VERMOGENSTEKORTEN, VERMOGENSOVERSCHOTTEN EN WINSTDELING	15
Artikel 16 Herstelplan	15
Artikel 17 Sturingsmiddelen	15
Artikel 18 (FTK) Korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten	15
Artikel 18 (transitie-FTK) Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten	16

9. MOGELIJKHEID OM PREMIEKORTING TE VERLENEN	17
Artikel 19 Premiekorting	17
Artikel 20 Terugstorting	17
10. MOGELIJKHEID TOT VRIJWILLIGE VOORTZETTING VAN DE PENSIOENREGELING NA BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING	18
Artikel 21 Voortzetting deelneming door inactieve deelnemers	18
Artikel 22 Wettelijke voorwaarden bij vrijwillige voortzetting	18
11. VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING IN HET FONDS	19
Artikel 23 Voorwaarden voor vrijstelling	19
Artikel 24 Redenen voor vrijstelling	19
Artikel 25 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling	19
Artikel 26 Intrekking van de vrijstelling	19
Artikel 27 Nadere regelgeving	20
12. SLOTBEPALING	21
Artikel 28 Wijziging en inwerkingtreding	21
BIJLAGE 1: GEMOEDSBEZWAARDE WERKGEVERS	22
Artikel 29 Aanvraag van vrijstelling	22
Artikel 30 Vervangende spaarbijdrage	22
Artikel 31 Vrijstelling geldt voor vijf jaar	22
Artikel 32 Beëindiging vrijstelling	22
BIJLAGE 2: KLACHTEN- EN GESCHILLENREGELING	23

1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de statuten en het pensioenreglement van het fonds, met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

1. het fonds:

de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf;

2. CAO-partijen:

de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de CAO in het Kappersbedrijf;

3. pensioenovereenkomst:

hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld de CAO, een CAO-protocol of het pensioenreglement van het fonds inzake de verplichte deelneming in het fonds op grond van de verplichtstelling;

4. werkgever:

de werkgever die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming in het fonds, dan wel de onderneming die een aansluitingsovereenkomst met het fonds is aangegaan;

5. deelnemer:

deelnemer in de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds;

6. actieve deelnemer:

de deelnemer in dienst van een werkgever;

7. inactieve deelnemer:

de deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van de dienstbetrekking heeft voortgezet waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid of vrijwillige voortzetting;

8. aansluitingsovereenkomst:

de uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichte pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.

Artikel 2 De verplichte pensioenregeling

De verplichte pensioenregeling van het fonds is vastgelegd in het pensioenreglement van het fonds. Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in het pensioenreglement en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

Artikel 3 Risicohouding verplichte pensioenregeling

1. Het bestuur van het fonds stelt, na overleg met cao-partijen en de andere organen van het fonds, de risicohouding ten aanzien van de verplichte pensioenregeling vast.
2. De risicohouding van het fonds voldoet aan de prudent person regel en komt voor de lange termijn tot uitdrukking in de door het fonds gekozen ondergrenzen in het kader van de haalbaarheidstoets en voor de korte termijn in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor.
3. De risicohouding van het fonds is omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

2. Wijze van vaststelling van de verschuldigde premie

Artikel 4 Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling

1. Dit artikel heeft betrekking op de premie voor de verplichte pensioenregeling van het fonds. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van het fonds vastgesteld en zo nodig gewijzigd, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en in hoofdstuk VI.
2. Voor iedere deelnemer wordt jaarlijks premie geheven voor de financiering van de verplichte pensioenregeling. Deze premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer. De doorsneepremie is voor alle deelnemers gelijk. De premie is door de werkgever verschuldigd. De werkgever kan een gedeelte van de premie op het loon van de deelnemer inhouden.
3. De premie is vastgesteld op 13,9% van de pensioengrondslag voor het ouderdomspensioen, partnerpensioen en ANW-gat-pensioen. Van deze premie houdt de werkgever de helft op het loon van de deelnemer in.
4. Geen premie is verschuldigd over de periode waarover de pensioenopbouw wordt voortgezet wegens arbeidsongeschiktheid.
5. De premie moet ten minste gelijk zijn aan de kostendeekkende premie. De kostendeekkende premie wordt door het bestuur van het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds. De vaststelling van de premie vindt plaats aan de hand van de methode waarbij de kostendeekkende premie gedempt wordt op basis van 'verwacht rendement'.
6. Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar. Indien blijkt dat de kostendeekkende premie voor het volgende jaar hoger dreigt te worden dan de in lid 3 bedoelde premie, treedt het bestuur van het fonds zo spoedig mogelijk in overleg met CAO-partijen.
7. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming voor herstel, of als kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagverlening of voor andere doelen als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
8. Als de kostendeekkende premie hoger dreigt te worden dan de in lid 3 bedoelde premie, besluiten CAO-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij de premie voor het volgende jaar verhogen tot het kostendeekkende niveau, of dat zij de pensioenovereenkomst zodanig aanpassen dat de op dat moment geldende premie weer kostendeekkend is.
9. Als de CAO-partijen niet vóór 1 december tot besluitvorming zijn gekomen, stelt het bestuur van het fonds, zijn wettelijke plicht volgend, de premie voor het volgende jaar op kostendeekkend niveau vast.

Artikel 5 Verschuldigheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan de verplichte pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het pensioengevend loon van de werknemer zoals omschreven in het pensioenreglement. In het pensioenreglement is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de deelnemer aan de betreffende regeling is.
2. De premie voor de actieve deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever houdt de premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de deelnemer.
3. Voor zover de premie voor voortzetting van de deelneming van een inactieve deelnemer niet voor rekening van het fonds komt, is de premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.
4. Een werkgever kan als werkverschaffer/opdrachtgever gebruik maken van andere vormen van arbeid, zoals bijvoorbeeld inhuur van zelfstandigen, uitzendwerk, werk voor bemiddeling, enzovoort. De werkgever is premie verschuldigd voor deze arbeidsrelatie als:
 - de Belastingdienst een beschikking heeft afgegeven dat Loonheffing ingehouden moet worden, vanaf de datum waarop er volgens de beschikking van de Belastingdienst sprake is van een verplichting tot inhouding van Loonheffing; of
 - de rechter een uitspraak heeft gedaan dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, vanaf de datum waarop er volgens het vonnis of arrest van de rechter sprake is van een arbeidsovereenkomst.

3. Wijze van betaling van de premie in termijnen

Artikel 6 Betaling van de premie in termijnen

1. De gegevens van de deelnemers worden in hoofdzaak aangeleverd door de werkgevers via de salarispakketten van de werkgevers. De werkgever dient op het werkgeversportaal zijn emailadres achter te laten. Dit emailadres gebruikt het fonds om de premienota en de eventuele betalingsherinneringen toe te zenden.
2. De werkgever ontvangt binnen zes weken na afloop van het loontijdvak de nota van het fonds. De premie wordt gebaseerd op door de werkgever voor iedere deelnemer verstrekte loonopgaven. Als de werkgever geen loonopgaven verstrekt, dan wordt er een ambtshalve nota opgelegd.
3. Facturatie vindt plaats per maand of per vier weken, afhankelijk van de verloningsystematiek van de betreffende werkgever. De werkgever betaalt de premie elke maand of per vier weken achteraf aan het fonds. Een vordering wordt in haar geheel opeisbaar, indien de werkgever de premie niet binnen twee weken na factuurdatum of na ontvangst van de premienota betaalt.
4. Indien een werkgever een correctie of aanvulling op de loonopgave over een eerder moment in het jaar of voorgaand jaar doet, dan worden de mutaties verwerkt op de eerstvolgende nota van het fonds.
5. Als er ten onrechte geen bedrag aan premie is vastgesteld dan wel na de vaststelling het te betalen bedrag van de premie blijkt, dat een lager bedrag is vastgesteld dan verschuldigd is, stelt het fonds het alsnog door de werkgever verschuldigde bedrag over de verstrekte betalingstermijn vast. Het fonds deelt het te betalen bedrag van de premie en de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden, schriftelijk aan de werkgever mee. Indien een hoger bedrag aan heffing is vastgesteld dan verschuldigd is, stelt het fonds het juiste bedrag vast. Het teveel betaalde wordt aan de werkgever terugbetaald dan wel verrekend.

Artikel 7 Overschrijding betalingstermijn

Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde premie of het van hem te vorderen voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:

- a. de verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht; alsmede
- b. rente over de verschuldigde premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn, waarbij de rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 6:119a en 6:120, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd; alsmede
- c. vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op het volgende bedrag:

Hoofdsom + rente tot en met	Buitengerechtelijke kosten, excl. btw
€ 250	€ 37
€ 500	€ 75
€ 1.250	€ 150
€ 2.500	€ 300
€ 3.750	€ 450
€ 5.000	€ 600
€ 10.000	€ 700
€ 20.000	€ 800
€ 40.000	€ 1.000
€ 100.000	€ 1.500
€ 200.000	€ 2.500
€ 400.000	€ 3.500
€ 1.000.000	€ 4.500
Meer	€ 5.500

alsmede

d. vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen premie of het gevorderde voorschot.

4. Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers bij het fonds aan te melden. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens. Deze gegevens dienen in uniform formaat elektronisch via Uniforme Pensioenaangifte te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
2. De werkgever is verplicht aan een door het fonds 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 het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. De werkgever dient binnen één maand de loongegevens van het laatst verstreken loontijdvak aan het fonds te verstrekken. Bij uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn dient de werkgever binnen één maand de loongegevens per het einde van het laatste loontijdvak aan het fonds te verstrekken.
5. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij het fonds zijn gemeld:
 - a. indiensttreding of het bereiken van de voor de verplichte pensioenregeling geldende toetredingsleeftijd van 18 jaar door werknemers, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - b. uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn;
6. wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals verandering van deeltijdpercentage, het opnemen van onbetaald verlof of overlijden. De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - a. de naam van de deelnemer;
 - b. het adres van de deelnemer;
 - c. de geboortedatum van de deelnemer;
 - d. het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - e. de salarisgegevens van de deelnemer;
 - f. de datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - g. overige gegevens waar het fonds om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.
7. De kosten die de werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het fonds benodigde gegevens op de door het fonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.

8. De werkgever is verplicht het fonds ongevraagd en op diens verzoek te informeren over alle ontwikkelingen, waaronder:
- a. wijziging van het bedrijfsadres en emailadres:
 - b. de wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten van de onderneming, die van invloed kunnen zijn op de verplichte aansluiting bij het fonds of de uit de pensioenregeling voortvloeiende huidige en toekomstige pensioenverplichtingen van het fonds.

Artikel 9 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens conform een standaard methodiek vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de nota. De vaststelling geschiedt alsdan op 125% van het minimumloon. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Het fonds is bevoegd in deze situatie een door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
3. Indien het fonds niet in staat is de deelnemers het wettelijk verplichte uniforme pensioenoverzicht te sturen, omdat de werkgever niet aan zijn informatieplicht voldoet, informeert het fonds de deelnemers hier schriftelijk over. De kosten die het fonds in verband hiermee maakt, als ook de kosten die het fonds maakt om de werkgever te bewegen alsnog aan zijn informatieplicht te voldoen, worden bij de werkgever in rekening gebracht.
4. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voor zover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Artikel 10 Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt zorg voor het informeren van de deelnemers in dienst van de werkgever overeenkomstig de eisen in de Pensioenwet, zoals nader uitgewerkt in het pensioenreglement.

5. Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

Artikel 11 Melding premieachterstand

1. Het fonds informeert elk kwartaal schriftelijk het verantwoordingsorgaan wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door het fonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen.
2. Gedurende de in het eerste lid bedoelde situatie informeert het fonds tevens elk kwartaal de ondernemingsraad van alle werkgevers die nog premie aan het fonds verschuldigd zijn.

Artikel 12 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

Indien de werkgever in gebreke blijft wat betreft het voldoen van de premie maakt het fonds gebruik van de rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft. Dat houdt onder meer in

- a. dat zonodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- b. dat beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever;
- c. dat uiteindelijk faillissement van de werkgever kan worden aangevraagd; en
- d. dat bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Artikel 13 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van dekkingstekort als bedoeld in artikel 11. Het fonds gaat daar slechts toe over wanneer het fonds zich aantoonbaar heeft ingespannen om de premie te innen en de inspanningen niet succesvol zijn gebleken. De kosten die het fonds maakt om de deelnemers te informeren, worden bij de werkgever in rekening gebracht.

6. Procedures bij wijziging van de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement

Artikel 14 Wijziging pensioenregeling en pensioenreglement

1. Het fonds stelt het pensioenreglement voor de verplichte pensioenregeling vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
2. CAO-partijen besluiten tot wijziging van de pensioenregeling. Het bestuur van het fonds toetst of de wijziging uitvoerbaar is. Als dat het geval is, past het bestuur van het fonds het pensioenreglement en/of het uitvoeringsreglement aan overeenkomstig de wijziging en heeft daarbij de bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het bestuur van het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenregeling het pensioenreglement en/of het uitvoeringsreglement aan.
3. Het bestuur van het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenregeling indien het bestuur van het fonds overeenkomstige wijziging van het pensioenreglement en/of het uitvoeringsreglement wenselijk vindt.

7. De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

Artikel 15 Voorwaarden voor toeslagverlening

1. Voorwaardelijke toeslagverlening

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de stijging van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens afgeleid, over de periode van 12 maanden die eindigt drie maanden voor de toeslagverlening. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. De jaarlijkse toeslag wordt in beginsel verleend op 1 oktober.

2. Ambitieniveau toeslagverlening

Gestreefd wordt naar behoud van koopkracht als omschreven in lid 1. Gezien de financiële positie van het fonds zal naar waarschijnlijkheid de komende jaren geen toeslagen worden verleend.

3. Leidraad voor toeslagverlening

- a. Geen toeslag wordt verleend als de beleidsdekkingsgraad van het fonds minder is dan 110%.
 - b. Als de beleidsdekkingsgraad zich bevindt boven 110%, wordt gekeken welke toeslag op basis van de wettelijke voorschriften voor toekomstbestendige toeslagverlening kan worden toegekend;
 - c. Het bestuur kan besluiten om in het verleden niet toegekende toeslagen of in het verleden doorgevoerde verlagingen van pensioenaanspraken en pensioenrechten als bedoeld in artikel 40 van het pensioenreglement te compenseren indien wordt voldaan aan de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden;
- Het bestuur van het fonds kan van het in dit lid gestelde binnen de wettelijke mogelijkheden van afwijken.

4. Voorbehoud

Het bestuur is te allen tijde bevoegd, rekening houdend met fiscale wet- en regelgeving, het toeslagbeleid en de hierbij gehanteerde voorwaarden aan gewijzigde omstandigheden aan te passen, ook ten aanzien van gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

5. Uitvoering

Indien het bestuur besloten heeft een toeslag te verlenen, wordt deze toeslag gegeven op:

- a. de pensioenrechten;
 - b. de pensioenaanspraken van de deelnemers en gewezen deelnemers;
- zoals deze pensioenrechten en pensioenaanspraken bedroegen per 31 december van het voorgaande kalenderjaar. Aanspraken op bijzonder partnerpensioen en ouderdompensioen worden op dezelfde wijze verhoogd.

8. Uitgangspunten en procedures bij besluitvorming over vermogenstekorten, vermogenoverschotten en winstdeling

Artikel 16 Herstelplan

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de wettelijke eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder. Het fonds stelt in dat geval binnen drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, ter instemming bij de toezichthouder een concreet en haalbaar herstelplan in, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer beschikt over het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen tien jaar zal beschikken over het vereist eigen vermogen.

Dit artikel is alleen van toepassing indien het pensioenfonds kiest om geen of niet langer gebruik te maken van de regeling voor overbruggingsplannen (artikel 150p, lid 4a, onder Pw)

Artikel 17 Sturingsmiddelen

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het fonds CAO-partijen adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen.

Artikel 18 (FTK) Korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten

Het fonds neemt per 1 september 2023 deel aan het transitie-FTK (door het indienen van het overbruggingsplan) Daardoor vervallen de bepalingen, zoals beschreven in artikel 18 (FTK) per 1 september 2023. Als het fonds (noodgedwongen) kiest om geen of niet langer gebruik te maken van de regeling voor overbruggingsplannen (artikel 150p, lid 4a, onder Pw), herleven de bepalingen zoals beschreven in artikel 18 (FTK).

1. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:
 - a. het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - b. het fonds niet in staat is binnen de daarvoor gestelde hersteltermijn te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad; en

- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in de Pensioenwet.
2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De vermindering van opgebouwde pensioenen kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd. Een vermindering van ingegane pensioenen gaat op zijn vroegst pas in drie maanden nadat pensioengerechtigden zijn geïnformeerd.

Artikel 18 (transitie-FTK) Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten

Het fonds neemt per 1 september 2023 deel aan het transitie-FTK (door het indienen van het overbruggingsplan) Daardoor vervallen de bepalingen, zoals beschreven in artikel 18 (FTK) per 1 september 2023. In plaats daarvan gelden de bepalingen, zoals beschreven in artikel 18 (transitie-FTK). Het toe te passen kortingsbeleid is in lijn met het transitie-FTK. Als het fonds (noodgedwongen) kiest om geen of niet langer gebruik te maken van de regeling voor overbruggingsplannen (artikel 150p, lid 4a, onder Pw), herleven de bepalingen zoals beschreven in artikel 18 (FTK) en vervallen de bepalingen in artikel 18 (transitie-FTK).

1. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:
 - a. het fonds gezien de dekkingsgraad op 31 december van enig jaar niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen. Daarvan is sprake als de technische voorzieningen niet voor minimaal 90% door waarden worden gedekt;
 - b. het fonds naar verwachting niet in staat is om de dekkingsgraad tijdig te laten voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen. Daarvan is sprake als de dekkingsgraad zich niet binnen de resterende looptijd van het overbruggingsplan ontwikkelt tot minimaal het niveau van de invaardekkingsgraad. Het minimale niveau van de invaardekkingsgraad is:
 - i. de dekkingsgraad waarbij de technische voorzieningen voor ten minste 95% door waarden worden gedekt, indien het fonds nog geen implementatieplan heeft ingediend, of
 - ii. de dekkingsgraad als opgenomen in het door het fonds ingediende implementatieplan.De resterende looptijd start op 1 september 2023 en heeft de beoogde einddatum van 1 januari 2026;
- en
- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet volgens het overbruggingsplan, bedoeld in de Pensioenwet.
2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de aangesloten werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De vermindering, bedoeld in het eerste lid, kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, aangesloten werkgevers en de toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden

gerealiseerd. Een korting op ingegane pensioenen gaat op zijn vroegst in drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd.

9. Mogelijkheid om premiekorting te verlenen

Artikel 19 Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de kostendekkende premie indien aan alle eisen gesteld in artikel 129 Pensioenwet wordt voldaan.

Artikel 20 Terugstorting

Het fonds maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting.

10. Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van de dienstbetrekking

Artikel 21 Voortzetting deelneming door inactieve deelnemers

1. In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om de deelneming voor eigen rekening voort te zetten. Dan is er sprake van inactieve deelneming.
2. De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is kunnen per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het pensioenreglement.
3. In principe is bij vrijwillige voortzetting de volledige premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf. Het fonds kan bepalen dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan de premie, of een gedeelte van de premie, voor rekening komt van het fonds.

Artikel 22 Wettelijke voorwaarden bij vrijwillige voortzetting

1. De vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling duurt ten hoogste drie jaar vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking.
2. Van de in het eerste lid genoemde termijn kan worden afgeweken indien:
 - a. de ex-werknemer ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt is. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de duur van de arbeidsongeschiktheid indien deze langer is; of
 - b. de ex-werknemer na de beëindiging van de dienstbetrekking een periodieke uitkering ontvangt ter vervanging van in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking gederfde inkomsten op grond van een tussen één of meer werkgevers en één of meer werknemers afgesproken regeling. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de periode waarin de uitkering wordt ontvangen indien deze langer is.

11. Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

Artikel 23 Voorwaarden voor vrijstelling

Een werkgever kan voor zijn werknemers, of voor een deel van zijn werknemers, bij het fonds een verzoek indienen om vrijstelling van de verplichte deelneming in het fonds. Bij het beslissen omtrent het verzoek is het fonds gebonden aan het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Het fonds kan aan het verlenen van vrijstelling voorschriften verbinden.

Artikel 24 Redenen voor vrijstelling

Vrijstelling kan worden verleend:

- a. in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- b. in verband met concernvorming (artikel 3 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- c. in verband met eigen CAO (artikel 4 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- d. in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000); of
- e. om andere redenen (artikel 6 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

Artikel 25 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds te worden ingediend. Daarbij dient te worden aangegeven wat de reden voor de verzochte vrijstelling is. Bij het behandelen van het verzoek en het nemen van een besluit naar aanleiding van het verzoek handelt het fonds overeenkomstig de voorschriften van de Algemene Wet Bestuursrecht.

Artikel 26 Intrekking van de vrijstelling

Een vrijstelling kan door het fonds worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden voor vrijstelling, bedoeld in artikel 24, onder a, b of c, indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling, bedoeld in artikel 24, onder e, of indien wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften. De vrijstelling, bedoeld in artikel 24, onder d, wordt uitsluitend op verzoek van de werkgever voor wiens werknemers vrijstelling is verleend ingetrokken; in afwijking hiervan kan deze vrijstelling door het fonds worden ingetrokken indien wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.

Artikel 27 Nadere regelgeving

Op vrijstellingsverzoeken is het bepaald bij of krachtens het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 onverkort van toepassing, met dien verstande dat op vrijstellingen die zijn verleend vóór 26 april 1998, de beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken van 29 december 1952, betreffende de vaststelling van richtlijnen voor vrijstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds wegens bijzondere pensioenvoorzieningen, zoals deze luidde op 25 april 1998, van toepassing blijft.

12. Slotbepaling

Artikel 28 Wijziging en inwerkingtreding

1. Dit uitvoeringsreglement kan door het bestuur gewijzigd worden met inachtneming van het gestelde in de pensioenovereenkomst voor zover van toepassing.
2. Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2008 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2025.

Woerden, 18 december 2024

Mevrouw R.M. Schouten
Werkgeversvoorzitter

De heer G.L. Sirks
Plv. Werknemersvoorzitter

Bijlage 1: Gemoedsbezwaarde werkgevers

Artikel 29 Aanvraag van vrijstelling

De werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het fonds. De werkgever dient zijn gemoedsbezwaren aan het bestuur aannemelijk te maken. Dit gebeurt door invulling en ondertekening van een hiervoor door het fonds opgestelde modelverklaring. Het fonds kan aan de vrijstelling voorwaarden verbinden.

Artikel 30 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De werkgever houdt een deel van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers in. De verschuldigde spaarbijdrage en het in te houden deel daarvan zijn gelijk aan de pensioenpremies zoals genoemd in artikel 5, derde lid.

Artikel 31 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

De aan een rechtspersoon verleende vrijstelling wegens gemoedsbezwaren vervalt na een periode van vijf jaar. Hierna kan een nieuwe vrijstelling worden verleend.

Artikel 32 Beëindiging vrijstelling

Een vrijstelling wordt door het fonds ingetrokken:

- a. op verzoek van de vrijgestelde werkgever; of
- b. als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn.

De vrijstelling kan door het fonds worden ingetrokken als de door het fonds gestelde voorschriften niet door de vrijgestelde werkgever worden nageleefd.






Na het intrekken of het vervallen van de vrijstelling wordt voor de werknemers van de vrijgestelde werkgever alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De voor en door hen betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde pensioenpremies beschouwd.

Bijlage 2: Klachten- en geschillenregeling





Niet tevreden met ons fonds: wat kan je doen?

Wij doen ons best om de pensioenregeling zo goed mogelijk uit te voeren. Toch kan het gebeuren dat je niet tevreden bent. Dan horen wij graag wat je klacht is. Wij kijken dan of wij jouw klacht kunnen oplossen.

Bij een klacht kan je denken aan:





-  Je hebt meerdere keren met ons gebeld, maar je krijgt steeds verschillende antwoorden van de klantenservice;
-  Je hebt meerdere keren gebeld, maar de telefoon werd niet opgenomen;
-  Je werd tijdens je gesprek met ons niet netjes of goed behandeld;
-  Op mijn pensioenoverzicht staat een verkeerde geboortedatum;
-  De adressering op de brief of een ontvangen overzicht is verkeerd.

1. Je kan een klacht bij ons indienen als je:

-  Nu een pensioen bij ons opbouwt
-  Vroeger pensioen bij ons hebt opgebouwd
-  Nu of in de toekomst pensioen van ons krijgt
-  Als werkgever aangesloten bent bij Pensioenfonds Kappers





Twijfel je of je een klacht mag indienen? Bel ons dan op 050-582 98 70 (deelnemers) of 050-582 98 71 (werkgevers).

2. Hoe dien je een klacht in? Kies één van de onderstaande manieren:



-  Bel naar : 050-582 98 70 (deelnemers) of 050-582 98 71 (werkgevers)
-  Stuur een e-mail naar : deelnemer@pensioenkappers.nl of werkgevers@pensioenfondskappers.nl
-  Vul het [contactformulier](#) op de website in.
-  Via de chatfunctie op onze website (nadat je hebt ingelogd)
-  Stuur een brief naar Pensioenfonds Kappers, postbus 8100, 9702 KC Groningen

3. Welke informatie hebben wij van je nodig?

Beschrijf in je klacht duidelijk waar je niet tevreden over bent. Vermeld ook:

-  Voor- en achternaam (en voor werkgevers de bedrijfsnaam)
-  Geboortedatum
-  Pensioenummer (deze staat op al onze brieven en op het Uniform pensioenoverzicht)
-  Adres, e-mailadres en telefoonnummer

4. Wanneer behandelen wij uw klacht niet?

-  Als wij je klacht al eerder hebben behandeld en er geen nieuwe feiten zijn.
-  Als je klacht wordt of is behandeld door GIP (Geschilleninstantie Pensioenfondsen) of de rechter.




5. Heb je een klacht ingediend?

Dan krijg je binnen 2 weken bericht van ons nadat wij je klacht hebben ontvangen. In dat bericht staat ook wanneer je een reactie op de klacht krijgt. Dat is in ieder geval binnen 6 weken. Maar als het kan, sturen we je al eerder een reactie op je klacht.

Soms hebben wij extra informatie van je nodig. Dan duurt het misschien wat langer voordat je klacht is behandeld. Wij laten dat dan aan je weten.

6. Ben je niet tevreden over de afhandeling van je klacht?

Dan leggen wij je klacht voor aan het bestuur. Geef – bij voorkeur -binnen 14 dagen schriftelijk aan waarom je niet tevreden bent. Of waarom je het niet met ons eens bent. Dit kan op één van deze drie manieren:

-  Stuur een e-mail naar : deelnemer@pensioenkappers.nl of werkgevers@pensioenfondskappers.nl
-  Vul het [contactformulier](#) op de website in.
-  Stuur een brief naar Pensioenfonds Kappers, postbus 8100, 9702 KC Groningen

7. Heb je een klacht bij het bestuur ingediend?

Dan krijg je binnen 2 weken een bericht dat het bestuur je klacht heeft ontvangen. Het bestuur neemt binnen 6 weken een besluit. Je krijgt hierover dan een brief. In deze brief lees je wat het besluit is en waarom het bestuur dit besluit heeft genomen.

8. Bent je niet tevreden met het besluit van het bestuur?

Wij noemen dit dan een geschil. Met een geschil kan je naar een onafhankelijke partij. Voor deelnemers is dit de Geschilleninstantie Pensioenfondsen. De Geschilleninstantie Pensioenfondsen behandelt geschillen over de uitvoering of toepassing van het pensioenreglement en kost u niets. Meer informatie vindt u op hun [website](#). Of neem contact op met de Geschilleninstantie Pensioenfondsen via info@gipcontact.nl, of bel 085- 0492030.

Gaat je klacht over de verwerking van uw persoonsgegevens? Neem dan contact op met de [Autoriteit Persoonsgegevens](#).

Ben je werkgever en heb je een geschil?

Dan kan je een gerechtelijke procedure starten.

Ben je het niet eens met een besluit op grond van het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet BPF 2000?

Op [deze](#) pagina lees je meer over het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet BPF.

9. Wanneer gaat deze klachtenregeling in?

Deze klachtenregeling is geldig vanaf 18 december 2024. Alle oude klachten- en geschillenregelingen zijn niet meer geldig.