



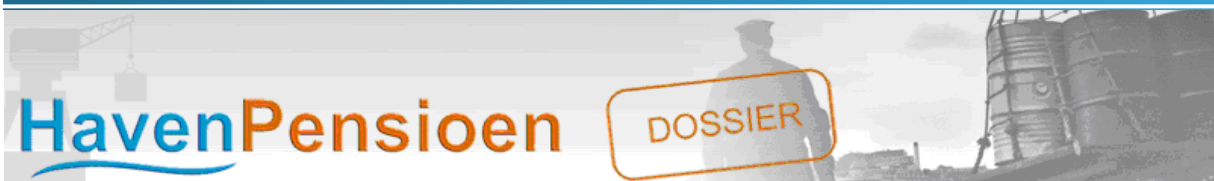
## REGLEMENT STAP 4B (CAO)

### **FIT-regeling voor werknemers van de geboortejaren 1960 t/m 1969 in bedrijven met cao-afspraken over de fit 4B**

#### **ARTIKEL 1**

##### **GRONDSLAG EN WERKINGSSFEER**

1. Dit reglement strekt tot uitvoering van Stap 4B van 'Stichting Vermogensbeheer Belangenbehartiging Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven' (hierna: SVBPVH), kantoorhoudend aan de Admiraliteitskade 62 in Rotterdam.
2. Stap 4B is een Senioren FIT-regeling (hierna: FIT-regeling) voor deelnemers van de geboortejaren 1960 tot en met 1969.
3. Onder 'FIT-regeling' verstaat dit reglement een arrangement tussen bedrijf en deelnemer, waarbij laatstgenoemde ten minste 60 jaar oud is en tussen zijn 60<sup>ste</sup> verjaardag en de voor hem geldende AOW-leeftijd gedurende een periode van minimaal 6 maanden zijn arbeidsduur beperkt handhaaft, tegen een beperkt maandsalaris, terwijl zijn pensioenopbouw voor 100% doorgang vindt; en waarbij de deelnemer zich heeft vastgelegd op definitieve en onmiddellijke uitdiensttreding na afloop van de onderling vastgelegde duur van de deelnameperiode.  
Voor het overige verstaat dit reglement onder FIT-regeling de rechten en verplichtingen zoals hierna verwoord.  
De overige bepalingen in dit reglement zijn eveneens van toepassing op de term 'FIT-regeling'.
4. Onder 'bedrijf' verstaat dit reglement het havenbedrijf dat een cao heeft waarin met vakorganisaties waaronder FNV Havens, of met FNV Havens en CNV Vakmensen (sector Havens), afspraken zijn gemaakt over de FIT-regeling van SVBPVH voor deelnemers van de geboortejaren 1960 t/m 1969.  
Een dergelijk havenbedrijf voldoet daarnaast aan de volgende voorwaarden:
  - a. het had op 1 april 2010 een actieve pensioenverzekering bij Optas/Aegon; en
  - b. het heeft zich bij SVBPVH aangemeld voor 15 maart 2016 en daarbij opgave gedaan van alle potentiële deelnemers; en
  - c. het heeft een pensioenregeling die kan worden getoetst aan het schema in de tabel van artikel 5.6.; en
  - d. het is een 'Overeenkomst tussen SVBPVH en Bedrijf' aangegaan;
  - e. het kan periodiek worden getoetst op de afspraken in de Overeenkomst tussen SVBPVH en Bedrijf, en op de uitvoering van de FIT-regeling.
5. Onder 'deelnemer' verstaat dit reglement de werknemer die deelneemt aan de FIT-regeling.  
Deze deelnemer voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. hij is geboren na 31 december 1959 en voor 1 januari 1970; en



- b. hij is ten minste 60 jaar oud; en
  - c. hij is in dienst van een bedrijf; en
  - d. hij was in dienst van een bedrijf op 1 februari 2013; en
  - e. hij is direct voorafgaand aan zijn deelname aan de FIT-regeling minimaal tien jaar ononderbroken in dienst geweest bij een bedrijf; en
  - f. hij heeft de 'FIT-Overeenkomst tussen Cao-bedrijf en Werknemer' ondertekend; en
  - g. hij voldoet ook aan de overige reglementaire vereisten voor het verkrijgen en behouden van het recht tot deelname.
6. Overal waar dit reglement refereert aan termen als 'deelnemer', 'werknemer' of 'hij' kunt u ook lezen: 'deelnemster', 'werkneemster' of 'zij'.
  7. De (toekomstige) deelnemer die in dienst treedt bij een ander bedrijf behoudt het recht op deelname, mits hij blijft voldoen aan de voorwaarden van SVBPVH en mits hij voldoet aan de voorwaarden van de FIT-regeling zoals die door dat bedrijf en SVBPVH wordt uitgevoerd.
  8. Onder 'deelnameperiode' verstaat dit reglement het tijdvak van minimaal 6 maanden direct voorafgaand aan uitdiensttreding waarin de deelnemer participeert in de FIT-regeling.
  9. Onder 'maandsalaris' verstaat dit reglement het tussen het bedrijf en de deelnemer overeengekomen brutosalaris direct voorafgaand aan de deelnameperiode, inclusief van toepassing zijnde brutolooncomponenten waaronder vakantietoeslag. Overwerk, onder welke benaming dan ook uitbetaald, maakt geen deel uit van het salaris als bedoeld in dit reglement. Onder 'jaarsalaris' verstaat dit reglement het hierboven gedefinieerde maandsalaris maal 12.
  10. Onder 'pensioenopbouw' verstaat dit reglement de gebruikelijke pensioenopbouw die tijdens de deelnameperiode wordt voortgezet als ware geen sprake van arbeidsduurvermindering, en die plaatsvindt over het pensioengevende salaris zoals dat van toepassing was direct voorafgaand aan de in artikel 1.5.e bedoelde periode van tien jaar; verhoogd met de loonindexen van het bedrijf in die tien jaar. De deelnemer betaalt het werknemersdeel in de kosten voor de pensioenopbouw op basis van het maandsalaris tijdens de deelnameperiode. Verdere kosten van de pensioenopbouw zijn voor rekening van het bedrijf. Het pensioengevende salaris wordt tijdens de deelnameperiode verhoogd met de loonindex van het bedrijf.
  11. Onder 'Overeenkomst tussen SVBPVH en Bedrijf' verstaat dit reglement een schriftelijke overeenkomst, ondertekend enerzijds door een (gevolmachtigd) tekenbevoegde vertegenwoordiger van het bedrijf en anderzijds door de voorzitter en vicevoorzitter van SVBPVH. De Overeenkomst is een integraal onderdeel van dit reglement en het bedrijf verklaart daarin onder meer:



- a. dat het akkoord is met de statuten van SVBPVH en akkoord met dit reglement, inclusief de daaruit voortvloeiende verplichtingen waaronder het meewerken aan eventueel jaarlijks herhaalde beoordelingen van de FIT- en pensioenregeling door de Toetsingscommissie van SVBPVH, conform artikel 5.2.
  - b. dat het de omzetbelasting betaalt over de kosten die SVBPVH maakt voor het in het bedrijf uitvoeren van de FIT-regeling voor deelnemers van de geboortejaren 1960-1969.
12. Onder de 'FIT-Overeenkomst tussen Cao-bedrijf en Werknemer' verstaat dit reglement een schriftelijke overeenkomst, ondertekend enerzijds door een (gevolmachtigd) tekenbevoegde vertegenwoordiger van het bedrijf en anderzijds door de werknemer die gebruik wil gaan maken van de FIT-regeling.  
Met de ondertekende FIT-Overeenkomst:
- a. bepaalt de Toetsingscommissie of de werknemer 'deelnemer' wordt in de zin van dit reglement; en
  - b. verklaart de deelnemer zich onder meer akkoord met de statuten van SVBPVH en akkoord met dit reglement, inclusief de daaruit voortvloeiende verplichting om definitief uit dienst te treden en te pensioneren na afloop van de onderling vast gelegde deelnameperiode.
- De FIT-Overeenkomst tussen Cao-Bedrijf en Werknemer is een integraal onderdeel van dit reglement.
13. Dit reglement is vastgesteld conform artikel 13 van de statuten van SVBPVH en treedt in werking op 1 januari 2020.

## **ARTIKEL 2**

### **AANMELDING VAN DE DEELNEMER DOOR HET BEDRIJF**

1. Tot uiterlijk twee maanden vóór de beoogde aanvang van de deelnameperiode meldt het bedrijf de deelnemer aan bij SVBPVH.
2. Aanmelding gebeurt uitsluitend via het opsturen van een ingevulde en ondertekende 'FIT-Overeenkomst tussen Cao-bedrijf en Werknemer'.
3. Aanmelding van deelnemers is niet mogelijk wanneer het bedrijf is beëindigd; in (voorlopige) surseance van betaling verkeert; of failliet is verklaard.

## **ARTIKEL 3**

### **DEELNAME AAN DE FIT-REGELING**

1. De deelnemer kan gebruikmaken van de FIT-regeling vanaf de eerste dag van de maand waarin hij 60 jaar wordt; eerder is niet mogelijk.
2. Het laatst mogelijke moment waarop van de FIT-regeling gebruik kan worden gemaakt, is een half jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de deelnemer. In dat geval is de deelnameperiode beperkt tot 6 maanden.



3. Voorafgaand aan deelname ondertekent de deelnemer de 'FIT-Overeenkomst tussen Cao-bedrijf en Werknemer'.
4. In de FIT-Overeenkomst verklaart de deelnemer zich akkoord met een beperkte arbeidsduur conform het percentage dat is vermeld in de FIT-regeling in zijn cao. Deze beperkte arbeidsduur geldt voor de hele deelnameperiode.
5. In de FIT-Overeenkomst verklaart de deelnemer geen overwerk te verrichten tijdens de deelnameperiode. Overwerk, onder welke benaming dan ook, is tijdens de deelnameperiode uitsluitend toegestaan wanneer op maandbasis het verminderde percentage van de arbeidsduur niet wordt overschreden.
6. In de FIT-Overeenkomst verklaart de deelnemer zich akkoord met vrije dagen (vakantiedagen, Adv-dagen en correctiedagen) naar rato van de beperkte arbeidsduur tijdens de deelnameperiode.
7. In de FIT-Overeenkomst verklaart de deelnemer zich akkoord met een beperkt maandsalaris conform het percentage in zijn cao. Dit beperkte maandsalaris geldt voor de hele deelnameperiode, behoudens eventuele tussentijdse aanpassingen aan de loonindex van het bedrijf.
8. Indien de deelnemer tijdens de deelnameperiode recht heeft op een jubileumuitkering dan wordt deze uitkering niet naar rato berekend, maar gebaseerd op de 100%-arbeidsduur voorafgaand aan de deelnameperiode.
9. In de FIT-Overeenkomst leggen bedrijf en deelnemer zich vast op een ongewijzigde voortzetting van de pensioenopbouw, waarbij het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt gebaseerd op het salarispercentage tijdens de deelnameperiode en het bedrijf de overige kosten voor zijn rekening neemt.
10. Ongewijzigde voortzetting van de pensioenopbouw is uitsluitend toegestaan als de deelnemer voorafgaande aan de deelnameperiode ten minste tien jaar ononderbroken in dienst was van een bedrijf (artikel 1.5.e.). De opbouw vindt plaats over het pensioengevende salaris direct voorafgaand aan de bedoelde tienjaarsperiode, verhoogd met de loonindexen van het bedrijf gedurende deze tienjaarsperiode. Daarnaast mag voor een ongewijzigde voortzetting van de pensioenopbouw de arbeidsduur tijdens de deelnameperiode nimmer lager uitkomen dan 50% van de arbeidsduur direct voorafgaand aan de tienjaarsperiode.
11. In de FIT-Overeenkomst legt de deelnemer zich vast op onmiddellijke en volledige uitdiensttreding direct na afloop van de deelnameperiode. Het is de deelnemer niet toegestaan na afloop van - of tijdens - de deelnameperiode elders een dienstverband aan te gaan.
12. De deelnameperiode eindigt in ieder geval:
  - a. na afloop van de in de FIT-Overeenkomst vastgelegde deelnameperiode;



- b. de dag die voorafgaat aan de dag waarop de deelnemer de AOW-leeftijd bereikt;
- c. wanneer het bedrijf is beëindigd; in surseance van betaling verkeert; of failliet is verklaard.
- d. bij overlijden van de deelnemer, met dien verstande dat het bedrijf de al ontvangen bijdrage dan mag behouden.

#### ARTIKEL 4 DEELNAME EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is, en op basis hiervan een volledige WAO-uitkering of WIA-uitkering ontvangt, kan niet deelnemen aan de FIT-regeling.
2. Deelname aan de FIT-regeling staat open voor werknemers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

#### ARTIKEL 5 BIJDRAGE AAN HET BEDRIJF

1. Het bedrijf dat een 'Overeenkomst tussen SVBPVH en Bedrijf' is aangegaan, kan in aanmerking komen voor een maximumbijdrage conform deze tabel.  
Bij een kortere deelnameperiode dan 24 maanden wordt de toe te kennen bijdrage pro rata betaald.  
Bij een langere deelnameperiode dan 12 maanden wordt de bijdrage in 2 termijnen uitbetaald.

De bedragen in deze tabel zijn gebaseerd op een voltijdsdienstverband. Bij een deeltijdsdienstverband is de bijdrage pro rata.

| Bijdrage FIT 4B<br>1960 – 1969 | Percentage van de 3%-premiestaffel (art. 5.3) |            |           |           |      |
|--------------------------------|---|------------|-----------|-----------|------|
|                                | 100%  | 90% - 100% | 80% - 90% | 70% - 80% | <70% |
| Jaarsalaris (art. 1.9)         |   |            |           |           |      |
| Meer dan €65.000               | €18.250                                       | €17.250    | €16.250   | €15.500   | -    |
| €60.000 tot €65.000            | €16.750                                       | €15.750    | €15.000   | €14.000   | -    |
| €55.000 tot €60.000            | €15.250                                       | €14.250    | €13.500   | €12.750   | -    |
| €50.000 tot €55.000            | €13.750                                       | €13.000    | €12.250   | €11.500   | -    |
| Minder dan €50.000             | €11.250                                       | €10.500    | € 9.750   | €9.000    | -    |

2. De Toetsingscommissie van SVBPVH stelt de feitelijke bijdrage vast op basis van de ingeleverde 'Standaard FIT-Overeenkomst tussen Bedrijf en Werknemer'. Bepalend voor de hoogte van de toe te kennen bijdrage zijn enerzijds de deelnameperiode en het maandsalaris van de deelnemer in de maand voorafgaand aan de deelnameperiode.  
Anderzijds weegt de Toetsingscommissie het kwaliteitsniveau van de pensioenregeling, waarbij erop wordt toegezien dat het bedrijf de fiscale mogelijkheden voor pensioenopbouw via de premiestaffel en de franchise voldoende



benut.

Toetsing op de premiestaffel gebeurt op basis van de tabel in 5.1.

Daarnaast wordt de franchise getoetst. Is deze hoger dan de voor dat jaar fiscaal minimale franchise dan kan de bijdrage lager worden vastgesteld dan de in de tabel genoemde bedragen.

Het bedrijf wordt op de hoogte gesteld van de uitslag van de toetsing.

De Toetsingscommissie kan de FIT-regeling in combinatie met het kwaliteitsniveau van de pensioenregeling jaarlijks opnieuw beoordelen.

3. De in het schema van 5.1 genoemde '3%-premiestaffel' en de term 'premiestaffel' in 5.2 verwijzen naar het Staffelbesluit van 17 december 2014 van het Ministerie van Financiën.  
Als het bedrijf een andere premiestaffel gebruikt dan moet deze op alle leeftijdscohorten ten minste dezelfde netto beschikbare premie hebben als de staffel in het schema.  
Als het bedrijf een ander pensioensysteem heeft dan een beschikbarepremieregeling met gestaffelde premie, dan stelt SVBPVH vergelijkbare vereisten.
4. Het bedrijf kan bij het bestuur van SVBPVH een beargumenteerd verzoek indienen wanneer het van opvatting is dat de Toetsingscommissie een onjuiste bijdrage heeft vastgesteld.  
Het bestuur beoordeelt of een dergelijk verzoek leidt tot aanpassing van de bijdrage.
5. De bijdrage kan eens per jaar, en met ingang van 1 januari van het volgende jaar, worden aangepast op grond van een door het bestuur van SVBPVH vastgestelde systematiek.

## **ARTIKEL 6**

### **VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN**

1. Indien het bedrijf gevraagde informatie niet overlegt, wordt de bijdrage niet uitgekeerd.
2. Het bestuur van SVBPVH kan, voor rekening van het bedrijf, een accountsverklaring opvragen om de verstrekte inlichtingen te verifiëren.

## **ARTIKEL 7**

### **FINANCIERING**

1. De in artikel 5 genoemde bijdrage wordt gefinancierd uit de daartoe aangewezen middelen op de balans van SVBPVH. Indien deze middelen niet meer toereikend zijn, wordt de bijdrage verminderd of gestaakt.

## **ARTIKEL 8**

### **UITVOERING VAN DE REGELING**

1. De Toetsingscommissie beoordeelt in opdracht van het bestuur van SVBPVH per deelnemer of het bedrijf in aanmerking komt voor de vastgestelde tegemoetkoming in





de kosten. De Toetsingscommissie baseert haar oordeel op dit reglement en op de FIT-regeling van het bedrijf in samenhang met de pensioenregeling van het bedrijf.

2. De Toetsingscommissie bestaat uit vier leden van het bestuur van SVBPVH, die bij de uitvoering van hun taken worden bijgestaan door externe deskundigen.
3. Het toezicht op het reglement en de uitvoering van de FIT-regeling is opgedragen aan de Paritaire Begeleidingscommissie SVBPVH (PABES II).
4. Tegen besluiten van de Paritaire Begeleidingscommissie staat beroep open bij het bestuur van SVBPVH, en wel binnen dertig dagen na verzending van het besluit van de Paritaire Begeleidingscommissie SVBPVH.

#### **ARTIKEL 9 HARDHEIDSCLAUSULE**

1. Afwijking van het reglement is slechts mogelijk wanneer naar het oordeel van de Paritaire Begeleidingscommissie sprake is van gebleken onbillijkheid, en nadat het bestuur van SVBPVH heeft besloten dat oordeel over te nemen.

#### **ARTIKEL 10 WIJZIGING REGLEMENT**

1. Wijziging van dit reglement is slechts mogelijk na een besluit daartoe genomen door het bestuur van SVBPVH. Het bestuur vraagt daarbij advies aan de Paritaire Begeleidingscommissie.
2. Bij bijzondere omstandigheden, zoals wijziging van sociale verzekeringswetten of belastingwetten, overlegt de Paritaire Begeleidingscommissie met het bestuur van SVBPVH over de inhoud, uitvoering en eventuele wijziging van de aan dit reglement ten grondslag liggende regeling. Een naar aanleiding van dit overleg door het bestuur van SVBPVH genomen besluit kan van invloed zijn op de rechten en verplichtingen van degenen die betrokken zijn bij de regeling.
3. Het bestuur is in spoedeisende gevallen en wegens andere gewichtige redenen bevoegd te besluiten een adviesaanvraag bij de Paritaire Begeleidingscommissie achterwege te laten.

Rotterdam, 7 maart 2019