

December 2019

UITVOERINGSREGLEMENT
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE HANDEL IN BOUWMATERIALEN

Vastgesteld door het bestuur: 9 december 2019

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	Algemene bepalingen	3
Artikel 1	Werkingsfeer	3
Artikel 2	Begripsomschrijvingen	3
Artikel 3	Verplichtgestelde pensioenregeling	4
HOOFDSTUK 2	Premie	4
Artikel 4	Vaststelling premie	4
Artikel 5	Omvang en verschuldigdheid premie.....	5
Artikel 6	Wijziging premie.....	5
Artikel 7	Premiebetaling	5
Artikel 8	Procedures bij niet-nakomen van premiebetalingsverplichtingen.....	6
HOOFDSTUK 3	Verplichtingen	6
Artikel 9	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 10	Verplichtingen fonds	7
HOOFDSTUK 4	Toeslag	8
Artikel 11	Toeslagverlening	8
HOOFDSTUK 5	Vermogenstekorten en vermogenoverschotten.....	9
Artikel 12	Verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten (korten)	9
Artikel 13	Premiekorting	9
Artikel 14	Terugstorting premie	10
HOOFDSTUK 6	Oprachtaanvaarding	10
Artikel 15	Oprachtaanvaarding	10
HOOFDSTUK 7	Procedures wijziging van het pensioenreglement	10
Artikel 16	Wijziging van het pensioenreglement	10
HOOFDSTUK 8	Mogelijkheid voortzetting deelnemerschap na einde dienstverband	11
Artikel 17	Voortzetting deelnemerschap	11
Artikel 18	Duur voortzetting deelnemerschap	11
HOOFDSTUK 9	Gemoedsbezwaarde werkgevers	11
Artikel 19	Aanvraag van vrijstelling	11
Artikel 20	Vervangende spaarbijdrage	11
Artikel 21	Vrijstelling geldt voor vijf jaar	11
Artikel 22	Beëindiging vrijstelling	12
HOOFDSTUK 10	12
Artikel 23	Bijlagen.....	12
Artikel 24	Onvoorziene omstandigheden	12
Artikel 25	Inwerkingtreding	12
Artikel 26	Citeertitel	12

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingssfeer

In dit Uitvoeringsreglement is de relatie tussen het fonds en de werkgever geregeld, met inachtneming van de Pensioenwet. Dit reglement geldt voor de bedrijfstak handel in bouwmaterialen, zoals omschreven in het laatst geldende verplichtstellingsbesluit, afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

Artikel 2 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit Uitvoeringsreglement wordt verstaan onder:

Aansluitingscontract: de uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij het fonds wordt gerealiseerd;

Bestuur: het bestuur van het fonds;

Deelnemer: de werknemer die krachtens artikel 3 van het pensioenreglement pensioen verwerft bij het fonds;

Gewezen deelnemer: de gewezen werknemer door wie op grond van het pensioenreglement geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelneming, anders dan door overlijden of pensionering, een pensioenaanspraak heeft behouden bij het fonds;

Het fonds: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen in Nederland;

Loonperiode: een kalendermaand;

Minimaal vereist eigen vermogen: het minimaal vereist eigen vermogen als gedefinieerd in artikel 131 Pensioenwet;

Onderneming:

- a. de natuurlijke of rechtspersoon die valt onder de verplichtstelling krachtens de wet;
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die niet onder de werkingssfeer van het fonds valt, met wie het fonds een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten ten behoeve van de werknemers van deze onderneming;

Pensioengerechtigde: de persoon voor wie op grond van de pensioenovereenkomst pensioen is ingegaan;

Pensioenovereenkomst: hetgeen tussen sociale partners is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld de cao, een cao-protocol of het pensioenreglement van het pensioenfonds inzake de verplichte deelneming in het fonds op grond van De Wet;

Pensioenreglement: de door het fonds opgestelde regeling(en) met betrekking tot de verhouding tussen fonds en deelnemer inzake de pensioenregeling(en) die het fonds uitvoert;

Premie: een geldelijk periodiek vastgesteld bedrag dat aan het fonds verschuldigd is voor de financiering van de inkoop van de pensioenaanspraken en de daaraan verbonden kosten;

Sociale Partners: de in de statuten van het fonds vermelde werkgevers- en werknemersorganisaties;

Statuten: de statuten van het fonds zoals deze luiden per de datum waarop het onderhavige uitvoeringsreglement in werking is getreden;

Toezichthouder: de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) of De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) die belast is met het uitoefenen van het toezicht als omschreven in de Pensioenwet.

Vereist eigen vermogen: het vereist eigen vermogen als gedefinieerd in artikel 132 Pensioenwet;

Vrijgestelde werkgever: de werkgever die is vrijgesteld van verplichte aansluiting bij het fonds op grond van de vrijstellingsgronden als genoemd in de artikelen 2 tot en met 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000;

Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000: Besluit van 21 december 2000, houdende regels met betrekking tot de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verleent, kan verlenen, intrekt en kan intrekken, Stb. 2000, 633, zoals laatstelijk gewijzigd bij besluit van 18 december 2006, Stb. 2006, 709;

Vrijwillig aangesloten werkgever: de werkgever welke anders dan op grond van de verplichtstelling is aangesloten bij het fonds en waarop (een deel van) dit uitvoeringsreglement in het aansluitingscontract expliciet van toepassing is verklaard;

Werkgever: de onderneming die op basis van een arbeidsovereenkomst werknemers in zijn onderneming in dienst heeft;

Werknemer: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst (in de zin van artikel 7:610 BW) werkzaam is voor een aangesloten onderneming als bedoeld in artikel 5, met uitzondering van de statutair bestuurder en directeur grootaandeelhouder van de naamloze vennootschap en van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid. De directeur grootaandeelhouder van de naamloze vennootschap en van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid van wie vóór één januari tweeduizend acht de pensioentoezegging als bedoeld in artikel 2 van de Pensioen- en spaarfondsenwet bij het fonds is ondergebracht wordt op grond van artikel 8, tweede lid, van de Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet met een werknemer gelijkgesteld.

Wet Bpf 2000: de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

Artikel 3 Verplichtgestelde pensioenregeling

1. Werkgevers aangesloten bij het fonds zijn gebonden aan de bepalingen in het pensioenreglement, de statuten en het onderhavige uitvoeringsreglement.
2. Vrijwillig aangesloten werkgevers zijn in aanvulling op het voorgaande lid, en voor zover expliciet van toepassing verklaard gebonden aan het aansluitingscontract.

HOOFDSTUK 2 Premie

Artikel 4 Vaststelling premie

1. Het premiepercentage (feitelijk verschuldigde premie) wordt jaarlijks door het bestuur, gehoord de adviserend actuaire, na overleg met sociale partners, vastgesteld.
2. De feitelijk verschuldigde premie is - behoudens het bepaalde in artikel 13 kostendekkend. Het vaststellen van de gedempte kostendekkende premie geschiedt conform het premiebeleid zoals is vastgelegd in de geldende actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
3. Indien de gedempte kostendekkende premie hoger dreigt te worden dan de feitelijk verschuldigde premie, treedt het fonds tijdig in overleg met sociale partners.
4. Ingeval de geldende feitelijk verschuldigde premie hoger is dan de gedempte kostendekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor buffervorming (al dan niet in de zin van

kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagverlening), herstel, of een van de andere doelen als opgenomen in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

Artikel 5 Omvang en verschuldigheid premie

1. De pensioenregeling wordt gefinancierd door het jaarlijks heffen van premie voor iedere deelnemer (feitelijk verschuldigde premie).
2. De feitelijk verschuldigde premie is een doorsneepremie. De doorsneepremie is het in het geldende pensioenreglement opgenomen percentage van de pensioengrondslag van de betreffende deelnemer.
3. De werkgever draagt zorg voor betaling van de aan het fonds feitelijk verschuldigde premie, waaronder ook de premiebijdrage van de deelnemer. De hoogte en berekeningswijze van de premiebijdrage van de deelnemer is opgenomen in het geldende pensioenreglement.
4. Het in het voorgaande lid bepaalde is niet van toepassing indien er sprake is van een vrijwillige voortzetting van het deelnemerschap van een gewezen deelnemer conform artikel 28 van het pensioenreglement. De premie (werkgevers- en werknemersdeel) wordt tijdens de periode van voortzetting bij de gewezen deelnemer in rekening gebracht.
5. Gedurende een periode van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt de pensioenopbouw (gedeeltelijk) voortgezet. Voor zover er geen arbeid wordt verricht als gevolg van arbeidsongeschiktheid is geen premie verschuldigd.

Artikel 6 Wijziging premie

1. De hoogte van de feitelijk verschuldigde premie kan door het bestuur – in overleg met sociale partners – worden gewijzigd met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
2. Ingeval de gedempte kostendeckende premie hoger is dan voor sociale partners acceptabel is, kunnen sociale partners de pensioenovereenkomst aanpassen door de hoogte van de op te bouwen toekomstige aanspraken naar beneden bij te stellen. Het bestuur kan, conform het premiebeleid zoals vastgelegd in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds, het opbouwpercentage in een jaar verlagen indien de gedempte kostendeckende premie hoger is dan de feitelijke premie.
3. Invoering van een premiewijziging geschiedt te allen tijde op de eerste januari van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het besluit tot wijziging is genomen.

Artikel 7 Premiebetaling

1. Het fonds stelt aan het einde van elke loonperiode een factuur (premienota) op van de verschuldigde premie over de afgelopen loonperiode.
2. Een werkgever dient tijdig alle informatie aan te leveren, welke door het fonds als vereist is gekwalificeerd voor het vaststellen van de premienota. Betaling van de premienota moet plaatsvinden binnen 14 dagen na factuurdatum. Het factuurbedrag wordt achteraf, na afloop van de loonperiode, vastgesteld en gefactureerd.
3. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde premie is de aangesloten onderneming door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Hiervoor is geen ingebrekestelling door het fonds vereist. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:
 - a. de verschuldigde premie zoals bij de aangesloten onderneming 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 6:119 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 buitengerechtigde invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, tweede lid, onder c, van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,=; 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 bijdrage.

Artikel 8 Procedures bij niet-nakomen van premiebetalingsverplichtingen

1. Melding premieachterstand:

- a. 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 (dekkingstekort).
- b. Gedurende de in het eerste lid bedoelde situatie informeert het fonds tevens elk kwartaal de ondernemingsraad - en indien deze niet is ingesteld, de personeelsvertegenwoordiging - van alle aangesloten ondernemingen die nog premie aan het fonds verschuldigd zijn.

2. Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso:

Indien de aangesloten onderneming 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

- dat zo nodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- dat beslag kan worden gelegd op goederen van de aangesloten onderneming;
- dat uiteindelijk faillissement van de aangesloten onderneming kan worden aangevraagd; en
- dat bestuurders van de aangesloten onderneming hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

3. Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de onderneming, ook als geen sprake is van een dekkingstekort als bedoeld in het eerste lid van dit artikel. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterst middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

HOOFDSTUK 3 Verplichtingen

Artikel 9 Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever:

- a. De werkgever is verplicht tot naleving van het bij of krachtens de statuten en reglementen bepaalde.
- b. De werkgever is verplicht aan het bestuur of diens gemachtigde alle inlichtingen te verstrekken, die voor een goede uitvoering van de statuten en reglementen noodzakelijk zijn. Deze verplichting geldt onverkort voor de informatieverplichtingen omschreven in lid 2 van dit artikel.
- c. De werkgever is verplicht indien verlangd aan het bestuur of diens gemachtigde inzage te geven in de boeken en bescheiden, die op de loon- en/of bedrijfsadministratie betrekking hebben, zoals gegevens welke op grond van de belastingwetgeving aangeleverd te worden aan de Belastingdienst, en mee te werken aan een nader onderzoek door of namens het fonds ter verificatie van de door hem verstrekte gegevens.
- d. De werkgever is verplicht met alle hem ten dienst staande wettige middelen te bevorderen dat de in zijn dienst werkzame deelnemers het bij of krachtens statuten en reglementen bepaalde nakomen.

2. Informatie aan het fonds:

- a. De werkgever dient ervoor te zorgen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het fonds vereiste gegevens per loonperiode. Deze gegevens dienen op uniforme wijze aangeleverd te worden via het werkgeversportaal van het fonds.
- b. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens juist, tijdig en volledig aan het fonds worden verstrekt. Voor de wijze van het aanleveren van gegevens wordt verwezen naar de Administratieve verplichtingen werkgever (Bijlage D).

- c. Er is sprake van een tijdige verstrekking als de vereiste gegevens binnen de door het fonds gecommuniceerde uiterste aanleverdata, na afloop van de loonperiode door het fonds zijn ontvangen.
- d. De werkgever is verplicht het fonds ongevraagd en op diens verzoek te informeren over alle ontwikkelingen, waaronder wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten van de onderneming en wijzigingen in de mate waarin er activiteiten op het vlak van de houtverwerkende industrie worden verricht, 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
- e. De kosten die de aangesloten onderneming 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 aangesloten onderneming zelf.
- f. Bij niet of niet tijdige aanlevering van de vereiste gegevens dan wel bij aanlevering van foutieve gegevens, is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij de voorlopige vaststelling van de premie. De werkgever is aan de voorlopige vaststelling gebonden tot de definitieve vaststelling. Voor de definitieve vaststelling van de premie blijft het bepaalde in de vorige onderdelen van dit lid onverminderd van kracht.
- g. Bij niet of niet tijdige aanlevering van de vereiste gegevens, bij aanlevering van foutieve gegevens dan wel bij niet nakomen van elke andere verplichting op grond van dit lid is de werkgever door het enkele verloop van de termijn voor tijdige en/of correcte aanlevering of nakoming in verzuim en is het fonds bevoegd van de werkgever te vorderen:
 - 1. de rente over de verschuldigde premie vanaf de dag na afloop van de termijn waarbinnen de gegevens hadden moeten zijn verstrekt. Daarbij wordt de rente berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 6:119a en 6:120, lid 1, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de dag waarop het fonds de rente vordert; en/of
 - 2. een vergoeding van de buitengerechterlijke 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. Deze buitengerechterlijke invorderingskosten worden vastgesteld conform de staffel in het Rapport Voorwerk II voor de verschuldigde premie tot een bedrag van € 5000, en op maximaal 15% van de verschuldigde premie indien de verschuldigde premie € 5000 of meer bedraagt; en/of
 - 3. de vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het *fonds* vereiste gegevens; en/of
 - 4. een door het bestuur vast te stellen boete.

Het bestuur is bevoegd in bijzonder gevallen geheel of gedeeltelijk af te zien van het in rekening brengen van de onderdelen 1 t/m 4.

- h. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het door werkgever aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie. Daarbij verstaat het fonds onder schade ook de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet uitbetalen aan personen over wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het onvoorzien zijn moet dan wel een gevolg zijn van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever.

Artikel 10 Verplichtingen fonds

Het fonds draagt er voor zorg dat de deelnemers in dienst van de aangesloten onderneming worden geïnformeerd conform de eisen genoemd in artikel 21 en 38 e.v. van de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds (o.a.) tijdig laag 1 Pensioen 1-2-3 (voorheen startbrief) en informatie over de pensioenregeling en melding van wijzigingen in de regeling van het fonds.

HOOFDSTUK 4 Toeslag

Artikel 11 Toeslagverlening

1. Het fonds heeft de ambitie om op de pensioenrechten en pensioenaanspraken jaarlijks een toeslag te verlenen van maximaal de in het pensioenreglement genoemde maatstaf.
2. Jaarlijks neemt het bestuur op basis van de geschatte beleidsdekkingsgraad (peildatum eind oktober) een voorgenomen besluit tot het verlenen van de toeslagen over de aanspraken en rechten per 1 januari van het daaropvolgende jaar. Uiterlijk per 1 februari van het volgende jaar neemt het bestuur een definitief besluit. Blijkt de (geschatte) beleidsdekkingsgraad ultimo het voorgaand boekjaar lager (hoger) te liggen dan die per eind oktober van het voorgaand boekjaar c.q. komt het fonds alsnog in (uit) dekkingstekort dan wordt de toeslagverlening alsnog verlaagd (verhoogd) c.q. worden geen (alsnog) toeslagen verleend.

Situatie beleidsdekkingsgraad	Omschrijving	Toekenning
Onder 110%	Dekkingstekort	Geen
Tussen 110% en de dekkingsgraadgrens van toekomstbestendige indexatie (TBI*)	Reservetekort	Lineaire toekenning
Boven de dekkingsgraadgrens van toekomstbestendige indexatie (TBI*)	Reserveoverschot	Volledig, + 1/5e deel van het verschil tussen beleidsdekkingsgraad en dekkingsgraadgrens van toekomstbestendige indexatie wordt aangewend voor het compenseren van doorgevoerde kortingen en/of in het verleden niet volledig verleende toeslagen

* Voor de bepaling van de grens voor volledige indexatie wordt de wettelijk voorgeschreven methodiek van toekomstbestendig indexeren (TBI) toegepast. Daartoe worden de indexatiekasstromen contant gemaakt tegen een vaste rente van 6,75% per jaar. Deze contante waarde wordt uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen.

Het voorwaardelijke toeslagbeleid voor de actieve en inactieve deelnemers wordt als volgt vormgegeven:

1. Het toeslagbeleid is voorwaardelijk op basis van een externe factor met financiering van de toeslagen uit het eventuele overrendement c.q. het vrije eigen vermogen. Er is derhalve geen recht op toekomstige toeslagen. Het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Er is geen geld gereserveerd voor toekomstige toeslagen.
2. Het uitgangspunt voor de toeslagen is de stijging van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde afgeleide consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens, over de periode september tot september voorafgaande aan de toeslagdatum.
3. De toeslagambitie bedraagt 100% van de stijging van de CPI. In de jaarlijkse haalbaarheidstoets zal de verwachte realisatie van de toeslag worden bepaald.

4. In het toeslagen- en kortingsbeleid kunnen kortingen worden gecompenseerd en kan inhaaltoeslag worden verleend (zie toeslagstaffel). Het compenseren van een korting heeft voorrang op het verlenen van inhaaltoeslag.
5. Het bestuur kan besluiten om een inhaaltoeslag te verlenen. Voor een inhaaltoeslag gelden de volgende richtlijnen.
 - a. Een inhaaltoeslag kan uitsluitend worden verleend indien de beleidsdekkingsgraad ten minste de dekkingsgraadgrens van toekomstbestendige indexatie bedraagt.
 - b. Voor inhaaltoeslagverlening wordt maximaal 20% van het eigen vermogen voor zover dat meer bedraagt dan 35% van de voorziening pensioenverplichtingen ingezet.
 - c. Naarmate toeslagachterstanden ouder zijn, worden zij eerder ingehaald.
 - d. Een inhaaltoeslag heeft alleen betrekking op toekomstige pensioenuitkeringen en wordt dus niet met terugwerkende kracht verleend.
 - e. In een bepaald jaar wordt eerst door het bestuur besloten of toeslagverlening moet plaatsvinden en vervolgens of eventueel een inhaaltoeslag mogelijk is.

HOOFDSTUK 5 Vermogenstekorten en vermogensoverschotten

Artikel 12 Verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten (kortten)

Herstelplannen

1. Wanneer de beleidsdekkingsgraad per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, meldt het fonds dit onverwijld aan de toezichthouder De Nederlandsche Bank.
2. In de lid 1 bedoelde situatie dient het 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 voldoet aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen 10 jaar zal voldoen aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen.
3. Indien ten gevolge van enige omstandigheid het financieel evenwicht van het fonds zou worden verbroken, zal getracht worden het verbroken financieel evenwicht te herstellen, zonder de reeds ingegane pensioenen en de reeds gefinancierde pensioenaanspraken aan te tasten. Mocht dit niet mogelijk zijn dan kan het fonds besluiten de verworven pensioenaanspraken en ingegane pensioenen op grond van artikel 134 Pensioenwet te verminderen.
4. Het fonds kan de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen indien:
 - a. het fonds, gezien de beleidsdekkingsgraad, niet voldoet aan de in de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of ten aanzien van het vereist eigen vermogen;
 - b. dit ook op een redelijke termijn niet gerealiseerd kan worden zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig worden geschaad; en
 - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan.
5. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en werkgevers onverwijld schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
6. De vermindering kan op zijn vroegst worden doorgevoerd drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, , werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn.

Artikel 13 Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend een korting verlenen op de gedempte kostendekkende premie indien gezien de beleidsdekkingsgraad ten aanzien van de pensioenverplichtingen wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet betreffende toereikende technische voorzieningen, het vereiste eigen vermogen, de dekking door waarden, de voorwaardelijke toeslagen zowel met betrekking tot de voorgaande tien jaar zijn verleend als ook in de toekomst kunnen worden verleend en de korting op de pensioenaanspraken en pensioenrechten op grond van artikel 134 Pensioenwet in de voorgaande tien jaar gecompenseerd is.

Artikel 14 Terugstorting premie

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

HOOFDSTUK 6 Opdrachtaanvaarding

Artikel 15 Opdrachtaanvaarding

1. Sociale partners hebben een pensioenovereenkomst afgesproken.
2. De in lid 1 van dit artikel genoemde pensioenovereenkomst dient ingevolge de Pensioenwet te worden ondergebracht bij een pensioenuitvoerder.
3. Sociale partners hebben de in lid 1 van dit artikel genoemde pensioenovereenkomst ter uitvoering aangeboden aan het fonds.
4. Het bestuur aanvaardt de opdracht tot uitvoering van de in lid 1 van dit artikel genoemde pensioenovereenkomst. Het bestuur heeft zich ten behoeve van deze aanvaarding zoveel mogelijk ingespannen om de achterliggende doelstellingen van de door sociale partners overeengekomen pensioenovereenkomst te achterhalen.
5. Het bestuur heeft bij de in lid 4 van dit artikel genoemde opdrachtaanvaarding, de door sociale partners overeengekomen pensioenovereenkomst getoetst aan de eigen doelstellingen en beleidsuitgangspunten.
6. De in lid 5 van dit artikel genoemde doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het fonds zijn vastgelegd in diverse documenten van het fonds, waaronder de statuten, de actuariële en bedrijfstechische nota als bedoeld in de statuten en de missie, visie en strategie mede hieronder begrepen.

HOOFDSTUK 7 Procedures wijziging van het pensioenreglement

Artikel 16 Wijziging van het pensioenreglement

1. Het pensioenreglement wordt opgesteld en gewijzigd bij besluit van het bestuur in overeenstemming met de pensioenovereenkomst, statuten en dit uitvoeringsreglement.
2. Het bestuur adviseert Sociale Partners over de uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst en over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien:
 - dit overeenkomstige wijziging van het pensioenreglement wenselijk wordt geacht;
 - de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden alsook werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.
3. Sociale Partners informeren het fonds zo spoedig mogelijk over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst. De wijziging van de pensioenovereenkomst wordt in hoofdlijnen aangegeven. Het fonds is alsdan verplicht om het pensioenreglement aan te passen aan de wijziging en heeft daarbij, de uitvoerbaarheid van de pensioenregeling in aanmerking nemende, de bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan.
4. Het fonds is bevoegd, en daartoe door Sociale Partners gemachtigd, het pensioenreglement te

wijzigen zonder voorafgaande afstemming met Sociale Partners indien de wijzigingen voortkomen uit (wijziging van de) geldende wet- en regelgeving dan wel uit aanwijzingen van toezichthouders.

5. Na aanpassing van het pensioenreglement door het fonds wordt binnen twee weken een afschrift van het pensioenreglement toegezonden aan Sociale Partners. Het voornoemde geldt niet voor wijzigingen als bedoeld in het vierde lid.

HOOFDSTUK 8 Mogelijkheid voortzetting deelnemerschap na einde dienstverband

Artikel 17 Voortzetting deelnemerschap

1. Vrijwillige voortzetting van deelnemerschap voor eigen rekening na uitdiensttreding is mogelijk mits het een voortzetting van een verplichte aansluiting betreft en is voldaan aan de voorwaarden genoemd in het op het moment van uitdiensttreding geldende pensioenreglement.
2. Bij vrijwillige voortzetting is de volledige premie verschuldigd door de deelnemer.

Artikel 18 Duur voortzetting deelnemerschap

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 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.

HOOFDSTUK 9 Gemoedsbezwaarde werkgevers

Artikel 19 Aanvraag van vrijstelling

Van de verplichtstelling wordt op aanvraag van de werkgever door het fonds de werknemer vrijgesteld die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering conform artikel 64 Wet financiering sociale verzekeringen alsmede de rechtspersoon waarbij natuurlijke personen betrokken zijn. De aangesloten onderneming dient haar 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 20 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de aangesloten onderneming in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De aangesloten onderneming houdt een deel van de spaarbijdrage op het salaris van haar werknemers in. De verschuldigde spaarbijdrage en het in te houden deel daarvan zijn gelijk aan de pensioenpremies zoals genoemd in artikel 4.

Artikel 21 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 22 Beëindiging vrijstelling

De aan een onderneming verleende vrijstelling wordt in de volgende situaties beëindigd:

- op verzoek van de vrijgestelde onderneming;
- als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn; of
- als de door het fonds gestelde voorwaarden niet door de vrijgestelde onderneming worden nageleefd.

Na beëindiging van de vrijstelling wordt voor de werknemers van de vrijgestelde onderneming alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De voor en door hen betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde premies beschouwd.

HOOFDSTUK 10

Slotbepalingen

Artikel 23 Bijlagen

De volgende bijlagen maken integraal deel uit van dit reglement:

- Bijlage A: BELEIDSREGELS VERZOEKEN OM VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING (*maart 2015, gewijzigd 24 oktober 2016*)
- Bijlage B: BELEID VRIJWILLIGE AANSLUITING (*maart 2015, gewijzigd 20 maart 2017*)
- Bijlage C: KLACHTEN- EN GESCHILLENREGLEMENT (*november 2014, gewijzigd 10 juli 2017*)
- Bijlage D: Administratieve verplichtingen werkgevers

Dit reglement prevaleert boven de bijlagen, behoudens voor zover uitdrukkelijk anders is bepaald in een bijlage.

Artikel 24 Onvoorziene omstandigheden

In onvoorziene omstandigheden beslist het bestuur daarbij blijvend binnen de grenzen van de Pensioenwet. Indien nodig vindt overleg plaats met Sociale Partners.

Artikel 25 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2019 en vervangt het uitvoeringsreglement laatstelijk gewijzigd per 6 maart 2017.

Artikel 26 Citeertitel

Dit uitvoeringsreglement kan worden aangehaald als "Uitvoeringsreglement 2019".



**BELEIDSREGELS VERZOEKEN OM VRIJSTELLING VAN
VERPLICHTE DEELNEMING**

**STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE HANDEL IN
BOUWMATERIALEN**

1. Inleiding

- Verplichte aansluiting

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen (hierna: Bpf HiBiN) is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Dit betekent dat indien een werkgever onder de reikwijdte van de verplichtstelling valt, de werkgever verplicht is aan te sluiten bij Bpf HiBiN. De pensioenregeling van de werknemers van de werkgever wordt dan bij Bpf HiBiN ondergebracht.

Bij besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 juni 1958, nr. 3269, Stcrt. 1958, nr. 123, (laatstelijk gewijzigd bij besluit van 17 februari 2015, Stcrt 2015, nr. 4798) is deelneming in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen verplichtgesteld.

Er zijn ook uitzonderingen op de verplichte deelneming: de zogenaamde vrijstellingen.

Op grond van artikel 13 van de 'Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000' heeft het bestuur van Bpf HiBiN de wettelijke taak om op verzoek vrijstelling te verlenen aan werkgevers die onder de werkingssfeer van de verplichtingstelling vallen, mits voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in het 'Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000'.

- Vrijstellingsgronden

Het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) bevat een aantal gronden op basis waarvan een werkgever vrijstelling kan verzoeken. Deze vrijstellingsgronden zijn onder te verdelen in twee categorieën:

1. verplichte vrijstelling; en
2. onverplichte vrijstelling

Daar waar het een verplichte vrijstellingsgrond betreft, moet Bpf HiBiN vrijstelling verlenen indien de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden die zijn gesteld voor deze vrijstellingsgrond. Het is aan Bpf HiBiN om een door een werkgever ingediend vrijstellingsverzoek te beoordelen en te toetsen aan de voorwaarden.

Naast de verplichte vrijstellingsgronden kent het VBB ook een onverplichte vrijstellingsgrond. Dit is een discretionaire bevoegdheid. Bpf HiBiN beschikt ten aanzien van deze onverplichte vrijstellingsmogelijkheid daarom over beleidsvrijheid.

Zowel bij verplichte als bij onverplichte vrijstellingsgronden is Bpf HiBiN bovendien bevoegd op grond van artikel 7, lid 1, VBB voorschriften aan het verlenen van vrijstellingen te verbinden ter verzekering van een goede uitvoering van de wet.

- Beleid

Met betrekking tot de verzoeken van werkgevers tot vrijstelling van verplichte deelneming heeft Bpf HiBiN beleid opgesteld. Tevens wordt het wettelijk kader uiteengezet en toegelicht. Dit beleid omvat daardoor het volgende:

- de wettelijke kaders per vrijstellingsgrond;
- de invulling van Bpf HiBiN van haar beleidsruimte ten aanzien van de onverplichte vrijstellingsgrond;
- de wettelijke kaders en invulling van de voorwaarde van actuariële en financiële gelijkwaardigheid;
- het beleid ten aanzien van het in rekening brengen van verzekeringstechnisch nadeel vanwege vrijstelling;
- de algemene voorwaarden die gelden bij alle vrijstellingsgronden;
- de voorschriften voor een goede uitvoering van de wet; *en*
- de invulling van Bpf HiBiN van haar beleidsruimte ten aanzien van de intrekking van een vrijstelling;

Dit beleid van Bpf HiBiN kan ten slotte, indien noodzakelijk, worden aangepast. Het meest recent gepubliceerde beleid is het geldende beleid.

2. Vrijstellingsgronden en bijbehorende voorschriften

- Vijf vrijstellingsgronden

Op grond van het VBB zijn er vijf verschillende soorten gronden op basis waarvan een werkgever vrijstelling kan verzoeken:

1. vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 VBB);
2. vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3 VBB);
3. vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4 VBB);
4. vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB); *en*
5. vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB).

- Verplichte en onverplichte vrijstelling

De vrijstellingen op grond van artikel 2 tot en met 5 VBB (hiervoor genoemd onder punt 1 tot en met 4) zijn *verplichte vrijstellingen*. Als een werkgever zowel aan de voorwaarden uit het VBB als aan de voorschriften van Bpf HiBiN voor een goede uitvoering van de wet voldoet, is Bpf HiBiN verplicht de vrijstelling aan de betreffende werkgever te verlenen.

De vrijstelling op grond van artikel 6 VBB (hiervoor genoemd onder punt 5) is een *onverplichte vrijstelling*. Bpf HiBiN is niet verplicht een vrijstelling om 'andere redenen' te verlenen. Bpf HiBiN dient een vrijstellingsverzoek op grond van artikel 6 VBB wel per verzoek te beoordelen, waarbij alle belangen worden meegenomen.

- Voorwaarden per vrijstellingsgrond

De verschillende vrijstellingsgronden hebben ieder eigen voorwaarden. Deze verschillende voorwaarden zullen in de volgende paragrafen per vrijstellingsgrond apart worden toegelicht.

Vervolgens worden de voorwaarden die voor een of meer vrijstellingsgronden gelden uiteengezet, te weten:

- actuariële en financiële gelijkwaardigheid;
- verzekeringstechnisch nadeel;
- verplichte algemene voorschriften die voor elke vrijstelling gelden; *en*
- voorschriften voor een goede uitvoering van de wet.

2.1 Vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening

Artikel 2 VBB

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever, met ingang van de dag dat de verplichtstelling in werking treedt respectievelijk als gevolg van gewijzigde bedrijfsactiviteiten op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, vrijstelling verleend, indien:

- a. die werknemers van die werkgever al deelnemen in een pensioenregeling die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling, van kracht was; of*
- b. indien de werkgever voor die werknemers al een pensioenvoorziening heeft getroffen die al ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, van kracht was.*

- Pensioenregeling vóór 9 september 1957

Artikel 2, sub a, VBB ziet op de situatie dat er al een andere pensioenregeling van kracht was voordat de aanvraag tot verplichtstelling van Bpf HiBiN was ingediend.

De aanvraag tot verplichtstelling van Bpf HiBiN is ingediend (en door de minister ontvangen) op 8 maart 1958. Artikel 2, sub a, VBB stelt verder als voorwaarde dat deze andere pensioenregeling ten minste zes maanden voor het moment van indienen van de aanvraag tot verplichtstelling van Bpf HiBiN van kracht was.

In het geval van Bpf HiBiN kan een werkgever dus alleen aanspraak maken op de vrijstellingsmogelijkheid van artikel 2, sub a, VBB indien de werknemers deelnemen in een andere pensioenregeling die al vóór 9 september 1957 van kracht was.

- Wijziging bedrijfsactiviteiten

Artikel 2, sub b, VBB ziet op de situatie dat de bedrijfsactiviteiten van een werkgever zijn gewijzigd. De werkgever was op basis van de bedrijfsactiviteiten voorheen niet verplicht aan te sluiten bij Bpf HiBiN, maar is dat na de wijziging van de bedrijfsactiviteiten wel.

Als de werkgever ten minste zes maanden voordat de werkgever verplicht was zich bij Bpf HiBiN aan te sluiten zelfstandig een pensioenvoorziening heeft

getroffen voor de werknemers en deze ook van kracht is, kan een werkgever aanspraak maken op de vrijstellingsmogelijkheid van artikel 2, sub b, VBB.

Onder het treffen van een pensioenregeling wordt hierbij verstaan dat de onderneming zelfstandig een voorziening had getroffen. Een bestaande pensioenvoorziening die is ontstaan doordat een onderneming is aangesloten bij een ander bedrijfstakpensioenfonds of vanwege een groepsverband verbonden is aan een ondernemingspensioenfonds, kwalificeert niet als een eigen pensioenvoorziening.

- Financieel en actuair gelijkwaardig

Voor beide hiervoor beschreven situaties geldt daarnaast de voorwaarde dat de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste actuair en financieel gelijkwaardig moet zijn. Zie voor actuair en financiële gelijkwaardigheid paragraaf 2.6.

- Algemene voorschriften

Voor het verlenen van een vrijstelling dient altijd voldaan te zijn aan de algemene voorschriften die de wetgever heeft verbonden aan alle vrijstellingsgronden. Zie voor deze algemene voorschriften paragraaf 2.8.

- Voorschriften goede uitvoering van de wet

Ten slotte dient te worden voldaan aan de voorschriften die Bpf HiBiN stelt aan het verlenen van een vrijstelling op grond van artikel 2 VBB die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de wet. Zie voor deze voorschriften paragraaf 2.9.

2.2 Vrijstelling in verband met groepsvorming

Artikel 3 VBB

1. *Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien die werkgever deel uitmaakt of deel is gaan uitmaken van een groep en:
 - a. *bij de groepsvorming zowel de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van die werkgever betrokken vakorganisaties als de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van de groep betrokken vakorganisaties, betrokken zijn geweest;*
 - b. *de groep al een pensioenvoorziening heeft, die in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties tot stand is gekomen;*
 - c. *bij de groep op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 100 werknemers werkzaam zijn die niet in het desbetreffende bedrijfstakpensioenfonds deelnemen;*
 - d. *het aantal actieve deelnemers waarop de pensioenvoorziening van de groep van toepassing is, op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 25% dan wel ten minste 50 actieve deelnemers meer bedraagt, dan het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd; en*
 - e. *het verzoek om vrijstelling tevens wordt gedaan door of namens de groep en de vakorganisaties, bedoeld in onderdeel b.**
2. *Onder groep als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.*

- Groepsvorming

Vrijstelling in verband met groepsvorming is aan de orde indien een verplicht bij Bpf HiBiN aangesloten werkgever deel is gaan uitmaken of deel gaat uitmaken, van een groep. In het geval dat die groep ofwel buiten de werkingssfeer van Bpf HiBiN valt ofwel reeds is vrijgesteld van de verplichting tot deelname aan Bpf HiBiN, kan dit leiden tot de wens van werkgever om het personeel in dezelfde pensioenvoorziening te laten deelnemen als die van de groep. Voor deze situatie heeft de wetgever de vrijstellingsgrond genoemd in artikel 3, lid 1, VBB in het leven geroepen.

Een groepsgewijze vrijstelling kan bijvoorbeeld van belang zijn in de situatie dat een werkgever, die deel uit gaat maken van een groep, verschillende

bedrijfsactiviteiten uitoefent waardoor een deel van zijn werknemers onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds komt te vallen en een ander deel niet.

Om in aanmerking te komen voor deze vrijstelling, moet aan de cumulatieve voorwaarden van artikel 3, lid 1, VBB zijn voldaan.

- Verzekeringstechnisch nadeel

Indien aan de voorwaarden voor vrijstelling van artikel 3, lid 1, VBB is voldaan, dient alvorens Bpf HiBiN vrijstelling verleent het verzekeringstechnisch nadeel te worden voldaan. Zie voor verzekeringstechnisch nadeel paragraaf 2.7.

- Algemene voorschriften

Voor het verlenen van een vrijstelling dient altijd voldaan te zijn aan de algemene voorschriften die de wetgever heeft verbonden aan alle vrijstellingsgronden. Zie voor de algemene voorschriften paragraaf 2.8.

- Voorschriften goede uitvoering van de wet

Ten slotte dient te worden voldaan aan de voorschriften die Bpf HiBiN stelt aan het verlenen van een vrijstelling op grond van artikel 3, lid 1, VBB die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de wet. Zie voor deze voorschriften paragraaf 2.9.

2.3 Vrijstelling in verband met eigen cao

Artikel 4 VBB

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend voorzover een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst op die werkgever niet van toepassing is of, indien dat besluit wel op hem en zijn werknemers van toepassing is, voorzover hij hiervan vrijstelling heeft gekregen en met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties een afzonderlijke pensioenvoorziening is overeengekomen. Het verzoek om vrijstelling wordt mede door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties gedaan.

- Ondernemings-cao

Met deze vrijstellingsmogelijkheid wordt de werkgever die een eigen ondernemings-cao heeft en op grond daarvan is gedispenseerd van algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een cao, in de gelegenheid gesteld eveneens op het terrein van pensioen eigen beleid te voeren. Een werkgever kan dus alleen aanspraak maken op een vrijstelling op grond van artikel 4 VBB indien de werkgever een eigen ondernemings-cao heeft.

- Dispensatie Avv-cao

Van dispensatie van een algemeen verbindend verklaarde cao is sprake indien:

- a. een besluit tot algemeen verbindend verklaring van bepalingen van een cao niet op de werkgever van toepassing is, bijvoorbeeld op grond van dispensatiebepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao zelf; *of*
- b. de algemeen verbindend verklaarde cao wel op een werkgever van toepassing is, maar de werkgever hiervan door de minister is vrijgesteld op grond van artikel 2 van de 'Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten'.

- Betrokken vakorganisaties

Vrijstelling op grond van artikel 4 VBB kan alleen verleend worden wanneer de vakorganisaties betrokken zijn bij het verzoek om vrijstelling. Onder 'vakorganisaties' in dit artikel worden de vakorganisaties verstaan die bij het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de bedrijfstak betrokken zijn en die representatief zijn voor de in die bedrijfstak werkzame personen.

- Verzekeringstechnisch nadeel

Indien aan de voorwaarden voor vrijstelling van artikel 4 VBB is voldaan, dient alvorens Bpf HiBiN vrijstelling verleent het verzekeringstechnisch nadeel te worden voldaan. Zie voor verzekeringstechnisch nadeel paragraaf 2.7.

- Algemene voorschriften

Voor het verlenen van een vrijstelling dient altijd voldaan te zijn aan de algemene voorschriften die de wetgever heeft verbonden aan alle vrijstellingsgronden. Zie voor de algemene voorschriften paragraaf 2.8.

- Voorschriften goede uitvoering van de wet

Ten slotte dient te worden voldaan aan de voorschriften die Bpf HiBiN stelt aan het verlenen van een vrijstelling op grond van artikel 4 VBB die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de wet.

Bpf HiBiN verbindt aan deze vrijstelling het voorschrift dat indien een werkgever wel weer onder de werkingssfeer van een algemeen verbindend verklaarde cao valt, zonder daarvan vrijgesteld te zijn, de werkgever Bpf HiBiN hiervan onverwijld schriftelijk op de hoogte stelt.

Zie voor de overige voorschriften paragraaf 2.9.

2.4 Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement

Artikel 5, lid 1, VBB

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

- a. uit de performancetoets, uitgevoerd over een periode van 5 kalenderjaren aan de hand van bijlage 1 bij deze regeling, blijkt dat het feitelijk behaalde beleggingsrendement van het bedrijfstakpensioenfonds in negatieve zin aanzienlijk afwijkt van het rendement van de door het fonds vastgestelde normportefeuille waarbij van een aanzienlijke afwijking in negatieve zin sprake is indien de uitkomst van de berekening van de performancetoets, nadat bij die uitkomst 1,28 is opgeteld, negatief is;*
- b. blijkt dat het bedrijfstakpensioenfonds niet of in onvoldoende mate heeft voldaan aan het tweede of derde lid; of*
- c. blijkt dat het bedrijfstakpensioenfonds, indien het vierde lid is toegepast, niet of in onvoldoende mate heeft voldaan aan dat vierde lid.*

(Voor de andere leden van artikel 5 VBB, wordt verwezen naar het VBB zelf.)

- Vier redenen

Op grond van artikel 5, lid 1, VBB zijn er vier alternatieve redenen voor vrijstelling. Kortweg kan er een beroep worden gedaan op deze vrijstellingsgrond indien:

1. het rendement van de beleggingen van Bpf HiBiN over een periode van vijf kalenderjaren substantieel lager is dan het rendement van de voor die jaren gekozen normportefeuille (sub a);
2. Bpf HiBiN niet het beleggingsbeleid ten aanzien van het daarop volgende kalenderjaar vóór aanvang van dat jaar heeft vastgesteld (sub b);
3. Bpf HiBiN niet ten behoeve van het daaropvolgende jaar vóór aanvang van dat jaar de normportefeuille heeft vastgesteld (sub b); of
4. Bpf HiBiN, nadat tussentijds het beleggingsbeleid en de normportefeuille op grond van artikel 5, lid 4, VBB zijn aangepast, niet of in onvoldoende mate heeft voldaan aan dat vierde lid: de voorwaarden voor tussentijdse aanpassing (sub c).

- Regeling Bpf HiBiN is leidend

Artikel 7, lid 6, VBB luidt:

"Aan de vrijstelling, bedoeld in artikel 5, eerste lid, wordt het voorschrift verbonden dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds."

Feitelijk betekent dit verplichte voorschrift dat de verplichtgestelde regeling zoals Bpf HiBiN die kent, bij een andere uitvoerder moet worden ondergebracht. Ondergaat de regeling van Bpf HiBiN een wijziging, dan dient de vrijgestelde regeling op dezelfde wijze te worden aangepast. Er wordt uitsluitend vrijstelling verleend van de verplichte deelname. Op het punt van de inhoud van de pensioenregeling is de regeling van Bpf HiBiN leidend en bestaat er geen vrijheid om daarvan af te wijken.

- Verzekeringstechnisch nadeel

Indien aan de voorwaarden voor vrijstelling van artikel 5, lid 1, VBB is voldaan, dient alvorens Bpf HiBiN vrijstelling verleent het verzekeringstechnisch nadeel te worden voldaan. Zie voor verzekeringstechnisch nadeel paragraaf 2.7.

- Algemene voorschriften

Voor het verlenen van een vrijstelling dient altijd voldaan te zijn aan de algemene voorschriften die de wetgever heeft verbonden aan alle vrijstellingsgronden. Zie voor de algemene voorschriften paragraaf 2.8.

- Voorschriften goede uitvoering van de wet

Ten slotte dient te worden voldaan aan de voorschriften die Bpf HiBiN stelt aan het verlenen van een vrijstelling op grond van artikel 5, lid 1, VBB die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de wet. Zie voor deze voorschriften paragraaf 2.9.

2.5 Vrijstelling om andere redenen

Artikel 6 VBB

Op verzoek van een werkgever kan door het bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan genoemd in de artikelen 2, 3, eerste lid, 4 en 5, eerste lid, vrijstelling worden verleend.

- Solidariteit

Bpf HiBiN hecht grote waarde aan solidariteit binnen de bedrijfstak. Dit belang van solidariteit en collectiviteit binnen de bedrijfstak laat Bpf HiBiN dan ook vaak prevaleren boven het belang van een individuele werkgever. Bpf HiBiN voert daarom een zeer terughoudend beleid inzake het onverplicht verlenen van vrijstelling om andere redenen.

Dit beleid laat echter onverlet dat elk verzoek tot onverplichte vrijstelling individueel wordt getoetst. Deze toetsing vindt plaats op basis van de concrete situatie en de daarbij aangevoerde argumenten. Bpf HiBiN weegt dus per geval steeds het belang om geen vrijstelling te verlenen af tegen het belang van de werkgever om vrijstelling te verkrijgen. Bpf HiBiN waakt hierbij voor het scheppen van onwenselijke precedentes, die (op termijn) het belang van solidariteit en collectiviteit kunnen aantasten.

- Andere redenen

Hoewel het een werkgever uiteraard vrij staat om een vrijstelling aan te vragen om andere redenen, heeft de praktijk uitgewezen dat de hierna te noemen situaties aanleiding kunnen zijn om een vrijstelling op grond van artikel 6 VBB aan te vragen. Bpf HiBiN beschrijft deze situaties daarom in haar beleid.

- Afloopvrijstelling

De situatie kan zich voordoen dat een werkgever alleen voor een bepaalde periode een vrijstelling wil aanvragen. Dit meestal ten behoeve van een overgang van een eigen pensioenregeling naar de verplichte pensioenregeling van Bpf HiBiN. Dit kan ook met terugwerkende kracht.

Bpf HiBiN kan dan onder bepaalde bijzondere omstandigheden akkoord gaan met een afloopvrijstelling.

- Afwikkelvrijstelling

Door middel van een afwikkelingsvrijstelling kunnen bepaalde bij naam genoemde werknemers worden vrijgesteld van verplichte deelname aan de pensioenregeling van Bpf HiBiN. De verplichtstelling geldt dan wel voor nieuw in dienst tredende werknemers.

Vaak geldt dat een afwikkelingsvrijstelling aanvankelijk een vrijstelling voor alle werknemers was. Op verzoek van de werkgever en met instemming van zijn werknemers en verzekeraar/pensioenfonds vindt omzetting plaats. In een dergelijk geval zal al het nieuw in dienst tredend personeel als deelnemer bij Bpf HiBiN worden aangemeld. Het "oude" personeel blijft verzekerd in de bijzondere pensioenvoorziening.

- Overlapsituatie met een ander bedrijfstakpensioenfonds

Er kan zich de situatie voordoen dat een werkgever vanwege gemengde activiteiten dient deel te nemen in twee verschillende bedrijfstakpensioenfonds.

In voorkomende gevallen zal Bpf HiBiN in overleg treden met het andere bedrijfstakpensioenfonds om tot een bevredigende oplossing voor het probleem van een dubbele aansluitverplichting te komen. Hierbij kan eventueel een oplossing worden gevonden in het verlenen van een vrijstelling door Bpf HiBiN.

Volgens Bpf HiBiN kunnen de volgende aspecten bij dit overleg worden meegenomen:

- Bij welke pensioenregeling is de werkgever op het moment van aanschrijven aangesloten?
 - Welke aansluitingsplicht is het oudst?
 - Welke werkzaamheden zijn te kwalificeren als kernactiviteit?
 - Welke zelfstandige afdelingen zijn er binnen de onderneming te onderscheiden?
 - Bij welk bedrijfstakpensioenfonds prefereert de werkgever aansluiting en waarom?
- Financieel en actuair gelijkwaardig

Bpf HiBiN kan niet onvoorwaardelijk een vrijstelling om andere redenen verlenen. De wetgever heeft hieraan de eis gesteld dat de werkgever dient te beschikken over een eigen pensioenregeling die ten minste actuair en financieel gelijkwaardig is aan de regeling van Bpf HiBiN. Zie hiervoor paragraaf 2.6.

- Verzekeringstechnisch nadeel

Indien aan de voorwaarden voor vrijstelling van artikel 6 VBB is voldaan, dient alvorens Bpf HiBiN vrijstelling verleent het verzekeringstechnisch nadeel te worden voldaan. Zie voor verzekeringstechnisch nadeel paragraaf 2.7.

- Algemene voorschriften

Voor het verlenen van een vrijstelling dient altijd voldaan te zijn aan de algemene voorschriften die de wetgever heeft verbonden aan alle vrijstellingsgronden. Zie voor de algemene voorschriften paragraaf 2.8.

- Voorschriften voor goede uitvoering van de wet

Ten slotte dient te worden voldaan aan de voorschriften die Bpf HiBiN stelt aan het verlenen van een vrijstelling op grond van artikel 6 VBB die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de wet.

In geval van een afloopvrijstelling verbindt Bpf HiBiN de volgende voorschriften aan de vrijstelling:

- De werkgever overlegt een accountantsverklaring waarin staat welke werknemers gedurende de periode van de afloopvrijstelling in dienst zijn (geweest);
- De werkgever dient schriftelijk te verklaren Bpf HiBiN te vrijwaren voor elke verplichting die (krachtens rechterlijk vonnis) op Bpf HiBiN zal komen te rusten.

In geval van een afwikkelingsvrijstelling verbindt Bpf HiBiN het voorschrift aan de vrijstelling dat de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand van de werkgever ongeveer dient overeen te komen met de gemiddelde leeftijdsopbouw van de deelnemers in Bpf HiBiN.

Zie voor de overige voorschriften paragraaf 2.9.

2.6 Actuariële en financiële gelijkwaardigheid (nieuw)

Artikel 7, lid 5, VBB

Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 en 6 VBB wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens de berekening aan de hand van bijlage 3 bij dit besluit te allen tijde ten minste actuariëel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.

Indien het bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever daarmee instemmen kan worden afgezien van de berekening, bedoeld in de vorige zin, en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets.

Ten behoeve van de toets op gelijkwaardigheid verstrekt het bedrijfstakpensioenfonds de werkgever informatie over de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

- Gelijkwaardigheid

De wetgever heeft bepaald dat alleen vrijstelling van verplichte aansluiting mag worden verleend op grond van artikel 2 en artikel 6 VBB indien de regeling van de werkgever ten minste te allen tijde actuariëel en financieel gelijkwaardig is. Deze voorwaarde geldt zowel voor het moment dat de vrijstelling wordt verleend als voor de toekomst.

De reden voor deze voorwaarde is dat werknemers geen nadeel mogen ondervinden van het verlenen van vrijstelling aan de werkgever. De pensioenregeling van de betreffende werkgever dient dus minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling van Bpf HiBiN. De wetgever heeft tevens bepaald op welke wijze een gelijkwaardigheidstoets dient te worden uitgevoerd. Uitgangspunt is dat de werkgever die het verzoek om vrijstelling heeft ingediend de gelijkwaardigheid moet aantonen.

- Kwantitatieve of kwalitatieve toets

De standaardtoets voor het toetsen van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid van pensioenregelingen is de zogenaamde kwantitatieve toets, zoals omschreven in bijlage 3 bij het VBB.

De wet staat ook een kwalitatieve toets toe. Dit betekent dat er alleen een inhoudelijke vergelijking van de regelingskenmerken wordt gemaakt. Volgens de Nota van Toelichting is hier aanleiding toe wanneer het bedrijfstakfonds en

de tot vrijstelling verzoekende werkgever het erover eens zijn dat een berekening als opgenomen in bijlage 3 van het VBB niet noodzakelijk is om vast te stellen dat de pensioenregeling van de voornoemde werkgever actuariel en financieel gelijkwaardig is. Volgens de wetgever zal de kwalitatieve toets naar verwachting in de praktijk vooral worden toegepast als de pensioenregeling waarvoor vrijstelling is aangevraagd identiek is aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Voorwaarde is wel dat zowel Bpf HiBiN als de werkgever instemmen met het toepassen van een kwalitatieve toets.

Bpf HiBiN verlangt in beginsel een kwantitatieve toets. In geval van bijzondere omstandigheden kan een werkgever bij Bpf HiBiN een verzoek indienen om de gelijkwaardigheid aan te tonen van de pensioenregeling waarvoor vrijstelling wordt aangevraagd of, in geval van periodieke toetsing (zie hierna), reeds is verleend.

- Financiële gelijkwaardigheid

De pensioenregeling van de werkgever dient zowel actuariel als financieel gelijkwaardig te zijn aan de pensioenregeling van Bpf HiBiN. Bijlage 3 bij het VBB bepaalt over het vereiste van financieel gelijkwaardigheid het volgende:

"Het financieringssysteem van de door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient gebaseerd te zijn op de jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanpakken.

Hiervan kan worden afgeweken als het betreffende bedrijfstakpensioenfonds zelf backservice-aanspakken op enigerlei wijze in toekomstige jaren affinanciert. Het financieringssysteem van de door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient dus ten minste hetzelfde te zijn aan dat van het bedrijfstakpensioenfonds.

Daarnaast dient het financieringssysteem te waarborgen dat er in beginsel te allen tijde sprake is van een 100% dekking van de tijdsevenredige aanspakken, tenzij het bedrijfstakpensioenfonds zichzelf ook minder dan 100% dekking ten opzichte van die norm toestaat. De dekkingsgraad van een door de werkgever voorgestane pensioenregeling dient in dat geval ten minste gelijk te zijn aan die van het bedrijfstakpensioenfonds."

Bpf HiBiN legt vorenstaande tekst uit vanuit het doel van de Wet Bpf 2000 en interpreteert daarbij de gehanteerde termen conform normaal spraakgebruik. Het doel van de wet- en regelgeving omtrent de verplichtstelling en vrijstelling zijn steeds gefundeerd op het uitgangspunt dat werknemers in dienst van een vrijgestelde werkgever niet slechter af mogen zijn dan bedrijfstakgenoten die wel deelnemen aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Bpf HiBiN neemt in de gelijkwaardigheidstoets daarom de dekkingsgraad zoals gedefinieerd in de Pensioenwet in ogenschouw.

- Periodieke toets

Een vrijstelling op basis van de vrijstellingsgronden in artikel 2 en 6 VBB wordt in beginsel voor onbepaalde tijd verleend. Wel wordt minimaal eens in de vijf jaar door Bpf HiBiN getoetst of de pensioenregeling op basis waarvan de vrijstelling is verleend, nog steeds gelijkwaardig is. Bpf HiBiN toetst tijdens deze periodieke toetsing zowel de actuariële als de financiële gelijkwaardigheid.

Mocht de regeling niet langer gelijkwaardig blijken dan zal Bpf HiBiN overgaan tot intrekking van de vrijstelling. Een voorwaarde voor het verlenen van vrijstelling is immers het te allen tijde ten minste gelijkwaardig zijn van de regeling van de werkgever aan de pensioenregeling van Bpf HiBiN. Zie over de intrekking van een vrijstelling verder paragraaf 3.

Nu het vereiste van gelijkwaardigheid te allen tijde geldt, staat het Bpf HiBiN vrij om frequenter dan om de vijf jaar een gelijkwaardigheidstoets uit te laten voeren. Een aanleiding hiertoe kan zijn wanneer er sprake is van een wijziging in de regeling van Bpf HiBiN dan wel van een wijziging in de bestaande pensioenregeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend, die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed zal uitgaan op de bij de vrijstellingsverlening gehanteerde berekening. Dit geldt ook voor ingrijpende wijzigingen in de dekkingsgraad van de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever.

- Doorgeven wijziging(en)

Een werkgever aan wie vrijstelling is verleend, dient van iedere wijziging in de bestaande pensioenregeling onverwijld een afschrift te zenden aan Bpf HiBiN.

Mocht de wijziging het onderbrengen van de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder inhouden, dan blijft de vrijstelling in stand indien aan de voorwaarden en voorschriften voor vrijstellingverlening blijft voldaan. Een werkgever kan dus in de toekomst indien noodzakelijk wisselen van eigen pensioenregeling, als de pensioenregeling voor de werknemers maar te allen tijde gelijkwaardig is en blijft aan de pensioenregeling van Bpf HiBiN.

2.7 Verzekeringstechnisch nadeel

Artikel 7, lid 4, VBB

Aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 3, eerste lid, 4, 5, eerste lid, en 6 VBB kan het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbinden dat de werkgever een financiële bijdrage betaalt ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat het fonds bij de vrijstelling lijdt. De hoogte van deze bijdrage wordt berekend volgens bijlage 2 bij het VBB, tenzij partijen anders overeenkomen.

- Verzekeringstechnisch nadeel

Het verlenen van vrijstelling aan een werkgever, betekent dat de betreffende werkgever vertrekt bij Bpf HiBiN. Het vertrekken van een werkgever kan – in meer of in mindere mate – gevolgen hebben voor de te betalen premie van de werkgevers (en hun werknemers) in het fonds. De premie is immers een doorsneepremie. De hoogte van de doorsneepremie wordt onder meer bepaald door de leeftijdsopbouw en de salarisopbouw van de werknemerspopulatie van de aangesloten werkgevers. Daarnaast brengt de vrijstellingsprocedure en het (administratief) doorvoeren/uitvoeren van de vrijstelling kosten met zich mee.

Vanwege de mogelijke impact van het vertrek van de werkgever kan Bpf HiBiN op grond van artikel 7, lid 4, VBB aan de vrijstelling op grond van artikel 3, 4, 5 en 6 VBB het voorschrift verbinden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen, dat Bpf HiBiN vanwege het verlenen van de vrijstelling lijdt.

- Fusie werkgevers met en zonder vrijstelling

In geval van een fusie tussen werkgevers met en zonder vrijstelling van Bpf HiBiN kan de nieuw ontstane werkgever, indien minstens de helft van de werknemers voorafgaand aan de fusie waren vrijgesteld, op grond van artikel 7b, lid 2, VBB een verzoek doen tot uitbreiding van de bestaande vrijstelling.

Bpf HiBiN kan in dit geval op grond van artikel 7b, lid 3, VBB, daaraan in beginsel het voorschrift verbinden dat de nieuwe werkgever een financiële bijdrage betaalt ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat Bpf HiBiN hierdoor lijdt. Bpf HiBiN bekijkt per geval of en in hoeverre het van deze bevoegdheid gebruik maakt.

- Beleid Bpf HiBiN

Onderdeel van het verzekeringstechnisch nadeel zijn de kosten die redelijkerwijs verbonden zijn aan de behandeling van het vrijstellingsverzoek. De behandelkosten van het vrijstellingsverzoek zal Bpf HiBiN in rekening brengen.

Voor het overige deel van het verzekeringstechnisch nadeel bekijkt Bpf HiBiN per geval of en in hoeverre zij van deze bevoegdheid gebruik maakt. De financiële bijdrage wordt in beginsel berekend volgens bijlage 2 bij het VBB.

Nu de behandelingskosten voor het vrijstellingsverzoek in ieder geval in rekening worden gebracht, zal de vrijstelling op grond van artikel 7, lid 7, VBB pas worden verleend nadat de werkgever deze financiële bijdrage heeft betaald.

- Behandelingkosten vrijstellingsverzoek

Voor het in behandeling nemen van een vrijstellingsverzoek zal Bpf HiBiN de volgende kosten in rekening brengen.

- € 3.500,- behandelingskosten inclusief kosten juridische toetsing;
en
- € 1.200,- extra als de aanvraag actuariel moet worden getoetst en Bpf HiBiN in overeenstemming met de werkgever een kwalitatieve toets zal uitvoeren.

2.8 Algemene voorschriften

Artikel 7 VBB

2. *Aan de vrijstelling wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die De Nederlandsche Bank of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt.*

3. *Aan de vrijstelling wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de werkgever een andere pensioenvoorziening heeft en deze heeft ondergebracht als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet dan wel dat de werkgever binnen 12 maanden na het moment waarop de vrijstelling wordt verleend een andere pensioenvoorziening zal treffen en deze zal onderbrengen als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet.*

- Algemene voorschriften

De voorschriften genoemd in artikel 7, lid 2 en lid 3, VBB zijn voorschriften die Bpf HiBiN aan alle vrijstellingen moet verbinden. Deze voorschriften gelden kortom voor elke vrijstelling.

2.9 Voorschriften voor een goede uitvoering van de wet

- Vrijstelling voor een deel van de werknemers

Gelet op de bewoording van artikel 2 tot en met 6 VBB geldt voor elke vrijstellingsgrond dat “voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers” een vrijstelling kan worden aangevraagd. Het is steeds aan de werkgever om aan te geven op grond waarvan en waarom bepaalde werknemers als groep dienen te worden vrijgesteld.

Wanneer een werkgever voor een deel van de werknemers een vrijstelling aanvraagt en deze wordt verleend, verbindt Bpf HiBiN aan de vrijstelling de volgende voorschriften:

- De werkgever dient jaarlijks vóór eind januari een overzicht te overleggen aan Bpf HiBiN waaruit blijkt welke werknemers vrijgesteld zijn en welke niet;
- Dit overzicht dient vergezeld te gaan met een verklaring van een actuaris of accountant waarin wordt verklaard dat het overzicht een juiste weergave van de feiten is.

- Tijdig doorgeven wijzigingen

Een vrijstelling wordt pas verleend wanneer een werkgever aan alle voorwaarden voldoet. Een vrijstelling blijft na in stand wanneer een werkgever aan deze voorwaarden blijft voldoen alsmede aan de voorschriften verbonden aan de vrijstelling.

Het is dan ook aan de werkgever om alle wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de instandhouding van de vrijstellingen onverwijld door te geven aan Bpf HiBiN.

Mocht een wijziging die van invloed is op de instandhouding van de vrijstelling te laat zijn doorgegeven, kan Bpf HiBiN bovendien de vrijstelling met terugwerkende kracht intrekken tot het moment dat de wijziging zich voordeed. De werkgever moet dan met terugwerkende kracht weer premie betalen. Zie verder paragraaf 3.

3. Intrekking van de vrijstelling

Artikel 8 VBB

- 1. Een vrijstelling kan door het bedrijfstakpensioenfonds worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2, 3 of 4, indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling, bedoeld in artikel 6, of indien wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften.*
- 2. De vrijstelling, bedoeld in artikel 5, wordt uitsluitend op verzoek van de werkgever voor wiens werknemers vrijstelling is verleend ingetrokken.*
- 3. In afwijking van het tweede lid kan de vrijstelling, bedoeld in artikel 5, door het bedrijfstakpensioenfonds worden ingetrokken indien wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.*

- Intrekken vrijstelling

In artikel 8 VBB is bepaald in welke gevallen de verleende vrijstelling kan worden ingetrokken. Het is beleid van Bpf HiBiN dat wanneer zich een situatie voordoet zoals benoemd in dit artikel, Bpf HiBiN in beginsel altijd de vrijstelling per direct of met terugwerkende kracht intrekt, tenzij de aard van de overtreding maakt dat de strijdigheid binnen een redelijke termijn opgeheven kan worden. In het laatstgenoemde geval gaat Bpf HiBiN pas over tot intrekking na de redelijke termijn. Bpf HiBiN zal de betreffende werkgever op de hoogte brengen van de (beoogde) intrekking en daarbij de eventuele hersteltermijn benoemen.

- Periodieke toetsing gelijkwaardigheid

Bij vrijstelling op grond van artikel 2 en 6 VBB moet Bpf HiBiN op grond van artikel 7, lid 5, VBB het voorschrift verbinden dat de eigen pensioenregeling van de werkgever ten minste actuariael en financieel gelijkwaardig is. Bpf HiBiN toetst periodiek of een vrijgestelde werkgever nog wel aan dit voorschrift voldoet. Daarbij geldt dat het steeds aan de vrijgestelde werkgever is om de gelijkwaardigheid aan te tonen, en de werkgever dus ook de volledige kosten hiervan draagt.

Indien tijdens een periodieke gelijkwaardigheidstoets de werkgever niet aantoonbaar dat de eigen bestaande pensioenregeling ten minste actuariael en financieel gelijkwaardig is, wordt de vrijstelling ingetrokken. Bpf HiBiN gaat in dit geval niet per direct over tot intrekking. Eerst wordt de betreffende

werkgever een termijn van drie maanden gegund, vanaf het moment dat Bpf HiBiN bekend raakt met de resultaten van de periodieke toets en de werkgever hiervan op de hoogte stelt, om zijn regeling aan te passen, zodat deze wel actuariael en financieel gelijkwaardig is. Slaagt de werkgever hier niet binnen 3 maanden in, dan trekt Bpf HiBiN de vrijstelling met terugwerkende kracht in tot het moment dat de pensioenregeling niet meer gelijkwaardig te achten is.

- Verzoek intrekken door werkgever

Een vrijgestelde werkgever kan ook zelf verzoeken om intrekking van de vrijstelling. Bpf HiBiN kijkt dan per geval vanaf welk moment de vrijstelling wordt ingetrokken. Wanneer een werkgever door de intrekking weer toetreedt tot Bpf HiBiN, wordt per geval beoordeeld of Bpf HiBiN verzekeringstechnisch nadeel lijdt. Wanneer dat het geval is, wordt er een inkoopsom in rekening gebracht.

4. Hardheidsclausule

Bpf HiBiN handelt overeenkomstig haar beleidsregels, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregels te dienen doelen.

Bpf HiBiN bekijkt bij elk besluit of er een bijzonder geval zich voordoet die afwijking van de beleidsregels rechtvaardigt.



BELEID VRIJWILLIGE AANSLUITING

**STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE HANDEL IN
BOUWMATERIALEN**

1. Inleiding

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen (Bpf HiBiN) is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds voor de groothandel in bouwmaterialen en aanverwante artikelen. Werkgevers waarvan de bedrijfsactiviteiten binnen de door de sociale partners afgebakende werkingssfeer van Bpf HiBiN vallen, zijn verplicht zich aan te sluiten bij het fonds.

Voor werkgevers die niet onder de werkingssfeer vallen, bestaat de mogelijkheid zich op vrijwillige basis aan te sluiten bij Bpf HiBiN. Op grond van de wet heeft Bpf HiBiN namelijk de bevoegdheid om een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met werkgevers die niet onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vallen. Wel moet de werkgever in kwestie aan een aantal voorwaarden voldoen.

2. Wettelijke voorwaarden

Bpf HiBiN mag alleen tot vrijwillige aansluiting overgaan wanneer de betreffende werkgever een aantoonbare relatie heeft met de werkingssfeer van Bpf HiBiN. Hiervan is sprake wanneer een werkgever voldoet aan één van de volgende alternatieve voorwaarden:

- a. de loonontwikkeling bij de werkgever is ten minste gelijk aan de loonontwikkeling volgens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedrijfstak Handel in Bouwmaterialen en de werkgever neemt deel in de sociale fondsen die in de bedrijfstak aanwezig zijn;
- b. er is sprake van een groepsverhouding tussen de werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die wel onder de werkingssfeer van Bpf HiBiN valt; *of*
- c. de vrijwillige aansluiting gebeurt aansluitend aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van Bpf HiBiN viel.

Deze voorwaarden worden als volgt toegelicht:

Ad a) Een werkgever moet niet alleen deelnemen in sociale fondsen zoals die op het moment van aansluiting bestaan in de bedrijfstak, maar ook in eventuele toekomstige fondsen.

Ad b) Wanneer een werkgever onderdeel is van een groep en zich vrijwillig bij Bpf HiBiN heeft aangesloten, dan kan die aansluiting voor de toekomst in stand blijven, ook als de betreffende werkgever zich later losmaakt uit de groep.

Ad c) Deze voorwaarde betekent dat vrijwillige aansluiting mogelijk is voor een werkgever die wel verplicht is aangesloten bij Bpf HiBiN, maar buiten de

werkings sfeer komt te vallen na aanpassing van de werkingssfeer van Bpf HiBiN of na wijziging van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever. Dit geldt ook voor een verzelfstandigd onderdeel van een bedrijf, dat na de afsplitsing niet meer onder de werkingssfeer van Bpf HiBiN valt. Vrijwillige aansluiting moet dan wel aansluitend op de oorspronkelijke aansluiting volgen.

3. Aanvullende voorwaarden

Wanneer ten minste aan één van de hiervoor vermelde voorwaarden is voldaan, hanteert Bpf HiBiN vervolgens de volgende aanvullende voorwaarden voor vrijwillige aansluiting:

- a) een werkgever kan alleen vrijwillig worden aangesloten wanneer hij niet verplicht is bij een ander bedrijfstakpensioenfonds aan te sluiten. Een werkgever kan wel vrijwillig aangesloten blijven, wanneer hij in de toekomst onder de werkingssfeer van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds komt te vallen en dit bedrijfstakpensioenfonds de werkgever vrijstelt van verplichte deelneming;
- b) een werkgever kan vrijwillig worden aangesloten indien de pensioenlasten van de vrijwillig aan te sluiten werkgever gedekt kunnen worden vanuit de doorsneepremie van Bpf HiBiN. Om dit aan te tonen zal op kosten van de werkgever een vergelijkende berekening moeten worden gemaakt door een actuaaris. Als de pensioenlasten van de vrijwillig aan te sluiten werkgever niet gedekt kunnen worden door de doorsneepremie, kan een werkgever alleen aangesloten worden met toepassing van een premie-opslag;
- c) er wordt een uitvoeringsovereenkomst tussen Bpf HiBiN en de werkgever gesloten. Hierin worden de wettelijke en aanvullende voorwaarden vermeld op grond waarvan de vrijwillige aansluiting tot stand is gekomen;
- d) bij aanvang en beëindiging van de vrijwillige aansluiting brengt Bpf HiBiN, indien dit zich voordoet, het verzekeringstechnisch nadeel in rekening bij de werkgever. Er worden in beginsel geen betalingsregelingen afgesproken;
- e) er wordt bij vrijwillige aansluiting in beginsel niet meegewerkt aan collectieve waardeoverdracht;
- f) een vrijwillig aan te sluiten werkgever kan alleen deelnemen in de bestaande pensioenregeling van Bpf HiBiN;
- g) wanneer een werkgever zich vrijwillig aansluit, moeten in beginsel alle huidige en toekomstige werknemers deelnemen in het fonds; *en*

- h) het niet naleven van de voorwaarden zoals opgenomen in dit beleid, kan voor Bpf HiBiN aanleiding zijn tot ontbinding van de overeenkomst en beëindiging van de vrijwillige aansluiting.

De voorgaande opsomming van aanvullende voorwaarden is niet-limitatief. Het voldoen aan alle genoemde voorwaarden betekent dan ook niet een recht tot vrijwillige aansluiting. Bpf HiBiN beslist altijd per concreet geval of het tot vrijwillige aansluiting overgaat en onder welke overige te formuleren voorwaarden.

Het is ten slotte de verantwoordelijkheid van de werkgever om de juiste informatie aan te leveren. Zo zal de werkgever bijvoorbeeld zelf moet nagaan of er al een aansluitverplichting bij een ander Bpf bestaat. De bewijslast ligt dus bij de vrijwillig aan te sluiten werkgever en niet Bpf HiBiN. Bpf HiBiN zal de kosten als gevolg van eventuele onjuiste dan wel onvolledige informatie op de werkgever verhalen.

Klachten- en geschillenreglement Bpf HiBiN

10 juli 2017

TITEL 1 INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

De begripsbepalingen in de statuten en het pensioenreglement van het fonds zijn onverkort van toepassing op dit reglement.

1. Aanspraakgerechtigde: degene die begunstigde is voor een nog niet ingegaan pensioen.
2. Bestuur: het bestuur van het fonds.
3. Bestuursbureau: de instelling dan wel de personen die in opdracht van het bestuur werkzaamheden van het fonds uitvoert.
4. Deelnemer: de werknemer die op grond van de statuten en het pensioenreglement pensioenaanspraken verwerft jegens het fonds.
5. Fonds: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen.
6. Geschil: een verschil van mening tussen de partij die een geschil aanhangig wil maken en het bestuur over de inhoudelijke interpretatie van regelingen, als bedoeld in artikel 9.
7. Geschillencommissie: de commissie, zoals bedoeld in artikel 10, die het bestuur adviseert over het aan de commissie voorgelegde geschil.
8. Gewezen deelnemer: de werknemer of gewezen werknemer die op grond van de statuten en het pensioenreglement geen pensioenaanspraken meer verwerft en die bij beëindiging van de deelneming, anders dan door overlijden of pensionering, een pensioenaanspraak heeft behouden jegens het fonds, omdat hij zijn pensioenaanspraken niet heeft overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder.
9. Klacht: iedere vorm van ontevredenheid van klager met betrekking tot de uitvoering van de pensioenreglementen waarbij het kan gaan om de behandeling, bejegening of dienstverlening die door de klager als onjuist wordt ervaren.
10. Pensioengerechtigde: degenen voor wie op grond van het (pre)pensioenreglement het pensioen is ingegaan.

TITEL 2 KLACHTENPROCEDURE

Artikel 2 Toegang tot de klachtenprocedure

Een (gewezen) deelnemer, een andere aanspraakgerechtigde, pensioengerechtigde of een werkgever heeft het recht bij het bestuursbureau een klacht in te dienen over de wijze van uitvoering van het pensioenreglement.

Artikel 3 Bevoegdheden klager

1. Klager kan zich ter behartiging van zijn belangen laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. De gemachtigde dient een kopie van de schriftelijke machtiging van de klager te overleggen.
2. Klager heeft recht op inzage in het klachtdossier.

Artikel 4 Indiening van de klacht

1. De klacht kan per post (Bpf HiBiN, Postbus 45, 4840 AA Prinsenbeek) of per email (info@bpfhibin.nl) onder vermelding van 'klacht' worden ingediend bij het bestuursbureau van het fonds.
2. De klacht bevat een zo volledig mogelijke omschrijving van de uitvoeringshandeling (door een medewerker) van het fonds waarover wordt geklaagd en de klacht wordt zo mogelijk onderbouwd door stukken.
3. Indien dit noodzakelijk is voor de goede afhandeling van zijn klacht wordt klager in de gelegenheid gesteld zijn standpunt nader toe te lichten.

Artikel 5 Behandeling van de klacht

1. Het bestuursbureau stuurt na ontvangst van de klacht een ontvangstbevestiging aan de klager, tenzij de klacht binnen 5 werkdagen kan worden afgehandeld.
2. De klacht wordt in beginsel binnen 10 werkdagen na de dag van ontvangst afgehandeld door het bestuursbureau.
3. Indien de klacht niet binnen de termijn genoemd in lid 2 kan worden afgehandeld, deelt het bestuursbureau dit vóór het einde van die termijn aan klager mee, waarbij een nieuwe afhandelingstermijn wordt vermeld.

Artikel 6 Inhoud beslissing

1. De beslissing over de klacht dient gebaseerd te zijn op een toereikend onderzoek en op voor klager kenbare feiten en stukken.
2. De beslissing dient deugdelijk gemotiveerd te worden en dient op alle onderdelen van de klacht in te gaan.
3. De beslissing bevat een oordeel over de vraag of de wijze van uitvoering, waarover wordt geklaagd, voldoende zorgvuldig is geweest gelet op de belangen van klager.
4. Indien na een gedegen onderzoek niet kan worden vastgesteld of de klacht gerechtvaardigd is, zal de klager hiervan in kennis worden gesteld en de mogelijkheid worden geboden aanvullende informatie te leveren. Indien ook op basis van deze aanvullende informatie de gang van zaken niet met voldoende zekerheid kan worden achterhaald, zal de klacht niet verder in behandeling worden genomen.
5. De beslissing op de klacht wordt schriftelijk aan klager meegedeeld.
6. In de beslissing wordt meegedeeld dat klager, indien hij zich niet kan verenigen met de inhoud van de beslissing, in beroep kan gaan bij het bestuur van het fonds.

Artikel 7 Beroep bij het bestuur

1. Klager kan schriftelijk in beroep gaan bij het bestuur door een beroepschrift bij het bestuursbureau in te dienen.
2. Het beroepschrift wordt in behandeling genomen indien het binnen 1 maand, na de dag van verzending van de beslissing op de klacht, door het bestuursbureau is ontvangen.
3. Het beroepschrift bevat een volledige opsomming van de redenen waarom naar het oordeel van klager de beslissing op de klacht niet in stand kan blijven.
4. Na ontvangst van het beroepschrift vraagt het bestuur een advies aan de klachten- en geschillencommissie, waarna het bestuur binnen 2 maanden op het beroepschrift beslist.
5. Het bestuur zal zijn oordeel baseren op de stukken die door de klager zijn aangeleverd, het op basis daarvan verrichtte onderzoek door het bestuursbureau en het uitgebrachte advies van de klachten- en geschillencommissie
6. Indien na de beslissing van het bestuur nieuwe feiten bekend zijn geworden, dient de klager zich te richten tot het bestuursbureau. Deze zal de klacht dan opnieuw in behandeling nemen, conform voorgaande artikelen.
7. De beslissing in beroep dient deugdelijk gemotiveerd te worden en dient op alle onderdelen van het beroepschrift in te gaan.
8. De beslissing in beroep wordt schriftelijk aan klager meegedeeld.
9. In de beslissing wordt meegedeeld dat klager, indien hij zich niet kan verenigen met de inhoud van de beslissing, zijn klacht kan voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen, Postbus 93560, 2509 AN DEN HAAG.
www.ombudsmanpensioenen.nl

Artikel 8 Voorleggen van klacht aan de Ombudsman Pensioenen

1. De Ombudsman neemt klachten in behandeling die betrekking hebben op de uitvoering van het pensioenreglement.
2. De Ombudsman neemt een klacht niet in behandeling indien:
 - a. klager geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid een klacht in te dienen bij het bestuursbureau, dan wel klager, indien hij het niet eens is met de beslissing van het bestuursbureau, niet in beroep is gegaan bij het bestuur;
 - b. het de Ombudsman bekend is dat de klacht in handen van een advocaat is gesteld, aan het oordeel van de rechter is onderworpen of waarin een onherroepelijke rechterlijke uitspraak is gedaan; en
 - c. klager een werkgever betreft.
3. Klachten kunnen zowel schriftelijk als mondeling aan de Ombudsman worden voorgelegd.
4. De Ombudsman kan te allen tijde deskundigen raadplegen bij de behandeling van bij hem ingediende klachten.
5. De Ombudsman handelt een klacht af door het geven van een schriftelijk advies dat hij uitsluitend aan klager en het bestuur ter kennis brengt.
6. Indien het bestuur besluit het advies van de Ombudsman niet op te volgen, stelt het bestuur klager daarvan schriftelijk en gemotiveerd in kennis. De Ombudsman doet daarvan mededeling aan het bestuur van de Pensioenfederatie onder overlegging van het uitgebrachte advies. Klager is alsdan bevoegd zijn klacht aan het oordeel van de rechter te onderwerpen.

TITEL 3 GESCHILLENPROCEDURE

Artikel 9 Geschillenprocedure

1. De geschillenprocedure is uitsluitend van toepassing op de beslissingen van het fonds op grond van de statuten, het pensioenreglement, het reglement aanvullingsregelingen en het uitvoeringsreglement van het fonds.
2. Een geschil kan aanhangig worden gemaakt door een (gewezen) deelnemer, een andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde.
3. Een werkgever kan geen geschil voorleggen dat in het kader van de bezwaarprocedure verplichtstelling kan worden behandeld.
4. Geschillen worden afgehandeld door het bestuur na advies van de klachten- en geschillencommissie van het fonds.
5. Als geschil in de zin van deze procedure zal niet worden aangemerkt: een geschil dat met de partij die een geschil aanhangig wil maken, is gerezen in de uitoefening van diens lidmaatschap van het bestuur of het verantwoordingsorgaan van het fonds.

Artikel 10 Samenstelling en benoeming van de klachten- en geschillencommissie

1. Het bestuur benoemt de personen waaruit de klachten- en geschillencommissie wordt samengesteld.
2. De klachten- en geschillencommissie bestaat uit twee permanente leden, desgewenst door het bestuur tijdelijk aangevuld met één extern lid. De twee permanente leden bestaan uit één lid van de Audit, Risk en Governance Commissie (ARGC) en één lid van de Communicatie, Contracten en Pensioenzaken Commissie (CCPC). Het bestuur kan desgewenst één externe persoon met specifieke deskundigheid als derde lid van de klachten- en geschillencommissie aanstellen.
3. De permanente leden van de klachten- en geschillencommissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar en kunnen na afloop van hun zittingsperiode eenmaal worden herbenoemd voor een nieuwe zittingsperiode van 4 jaar. Het bestuur is bevoegd om op grond van gewichtige redenen af te wijken van de maximale zittingsperiode van 8 jaar. Het externe lid van de klachten- en geschillencommissie wordt door het bestuur voor een tijdelijke periode benoemd, in principe voor de duur van behandeling van de specifieke klacht of geschil.
4. Gedurende hun zittingsperiode kunnen de leden van de klachten- en geschillencommissie, anders dan op eigen verzoek, te allen tijde door het bestuur van hun functie ontheven worden wegens een dringende reden. Een dergelijk besluit moet met redenen omkleed zijn. Een dringende reden is onder meer aanwezig, wanneer een lid van de klachten- en geschillencommissie:
 - a. wegens ziekten of gebreken blijvend ongeschikt is zijn functie te vervullen;
 - b. een ambt of betrekking aanvaardt waardoor naar het oordeel van het bestuur de onafhankelijkheid, vereist voor de vervulling van de functie, in gevaar kan komen;
 - c. bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens een misdrijf is veroordeeld, dan wel bij een dergelijke uitspraak een maatregel is opgelegd die vrijheidsbeneming tot gevolg heeft;
 - d. bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak onder curatele is gesteld, in staat van faillissement is verklaard, surseance van betaling heeft verkregen of wegens schulden is gegijzeld;
 - e. het Nederlanderschap of het actief en passief kiesrecht heeft verloren.

Artikel 11 Geheimhoudingsplicht

De leden van de klachten- en geschillencommissie zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen hen in deze functie ter kennis is gekomen en de hen bekend geworden informatie niet verder bekend te maken dan voor de behandeling van het geschil noodzakelijk is, tenzij zij op grond van de wet of een gerechtelijke uitspraak hiertoe verplicht zijn.

Artikel 12 Vergoedingen leden klachten- en geschillencommissie

De extern lid van de klachten- en geschillencommissie ontvangt een door het bestuur vastgestelde vergoeding voor de verrichte werkzaamheden en een vergoeding voor de reiskosten. De twee permanente leden van de klachten- en geschillencommissie ontvangen geen specifieke vergoeding voor de verrichte werkzaamheden anders dan zo mogelijk uit hoofde van hun bestuursfunctie.

Artikel 13 Taken en bevoegdheid van de klachten- en geschillencommissie

1. De klachten- en geschillencommissie heeft tot taak het bestuur te adviseren over klachten- en geschillen tussen de partij die dit aanhangig wil maken en het fonds over besluiten van het bestuur, niet zijnde besluiten van algemene strekking.
2. De klachten- en geschillencommissie moet zich onmiddellijk onbevoegd verklaren zodra blijkt dat voor de behandeling van dit geschil een eigen dwingend voorgeschreven rechtsgang is bepaald.
3. De klachten- en geschillencommissie is in ieder geval niet bevoegd te adviseren over geschillen inzake vrijstellingsbesluiten en de reikwijdte van het verplichtstellingsbesluit.
4. De klachten- en geschillencommissie neemt een geschil niet in behandeling, dan wel staakt de behandeling van een reeds aanhangig gemaakt geschil, indien een van de partijen het geschil heeft voorgelegd aan de civiele rechter.

Artikel 14 Aanhangig maken van een geschil

1. De partij die het geschil aanhangig wil maken dient een door of namens hem ondertekend verzoekschrift in bij het bestuur.
2. Het verzoekschrift moet bevatten:
 - a. de naam en het adres van de partij die het geschil aanhangig maakt en eventueel van zijn gemachtigde, alsmede een kopie van de schriftelijke machtiging voor zover de gemachtigde niet een advocaat is;
 - b. de dagtekening;
 - c. een uiteenzetting van het geschil, onderbouwd door stukken die door of namens de partij zijn verstuurd en ontvangen, waaronder begrepen een kopie van de aan haar gerichte of op haar betrekking hebbende beslissing; en
 - d. de argumenten op grond waarvan deze beslissing onjuist wordt geacht.
3. Het verzoekschrift moet binnen 2 maanden na de dag van bekendmaking van het bestreden besluit zijn ontvangen door het bestuur. De dag van verzending van het bestreden besluit aan de partij die het geschil aanhangig maakt, geldt hierbij als dag van bekendmaking. De klachten- of geschillencommissie kan in bijzondere gevallen, ter beoordeling van de klachten- of geschillencommissie, deze termijn verlengen.

Artikel 15 Advies van de klachten- en geschillencommissie

1. De klachten- en geschillencommissie adviseert het bestuur naar redelijkheid en billijkheid, met inachtneming van de bepalingen van de statuten, het pensioenreglement, het uitvoeringsreglement van het fonds en dit reglement.
2. De klachten- en geschillencommissie zendt een exemplaar van het advies aan de partijen in het geschil.

Artikel 16 Inhoud van de beslissing van het bestuur

1. Het bestuur zal na de ontvangst van het advies van de geschillencommissie het beroepschrift in behandeling nemen.
2. De inhoud van de beslissing kan inhouden dat:
 - a. De partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt niet-ontvankelijk wordt verklaard.
 - b. het bestuursbesluit al dan niet op dezelfde gronden wordt bevestigd;
 - c. het bestuursbesluit zal worden herroepen.
3. Indien het bestuursbesluit wordt herroepen, neemt het bestuur een nieuw besluit.
4. Het bestuur maakt zijn beslissing schriftelijk bekend aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt, binnen 20 werkdagen nadat het bestuur het advies van de klachten- en geschillencommissie heeft ontvangen.
5. Ter motivering van zijn beslissing kan het bestuur volstaan met een verwijzing naar het advies van de geschillencommissie, indien het advies zelf de motivering bevat.
6. Indien het bestuur een besluit neemt dat afwijkt van het advies van de klachten- en geschillencommissie, wordt dit met de redenen voor de afwijking in de motivering vermeld.

Artikel 17 Kosten

1. De interne kosten van de behandeling van het geschil worden gedragen door het fonds.
2. Het bestuur neemt uitsluitend op verzoek een beslissing over de vergoeding van de kosten die een partij, die het geschil aanhangig heeft gemaakt, in verband met de behandeling van het geschil redelijkerwijs heeft moeten maken.

Artikel 18 Ombudsman of civiele rechter

Als de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt zich niet kan vinden in het bestuursbesluit ten aanzien van het geschil, kan de betrokkene het geschil bij de Ombudsman Pensioenen dan wel de civiele rechter voorleggen.

TITEL 4 SLOTBEPALINGEN**Artikel 19 Vaststelling en wijziging van het reglement**

1. Dit reglement wordt vastgesteld door het bestuur nadat het verantwoordingsorgaan van het fonds advies hierover heeft uitgebracht.
2. Het reglement kan door het bestuur worden gewijzigd nadat het verantwoordingsorgaan van het fonds advies heeft uitgebracht over het voorstel tot wijziging.

Artikel 20 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 10 juli 2017.

Bijlage D Administratieve verplichtingen werkgever

Het fonds geeft door deze Bijlage D nadere invulling aan de verplichtingen van de aangesloten onderneming met betrekking tot de uitvoering van de pensioenregeling door het fonds.

De aangesloten onderneming is verplicht om de hierna genoemde gegevens tijdig, adequaat en volledig aan te leveren aan de stichting.

1. Aanmelding nieuwe deelnemers

De aangesloten onderneming verplicht zich tot het aanmelden van nieuwe deelnemers in de pensioenregeling uiterlijk voor de door het fonds gepubliceerde uiterste aanleverdatum Dit is mogelijk via het (digitale) werkgeversportaal van het fonds:

De aanmelding als deelnemer bevat in ieder geval:

- de naam van de deelnemer;
- geslacht van de deelnemer;
- het adres van de deelnemer;
- de geboortedatum van de deelnemer;
- het Burgerservicenummer van de deelnemer;
- het voltijds pensioengevend jaarsalaris van de deelnemer;
- parttimepercentage;
- de datum van indiensttreding van de deelnemer.

2. Afmelding deelnemers

De aangesloten onderneming verplicht zich tot het afmelden van personen nadat die personen niet meer aan de vereisten voor deelnemerschap voldoen, uiterlijk voor de door het fonds gepubliceerde uiterste aanleverdatum. Dit is mogelijk via het (digitale) werkgeversportaal van het fonds.

- BSN en de naam van de deelnemer;
- de datum uitdiensttreding van de deelnemer.

3. Individuele wijziging van deelnemergegevens

De aangesloten onderneming verplicht zich na wijziging van deelnemergegevens, zoals verandering van deeltijdpercentage, dit uiterlijk voor de door het fonds gepubliceerde uiterste aanleverdatum te melden.

4. Groepsgewijze wijziging van deelnemergegevens

De aangesloten onderneming verplicht zich om ieder jaar in de maand januari voor alle deelnemers de voor premievaststelling benodigde (loon) gegevens te verstrekken aan het fonds.

5. Verzamelloonstaat

De aangesloten onderneming verplicht zich om ieder jaar in de maand januari een verzamelloonstaat over het voorgaande boekjaar aan te leveren aan het fonds.