

UITVOERINGSREGLEMENT

**STICHTING PENSIOENFONDS VOOR DE ARCHITECTENBUREAUS**

## HOOFDSTUK 1      ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1.1

#### Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de Pensioenreglementen voor de verplichte pensioenregelingen van het fonds met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

Het fonds:	De stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus
CAO-partijen:	De werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus zijnde <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Koninklijke Maatschappij tot Bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten B.N.A., gevestigd te Amsterdam;</li> <li>- De Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Culemborg;</li> <li>- Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Amsterdam;</li> <li>- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp.</li> </ul>
SFA:	Stichting Fonds Architectenbureaus, zijnde het secretariaat voor CAO-partijen.
Pensioenovereenkomst:	Hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld een CAO, een protocol, of het pensioenreglement inzake de verplichte deelneming in het fonds. Deze opsomming is niet limitatief.
Werkgever:	De onderneming die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming aan het fonds, danwel de onderneming die op vrijwillige basis bij het fonds is aangesloten waarbij is overeengekomen dat het uitvoeringsreglement van toepassing is.
Deelnemer	Deelnemer aan de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds.
Actieve deelnemer	De deelnemer in dienst van een werkgever.
Inactieve deelnemer	De deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband heeft voortgezet waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid dan wel vrijwillige voortzetting.
Aansluitingsovereenkomst	De uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.

### Artikel 1.2

#### De verplichtgestelde pensioenregeling(en)

De verplichte pensioenregeling van het fonds is vastgelegd in Pensioenreglement 2015, ten behoeve van levenslang ouderdomspensioen. Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in het hierboven genoemde reglement en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

### **Artikel 1.3**

#### Collectieve aanvullende pensioenregelingen

Het fonds biedt werkgevers de mogelijkheid om naast de verplichte pensioenregelingen van het fonds collectieve aanvullende pensioenregelingen bij het fonds onder te brengen. Deze regelingen, en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen, zijn nader omschreven in de betreffende aanvullende pensioenreglementen en bijbehorende uitvoeringsovereenkomsten. Dit uitvoeringsreglement is op de collectieve aanvullende pensioenregelingen alleen van toepassing voorzover het in de betreffende uitvoeringsovereenkomst expliciet van toepassing is verklaard.

### **Artikel 1.4**

#### Vervallen

**HOOFDSTUK 2            WIJZE VAN VASTSTELLING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE****Artikel 2.1**Vaststelling van de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen

1. Dit artikel heeft betrekking op de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen van het fonds. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van het fonds vastgesteld en zonodig gewijzigd, met inachtneming van het bepaalde in dit uitvoeringsreglement.
2. De aan het fonds verschuldigde premie is uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag, dit is het loon van de deelnemer, minus een franchise (franchise 2018: € 13.767). De CAO-partijen hebben een premiebudget vastgesteld van minimaal 18% en maximaal 26% van de pensioengrondslag. In 2018 wordt een premiepercentage gehanteerd van 23% van de pensioengrondslag. Het premiepercentage is voor alle deelnemers aan de verplichtgestelde regeling gelijk (doorsneepremie).
3. De premie is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever kan een gedeelte van de premie op het loon van de deelnemer inhouden. .
4. De kostendeekkende premie wordt door het bestuur van het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds. De vaststelling van de premie vindt plaats aan de hand van de methode waarbij de kostendeekkende premie gedempt wordt op basis van "verwacht rendement". Hierbij wordt rekening gehouden met een opslag voor de financiering van toeslagen en de voorwaarden voor demping van de premie zoals vastgelegd in de Pensioenwet en overige regelgeving
5. Een wijziging van het premiepercentage wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar.
6. Indien de kostendeekkende premie hoger of lager dreigt te worden dan het in lid 2 van dit artikel genoemde premiebudget , treedt het fonds tijdig in overleg met CAO-partijen.
7. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeekkende premie, wordt het surplus toegevoegd aan de reserves van het fonds.
8. Als de kostendeekkende premie hoger dreigt te worden dan het in lid 2 van dit artikel bedoelde maximum, besluiten de CAO-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij de premie voor het volgende jaar verhogen tot het kostendeekkende niveau of dat zij de pensioenovereenkomst zodanig aanpassen dat de pensioenregeling weer binnen het premiebudget past.
9. Als de CAO-partijen niet voor 1 december tot besluitvorming zijn gekomen, stelt het bestuur van het fonds de premie voor het volgende kalenderjaar op kostendeekkend niveau vast.

**Artikel 2.2**Verschuldigdheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan een pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het loon van de werknemer zoals vastgesteld in het betreffende pensioenreglement. In het pensioenreglement is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de werknemer aan de betreffende regeling is.
2. De premie voor de actieve deelnemers, voor de verplichtgestelde pensioenregeling is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. Voor de vrijwillige pensioenregelingen is de premie door de deelnemer verschuldigd. Voor beide regelingen houdt de werkgever de premiebijdrage van de werknemer, respectievelijk de premie in op het loon van de werknemer.
3. Voorzover de premie voor voortzetting van het deelnemerschap van een inactieve deelnemer niet voor rekening van het fonds komt is de premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.

### HOOFDSTUK 3 WIJZE VAN BETALING VAN DE PREMIE IN TERMIJNEN

#### Artikel 3.1

##### Betaling van de premie

1. De werkgever betaalt de verschuldigde premie zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van dit uitvoeringsreglement aan het fonds per loontijdvak. Het fonds stuurt de werkgever hiervoor een premienota. De premie dient uiterlijk betaald te zijn binnen 14 dagen nadat het fonds de premienota verzonden heeft.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel kan de werkgever het fonds machtigen de premie per loontijdvak automatisch af te schrijven van zijn rekening. De afschrijving vindt plaats binnen 14 dagen nadat het fonds de premienota verzonden heeft. Deze automatische afschrijving vervalt, als daarvoor op de rekening van de werkgever onvoldoende saldo aanwezig is. Het bepaalde in lid 1 is dan van toepassing.
3. De aanlevering van gegevens over voorgaande loontijdvakken leidt tot herziening van de premie over deze loontijdvakken. Deze herziening maakt onderdeel uit van de eerstvolgende premienota. Op het moment van betaling of automatische afschrijving is het bepaalde in lid 1 en 2 van overeenkomstige toepassing.
4. Bij de voorlopige vaststelling van de premie als bedoeld in artikel 4.2 lid 1 van dit uitvoeringsreglement betaalt de werkgever de aldus vastgestelde premie aan het fonds. Het voorgaande laat onverlet de verplichting van de werkgever om de verschuldigde premie na de definitieve vaststelling ervan te betalen.

#### Artikel 3.2

##### Overschrijding betalingstermijn

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

- de verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht; alsmede
- 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
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,=; alsmede
- vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de verschuldigde premie; alsmede
- een boete van 15% van de verschuldigde premie met een door het bestuur vast te stellen maximumbedrag per jaar.

## HOOFDSTUK 4 VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER OM INFORMATIE TE VERSTREKKEN

### Artikel 4.1

#### Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de verplichtgestelde pensioenregeling deel moeten nemen bij het fonds aan te melden. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het fonds vereiste gegevens, inclusief de verschuldigde premie per loontijdvak. Deze gegevens dienen in uniform formaat conform de Levering Premie en Gegevens elektronisch te worden aangeleverd op de wijze die het fonds bepaalt.
2. De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking als de vereiste gegevens, inclusief het verschuldigde premiebedrag per loontijdvak, binnen 14 dagen na het verstrijken van het loontijdvak door het fonds zijn ontvangen.
5. De kosten die werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het fonds benodigde gegevens op de door het fonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.

### Artikel 4.2

#### Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij voorlopige vaststelling van de premie. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden tot de definitieve vaststelling. Voor de definitieve vaststelling van de premie blijft het bepaalde in artikel 4.1. onverminderd van kracht..
2. Het fonds is bevoegd in deze situatie een boete op te leggen, waarvan de hoogte door het bestuur wordt vastgesteld.

3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voorzover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

### **Artikel 4.3**

#### Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt er voor zorg dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd conform de eisen in artikel 21 Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds tijdig een startbrief en informatie over wijzigingen in de regeling van het fonds.



## HOOFDSTUK 5 PROCEDURES BIJ NIET NAKOMEN VAN PREMIEBETALINGSVERPLICHTINGEN

### Artikel 5.1

#### Melding premieachterstand

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

### Artikel 5.2

#### Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

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

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

### Artikel 5.3

#### Informereren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers van het bedrijf te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van een dekkingstekort.

## HOOFDSTUK 6      PROCEDURES IN GEVAL VAN WIJZIGING VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST

### Artikel 6.1

#### Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Het fonds stelt het pensioenreglement voor de verplichtgestelde pensioenregelingen vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
2. Voor de tenuitvoerlegging van dit hoofdstuk fungeert SFA voor het fonds als aanspreekpunt van de CAO-partijen.
3. Het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het fonds overeenkomstige wijziging van de pensioenreglementen wenselijk vindt.
4. CAO-partijen 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 bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan.
5. Het fonds is bevoegd, en daartoe door CAO-partijen gemachtigd, de pensioenreglementen te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met CAO-partijen indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving of worden opgedragen door de toezichthouders en de deelnemers en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.
6. Na elke wijziging van het pensioenreglement legt het fonds het reglement voor aan CAO-partijen om zeker te stellen dat het pensioenreglement overeenstemt met de pensioenovereenkomst. Na positieve constatering daarvan door CAO-partijen is de tekst van het pensioenreglement bepalend voor de inhoud van de pensioenovereenkomst.

## HOOFDSTUK 7 DE VOORWAARDEN WAARONDER TOESLAGVERLENING PLAATSVINDT

### Artikel 7.1

#### Voorwaarden voor toeslagverlening

1. Op het invaliditeitspensioen wordt jaarlijks toeslag verleend van 2% van het ingegane invaliditeitspensioen met inbegrip van eerder verleende toeslagen. Deze toeslagverlening vindt altijd plaats per 31 december van enig jaar.
2. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de CAO loonsverhoging. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt volledig uit het vermogen van het fonds gefinancierd
3. Het fonds is bevoegd bij het vaststellen van het toeslagbeleid onderscheid te maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voorzover dat onderscheid wettelijk is toegestaan..
4. Uitgangspunt voor de toeslagverlening die in het eerste lid wordt bedoeld, is voor pensioenaanspraken van deelnemers, de CAO loonverhoging.
5. Uitgangspunt voor de toeslagverlening die in het tweede lid wordt bedoeld, is voor pensioenrechten en voor pensioenaanspraken van gewezen deelnemers, het gemiddelde van de ontwikkeling van de lonen en de prijzen aan de hand van de CAO loonsverhoging en het indexcijfer prijzen.
6. Toeslagverlening conform het eerste lid vindt altijd plaats per 31 december van enig jaar. Toeslagverlening conform het tweede lid vindt altijd plaats per 1 juli van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.
7. Voor de in het tweede lid van dit artikel genoemde toeslagen wordt het volgende toeslagbeleid als richtlijn gehanteerd:
  - a. Geen toeslag wordt verleend als de beleidsdekkingsgraad minder is dan 110%.
  - b. Als de beleidsdekkingsgraad zich bevindt tussen de 110% en het niveau waarop wordt voldaan aan het vereist eigen vermogen (VEV), dan wordt toeslag verleend wanneer de beleidsdekkingsgraad toeneemt met meer dan 3 procentpunten. Toeslagen worden dan toegekend op basis van maximaal de stijging groter dan 3 procentpunten.
  - c. Als de reële beleidsdekkingsgraad groter is dan circa 100%, dan worden volledige toeslagen verleend.
  - d. Als de beleidsdekkingsgraad groter is dan het niveau waarop wordt voldaan aan het VEV en daarnaast de beleidsdekkingsgraad stijgt, worden volledige toeslagen verleend.

e. Als de beleidsdekkingsgraad groter is dan het niveau waarop wordt voldaan aan het VEV maar de beleidsdekkingsgraad stijgt niet, dan worden toeslagen toegekend op basis van de beleidsdekkingsgraad boven het VEV.

Het bestuur houdt zich bij eventuele toekenning van toeslagen altijd aan de in de wet en/of overige regelgeving gestelde eisen inzake toeslagverlening.

8. Een inhaaltoeslag kan worden verleend wanneer de reële beleidsdekkingsgraad meer dan 100% bedraagt en de beleidsdekkingsgraad hoger is dan niveau waarop aan het VEV wordt voldaan.
9. Het verlenen van een inhaaltoeslag mag er niet toe leiden dat de reële dekkingsgraad zakt tot onder de 100% of dat de beleidsdekkingsgraad zakt tot onder het niveau waarop aan het VEV wordt voldaan.
10. De te verlenen inhaaltoeslag mag niet meer kosten dan een tiende van het vermogen dat boven de bij lid 8 en lid 9 van dit artikel gedefinieerde ondergrenzen beschikbaar is.
11. Er wordt alleen een inhaaltoeslag verleend aan diegene die daadwerkelijk beperking van toeslagen hebben ondergaan.
12. Het bestuur behoudt het recht om in bijzondere gevallen af te wijken van het hierboven beschrevene.

## HOOFDSTUK 8      UITGANGSPUNTEN EN PROCEDURES INZAKE BESLUITVORMING OVER VERMOGENSTEKORTEN, VERMOGENSOVERSCHOTTEN EN WINSTDELING

### Artikel 8.1

#### Herstelplannen

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds per het einde van het kalenderkwartaal is komen te liggen onder de wettelijke eisen meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder en aan het verantwoordingsorgaan. Het fonds dient in dat geval binnen een termijn van drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, een concreet en haalbaar herstelplan in bij de toezichthouder, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer beschikt over het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen 10 jaar zal beschikken over het vereist eigen vermogen.

### Artikel 8.2

#### Sturingsmiddelen

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

### Artikel 8.3

#### Verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het fonds zal verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen indien aan alle voorwaarden is voldaan die worden gesteld door de Pensioenwet en lagere regelgeving. Indien het fonds genoodzaakt is om de pensioenaanspraken en pensioenrechten te verminderen, worden deze verminderingen in beginsel uitgesmeerd over een periode van 10 jaar. Voor het ongedaan maken van verlagingen van pensioenaanspraken en pensioenrechten worden dezelfde voorwaarden gesteld als aan inhaaltoeslag.
2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De verlaging kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

## **HOOFDSTUK 9      MOGELIJKHEID OM PREMIEKORTING TE VERLENEN; GEEN BIJSTORTINGSVERPLICHTING**

### **Artikel 9.1**

#### Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de kostendekkende premie als wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet.

### **Artikel 9.2**

#### Terugstorting

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

### **Artikel 9.3**

#### Geen bijstortingsverplichting

De werkgever heeft geen verplichting tot het betalen van aanvullende bijdragen.

## HOOFDSTUK 10      MOGELIJKHEID TOT VRIJWILLIGE VOORTZETTING VAN DE PENSIOENREGELING NA BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

### Artikel 10.1

#### Voortzetting deelnemerschap door inactieve deelnemers

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

### Artikel 10.2

#### Wettelijke voorwaarden bij vrijwillige voortzetting

1. De vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling duurt ten hoogste drie jaar vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking. In afwijking op de eerste volzin, is vrijwillige voortzetting voor een periode van ten hoogste tien jaar toegestaan wanneer winst uit onderneming wordt genoten, mits voldaan wordt aan de overige in het pensioenreglement gestelde voorwaarden.
2. Van de in het eerste lid genoemde termijn kan worden afgeweken indien:
  - a. de ex-werknemer ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt is. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste de duur van de arbeidsongeschiktheid; of
  - b. de ex-werknemer na de beëindiging van de dienstbetrekking een periodieke uitkering ontvangt ter vervanging van in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking gederfde inkomsten op grond van een tussen één of meer werkgevers en één of meer werknemers afgesproken regeling. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste de periode waarin de uitkering wordt ontvangen indien deze langer is.

**HOOFDSTUK 11 DE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT  
VRIJWILLIGE PENSIOENREGELINGEN**

**Artikel 11.1**

**VERVALLEN**



**HOOFDSTUK 12      VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING IN HET FONDS****Artikel 12.1**Voorwaarden voor vrijstelling

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

**Artikel 12.2**Redenen voor vrijstelling

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

- vrijstelling in verband met een eigen, tijdige, pensioenvoorziening (artikel 2 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000); of
- vrijstelling om andere redenen (artikel 6, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

**Artikel 12.3**Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

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

**HOOFDSTUK 13 GEMOEDSBEZWAARDE WERKGEVERS****Artikel 13.1**Aanvraag van vrijstelling

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

**Artikel 13.2**Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. Op grond van de CAO (geldend in 2007/2008) komt 45% van de spaarbijdrage ten laste van de werknemer. De werkgever is bevoegd deze werknemersbijdrage op het salaris van de werknemer in te houden.

**Artikel 13.3**Vrijstelling geldt voor vijf jaar

De aan een rechtspersoon verleende vrijstelling wegens gemoedsbezwaren vervalt na een periode van 5 jaar. Hierna kan een nieuwe vrijstelling worden verleend.

**Artikel 13.4**Beëindiging vrijstelling

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

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

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

**HOOFDSTUK 14 TIJDSTIP IN WERKING TREDEN****Artikel 14.1**In werking treden

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2007 en is laatstelijk gewijzigd op 20 december 2017.