

UITVOERINGSREGLEMENT

STICHTING PENSIOENFONDS VOOR PERSONEELSDIENSTEN

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1.1

Definities

In dit reglement gelden de begripsomschrijvingen als vermeld in artikel 2 van de statuten en de definities van de pensioenreglementen, tenzij in dit reglement anders is bepaald. Verder wordt in reglement verstaan onder:

fonds:	de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten
CAO-partijen:	<ul style="list-style-type: none">- de werkgeversvereniging die partij is bij de 'CAO voor Uitzendkrachten ABU', zijnde de Algemene Bond Uitzendondernemingen,- de werkgeversvereniging die partij is bij de 'CAO voor Uitzendkrachten NBBU', zijnde de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, en- de werknemersverenigingen<ul style="list-style-type: none">- Federatie Nederlandse Vakbeweging,- CNV Vakmensen,- De Unie en- Landelijke Belangen Vereniging.
pensioenovereenkomst:	hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen.
werkgever:	de onderneming die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet zijn 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:	degene, die overeenkomstig de statuten en de reglementen deelneemt aan de verplichte pensioenregeling van het fonds.
werknemer:	de deelnemer in dienst van een werkgever.
gewezen deelnemer:	degene wiens deelneming anders dan door overlijden of pensionering is beëindigd en die een pensioenkapitaal heeft behouden jegens het fonds.
aansluitingsovereenkomst:	de uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.
Nieuwsbrief:	de periodieke informatiebrief aan werkgevers waarin onder andere de aanleverdata voor deelnemergegevens aan het pensioenfonds, wordt meegedeeld.

ARTIKEL 1.2

De verplichtgestelde pensioenregeling(en)

De verplichte pensioenregelingen van het fonds zijn vastgelegd in hieronder genoemde pensioenreglementen:

- reglement Basisregeling,
- reglement Plusregeling.

Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in de hierboven genoemde reglementen en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

HOOFDSTUK 2 WIJZE VAN VASTSTELLING VAN DE 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.
2. De doorsneepremie is voor alle deelnemers aan de verplichtgestelde regelingen gelijk.
 - De premie voor de Basisregeling is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van het bruto-uurloon van de deelnemer zoals gedefinieerd in het reglement Basisregeling. De premie voor de Basisregeling is per 1 januari 2019 vastgesteld op 2,6 procent.
 - De premie voor de Plusregeling is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer zoals gedefinieerd in het reglement Plusregeling. De premie voor de Plusregeling is per 1 januari 2019 vastgesteld op 12 procent.
3. De premie is door de werkgever verschuldigd en wordt in overleg tussen het fonds en CAO-partijen bepaald en vervolgens vastgesteld door het bestuur van het fonds. Daarbij wordt het bepaalde in dit artikel in acht genomen.
4. De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendeckende premie. De kostendeckende premie wordt door het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
5. Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar. Indien uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets blijkt dat de kostendeckende premie hoger dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het fonds tijdig in overleg met CAO-partijen.
6. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeckende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming voor herstel, of voor andere doelen als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

ARTIKEL 2.2

Verschuldigheid van de premie

1. De premie voor de werknemer is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever houdt de premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de werknemer.
2. Voor zover de premie voor voortzetting van het deelnemerschap van een deelnemer niet voor rekening van het fonds komt is de premie verschuldigd door de deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.

HOOFDSTUK 3 WIJZE VAN BETALING VAN DE PREMIE

ARTIKEL 3.1

Betaling van de premie

De werkgever is verplicht de door het fonds vastgestelde premie binnen 14 dagen na de factuurdatum te voldoen aan het fonds.

ARTIKEL 3.2

Overschrijding betalingstermijn

Bij niet tijdige betaling van de premie in de zin van artikel 3.1 is de aangesloten werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:

- de premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht; alsmede
- rente over de premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt vastgesteld op het rendement van de beleggingen van het fonds over het laatst afgesloten boekjaar of, indien dat hoger is, op 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 kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen bijdrage; 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 € 68,-; alsmede
- een boete van ten hoogste 20% van de premie met een minimum van € 1.000,-. Indien de betalingstermijn vier maal is overschreden wordt een boete van ten hoogste 40% van de premie opgelegd met een minimum van € 2.000,-.

HOOFDSTUK 4 VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER OM INFORMATIE TE VERSTREKKEN

ARTIKEL 4.1

Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om de gegevens aan te leveren die nodig zijn voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het fonds stelt jaarlijks middels de nieuwsbrief de termijnen voor de aanlevering vast. Deze gegevens dienen tijdig, volledig, juist en in uniform formaat elektronisch te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
2. De volgende gegevens moeten worden verstrekt en de mutaties moeten binnen een maand worden gemeld:
 - de naam van de deelnemer;
 - adres van de deelnemer;
 - e-mailadres van de deelnemer;
 - geboortedatum van de deelnemer,
 - het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - de salarisgegevens van de deelnemer;
 - datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voorzover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.
3. Indien de werkgever gebruikt maakt van de in de statuten geboden keuze om de deelnemer onverplicht eerder aan te melden in de Basisregeling dan wel de Plusregeling, dan is deze keuze onherroepelijk.
Indien de werkgever de keuze maakt in positieve zin van de in de pensioenreglementen beschreven bruto-uurloon omschrijving af te wijken, dan is deze keuze onherroepelijk.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:
 - indiensttreding of het bereiken van de deelnamegerechtigde leeftijd van werknemers, die als deelnemer in een pensioenregeling opgenomen moeten worden, onder opgave van de benodigde personele gegevens:
 - uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
5. 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 pensioenregelingen.

6. Indien de aangesloten werkgever niet voldoet aan de in dit artikel genoemde verplichtingen en/of niet tijdig noch binnen een daartoe door het fonds in een waarschuwingsbrief gestelde termijn opgave doet van correctie met betrekking tot verstrekte onjuiste gegevens, is het bestuur bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en zijn betrokkenen aan deze vaststelling gebonden. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds gewenste gegevens, met een minimum van € 1.600,-, komen voor rekening van de aangesloten werkgever. Onder deze kosten vallen in ieder geval de kosten voor het inschakelen van organisaties die controlebezoeken uitvoeren en de kosten die bij het fonds in rekening worden gebracht als gevolg van een niet tijdige afzegging van een controlebezoek door een werkgever.

ARTIKEL 4.2

Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.

ARTIKEL 4.3

Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet tijdige voldoening aan het bepaalde in artikel 4.1 is het fonds voorts bevoegd een boete op te leggen.
2. De boete wordt eerst opgelegd nadat de werkgever is aangemaand tot voldoening van zijn verplichting tot aanlevering van de gevraagde informatie en hierin in gebreke is gebleven en er geen gevolg is gegeven aan het schrijven om binnen 10 werkdagen alsnog de gegevens aan te leveren.
3. De boete voor het niet tijdig leveren van de gegevens in de zin van artikel 4.1 bedraagt € 500,- per maand.

ARTIKEL 4.4

Foutief en/of niet volledig nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Het fonds is daarnaast bevoegd -om zonder voorafgaande aanmaning- een boete op te leggen, indien uit onderzoek is gebleken dat de werkgever foutief en/of niet volledig de gegevens als genoemd in artikel 4.1 heeft aangeleverd.
2. De boete van ten hoogste 20% van de premie met een minimum van € 1.000,- wordt opgelegd, indien de gegevens niet in de zin van artikel 4.1 worden aangeleverd. Indien vier maal de gegevens niet in de zin van artikel 4.1 worden aangeleverd, wordt een boete van ten hoogste 40% van de premie opgelegd met een minimum van € 2.000,-.

Indien de boete wordt vastgesteld aan de hand van de in artikel 4.2 vastgestelde nota zal de boete indien de definitieve nota afwijkt van de vastgestelde nota overeenkomstig de definitieve nota worden aangepast.

3. Als de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie, of informatie op een andere wijze dan door het fonds is aangegeven heeft verstrekt, is het fonds niet gehouden tot restitutie van premie, tenzij er sprake is van omstandigheden die de handelswijze van de werkgever rechtvaardigen.

ARTIKEL 4.5

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 laag 1 van de Pensioen 1-2-3 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 van alle 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, boete en nota administratiekosten 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 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 werknemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de werknemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van een dekkingstekort als bedoeld in artikel 5.1. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel en nadat het fonds zich aantoonbaar heeft ingespannen om de achterstallige premie te innen.

HOOFDSTUK 6 PROCEDURES IN GEVAL VAN WIJZIGING VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST

ARTIKEL 6.1

Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Het fonds stelt de pensioenreglementen voor de verplichtgestelde pensioenregelingen vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
2. Het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het fonds overeenkomstige wijziging van de pensioenreglementen wenselijk vindt.
3. 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.
4. 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.
5. Na elke wijziging van het pensioenreglement, anders dan als bedoeld in lid 4, 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

Voorwaarden voor toeslagverlening

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt geen toeslag verleend.

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

ARTIKEL 8.2

Sturingsmiddelen

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid 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 kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen indien:
 - a. het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - b. het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad; en
 - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in de Pensioenwet.
2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot verlaging 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. De korting wordt in beginsel in één keer ten laste gebracht.

ARTIKEL 8.4

Besluitvorming over vermogensoverschotten

Indien de financiële positie van het fonds zodanig is dat ten minste wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet betreffende toereikende technische voorzieningen (artikel 126 Pensioenwet), het vereist eigen vermogen (artikel 132 Pensioenwet), de dekking door waarden (artikel 133 Pensioenwet) en daarnaast ten minste sprake is van een naar het oordeel van het fonds benodigde algemene reserve, kan het fonds besluiten dat sprake is van een vermogensoverschot.

De financiële positie van het fonds leidt niet tot een verplichting van het fonds tot het terugstorten van premie of het betalen van een bedrag aan de aangesloten werkgevers wegens een vermogensoverschot. Indien er sprake is van een vermogensoverschot beslist het bestuur van het fonds over de bestemming hiervan.

HOOFDSTUK 9 PREMIEKORTING, PREMIEHERZIENING EN PREMIETERUGSTORTING

ARTIKEL 9.1

Premiekorting

Het fonds verleent geen korting op de kostendekkende premie.

ARTIKEL 9.2

Premieherziening

Indien ten aanzien van de pensioenverplichtingen wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet betreffende toereikende technische voorzieningen (artikel 126 Pensioenwet), het vereist eigen vermogen (artikel 132 Pensioenwet), de dekking door waarden (artikel 133 Pensioenwet) en de eventuele incidentele toeslagen kan het fonds de premie herzien door de opslagen voor risico en kosten te verlagen.

Terugstorting

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

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

ARTIKEL 10.1

Voortzetting deelnemerschap voor eigen rekening

- 1 In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten.
- 2 Voortzetting is mogelijk bij alle in artikel 1.2 genoemde verplichtgestelde pensioenregelingen. De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is kan per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.

ARTIKEL 10.2

Vervallen

HOOFDSTUK 11 VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING IN HET FONDS

ARTIKEL 11.1

Voorwaarden voor vrijstelling

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

ARTIKEL 11.2

Redenen voor vrijstelling

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

- vrijstelling in verband met een eigen, tijdsgebonden, 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 11.3

Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk of per e-mail 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.

ARTIKEL 11.4

Kosten voor vrijstelling

Het fonds is bevoegd – naast de vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel – behandelkosten in rekening te brengen bij een verzoek tot vrijstelling met een minimum van € 900,- en een maximum van € 2.300,-.

HOOFDSTUK 12 GEMOEDSBEZWAARDE WERKGEVERS

ARTIKEL 12.1

Aanvraag van vrijstelling

De werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het fonds.

De situaties waarin en de voorwaarden waaronder vrijstelling wegens gemoedsbezwaren kan worden verleend van de verplichting tot naleving van het bij of krachtens de statuten en het pensioenreglement bepaalde zijn opgenomen in de Bijlage Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren, behorende bij de pensioenreglementen.

HOOFDSTUK 13 VRIJWILLIGE AANSLUITING BIJ HET FONDS

ARTIKEL 13.1

Vrijwillige aansluiting

1. Het bestuur kan een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een onderneming die niet onder de werkingssfeer van het fonds valt, zoals omschreven in artikel 3, eerste lid, van de statuten, maar die zich op vrijwillige basis bij het fonds wil aansluiten, indien in de betreffende onderneming werkzaamheden worden verricht die aanverwant zijn aan de werkzaamheden van uitzendondernemingen en indien:
 - a. de loonontwikkeling bij deze onderneming ten minste gelijk is aan de loonontwikkeling die voor uitzendondernemingen geldt en de onderneming deelneemt in de sociale fondsen die in de bedrijfstak voor de uitzendondernemingen actief zijn of zullen zijn; of
 - b. er sprake is van een groepsverhouding tussen de onderneming die zich vrijwillig wil aansluiten en een werkgever die op grond van de verplichtstelling van het fonds als bedoeld in artikel 2 van de Wet verplicht is aangesloten bij het fonds; of
 - c. dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de onderneming wel onder de werkingssfeer van het fonds viel.
2. De vrijwillige aansluiting geldt voor alle werknemers in dienst van de werkgever die conform de statuten en reglementen van het fonds in aanmerking komen voor deelneming aan het fonds. De kosten van de vrijwillige aansluiting komen voor rekening van de werkgever. De vrijwillige aansluiting wordt aangegaan voor een termijn van 5 jaar. Indien van toepassing brengt het fonds bij aanvang van de uitvoeringsovereenkomst het verzekeringstechnisch nadeel in rekening bij de werkgever.

HOOFDSTUK 14 BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 14.1

Bijzondere omstandigheden

In bijzondere omstandigheden waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

HOOFDSTUK 15 KLACHTENREGELING

ARTIKEL 15.1

Klachtenregeling

Een werkgever die een klacht heeft die betrekking heeft op het fonds, kan zich binnen vier weken nadat een beslissing jegens hem is genomen of na het uitblijven van een reactie van het fonds na een verzoek daartoe zich schriftelijke tot het fonds richten. Het indienen van een klacht brengt niet met zich mee dat eventuele andere termijnen c.q. procedures c.q. incassomaatregelen die gelijktijdig gelden niet meer doorlopen.

ARTIKEL 15.2

Definitie klacht

1. Een klacht in de zin van deze regeling is iedere op schrift gestelde uiting van ontevredenheid met betrekking tot een behandeling, bejegening, of dienstverlening die door de werkgever als onjuist wordt ervaren.
2. Niet als klacht in de zin van deze regeling wordt beschouwd de uiting van ontevredenheid die moet worden aangemerkt als bezwaar- of beroepschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht en dientengevolge op een specifieke wijze moet worden behandeld

ARTIKEL 15.3

Behandeling klacht

1. Dit artikel is van toepassing op de bij het fonds ingediende klachten die binnen vier weken nadat een beslissing jegens hem is genomen of het uitblijven van een reactie van het fonds na een verzoek daartoe worden ingediend.
2. Het fonds zendt binnen één week na ontvangst van de klacht een ontvangstbevestiging aan de indiener. In de ontvangstbevestiging wordt een termijn genoemd waarbinnen op de klacht zal worden gereageerd.
3. De indiener van een klacht kan zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Gemachtigde dient een schriftelijke machtiging te overleggen met vermelding van naam en adres van de gemachtigde. Advocaten zijn niet verplicht een machtiging te overleggen. Indien een persoon zich laat vertegenwoordigen, zendt het fonds de op de zaak betrekking hebbende stukken aan de gemachtigde.
4. Bij de behandeling van de klacht streeft het fonds binnen de kaders van de geldende regelgeving en binnen de grenzen van wat van het fonds in redelijkheid kan worden verlangd naar een oplossing van het aan de orde gestelde probleem.
5. Het fonds stuurt binnen vier weken na ontvangst van de klacht aan de indiener zijn schriftelijke reactie op de klacht. Deze termijn kan één keer met ten hoogste vier weken worden verlengd, indien daarvan binnen vier weken na ontvangst van de klacht onder opgaaf van redenen aan de indiener van de klacht schriftelijk mededeling wordt gedaan.
6. De schriftelijke reactie op de klacht wordt definitief afgehandeld en getekend namens het fonds.

HOOFDSTUK 16 INWERKINGTREDING

ARTIKEL 16.1

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2008 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2019.