



**Pensioenfonds  
Recreatie**

**Stichting Pensioenfonds Recreatie**

**Beleidsdocument**

**Vrijstellingen**

Vertrouwelijkheidsclassificatie: openbaar

20 mei 2026



## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Verplichte vrijstellingsgronden .....	3
3.	Onverplichte vrijstellingsgrond: Vrijstelling om andere redenen .....	3
4.	Voorschriften .....	4
5.	Toets gelijkwaardigheid .....	5
6.	Verzekeringstechnisch nadeel .....	8
7.	Kosten .....	8
8.	Intrekking vrijstelling .....	8
9.	Inwerkingtreding en wijziging .....	8
	Bijlage 1 Actuariële grondslagen voor gelijkwaardigheidstoets .....	10
	Bijlage 2 Werking overgangsrecht (geldig tot 1-1-2028).....	11
	Bijlage 3 Beleid afwikkelingsvrijstelling bij privatisering zwembad .....	12

## **1. Inleiding**

In bepaalde gevallen kunnen werkgevers voor (een deel van) de bij hen in dienst zijnde werknemers vrijstelling verkrijgen van de verplichting tot deelneming in Stichting Pensioenfonds Recreatie (hierna: Pensioenfonds Recreatie of het fonds). Er zijn twee vormen van vrijstelling te onderscheiden: de verplichte en de onverplichte vrijstelling. Beide vrijstellingsvormen zijn opgenomen in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB).

De relatiemanager van het fonds begeleidt de werkgevers in het proces van de vrijstellingen, zodat de trajecten laagdrempelig en gastvrij kunnen worden afgehandeld, ongeacht de uitkomst.

Als geen vrijstelling wordt verleend, is de verplichtstelling van het fonds onverkort van toepassing; de werkgever is dan aangesloten voor de werknemers die in de werkingssfeer van de verplichtstelling als zodanig worden aangemerkt.

## **2. Verplichte vrijstellingsgronden**

In het VBB zijn vier verplichte vrijstellingsgronden opgenomen, te weten:

1. vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2);
2. vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3);
3. vrijstelling in verband met een eigen CAO (artikel 4);
4. vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5).

Aan een verplichte vrijstelling worden de wettelijk verplichte voorschriften verbonden.

Eén van de wettelijk verplichte voorschriften is dat de werkgever aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van Pensioenfonds Recreatie alle inlichtingen verstrekt die De Nederlandsche Bank en het bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet Bpf 2000 verlangen.

Daarnaast kan Pensioenfonds Recreatie andere voorwaarden verbinden aan een vrijstelling, dit ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet Bpf 2000.

## **3. Onverplichte vrijstellingsgrond: Vrijstelling om andere redenen**

Naast deze verplichte vrijstellingsgronden heeft Pensioenfonds Recreatie de discretionaire bevoegdheid om op andere gronden een vrijstelling te verlenen van de verplichte deelneming aan het bedrijfstakpensioenfonds (artikel 6 van het VBB). Dit is de onverplichte vrijstellingsgrond.

Het beleid van Pensioenfonds Recreatie is dat er in beginsel geen onverplichte vrijstelling wordt verleend, tenzij er sprake is van een dusdanig zwaarwegend belang voor de werkgever en/of zijn werknemers in verhouding tot het belang van Pensioenfonds Recreatie, dat het belang van Pensioenfonds Recreatie zou moeten wijken voor het belang van de werkgever en/of zijn werknemers. Het fonds stelt hierbij de bescherming

van de solidariteit en collectiviteit van het fonds voorop. Vrijstelling wordt slechts verleend wanneer naar het oordeel van Pensioenfonds Recreatie een uitzonderlijk belang van de werkgever en zijn werknemers prevaleert boven het belang van het fonds.

In dat geval wordt in beginsel slechts overgegaan tot het verlenen van een afwikkelingsvrijstelling of een afloopvrijstelling. De werkgever dient hier specifiek om te verzoeken.

#### *Afwikkelingsvrijstelling*

Met een afwikkelingsvrijstelling wordt alleen vrijstelling verleend voor alle werknemers die tot een bepaalde datum in dienst zijn gekomen bij de werkgever. De werknemers die na die datum in dienst (zijn ge)komen vallen niet onder de vrijstelling. Voor deze werknemers is de werkgever wél aangesloten.

*In het verleden verleende Pensioenfonds Recreatie in een specifieke situatie die regelmatig voorkwam – te weten de privatisering van een zwembad - op verzoek van de werkgever een afwikkelingsvrijstelling indien aan alle door het pensioenfonds gestelde voorwaarden werd voldaan. Indien het fonds in de toekomst een nieuw verzoek om een afwikkelingsvrijstelling van een werkgever voor deze specifieke situatie ontvangt, zal het bestuur terugvallen op dit beleid. Het beleid voor deze specifieke situatie staat in Bijlage 3.*

#### *Afloopvrijstelling*

Met een afloopvrijstelling wordt alleen vrijstelling verleend voor een bepaalde termijn, tot een bepaalde einddatum. Vanaf de einddatum van de vrijstelling is de werkgever aangesloten voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vallen.

## **4. Voorschriften**

De vrijgestelde werkgever dient zich te allen tijde te houden aan de wettelijke voorschriften die verband houden met de vrijstellingen.

Aan een verplichte vrijstelling wordt naast de wettelijke voorschriften de volgende voorwaarde verbonden:

Indien de werkgever zijn plicht tot het verstrekken van inlichtingen niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is het fonds bevoegd om aan de werkgever een boete op te leggen, naast het eventuele recht op schadevergoeding. Deze boete bedraagt maximaal Euro 5000,-- per kwartaal.

## **5. Toets gelijkwaardigheid**

In artikel 7 van het VBB staat dat aan de vrijstelling, bedoeld in de artikelen 2 en 6, het voorschrift wordt verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariëel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds (op grond van artikel 7 lid 5 VBB). Deze gelijkwaardigheid geldt voor een vrijstelling op grond van het hebben van een bestaande pensioenvoorziening en voor een vrijstelling om andere redenen.

### 5.1 Controles op bestaande vrijstellingen

Eens in de vijf jaar wordt de pensioenregeling van vrijgestelde werkgevers overeenkomstig artikel 5 lid 1 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 getoetst op actuariële gelijkwaardigheid en overeenkomstig artikel 6 lid 1 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 op financiële gelijkwaardigheid. Indien de regeling van het pensioenfonds of de regeling van de vrijgestelde werkgever wijzigt, vindt deze toetsing plaats op het moment dat één van deze regelingen wijzigt. Daarnaast kan het onderzoek ook worden uitgevoerd op basis van signalen van bijvoorbeeld cao-partijen. De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds.

Werkgevers die deze (vijfjaarlijkse) gelijkwaardigheidstoets dienen te laten doen, worden tijdig aangeschreven met het verzoek om alle relevante gegevens aan te leveren. De werkgever is op grond van artikel 7 lid 1 VBB verplicht om de informatie aan het fonds te verstrekken waaruit blijkt of de werkgever nog aan de voor de vrijstelling geldende voorwaarden en voorschriften, waaronder gelijkwaardigheid, voldoet. Het fonds controleert vervolgens aan de hand van deze informatie of er nog sprake is van gelijkwaardigheid. Indien uit de controle blijkt dat de elders ondergebrachte regeling niet gelijkwaardig is, wordt de werkgever in staat gesteld de regeling alsnog gelijkwaardig te maken binnen de termijn van het VBB. Indien de regeling van de werkgever uiteindelijk niet gelijkwaardig is, leidt dit tot intrekking van de vrijstelling.

### 5.2 Beleid bij zusterondernemingen van vrijgestelde werkgevers

Vrijgestelde werkgevers met zusterondernemingen kunnen ten onrechte werknemers aanmelden bij zusterondernemingen die nog wél bij het pensioenfonds zijn aangesloten. Het kan daarbij gaan om werknemers met bepaalde garantierechten, overgangsrechten of voorwaardelijke aanspraken. Het fonds heeft het beleid dat de relatie tussen een vrijgestelde werkgever en zusterondernemingen gemonitord blijft.

### 5.3 Toets gelijkwaardigheid leeftijdsafhankelijke staffel

Werkgevers die gebruikmaken van een leeftijdsafhankelijke staffel onder de eerbiedigende werking zoals bedoeld in artikel 220e Pensioenwet kunnen op basis van de gemiddelde premie als percentage van de maximale premie zoals bedoeld in art. 38r lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964 aantonen dat de opbouwpremie ten minste gelijk is aan de door het fonds gehanteerde premie ten behoeve van de pensioenopbouw met uitsluiting van de opslagen van de administratieve uitvoeringskosten, de vermogensbeheerkosten en transactiekosten.

Er geldt een overgangsbepaling: werkgevers die gebruikmaken van een met de leeftijd oplopend premiepercentage mogen de ontslagkansen buiten beschouwing laten bij de

toetsing, maar het fonds kan vanaf 1 oktober 2030 besluiten dat de toets alsnog met inachtneming van ontslagkansen moet worden uitgevoerd. Deze tijdelijke bepaling vervalt per 1 januari 2031.

#### 5.4 Wijze van toetsing

##### **Kwalitatieve en kwantitatieve toetsing**

De gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling kan zowel kwalitatief als kwantitatief getoetst worden. Het uitgangspunt van de wetgever is echter een kwantitatieve toets. De uitgangspunten die het fonds hiervoor heeft vastgesteld zijn opgenomen in bijlage 1 van dit document. Een kwalitatieve toets is wettelijk gezien alleen mogelijk indien het fonds en de werkgever dit gezamenlijk overeenkomen.

Het fonds zal alleen met een kwalitatieve toets werken, indien op grond van de kenmerken van de regeling van de werkgever in vergelijking tot de regeling van het fonds op voorhand aannemelijk kan worden gemaakt dat uitvoering van een kwantitatieve toetsing tot de conclusie zal leiden dat sprake is van gelijkwaardigheid.

##### **Financiële gelijkwaardigheid**

Er is op basis van art. 6 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 sprake van financiële gelijkwaardigheid wanneer:

- a) Ten behoeve van de opbouw de gehanteerde pensioenpremie in de pensioenregeling van de werkgever even hoog is als de pensioenpremie in de pensioenregeling bij het fonds, met uitsluiting van de opslagen van de administratieve uitvoeringskosten; vermogensbeheerkosten en transactiekosten.
- b) Ten behoeve van de dekking op risicobasis de uitkeringshoogte van iedere pensioensoort ten minste even hoog is als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij het fonds.

Bij berekening van de financiële gelijkwaardigheid worden alleen de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten meegenomen. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen of vrijwillige regelingen vormen geen onderdeel van de toetsing op financiële gelijkwaardigheid.

Een fiscaal maximale pensioenregeling zoals bedoeld in hoofdstuk IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt geacht in ieder geval financieel gelijkwaardig te zijn aan de regeling van het fonds.

### *Procedure kwantitatieve toetsing*

Bij de kwantitatieve toetsing wordt de volgende procedure gevolgd;

- 1) De werkgever stelt het eigen werknemersbestand vast, dat alle werknemers betreft die onder de regeling van het fonds zouden vallen. Bij de berekening worden uitsluitend de onvoorwaardelijk toegezegde reglementaire pensioensoorten meegenomen, met uitzondering van risicopensioenen die al op financiële gelijkwaardigheid zijn getoetst en vrijwillige of anderszins voorziene regelingen.
- 2) Het fonds en de werkgever hanteren gezamenlijke grondslagen, zoals sterftegrondslagen, wettelijk vastgestelde beleggingsrendementen en inflatie (conform o.a. het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen), het beoogde beleggingsbeleid van de werkgever, en kansen op invaliditeit en ontslag. De kans op revalidatie wordt buiten beschouwing gelaten.
- 3) Het fonds en de werkgever bereiken overeenstemming over deze grondslagen, het actieve deelnemersbestand en de pensioensoorten. De vergelijking tussen de regelingen vindt plaats op basis van de berekening van de contante waarde van de uitkeringsstromen over een toekomstige periode van 100 jaar.

Kwantitatieve gelijkwaardigheid is aanwezig indien de contante waarde van de uitkeringsstromen van de werkgeversregeling ten minste 95% bedraagt van die van het fonds. Dit wordt aangetoond middels een deterministische analyse, tenzij het fonds instemt met een stochastische analyse.

### **Overgangsrecht**

Volgens de Regeling Vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt de gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van een vrijgestelde werkgever ten opzichte van het bedrijfstakpensioenfonds in beginsel iedere vijf jaar getoetst. Ingrijpende wijzigingen, zoals de transitie naar de Wet toekomst pensioenen, maken echter een frequentere toetsing mogelijk. Zodra het bedrijfstakpensioenfonds is overgestapt naar de nieuwe pensioensystematiek, wijzigt direct de invulling van het begrip financiële gelijkwaardigheid. Omdat de oude methode van affinanciering niet toepasbaar is op de nieuwe premiereregelingen, wordt de gelijkwaardigheid vanaf dat moment berekend op basis van de premie voor het ouderdomspensioen en de uitkeringshoogte van het nabestaandenpensioen.

In de praktijk leidt dit tot mogelijke knelpunten, omdat het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijgestelde werkgever een ander transitiemoment kennen. Doordat de regeling van de werkgever continu gelijkwaardig moet zijn, zou dit tijdsverschil onbedoeld kunnen leiden tot het intrekken van de vrijstelling. Om deze uitvoeringsproblemen en mogelijke nadelige gevolgen voor de compensatie van deelnemers te voorkomen, voorziet het overgangsrecht in een oplossing voor situaties waarin de transitiemomenten uiteenlopen.

De verduidelijking van het overgangsrecht is per vrijstellingsgrond uiteengezet in Bijlage 2 '*Werking overgangsrecht*'. Het hiervoor bedoelde overgangsrecht en daarmee deze tijdelijke bepaling 'Overgangsrecht' en Bijlage 2 '*Werking overgangsrecht*' komen uiterlijk per 1-1-2028 te vervallen.



## **6. Verzekeringstechnisch nadeel**

In geval van een vrijstelling op basis van artikel 3 t/m 6 VBB, kan het fonds een vergoeding vragen voor verzekeringstechnisch nadeel. Verzekeringstechnisch nadeel kan ontstaan indien het gegeven dat de vrijgestelde werkgever niet deelneemt in het fonds van invloed is op de risicopremie voor de dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico en het fonds hier nadeel van ondervindt. Het verzekeringstechnische nadeel wordt berekend conform het bepaalde in artikel 4 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000.

## **7. Kosten**

In artikel 3 Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 is opgenomen dat het fonds de kosten die redelijkerwijs verbonden zijn aan de behandeling van een vrijstellingsverzoek, aan een werkgever die om vrijstelling verzoekt, in rekening mag brengen.

Het fonds brengt € 950,- in rekening bij de werkgever voor de behandeling van een vrijstellingsverzoek. De werkgever wordt geïnformeerd over de behandelingskosten in de ontvangstbevestiging. De nota voor de behandelingskosten wordt verstuurd samen met het vrijstellingsbesluit en dient te worden voldaan binnen twee weken na dagtekening van de nota.

## **8. Intrekking vrijstelling**

Ontvangt Pensioenfonds Recreatie het verzoek van een vrijgestelde werkgever om niet langer vrijgesteld zijn, dan besluit het bestuur de vrijstelling in te trekken, Per welke datum de vrijstelling wordt ingetrokken, wordt beoordeeld op basis van de specifieke situatie.

Voldoet een vrijgestelde werkgever niet (meer) aan de voorschriften die aan de vrijstelling zijn verbonden, en kan of wenst de werkgever dit niet binnen een redelijke termijn zodanig te herstellen dat weer aan de voorschriften is/wordt voldaan, dan besluit het bestuur de vrijstelling in te trekken. Per welke datum de vrijstelling wordt ingetrokken, wordt beoordeeld en vastgesteld op basis van de specifieke situatie.

## **9. Inwerkingtreding en wijziging**

Dit beleidsdocument is vastgesteld door het bestuur en kan te allen tijde door het bestuur worden gewijzigd. Eveneens kan dit beleidsdocument worden herzien ten aanzien van actualiteit en tarieven.



Dit beleidsdocument is laatst gewijzigd op 20 mei 2026. Het meest recent gepubliceerde beleid op de website van Pensioenfonds Recreatie is het geldende beleid.

## Bijlage 1 Actuariële grondslagen voor gelijkwaardigheidstoets

### ***Algemene grondslagen en veronderstellingen***

Overlevingstafel	Prognosetafel AG2024
Ervaringscorrecties	De voor het fonds vastgestelde ervaringscorrecties volgens model WTW2024
Rekenrente	DNB RTS per de berekeningsdatum.
Loon/Franchise ontwikkeling	Algemene loonontwikkeling conform meest recente advies Commissie Parameters
Verwacht rendement	Bij een vergelijking met een beschikbare premiereregeling, wordt niet met een hoger rendement gerekend dan de maximale verwachte rendementen van de Commissie Parameters. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met een passende afslag voor beleggingskosten.
Beleggingsbeleid	De beoogde beleggingsportefeuille
Ontslagkansen	De kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen
Invalideringskansen	Invalideringskansen berekend op basis van de instroom van de rechthebbenden op een uitkering op grond van de <b><u>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen</u></b> of de <b><u>Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten</u></b> per leeftijdscohort als percentage van de werknemerspopulatie bij het bedrijfstakpensioenfonds;

## Bijlage 2 Werking overgangsrecht (geldig tot 1-1-2028)

	Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever niet over		Bedrijfstakpensioenfonds niet over, werkgever wel over		Bedrijfstakpensioenfonds wel over, werkgever wel over	
	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst	Wat wordt getoetst	Hoe wordt getoetst
<b>Vrijstellingsgrond artikel 2 of 6</b>	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële en eventueel ook actuariële gelijkwaardigheid volgens bijlage 3 Besluit van voor 1-7-2023, of kwalitatieve toetsing	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6 Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling (en regeling progressieve premiestaffel) werkgever	Toetsing financiële en eventueel actuariële gelijkwaardigheid volgens artikel 5 en 6 Regeling vrijstellingen
<b>Vrijstellingsgrond artikel 5</b>	Huidige regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van dezelfde aanspraken volgens art. 7, lid 6 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe regeling Bpf aan huidige regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Huidige regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, toetsing financiële gelijkwaardigheid volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen	Nieuwe regeling Bpf aan nieuwe regeling werkgever	Invulling van gelijkwaardige aanspraken, volgens artikel 6a Regeling vrijstellingen
<b>Performance-toets</b>	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling vrijstellingen	Huidige beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage 1 Besluit van voor 1-7-2023	Nieuwe beleggingsbeleid Bpf	Performancetoets volgens bijlage Regeling vrijstellingen

### **Bijlage 3      Beleid afwikkelingsvrijstelling bij privatisering zwembad**

#### 1.1      *Afwikkelingsvrijstelling*

Het bestuur van Pensioenfonds Recreatie heeft besloten dat afwikkelingsvrijstelling uitsluitend kan worden ingegeven door de privatisering van een zwembad, waarbij de groep werknemers voor wie vrijstelling wordt verzocht, voor de privatisering ambtenaar was en op grond daarvan verplicht deelnam aan de pensioenregeling van ABP.

Naar de mening van het bestuur van Pensioenfonds Recreatie is in bovenstaande situatie sprake van de volgende zwaarwegende gronden:

- werknemers waren voor de privatisering ambtenaar en namen op grond daarvan verplicht deel aan de pensioenregeling van ABP;
- het niet bereid zijn tot het verlenen van afwikkelingsvrijstelling hindert de privatisering van zwembaden in de recreatiebranche.

De voorwaarden die Pensioenfonds Recreatie stelt om voor afwikkelingsvrijstelling in aanmerking te komen, zijn opgenomen in paragraaf 2.

#### 1.2      *Vrijstelling om andere reden - na eerdere, verplicht verleende vrijstelling*

Het bestuur heeft in aanvulling op het in onderdeel 1.1 vermelde besloten dat in bijzondere gevallen een vrijstelling kan worden verleend die geacht kan worden in de plaats te komen van een vrijstelling die eerder verplicht is verleend op grond van artikel 2 van het VBB.

Het betreft hier twee mogelijke situaties:

- een nieuwe werkgever neemt de exploitatie van een zwembad over van de vorige werkgever van de betrokken werknemers en de vorige werkgever heeft afwikkelingsvrijstelling als bedoeld in onderdeel 1.1 verkregen voor werknemers die blijven deelnemen in de regeling van ABP, of
- een nieuwe werkgever neemt de exploitatie van een zwembad over van de vorige werkgever van de betrokken werknemers en de vorige werkgever heeft eerder een verplicht verleende vrijstelling op grond van artikel 2 dan wel vrijstelling op grond van artikel 6 van het VBB, verkregen.

In beide gevallen zet de nieuwe werkgever de bestaande pensioenregeling voort.

De voorwaarden die Pensioenfonds Recreatie stelt om voor een dergelijke vrijstelling in aanmerking te komen, zijn opgenomen in Bijlage 2b.

#### 1.3      *Vrijstelling voor werknemers die op een later moment verplicht worden tot deelneming*

Het bestuur heeft in aanvulling op het in onderdeel 4.1 bepaalde besloten om op verzoek vrijstelling te verlenen ten behoeve van werknemers van werkgevers die in het bezit zijn van een afwikkelingsvrijstelling, welke vrijstelling initieel niet van kracht was op die werknemers. Het gaat hier om werknemers die op het moment waarop de vrijstelling van kracht werd, wel in dienst waren van de werkgever, maar pas na het verlenen van die vrijstelling binnen de reikwijdte van de vrijstelling zijn komen te

vallen. Dit kan zijn veroorzaakt door een wijziging van de functie van de werknemer, dan wel doordat de werkgever geheel in plaats van deels onder de verplichtstelling is komen te vallen.

Voor zover nodig zijn de voorwaarden als bedoeld in paragraaf 2 van (overeenkomstige) toepassing.

1.4 *Werknemer op wie een vrijstelling van toepassing is, treedt in dienst van een andere werkgever met een zelfde vorm van vrijstelling.*

Als een werknemer voor wie een bepaalde werkgever specifiek (afwikkelings)vrijstelling heeft gekregen, in dienst treedt bij een andere werkgever die eenzelfde vorm van vrijstelling heeft, kan het bestuur besluiten tot uitbreiding van de vrijstelling van de nieuwe werkgever tot de betrokken werknemer.

Voor zover nodig zijn de voorwaarden als bedoeld in Bijlage 2b van (overeenkomstige) toepassing.

1.5 *Overlap werkingssfeer ABP*

Indien een werkgever zowel valt onder de verplichtstelling van het ABP als van Pensioenfonds Recreatie dan dient dit als vrijstellingsverzoek te worden behandeld. Dit om het risico van geen premie wel recht te voorkomen. In dit geval kan het dagelijks bestuur vrijstelling verlenen (door intentieverklaring van ABP) zonder dat administratiekosten in rekening worden gebracht en de overige voorwaarden voor een afwikkelingsvrijstelling van toepassing zijn. Wel blijven de wettelijke voorwaarden van toepassing.

2. Voorwaarden afwikkelingsvrijstelling bij privatisering zwembad

Pensioenfonds Recreatie is bereid tegemoet te komen aan een verzoek tot afwikkelingsvrijstelling, indien voldaan wordt aan onderstaande voorwaarden. Onderaan dit document staat in het kort opgesomd welke documenten in eerste instantie moeten worden aangeleverd bij de administrateur van het fonds.

2.1 Er is sprake van een verzoek tot vrijstelling in verband met privatisering van een zwembad, waarbij de werknemers voor wie om vrijstelling wordt verzocht, voorheen ambtenaar waren en op grond daarvan verplicht deelnamen aan de pensioenregeling van ABP.

De werkgever dient het verzoek in via het Aanvraagformulier Afwikkelingsvrijstelling.

*Toelichting - Aanvullende voorwaarden gemengde ondernemingen.*

De vrijstelling wordt in beginsel alleen verleend voor werknemers die werken in een zweminrichting die valt onder de verplichtstelling. De werkgever kan naast activiteiten in een zweminrichting ook andere activiteiten ontplooiën, die niet vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het fonds. In dat geval is hij verplicht een verklaring volgens 2:377 lid 6 BW van de een accountant aan het fonds over te leggen waaruit blijkt dat de omzet uit de zweminrichting groter

dan wel kleiner is dan 50% van de totale omzet van de werkgever. Deze accountant moet zijn aangesloten bij de NOAB of de NBA. De verklaring kan gebaseerd zijn op de gerealiseerde omzet of op een begroting/prognose van de omzet.

#### Omzet zweminrichting groter dan 50%

Als de omzet uit zweminrichting groter is dan 50% van de totale omzet van de werkgever, zijn ook de werknemers die voorheen ambtenaar waren en geen zwembadmedewerker zijn, verplicht deelnemer in de pensioenregeling van het fonds. De vrijstelling zal betrekking hebben op alle werknemers die voorheen ambtenaar waren.

#### Omzet zweminrichting kleiner dan 50%

In geval een werkgever die minder dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een zweminrichting haalt, wordt vrijstelling verleend voor:

‘werknemers die structureel of incidenteel, direct of indirect, geheel dan wel deels, werkzaam zijn (ten behoeve van activiteiten) in een zweminrichting’.

Als de omzet uit zweminrichting kleiner is dan 50% van de totale omzet van de werkgever, zijn de werknemers die voorheen ambtenaar waren en met inachtneming van de omschrijving in de vorige volzin geen zwembadmedewerker zijn, geen (verplicht) deelnemer in de pensioenregeling van het fonds. Voor hen hoeft geen vrijstellingsverzoek te worden ingediend.

Het fonds gaat niet na welke werknemers op het moment van overgang en daarna al dan niet werkzaam waren/zijn in een zweminrichting. Daarom weet het fonds niet of er niet-zwembadmedewerkers staan op de lijst van werknemers voor wie de werkgever een vrijstellingsverzoek indient. De vrijstelling wordt dan verleend met de vermelding dat deze geen betrekking heeft op de medewerkers die niet op grond van de verplichtstelling verplicht zouden zijn deel te nemen aan de regeling van het fonds.

#### Sociaal plan

- 2.2 De werkgever verstrekt aan het fonds – bij voorkeur - een gedateerd en door de betrokken vakbonden ondertekend sociaal plan, dan wel een door werkgever en vakbonden gesloten overeenkomst of een door de betrokken gemeente opgesteld beleidsdocument, waarin is opgenomen dat de werknemers die op het moment van privatisering ambtenaar waren, in beginsel kunnen blijven deelnemen aan de pensioenregeling van ABP.

#### *Toelichting*

In plaats van genoemde documenten kan ook een ander document volstaan, zo lang duidelijk is dat de voortzetting van deelname aan de ABP-regeling als uitgangspunt geldt en dat deze voortzetting niet eenzijdig is bepaald door de werkgever.

#### Keuze voor ABP door deelnemers

- 2.3 De werkgever geeft de werknemers die voldoen aan de gestelde voorwaarden de mogelijkheid zich aan te sluiten bij Pensioenfonds Recreatie. De werkgever doet dat door de desbetreffende medewerkers het door Pensioenfonds

Recreatie ontwikkelde Formulier Keuze werknemers (zie bijlage) te laten ondertekenen. Hierbij maken zij een keuze tussen ABP en Pensioenfonds Recreatie. De werkgever informeert Pensioenfonds Recreatie door het indienen van dit door alle betrokken werknemers ondertekende formulier waaruit blijkt welke werknemers kiezen voor voortzetting bij ABP en welke zich wensen aan te sluiten bij Pensioenfonds Recreatie. Deze laatste werknemers worden vervolgens geacht niet te zijn vrijgesteld.

#### *Toelichting*

De werkgever informeert de werknemers door hen het document 'Formulier keuze werknemers' voor te leggen, waarop zij kunnen kiezen tussen blijven deelnemen aan de ABP-regeling en gaan deelnemen aan de regeling van het fonds. In dit formulier is vermeld dat de werknemers door ondertekening verklaren op de hoogte te zijn van beide regelingen en de gevolgen van de keuze voor ABP dan wel SPR.

#### Kosten

- 2.4 Pensioenfonds Recreatie brengt geen verzekeringstechnisch nadeel in rekening. De werkgever neemt de kosten die met de behandeling van het verzoek tot afwikkelingsvrijstelling gepaard gaan voor zijn rekening. De kosten voor de administratieve afhandeling bedraagt ad € 950,- (niveau 2016).

#### Relatie werkgever met ABP

- 2.5 De werkgever zet voor de werknemers voor wie een afwikkelingsvrijstelling is verleend de pensioenregeling van ABP voort. ABP dient zich bereid te verklaren, door middel van het afgeven van een intentieverklaring, de regeling voort te zetten voor de betrokken werknemers.

#### *Toelichting*

De werkgever vraagt aan ABP een verklaring dat ABP de werknemers voor wie de vrijstelling zal gelden, via een vrijwillige aansluiting als deelnemer toelaat tot de regeling van ABP.

- 2.6 De werkgever stelt de werknemers en het bestuur van ABP in kennis van de verleende vrijstelling en de daaraan verbonden voorwaarden.

#### *Toelichting*

ABP zal alleen een vrijwillige aansluiting toestaan, als de werkgever een besluit tot afwikkelingsvrijstelling van het fonds kan tonen.

- 2.7 Over een wijziging van de regeling van ABP dient de werkgever Pensioenfonds Recreatie binnen één maand na de wijziging te informeren. Indien de werkgever zijn plicht tot het verstrekken van inlichtingen op grond van het bovenstaande niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is het fonds bevoegd om aan de werkgever een boete op te leggen, naast het eventuele recht op schadevergoeding. Deze boete bedraagt maximaal € 5.000 per kwartaal.

- 2.8 De regeling van ABP dient volgens de berekening van bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (VBB) te allen tijde ten minste

actuarieel en financieel gelijkwaardig te zijn aan de regeling van Pensioenfonds Recreatie. De gelijkwaardigheid wordt door de uitvoeringsorganisatie van Pensioenfonds Recreatie beoordeeld. Deze gelijkwaardigheid wordt vervolgens periodiek beoordeeld overeenkomstig bijlage 3 van het VBB en bij iedere wijziging van de regeling van ABP.

#### *Toelichting*

Het fonds verzoekt ABP eenmaal per vijf jaar of zijn pensioenregeling (ten minste) gelijkwaardig is aan de regeling van Pensioenfonds Recreatie. Deze verklaring heeft betrekking op alle vrijstellingen van werkgevers van wie de werknemers de deelname aan ABP-regeling voortzetten. Bij tussentijdse wijziging van een van beide regelingen vindt ook een tussentijdse toets plaats. De individuele werkgever hoeft bij het indienen van de aanvraag tot vrijstelling niet zelf de gelijkwaardigheid door ABP te laten aantonen.

#### Nieuwe werknemers

2.9 Werknemers die na de datum van privatisering op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever aan wie afwikkelingsvrijstelling verleend is in dienst komen, gaan verplicht deelnemen aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Recreatie.

2.10 De werkgever meldt alle nieuwe werknemers voor wie geen vrijstelling geldt per ommegaande aan bij Pensioenfonds Recreatie.

#### *Toelichting*

Dit betreft uiteraard dan alleen werknemers die niet onder de vrijstelling, maar wel onder de verplichtstelling vallen.

De werkgever heeft daarnaast de mogelijkheid nieuwe werknemers die niet onder de verplichtstelling vallen, vrijwillig te laten deelnemen.

Tevens geldt in het kader van voorwaarde 2.9 en 2.10 het volgende: Voor een werkgever die meer dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een zweminrichting haalt, heeft bovenstaande tot gevolg dat nieuwe werknemers die geen zwembadmedewerker zijn verplicht gaan deelnemen in de pensioenregeling van het fonds. Hieruit volgt dat een werkgever die eerder minder dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een zweminrichting haalt en op enig moment meer dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een zweminrichting haalt, dit aan het fonds dient te melden en vanaf dat moment nieuwe en bestaande werknemers die geen zwembadmedewerker zijn dient aan te melden bij het fonds.

In geval van werknemers die ten tijde van de privatisering ambtenaar waren en geen zwembadmedewerker zijn en als gevolg van gewijzigde omzetverhouding onder de verplichtstelling van pensioenfonds Recreatie komen te vallen, komt een werkgever voor deze werknemers alsnog in aanmerking voor een afwikkelingsvrijstelling indien hij daarom verzoekt en aan de voorwaarden voor een afwikkelingsvrijstelling voldoet. Dit laatste geldt eveneens voor a) werknemers die ten tijde van de privatisering ambtenaar waren en geen zwembadmedewerker waren en welke als gevolg van functiewijziging bij een werkgever die minder dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een

zweminrichting haalt onder de verplichtstelling van pensioenfonds Recreatie komen te vallen en b) voor werknemers die ten tijde van de privatisering ambtenaar waren en boven cao-schaal 9 waren ingeschaald en welke als gevolg van demotie bij een werkgever die minder dan 50% van zijn omzet uit activiteiten in een zweminrichting haalt onder de verplichtstelling van pensioenfonds Recreatie komen te vallen.

#### Overige voorwaarden

2.11 De werkgever verstrekt aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van Pensioenfonds Recreatie, alle inlichtingen die De Nederlandsche Bank of Pensioenfonds Recreatie ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 verlangt.

2.12 Indien de werkgever zijn plicht tot het verstrekken van inlichtingen op grond van het bovenstaande niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is het fonds bevoegd om aan de werkgever een boete op te leggen, naast het eventuele recht op schadevergoeding Deze boete bedraagt maximaal € 5.000,- per kwartaal.

2.13 Indien niet (langer) voldaan wordt aan de hierboven genoemde voorwaarden voor vrijstelling of de grond voor vrijstelling is vervallen, zal Pensioenfonds Recreatie de vrijstelling intrekken.

#### **Benodigde documenten**

- *Aanvraagformulier Afwikkelingsvrijstelling*: ingevuld en door werkgever ondertekend
- *Formulier keuze werknemers*: ingevuld en door werknemers ondertekend
- *Sociaal Plan of daarmee gelijk te stellen document*: gedateerd sociaal plan dat is ondertekend door gemeente en sociale partners, dan wel een door werkgever en vakbonden gesloten overeenkomst of een ander document zoals aangegeven in voorwaarde 2.
- Intentieverklaring van ABP
  - Bij gemengde ondernemingen: Accountantsverklaring over het aandeel van de zweminrichting in totale omzet van de werkgever