

Uitvoeringsreglement 2023

Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken

Inhoud

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1. Definities	4
2. Partijen	
2a. Werkgevers vallend onder de Cao Apotheken	4
3. Algemene en wederzijdse verplichtingen	4
4. Uitbesteding (vervallen)	5
5. Omzetten van (wijzigingen van de) pensioenovereenkomst in pensioenreglement	5

Hoofdstuk 2 Aansluiting, vrijstelling en vrijwillige voortzetting

Aansluiting

6. Verplichte aansluiting	6
7. Vrijwillige aansluiting	6

Vrijstelling

8. Vrijstelling van de verplichting tot deelneming	7
9. Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	7

Vrijwillige voortzetting

10. Vrijwillige voortzetting van deelname	8
---	---

Hoofdstuk 3 Informatieverstrekking werkgever en fonds

11. Persoonsgegevens	9
12. Gegevens ten behoeve van sociale fondsen	9
<i>Informatieverstrekking door werkgever</i>	
13. Informatieverstrekking door werkgever (algemeen)	9
13a. Onjuiste informatie en vrijwaring	10
14. Nieuwe dienstverbanden en mutaties	10
15. Standstaat-procedure	10
<i>Informatieverstrekking door het fonds</i>	
16. Informatieverstrekking door het fonds (algemeen)	11
17. Informatieverstrekking aan de werkgever	11
18. Informatieverstrekking aan de deelnemer	11

Hoofdstuk 4 Premiebeleid en vermogenspositie

19. Premiebeleid en betaling	12
19a. Proces m.b.t. vaststelling van het opbouwpercentage	12
20. Niet-nakoming van betalingsverplichtingen van werkgever	13
21. Premiekorting en premierugstorting	13
22. Afspraken vermogenstekorten en vermogensoverschotten	14
23. Bijstorting door werkgever is uitgesloten	14

Hoofdstuk 5 Toeslagverlening	
24. Voorwaardelijke toeslagverlening	15
24a. Reparatie toegepaste kortingen en gemiste toeslagen	15
Hoofdstuk 6 Slotbepalingen	
25. Behandeling van geschillen	16
26. Hardheidsclausule	16
27. Inwerkingtreding en wijziging van het uitvoeringsreglement	16

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In dit reglement zijn de definities zoals omschreven in artikel 2 van de statuten respectievelijk artikel 1 van het pensioenreglement van toepassing.

Voorts wordt verstaan onder:

ABTN:	Actuariële en Bedrijfstechnische nota;
BeleidsDG:	beleidsdekkingsgraad;
Cao-partijen:	partijen betrokken bij de collectieve arbeidsovereenkomst Apotheken;
FTK:	financieel toetsingskader inzake pensioenfondsen;
Pensioenreglement:	het pensioenreglement van het fonds;
Reglement:	het uitvoeringsreglement van het fonds;
Standaard cao:	van deze cao mag niet afgeweken worden;
Statuten:	de statuten van het fonds;
Uitvoeringsovereenkomst:	overeenkomst tussen het fonds en een werkgever die zich op vrijwillige basis zoals bedoeld in artikel 121 van de Pensioenwet bij het fonds heeft aangesloten;
Wet Bpf 2000:	Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000

Artikel 2 Partijen

1. Dit reglement is van toepassing op de rechtsverhouding tussen het fonds en de werkgevers die op basis van de Wet Bpf 2000 verplicht bij het fonds zijn aangesloten.
2. Dit reglement is van toepassing op de rechtsverhouding tussen het fonds en de werkgevers die vrijwillig bij het fonds zijn aangesloten, indien en voor zover overeengekomen in de op deze partijen van toepassing zijnde uitvoeringsovereenkomst.

Artikel 2a Werkgevers vallend onder de Cao Apotheken

Voor werkgevers die onder de werkingssfeer van de Cao Apotheken ressorteren, geldt het volgende. Zolang als dat deze cao als een standaard cao kwalificeert, behoren looncomponenten in welke vorm dan ook, die niet binnen deze cao vallen, niet tot het pensioengevend salaris van desbetreffende werknemer c.q. deelnemer in het fonds. In voorkomende gevallen, waarin al dan niet tijdelijk geen algemeen verbindend verklaarde Cao Apotheken van kracht is, geldt deze bepaling tot uiterlijk vijf jaren na de datum dat de laatst geldende cao is verlopen.

Artikel 3 Algemene en wederzijdse verplichtingen

De werkgever en het fonds verbinden zich over en weer om elkaar de medewerking te verlenen die nodig is voor de vervulling van de aan het fonds bij de statuten, het pensioenreglement en dit reglement opgedragen taak.

Artikel 4 (vervallen)

Artikel 5 Omzetten van (wijzigingen van de) pensioenovereenkomst in pensioenreglement

1. Het fonds is verantwoordelijk voor het omzetten van de tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties overeengekomen pensioenovereenkomst in een pensioenreglement, rekening houdend met het bepaalde in lid 2 van dit artikel, en draagt er zorg voor dat het pensioenreglement steeds in overeenstemming is met de overeengekomen pensioenovereenkomst, en de wijzigingen daarop.
2. Het bestuur van het fonds heeft de pensioenovereenkomst en hetgeen daarin is opgenomen met betrekking tot de wijze van uitvoering getoetst aan de missie, visie en strategie van het fonds waaronder begrepen de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, met inbegrip van de risicohouding van het fonds. Het bestuur van het fonds heeft geconstateerd dat deze daaraan niet in de weg staat.
3. Een aanpassing van het pensioenreglement treedt in werking met ingang van hetzelfde moment als de wijziging van de pensioenovereenkomst.
4. Een pensioenreglement wordt gewijzigd door een bestuursbesluit met inachtneming van de op grond van de wet en de statuten benodigde medezeggenschapsprocedures.

Hoofdstuk 2 Aansluiting, vrijstelling en vrijwillige voortzetting

Aansluiting

Artikel 6 Verplichte aansluiting

In artikel 3 van de statuten is bepaald welke werkgevers verplicht zijn zich aan te sluiten bij het fonds.

Artikel 7 Vrijwillige aansluiting

1. Het bestuur is bevoegd, op verzoek van een werkgever die krachtens artikel 2 van de Wet Bpf 2000 niet verplicht is tot toetreding tot het fonds, deze werkgever toe te laten tot het fonds en aan alle werknemers of bepaalde groepen van werknemers verbonden aan de werkgever, rechten te verlenen.
2. Toelating zoals bedoeld in lid 1 is slechts mogelijk indien:
 - a. de loonontwikkeling bij deze werkgever ten minste gelijk is aan die in de bedrijfstak Apotheken en deze werkgever deelneemt in de sociale fondsen van de bedrijfstak Apotheken; of,
 - b. er sprake is van een groepsverhouding tussen deze werkgever en een andere werkgever die onder de werkingsfeer van PMA valt; of,
 - c. dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingsfeer van PMA viel; én,
 - d. wordt voldaan aan de door het bestuur te bepalen voorwaarden en op te stellen richtlijnen; én
 - e. alle werknemers of bepaalde groepen van werknemers in dienst van de werkgever, in de regeling worden opgenomen.
3. Het bestuur bepaalt op welke wijze een aangesloten werkgever periodiek dient aan te tonen dat de omstandigheden die de toelating mogelijk hebben gemaakt, nog van kracht zijn. Hierbij geldt dat:
 - a. er bij verlenging van de overeenkomst tot vrijwillige aansluiting een controle op het voldoen aan de voorwaarden voor vrijwillige aansluiting plaatsvindt;
 - b. de werkgever een meldplicht heeft bij tussentijdse wijzigingen;
 - c. het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor vrijwillige aansluiting leidt tot beëindiging van de vrijwillige aansluiting;
 - d. iedere vijf jaar of zoveel vaker het bestuur nodig acht een controle plaats vindt op het voldoen aan de voorwaarden voor vrijwillige aansluiting.
4. Het bestuur stelt, gehoord de waarmede actuaire, het niveau van de verschuldigde premies en de pensioenopbouw vast alsmede de mate waarin reducties op de premies toepassing vinden.
5. De vrijwillige aansluiting zoals bedoeld in dit artikel, en de afspraken daaromtrent, worden vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst.

Vrijstelling

Artikel 8 Vrijstelling van de verplichting tot deelneming

1. Indien een werkgever daarom verzoekt, kan het bestuur van het fonds vrijstelling verlenen van de verplichting tot deelneming in de pensioenregelingen van het fonds.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt afgehandeld conform hetgeen hierover is bepaald in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, tenzij het een verzoek om vrijstelling wegens gemoedsbezwaren betreft. In dat geval is artikel 9 van dit reglement van toepassing.
3. De vrijstellingen die zijn verleend onder het tot 1999 geldende pensioenreglement van het fonds, worden beheerst door de bepalingen uit artikel 31 en 32 van dat reglement.

Artikel 9 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

1. De werkgever of werknemer die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering én beschikt over een ontheffing zoals bedoeld in artikel 64 van de Wet financiering sociale verzekeringen, kan op zijn verzoek door het bestuur worden vrijgesteld van de verplichting tot naleving van het bij of krachtens de statuten en het pensioenreglement te zijnen aanzien bepaalde.
2. Het verzoek dient te geschieden door indiening van een door verzoeker ondertekende verklaring, welke verklaring inhoudt dat degene die de verklaring indient overwegende gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering en daarom noch zichzelf, noch iemand anders, noch zijn eigendommen heeft verzekerd. Indien van toepassing, moet uit de door een werkgever in te dienen verklaring voorts blijken dat deze gemoedsbezwaren heeft tegen de nakoming van de hem als werkgever opgelegde verplichtingen.
3. Indien het een verzoek om vrijstelling van een werkgever met rechtspersoonlijkheid betreft, dient het verzoek te worden ingediend door het ingevolge de wet of de statuten van die rechtspersoon daartoe bevoegde orgaan. Bij het verzoek dient een gewaarmerkt afschrift van de statuten van de rechtspersoon, alsmede een gewaarmerkt afschrift van de notulen van de vergadering waarin het besluit tot het aanvragen van de vrijstelling is genomen, te worden gevoegd.
Een in dit lid bedoelde verzoek is overigens alleen rechtsgeldig indien de meerderheid van de tot het verzoekende orgaan behorende natuurlijke personen overwegende gemoedsbezwaren heeft.
4. De vrijstelling wordt door het bestuur verleend indien de verklaring naar de mening van het bestuur overeenkomstig de waarheid is. Aan de vrijstelling kunnen voorwaarden worden verbonden, welke noodzakelijk zijn in verband met de administratie van het fonds.
5. Aan de werkgever die heeft verklaard geen gemoedsbezwaren te hebben tegen de nakoming van de hem als werkgever opgelegde verplichtingen, kan op die grond een vrijstelling van de hem anders dan in zijn hoedanigheid van werkgever opgelegde verplichtingen, niet worden geweigerd.
6. Van de verleende vrijstelling wordt door het bestuur een bewijs uitgereikt.
7. De werkgever die vrijgesteld is van zijn verplichtingen als werkgever, is verplicht te zorgen dat het hem uitgereikte bewijs van vrijstelling of een afschrift daarvan wordt en blijft opgehangen op een plaats welke vrij toegankelijk is voor alle in zijn dienst zijnde werknemers en waar deze

geregeld plegen te komen, op zodanige wijze, dat van hetgeen op het desbetreffende stuk staat vermeld, gemakkelijk kan worden kennis genomen.

8. Voor degenen die op grond van dit artikel vrijstelling hebben verkregen, geldt de verplichting deel te nemen in de in artikel 38 van het pensioenreglement omschreven spaarregeling.

Vrijwillige voortzetting

Artikel 10 Vrijwillige voortzetting van deelname

1. De deelnemer heeft de mogelijkheid om na beëindiging van het dienstverband de deelname aan de pensioenregeling voort te zetten. De voorwaarden waaronder deze mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van deelname toegestaan is, zijn opgenomen in het pensioenreglement.
2. Vrijwillige voortzetting van deelname aan de pensioenregeling is voor eigen rekening van de deelnemer. Dat wil zeggen dat de deelnemer zowel de werkgeversbijdrage als de deelnemersbijdrage rechtstreeks, zonder tussenkomst van een werkgever, aan het fonds verschuldigd.
3. Op de deelnemer die de deelname aan de pensioenregeling vrijwillig voortzet, is dit reglement onverkort van toepassing. In voorkomende gevallen dient in plaats van werkgever werknemer gelezen te worden.

Hoofdstuk 3 Informatieverstrekking werkgever en fonds

Artikel 11 Persoonsgegevens

1. Het fonds is ten behoeve van wijzigingen in de persoonsgegevens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden aangesloten op het netwerk van de Basisregistratie Personen (BRP).
2. Het fonds houdt zich bij het verwerken van de persoonsgegevens die zij via het BRP en/of de werkgever heeft verkregen, aan de Algemene verordening gegevensbescherming en het privacyreglement van het fonds.

Artikel 12 Gegevens ten behoeve van sociale fondsen

1. Het fonds kan op verzoek onder de volgende voorwaarden gegevens verstrekken aan sociale fondsen in de sector apotheken als genoemd in het eerste lid van artikel 1 van de statuten:
 - a. De gegevens worden uitsluitend verstrekt ten behoeve van arbeids- en arbeidsmarktgerelateerde activiteiten die op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst door sociale fondsen worden uitgevoerd.
 - b. De door het fonds verstrekte gegevens mogen uitsluitend worden gebruikt voor de doeleinden waarvoor het fonds de gegevens heeft verstrekt.
2. Het fonds kan een verzoek als genoemd in het eerste lid afwijzen.

Informatieverstrekking door werkgever

Artikel 13 Informatieverstrekking door werkgever (algemeen)

1. De werkgever is verplicht alle gegevens te verstrekken, die het bestuur nodig acht voor de uitvoering van de statuten en het pensioenreglement.
2. Onder gegevens zoals bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. de werkgevers- en bedrijfsgegevens bij aansluiting van de werkgever bij het fonds, alsmede de mutaties hierop gedurende de periode van aansluiting bij het fonds;
 - b. gegevens die van belang zijn voor de vaststelling van de pensioengrondslag conform het pensioenreglement en met name als die afwijken van de afspraken in de collectieve arbeidsovereenkomst Apotheken alsmede mutaties hierop gedurende de periode van aansluiting bij het fonds;
 - c. gegevens inzake nieuwe dienstverbanden van werknemers, alsmede mutaties hierop gedurende het dienstverband;
 - d. uitdiensttredingen van werknemers.
3. De werkgever is verplicht de in dit artikel bedoelde gegevens op een zodanig tijdstip aan het fonds te verstrekken, dat het fonds voldoende tijd heeft om aan haar verplichtingen jegens de betrokkenen te voldoen. Indien de werkgever in gebreke blijft, is het bestuur bevoegd de benodigde gegevens naar beste weten vast te stellen.
4. Voorafgaand aan de aanmelding van de werknemer informeert de werkgever de werknemer over de gegevensverstrekking als bedoeld in dit artikel.
5. De kosten van de informatieverstrekking zoals bedoeld in dit artikel komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 13a Onjuiste informatie en vrijwaring

1. Als de werkgever geen, onvolledige of onjuiste informatie heeft verstrekt, is het fonds bevoegd om de toegekende pensioenaanspraken en pensioenrechten te herzien, indien en voor zover als gevolg daarvan de pensioenaanspraken en pensioenrechten onjuist zijn vastgesteld.
2. Als de werkgever geen, onvolledige of onjuiste informatie dan wel informatie op een andere wijze dat door het fonds is aangegeven heeft verstrekt, is het fonds niet gehouden tot restitutie van premie indien de werkgever daarom verzoekt, tenzij er sprake is van omstandigheden die de werkgever disculperen.
3. Het fonds heeft de bevoegdheid om nadere gegevens en informatie die door de aangesloten werkgever worden verstrekt niet in behandeling te nemen.
4. De kosten die het fonds maakt in verband met de werkzaamheden die samenhangen met de nadere gegevens en informatie die door de werkgever worden verstrekt zullen bij de werkgever in rekening worden gebracht tenzij er sprake is van omstandigheden die de werkgever disculperen.
5. Het fonds heeft de bevoegdheid om de (gewezen) deelnemer, gepensioneerde, partner, ex-partner en andere belanghebbenden te informeren over de gevolgen van de verwerking van gegevens en informatie voor hun pensioenaanspraken en pensioenrechten en voor de door hen betaalde premies.
6. De werkgever vrijwaart het fonds voor alle financiële gevolgen die zijn ontstaan doordat hij geen, onvolledige of onjuiste gegevens aan het fonds heeft verstrekt of de werknemer niet adequaat heeft geïnformeerd over de gegevensverstrekking als bedoeld in artikel 13 lid 4.

Artikel 14 Nieuwe dienstverbanden en mutaties in gegevens voor de vaststelling van de pensioengrondslag

1. De werkgever is verplicht een nieuw dienstverband van een werknemer en mutaties hierop zoals bedoeld in artikel 13 lid 2 sub c en d uiterlijk binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband respectievelijk bekendwording van de mutatie bij het fonds te melden.
2. Aanmelding van een nieuw dienstverband van een werknemer en mutaties hierop zoals bedoeld in artikel 13 lid 2 sub c en d dienen plaats te vinden via het werkgeversportaal.
3. De werkgever is verplicht om mutaties in de gegevens voor vaststelling van de pensioengrondslag zoals bedoeld in artikel 13 lid 2 sub b uiterlijk binnen twee maanden na bekendwording van de mutatie bij het fonds te melden via het werkgeversportaal.
4. Indien een werkgever in gebreke blijft tijdig de gegevens als bedoeld in dit artikel aan het fonds te verstrekken, berust de uit de wet voortvloeiende verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid volledig en alleen bij de werkgever. De werkgever is volledig en zelfstandig aansprakelijk voor schade die een deelnemer, dan wel het fonds leidt als gevolg van het niet nakomen van de gestelde termijn in leden 1 en 3. Eventuele kosten die het te laat aanleveren van de gegevens met zich meebrengen, kunnen in rekening worden gebracht bij de werkgever.
5. Bij niet tijdige opgave van nieuwe dienstverbanden alsmede van mutaties in de gegevens voor vaststelling van de pensioengrondslag wordt er rente over het bedrag aan verschuldigde premies berekend. Deze rente is gelijk aan de consumentenrente zoals bedoeld in artikel 6:119 BW.

Artikel 15 Standstaat-procedure

Eens per kalenderjaar moet de werkgever een standstaat ter verificatie van het deelnemersbestand accorderen via het werkgeversportaal. Indien een werkgever ondanks herhaaldelijk verzoek in gebreke blijft door de standstaat niet binnen de daartoe gestelde termijn te accorderen, is het bestuur bevoegd om een schatting te (laten) maken ten behoeve van de verschuldigde premie en deze door middel van een pro forma nota bij de betreffende

werkgever in rekening te brengen alsook om een accountant en/of een medewerker van PMA te sturen om de gewenste verificatie te doen aan de hand van de loonadministratie van de werkgever. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

Informatieverstrekking door het fonds

Artikel 16 Informatieverstrekking door het fonds (algemeen)

Het fonds informeert de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere belanghebbenden op de wijze zoals bepaald in het pensioenreglement.

Artikel 17 Informatieverstrekking aan de werkgever

1. Het fonds verstrekt de werkgever bij aansluiting schriftelijk informatie over de statuten, het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement.
2. Het fonds informeert de werkgever (schriftelijk) over wijzigingen van de statuten, het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement.

Artikel 18 Informatieverstrekking aan de deelnemer

Het fonds verstrekt de deelnemer binnen 30 dagen na aanmelding ten minste de informatie die in artikel 21 Pensioenwet genoemd wordt, tenzij de deelnemer binnen 6 maanden na eind van de deelneming opnieuw als deelnemer wordt aangemeld. In dat geval volstaat de schriftelijke mededeling van de aanmelding aan de deelnemer en het toezenden van informatie over tussentijdse wijzigingen.

Hoofdstuk 4 Premiebeleid en vermogenspositie

Artikel 19 Premiebeleid en -betaling

1. De door de werkgever te betalen doorsneepremie, uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer(s), wordt vastgesteld door het bestuur. De hoogte van de doorsneepremie is maximaal gelijk aan 30,45% , tenzij in overleg met cao-partijen anders wordt besloten.
2. De doorsneepremie dient ten minste gelijk te zijn aan de gedempte kostendekkende premie. Indien de doorsneepremie lager is dan de gedempte kostendekkende premie behorende bij volledige pensioenopbouw, wordt de pensioenopbouw in het betreffende jaar verlaagd, zodanig dat de doorsneepremie ten minste gelijk is aan de gedempte kostendekkende premie, rekening houdend met deze verlaagde pensioenopbouw. De (tijdelijke) verlaging geldt zowel voor het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen als voor het opbouwpercentage van het partnerpensioen, waarbij de verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen 100:70 blijft.
3. De gedempte kostendekkende premie wordt door het bestuur vastgesteld op basis van verwacht rendement uitgaande van naar de mening van het bestuur realistische parameters. De methodiek is opgenomen in de ABTN van het fonds.
4. Een positief verschil tussen de doorsneepremie en de gedempte kostendekkende premie wordt aan het eigen vermogen van het fonds toegevoegd.
5. De werkgever voldoet vóóraf de door haar verschuldigde werkgeverspremie en de op het loon van de werknemer in te houden werknemerspremie, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, in kwartaaltermijnen.
6. Het fonds stuurt de werkgever elk kwartaal een premienota waarop de premie die in rekening wordt gebracht vermeld staat. De premie die in rekening gebracht wordt bestaat uit de verschuldigde kwartaalpremie (zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel) en de premie vanwege mutaties die met terugwerkende kracht door het fonds zijn doorgevoerd.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de door haar verschuldigde premie uiterlijk binnen een maand na de desbetreffende notadatum op de rekening van het fonds wordt bijgeschreven.
8. Het totaal aan verschuldigde premies voor enig jaar moet uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar aan het fonds zijn voldaan.
9. De in lid 4 tot en met 7 genoemde termijnen gelden niet indien sprake is van een beëindiging van de deelneming. In dat geval wordt de ten tijde van de beëindiging nog verschuldigde premie binnen dertien weken aan het fonds voldaan.

Artikel 19a Proces m.b.t. vaststelling van het opbouwpercentage

1. Uiterlijk op 1 augustus van enig jaar informeert het bestuur cao-partijen over de inzichten met betrekking tot de pensioenopbouw voor het daaropvolgend kalenderjaar naar de situatie per 30 juni van enig jaar (indicatief meetmoment), gegeven de overeengekomen doorsneepremie in enig jaar en gegeven de gedempte kostendekkende premie.
2. Uiterlijk op 1 november van enig jaar informeert het bestuur cao-partijen over de inzichten met betrekking tot de pensioenopbouw voor het daaropvolgend kalenderjaar naar de situatie per 30 september van enig jaar (formeel meetmoment), gegeven de overeengekomen doorsneepremie en gegeven de gedempte kostendekkende premie in enig jaar. Indien de doorsneepremie in enig jaar lager is dan de gedempte kostendekkende premie bij volledige pensioenopbouw, zal het bestuur voorstellen om het opbouwpercentage ouderdomspensioen en partnerpensioen voor het daaropvolgend kalenderjaar zodanig te verlagen dat de doorsneepremie gelijk is aan de gedempte kostendekkende premie, rekening houdend met de verlaagde pensioenopbouw.

3. Cao-partijen informeren het bestuur uiterlijk op 1 december van enig jaar, indien zij een eventuele verlaging van de pensioenopbouw voor het daaropvolgend kalenderjaar (gedeeltelijk) wensen te compenseren door een hogere doorsneepremie. Indien het bestuur voor 1 december van enig jaar geen bericht ontvangt van cao-partijen, zal het door het bestuur vastgestelde opbouwpercentage naar de situatie per 30 september worden toegepast in het daaropvolgend kalenderjaar.

Artikel 20 Niet-nakoming van betalingsverplichtingen van werkgever

1. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde premie is de werkgever in gebreke. Het fonds zal dan vorderen:
 - rente over het bedrag aan verschuldigde premies vanaf de dag dat dit bedrag betaald had moeten zijn, en
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de van toepassing zijnde wetgeving.
2. Indien de niet-tijdige betaling als bedoeld in lid 1 ertoe leidt dat het fonds een premieachterstand heeft ter grootte van 5% van de totale door het fonds te ontvangen jaarpremie waarbij tevens niet voldaan wordt aan de op grond van artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist vermogen, zal het fonds het verantwoordingsorgaan elk kwartaal schriftelijk op de hoogte brengen van deze premieachterstand.
3. De in lid 1 bedoelde rente voor een kalenderjaar is gelijk aan de consumentenrente als bedoeld in artikel 6:119 BW.
4. Indien de werkgever in gebreke blijft wordt, met inachtneming van de wettelijke termijnen, het bedrag aan premies samen met wettelijke en/of reglementaire renten, reglementaire boeten en aanmaningskosten bij dwangbevel ingevorderd volgens de procedure zoals bedoeld in artikel 21 van de Wet Bpf 2000.

Artikel 21 Premiekorting en premierugstorting

1. Het fonds kan besluiten tot het verlenen van een korting op de kostendekkende premie indien:
 - a. gezien de beleidsDG ten aanzien van de pensioenverplichtingen wordt voldaan aan de volgende bepalingen:
 - i. de technische voorzieningen met betrekking tot het geheel van pensioenverplichtingen toereikend zijn; en,
 - ii. de beleidsDG ten minste gelijk is aan de voor onvoorwaardelijke toeslagverlening benodigde dekkingsgraad; en,
 - iii. de technische voorzieningen en de aan het fonds verstrekte leningen volledig door waarden worden gedekt;
 - b. de voorwaardelijke toeslagen zowel met betrekking tot de voorgaande tien jaar zijn verleend als ook in de toekomst kunnen worden verleend; en,
 - c. de korting op de pensioenaanspraken en pensioenrechten in de voorgaande tien jaar gecompenseerd is op grond van artikel 134 van de Pensioenwet; en,
 - d. de premiekorting gedurende een aantal jaren kan worden toegekend.
2. De hoogte van de premiekorting wordt door het bestuur bij bestuursbesluit vastgesteld.
3. Van premierugstorting zal in beginsel geen sprake zijn.

Artikel 22 Afspraken vermogenstekorten en vermogenoverschotten

1. Vermogenoverschotten van het fonds komen niet en onder geen enkele voorwaarde ten goede aan de werkgever.
2. Indien er sprake is van een vermogenstekort bij het fonds, stelt het bestuur een herstelplan op overeenkomstig de voorwaarden van de Pensioenwet. Het bestuur kan vervolgens besluiten de aanspraken op reeds ingegane of op toekomstige pensioenuitkeringen te verminderen, maar alleen indien (a) het fonds gezien de beleidsDG niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de bij of krachtens artikel 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, (b) het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan artikel 131 of artikel 132 van de Pensioenwet 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. De wijze van korten geschiedt op basis van evenredige belangenbehartiging, wordt bij bestuursbesluit bepaald en is nader beschreven in de ABTN van het fonds.

Artikel 23 Bijstorting door werkgever is uitgesloten

De werkgever heeft geen bijstortingsverplichting. Dat wil zeggen dat de werkgever onder geen enkele voorwaarde verplicht kan worden om bij te storten in het fonds.

Hoofdstuk 5 Toeslagverlening

Artikel 24 Voorwaardelijke toeslagverlening

1. Op de krachtens het pensioenreglement verworven pensioenrechten en pensioenaanspraken, wordt, met uitzondering van de Anw-compensatie, jaarlijks per 1 januari toeslag verleend overeenkomstig de consumentenprijsindex alle bestedingen, zoals vastgesteld door het CBS over de voorafgaande periode 1 oktober tot en met 30 september. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd, en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
2. De daadwerkelijk toe te kennen toeslag wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld, rekening houdend met de relatieve stijging van de consumentenprijsindex alle bestedingen, met de beschikbare middelen van het fonds en de grenzen ten aanzien van toekomstbestendige toeslagverlening bij of krachtens de Pensioenwet. De methodiek is nader uitgewerkt in de ABTN van het fonds.
3. Het bestuur kan de hoogte van de toeslag hoger vaststellen, indien de financiële middelen van het fonds dat toelaten, dit past binnen de wettelijke en fiscale kaders met betrekking tot toeslagverlening, en er naar het oordeel van het bestuur zwaarwegende argumenten voor bestaan.
4. Het bestuur kan de hoogte van de toeslag lager vaststellen, indien dit gezien de financiële middelen van het fonds door het bestuur noodzakelijk wordt geacht.
5. Toekomstige wijzigingen in dit artikel zijn verbindend voor alle (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds.

Artikel 24a Reparatie toegepaste kortingen en gemiste toeslagen

1. Het bestuur kan besluiten om de toegepaste kortingen op opgebouwde pensioenen en uitkeringen en gemiste toeslagen te repareren, indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de voor volledige toeslagverlening benodigde dekkingsgraad en dit past binnen de wettelijke en fiscale kaders.
2. Indien het bestuur besluit tot reparatie, worden eerst de toegepaste kortingen gerepareerd en daarna de gemiste toeslagen.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 25 Behandeling van geschillen

1. Alle geschillen welke tussen het fonds en de werkgever kunnen ontstaan, waaronder geschillen over de uitleg of toepassing van dit reglement, zullen worden voorgelegd aan een geschillencommissie.
2. De in lid 1 bedoelde geschillencommissie wordt per geschil opnieuw ingesteld, en bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door de bij het geschil betrokken werkgever(s), één lid wordt benoemd door het bestuur van het fonds. Deze twee leden benoemen vervolgens samen het onafhankelijke derde lid van de commissie. De samenstelling van de geschillencommissie dient binnen drie maanden na aanhangig maken van het geschil plaats te vinden.
3. De leden van de geschillencommissie ontvangen per dagdeel dat besteed wordt aan het bijwonen van een vergadering of andersoortige bijeenkomst van de geschillencommissie, de maximale vacatievergoeding conform de verordening vergoedingen van de SER.
4. Per geschil zullen partijen aangeven in hoeverre het oordeel van de geschillencommissie bindend dan wel adviserend is. Indien wordt overeengekomen dat het oordeel van de geschillencommissie de partijen zal binden, wordt daarmee tegelijkertijd de reguliere rechtsgang uitgesloten.
5. Een geschil dient schriftelijk en gemotiveerd door de belanghebbende partij bij de geschillencommissie onderbouwd te worden. De geschillencommissie stelt vervolgens de wederpartij in de gelegenheid zijn standpunt schriftelijk kenbaar te maken. Indien de geschillencommissie dit nodig acht, vraagt zij vervolgens beide partijen ten overstaan van de geschillencommissie hun standpunt mondeling toe te lichten.
6. De geschillencommissie oordeelt op basis van redelijkheid en billijkheid.
7. De geschillencommissie doet binnen zes maanden een schriftelijke en gemotiveerde uitspraak, en zendt een afschrift hiervan aan beide partijen. Indien partijen een adviserend oordeel zoals bedoeld in lid 3 zijn overeengekomen, kunnen partijen het geschil alsnog voorleggen aan de bevoegde rechter.
8. De leden van de geschillencommissie zijn tot geheimhouding verplicht ten aanzien van alle de partijen betreffende gegevens die hen bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
9. De in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de kosten die de geschillencommissie gedurende de behandeling van het geschil redelijkerwijs heeft moeten maken.

Artikel 26 Hardheidsclausule

Het bestuur is bevoegd om, op verzoek van een werkgever, af te wijken van het in dit reglement bepaalde in de gevallen waarin het bestuur van oordeel is dat de toepassing van dit reglement gezien de omstandigheden tot onredelijke of ongewenste consequenties voert.

Artikel 27 Inwerkingtreding en wijziging van het uitvoeringsreglement

1. Deze versie van het uitvoeringsreglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2008 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2023.

2. Wijzigingen van het uitvoeringsreglement geschieden bij bestuursbesluit zoals bedoeld in artikel 9 van de statuten.