

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie

Uitvoeringsreglement

colofon

Dit uitvoeringsreglement is een uitgave van
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de
Betonproductenindustrie

administrateur
Centric Pension & Insurance Solutions B.V.
Einsteinweg 12, 3404 LL IJsselstein
Postbus 340, 3400 AH IJsselstein

datum
24 september 2021

Versie
3.0

Inhoud

Definities

1	Inleidende bepalingen	5
Artikel 1	Toepasselijkheid van dit reglement	5
Artikel 2	De verplichte pensioenregeling	5
Artikel 3	Risicohouding verplichte pensioenregeling	5
Artikel 4	De aanvullende pensioenregeling	5
2	Premie	6
Artikel 5	Vaststelling van de premie voor de pensioenregeling	6
Artikel 6	Verschuldigdheid van de premie	7
Artikel 7	Betaling van de premie	7
Artikel 8	Overschrijding betalingstermijn	7
3	Niet nakomen premiebetalingsverplichtingen	8
Artikel 9	Melding premieachterstand	8
Artikel 10	Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso	8
Artikel 11	Informeren van deelnemers over betalingsachterstand	8
4	Wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement	9
Artikel 12	Wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement	9
5	Informatieplicht werkgever	10
Artikel 13	Informatieplicht van de werkgever	10
Artikel 14	Niet nakomen informatieplicht door de werkgever	11
Artikel 15	Controle op juistheid van de door de werkgever verstrekte informatie	11
6	Informatieplicht pensioenfonds	12
Artikel 16	Informatieverstreking door het fonds	12
7	Toeslagverlening	13
Artikel 17	Toeslagverlening	13
Artikel 18	Bovengemiddelde toeslagverlening	14
8	Vermogenstekorten en vermogenoverschotten	15
Artikel 19	Herstelplan	15
Artikel 20	Sturingsmiddelen	15
Artikel 21	Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten	15
9	Premiekorting en terugstorting	16
Artikel 22	Premiekorting	16
Artikel 23	Terugstorting	16
10	Vrijwillige voortzetting	17
Artikel 24	Voorwaarden voor vrijwillige voortzetting	17

11	Vrijstelling werkgever	18
Artikel 25	Voorwaarden voor vrijstelling	18
Artikel 26	Reden voor vrijstelling	18
Artikel 27	Procedure inzake verzoek tot vrijstelling	18
12	Gemoedsbezwaarde werkgevers	19
Artikel 28	Aanvraag van vrijstelling	19
Artikel 29	Vervangende spaarbijdrage	19
Artikel 30	Vrijstelling geldt voor vijf jaar	19
Artikel 31	Beëindiging vrijstelling	19
13	Inwerkingtreding	20
Artikel 32	Inwerkingtreding	20

Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de statuten en het pensioenreglement voor de verplichte pensioenregeling van het fonds, met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

aansluitingsovereenkomst:

de uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.

deelnemer:

deelnemer en aspirant deelnemer zoals omschreven in het pensioenreglement van het fonds.

Cao-partijen:

de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie, zijnde:

- De Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland (BFBN);
- FNV;
- CNV Vakmensen.

het fonds:

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie.

pensioenovereenkomst:

hetgeen tussen cao-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld een cao, een protocol, of het pensioenreglement inzake de verplichte deelneming in het fonds. Deze opsomming is niet limitatief.

werkgever:

de onderneming die werknemers in dienst heeft waarop de verplichtstelling van het fonds van toepassing is en die niet is vrijgesteld van deelneming aan het fonds, dan wel de onderneming die een aansluitingsovereenkomst met het fonds is aangegaan.

1 Inleidende bepalingen

Artikel 1 Toepasselijkheid van dit reglement

Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op de werkgever. Het gestelde in dit uitvoeringsreglement is van toepassing, tenzij in het pensioenreglement of in de statuten anders is bepaald.

Artikel 2 De verplichte pensioenregeling

De verplichte pensioenregeling van het fonds is vastgelegd in het pensioenreglement van het fonds.

Artikel 3 Risicohouding verplichte pensioenregeling

1. Het bestuur van het fonds stelt, na overleg met cao-partijen en de andere organen van het fonds, de risicohouding ten aanzien van de verplichte pensioenregeling vast.
2. De risicohouding van het fonds voldoet aan de prudent person regel en komt voor de lange termijn tot uitdrukking in de door het fonds gekozen ondergrenzen in het kader van de haalbaarheidstoets en voor de korte termijn in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor.
3. De risicohouding van het fonds is omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
4. De risicohouding voor de langere termijn is gericht op een zo hoog mogelijk pensioenresultaat. De premie moet minimaal kostendekkend zijn om nominale pensioenen in te kunnen kopen. Een hogere premie dan de minimaal kostendekkende premie ter verhoging van het pensioenresultaat is acceptabel binnen het door cao-partijen vastgestelde premiebudget. Het fonds kan enig risico nemen om een zo goed mogelijk rendement op de beleggingen te behalen. Een beleggingsmix met een hoog risicoprofiel is niet gewenst, omdat een ondergrens voor koopkrachtbehoud wenselijk is.
5. De risicohouding voor de korte termijn is gericht op het verlenen van toeslag als bedoeld in artikel 17 van dit uitvoeringsreglement en het voorkomen van verminderingen als bedoeld in artikel 21 van dit uitvoeringsreglement. Voor zover een vermindering als bedoeld in artikel 21 van dit uitvoeringsreglement dient te worden doorgevoerd, moet de omvang van de vermindering zo beperkt mogelijk worden gehouden, hetgeen pleit voor een zo groot mogelijke spreidingsperiode, tenzij dit financieel onverantwoord is.

Artikel 4 De aanvullende pensioenregeling

Het fonds biedt werkgevers aan om naast de verplichte pensioenregeling van het fonds een collectief aanvullende pensioenregeling bij het fonds onder te brengen. Deze regeling, en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen, zijn nader omschreven in het betreffende aanvullende pensioenreglement en bijbehorende uitvoeringsovereenkomst.

2 Premie

Artikel 5 Vaststelling van de premie voor de pensioenregeling

1. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van het fonds vastgesteld en zo nodig gewijzigd. Daarbij wordt de in dit artikel beschreven procedure in acht genomen.
2. Voor iedere deelnemer die in dienst is van een werkgever wordt jaarlijks premie geheven voor de financiering van de verplichte pensioenregeling. Deze premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer. Dit percentage van de pensioengrondslag is voor alle deelnemers gelijk. De premie is door de werkgever verschuldigd. De premie is voor 2021 vastgesteld op 30,5% van de pensioengrondslag.
3. Het door cao-partijen vastgestelde premiebudget bedraagt voor 2021 19,2% van het salaris voor de verplichte pensioenregeling. Dit percentage is voor 2021 vertaald naar 30,5% van de pensioengrondslag. Dit is inclusief de solvabiliteitsopslag c.q. de opslag voor toeslagen in het kader van het financieel toetsingskader, bedoeld in de Pensioenwet.
4. Het bestuur van het fonds is op grond van de Pensioenwet verplicht de premie op kostendekkend niveau vast te stellen. De premie wordt vastgesteld op basis van verwacht rendement, waarbij in het te gebruiken rendement een afslag wordt gehanteerd in verband met toeslagverlening die wordt gefinancierd uit rendementen. Dit tenzij een opslag voor solvabiliteit hoger is, dan wordt in plaats van de afslag voor toeslagverlening een opslag voor solvabiliteit gehanteerd.
5. Het bestuur van het fonds stelt jaarlijks vooraf de kostendekkende premie voor het volgende jaar vast. Indien hierbij blijkt dat de premie hoger of lager dreigt te worden dan de in lid 3 genoemde premie, treedt het bestuur van het fonds zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 6 weken vóór 1 december, in overleg met cao-partijen.
6. Indien de kostendekkende premie hoger dreigt te worden dan de in lid 3 genoemde maximum premie, besluiten cao-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij de premie voor het volgende jaar verhogen tot het kostendekkende niveau, of dat zij de verplichte pensioenregeling zodanig aanpassen dat de op dat moment geldende premie weer kostendekkend is.
7. Indien de kostendekkende premie lager dreigt te worden dan de in lid 3 genoemde maximum premie, besluiten cao-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij de premie voor het volgende jaar verlagen tot het kostendekkende niveau, of dat zij de pensioenregeling aanpassen, of dat zij kiezen voor een combinatie van beide mogelijkheden. Tevens kunnen cao-partijen besluiten om de premie en de pensioenregeling gelijk te houden.
8. Indien cao-partijen niet vóór 1 december tot besluitvorming zijn gekomen, stelt het bestuur van het fonds, zijn wettelijke plicht volgend, de premie voor het volgende jaar op kostendekkend niveau vast. In de situatie bedoeld in lid 6 kan het bestuur van het fonds besluiten tot:
 - a) een verhoging van de premie in combinatie met een verlaging van de opbouw van de pensioenaanspraken voor het volgende jaar tot kostendekkend niveau. Hierbij geldt dat een eventuele verhoging van de premie verhoudingsgewijs gelijk is aan een eventuele verlaging van de opbouw van pensioenaanspraken. Een eventuele verhoging van de premie vindt plaats met inachtneming van de op dat moment geldende verhouding van de premieverdeling van de verplichte pensioenregeling tussen werkgevers en werknemers;
 - b) het teruggeven van de uitvoering van de verplichte pensioenregeling aan cao-partijen.

Artikel 6 Verschuldigheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan de verplichte pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het loon van de werknemer zoals vastgesteld in het pensioenreglement. Alle berekeningen gedurende een jaar zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat een jaar bestaat uit 12 maanden van 30 dagen. In het pensioenreglement is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de werknemer aan de betreffende regeling is.
2. De premie voor de deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan het fonds, tenzij er sprake is van vrijwillige voortzetting of premievrije deelneming in verband met arbeidsongeschiktheid als bedoeld in het pensioenreglement. De werkgever houdt de premiebijdrage van de deelnemer (maximaal 1/3 van de totale premie) in op het loon van de deelnemer.

Artikel 7 Betaling van de premie

1. De werkgever ontvangt maandelijks of per 4 weken een premiefactuur van het fonds. Uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst van de factuur voldoet de werkgever de premie aan het fonds.
2. Veranderingen in de gegevens, zoals vermeld in artikel 13 lid 4 en 5, worden bij maandelijks gegevensaanlevering en facturering in de maand volgend op de maand waarin de werkgever de veranderingen aan het fonds doorgeeft op de premiefactuur gedebiteerd of gecrediteerd.
3. Veranderingen in de gegevens, zoals vermeld in artikel 13 lid 4 en 5, worden bij 4-wekelijkse gegevensaanlevering en facturering in de 4 weken volgend op de 4 weken waarin de werkgever de veranderingen aan het fonds doorgeeft op de premiefactuur gedebiteerd of gecrediteerd.
4. Zolang het loon van de werknemer als bedoeld in het pensioenreglement van enig jaar nog niet bekend is bij het fonds, wordt de verschuldigde premie berekend op basis van het loon van het voorafgaande jaar.

Artikel 8 Overschrijding betalingstermijn

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

- de verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht; alsmede
- rente over de verschuldigde premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd; alsmede
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde premiebedrag, met een minimum van € 50,-; alsmede
- vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen premie (voor zover er bij de werkgever sprake is van nalatigheid).

3 Niet nakomen premiebetalingsverplichtingen

Artikel 9 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 ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordiging van alle werkgevers die nog premie aan het fonds verschuldigd zijn.

Artikel 10 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

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

- dat zonodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- dat beslag kan worden gelegd op 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 11 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de deelnemers die in dienst zijn bij een werkgever te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

4 Wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement

Artikel 12 Wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement

1. Cao-partijen besluiten tot wijziging van de pensioenregeling. Het bestuur van het fonds is verplicht (als het fonds de wijziging na toetsing in samenwerking met de actuaris uitvoerbaar acht) om het pensioenreglement aan te passen overeenkomstig deze 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 pensioenregeling het pensioenreglement aan. Een wijziging van het pensioenreglement communiceert het fonds binnen drie maanden aan de belanghebbenden.
2. Het bestuur van het fonds adviseert cao-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenregeling indien het bestuur een wijziging van het pensioenreglement wenselijk vindt.

5 Informatieplicht werkgever

Artikel 13 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens van alle werknemers van de werkgever, zodat verplichte aanmelding plaatsvindt van de werknemers van de werkgever die aan de pensioenregeling van het fonds moeten deelnemen. De nodig geoordeelde gegevens dienen in uniform formaat elektronisch te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd. Vanaf 1 januari 2020 dient gegevensverstrekking plaats te vinden via de Uniforme Pensioenaangifte (UPA).
2. De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon of organisatie inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling(en).
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand of, wanneer sprake is van 4-wekelijkse aanlevering, binnen 4 weken nadat deze zich hebben voorgedaan, bij het fonds 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 adres, postcode en woonplaats, het salaris per 1 januari, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof (opgeven welk soort verlof), overlijden;
 - (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioenrichtdatum.
5. De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - de naam van de deelnemer;
 - adres 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.
6. Bij de verstrekking van de (persoons)gegevens neemt de werkgever de geldende privacyregelgeving zoals opgenomen in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in acht. Voor zover de (persoons)gegevens betrekking hebben op werknemers die niet aan de pensioenregeling van het fonds gaan deelnemen, informeert de werkgever deze werknemers voorafgaand aan de gegevensverstrekking over deze gegevensverwerking en verwijst daarbij naar de privacyverklaring op de website van het fonds.
7. Het fonds voldoet bij het verwerken van de verstrekte (persoons)gegevens aan de geldende privacyregelgeving zoals opgenomen in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). In de privacyverklaring van het fonds zijn hierover nadere bepalingen opgenomen.

Artikel 14 Niet nakomen informatieplicht door de werkgever

1. Bij het niet voldoen aan het bepaalde in artikel 13 is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de premiefactuur. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Het fonds is bevoegd in deze situatie een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen.
3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het (niet) aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voorzover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Artikel 15 Controle op juistheid van de door de werkgever verstrekte informatie

Het fonds is bevoegd alle informatie die door de werkgever aan het fonds wordt verstrekt op juistheid te controleren. De werkgever draagt er zorg voor dat deze controle door het fonds daadwerkelijk kan worden uitgevoerd.

6 Informatieplicht pensioenfonds

Artikel 16 Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt er zorg voor dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd overeenkomstig de eisen in de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds tijdig informatie over de pensioenregelingen van het fonds en over wijzigingen in deze pensioenregelingen. Tevens verstrekt het fonds informatie over de verwerking van de persoonsgegevens door het fonds. Nadere bepalingen over de gegevensverwerking zijn opgenomen in de privacyverklaring van het fonds.

7 Toeslagverlening

Artikel 17 Toeslagverlening

1. Op de pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de in lid 2 genoemde ambitie. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit het vermogen van het fonds gefinancierd.
2. De ambitie van de toeslagverlening is tot 1 januari 2016:
 - a) een toeslag te verlenen op de pensioenaanspraken van deelnemers van maximaal het percentage tot op twee decimalen nauwkeurig van de gemiddelde loonontwikkeling in de bedrijfstak. Als referteperiode voor de vaststelling van de toeslag wordt uitgegaan van de periode aanvangende 1 oktober van het afgelopen jaar tot 1 oktober van het jaar daarvoor;
 - b) een toeslag te verlenen op de pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en andere aanspraakgerechtigden van maximaal de stijging van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens. Als referteperiode voor de vaststelling van de toeslag wordt uitgegaan van de periode aanvangende 1 juli van het afgelopen jaar tot 1 juli van het jaar daarvoor;
 - c) een toeslag te verlenen op de pensioenrechten van pensioengerechtigden van maximaal de stijging van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens. Als referteperiode voor de vaststelling van de toeslag wordt uitgegaan van de periode aanvangende 1 juli van het afgelopen jaar tot 1 juli van het jaar daarvoor.

De toeslagverlening als bedoeld onder b) en c) kan nooit meer bedragen dan de toeslagverlening als bedoeld onder a).

De ambitie van de toeslagverlening is vanaf 1 januari 2016:

Een toeslag te verlenen op de pensioenaanspraken van (gewezen) deelnemers en pensioenrechten van pensioengerechtigden van maximaal de stijging van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, alle huishoudens. Als referteperiode voor de vaststelling van de toeslag wordt uitgegaan van de periode aanvangende 1 juli van het afgelopen jaar tot 1 juli van het jaar daarvoor.

3. Het toeslagbeleid is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening. Het fonds verleent alleen een toeslag indien de beleidsdekkingsgraad per 31 oktober van het kalenderjaar van het fonds zich boven de 110% bevindt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad en de in lid 2 genoemde toeslagambitie. Hierbij wordt rekening gehouden met de wettelijke voorschriften voor toekomstbestendige toeslag.
4. Eventuele toeslagverlening vindt plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend over de pensioenaanspraken en pensioenrechten per 31 december van het laatste kalenderjaar, met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
5. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

Artikel 18 Bovengemiddelde toeslagverlening

1. Afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad kan het bestuur – indien en voor zover dit op grond van fiscale wet- en regelgeving is toegestaan - besluiten tot bovengemiddelde toeslagverlening om misgelopen toeslagen in het verleden te compenseren of in het verleden doorgevoerde vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten als bedoeld in artikel 21 te compenseren.
2. Er is geen ambitie voor bovengemiddelde toeslagverlening. Bovengemiddelde toeslagverlening is slechts mogelijk indien de financiële positie van het fonds dit toelaat.

8 Vermogenstekorten en vermogenoverschotten

Artikel 19 Herstelplan

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds komt te liggen onder de wettelijke eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder. In deze situatie dient het fonds binnen drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, ter instemming bij de toezichthouder een concreet en haalbaar herstelplan in, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer voldoet aan het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen tien jaar zal voldoen aan het vereist eigen vermogen¹.

Artikel 20 Sturingsmiddelen

Het fonds staan met inachtneming van pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst de volgende wettelijke financiële sturingsmiddelen ter beschikking: het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen.

Artikel 21 Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:
 - a. het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de wettelijke eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of ten aanzien van het vereist eigen vermogen;
 - b. het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan 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, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 19.

De eventuele verminderingen die voortkomen uit het herstelplan worden gespreid over een periode van 10 jaar. Eventuele verminderingen die voortkomen uit de maatregel minimaal vereist eigen vermogen (artikel 140 van de Pensioenwet) worden niet gespreid.

2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De vermindering kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn en drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

¹ De termijn is voor 2015 op 12 jaar en voor 2016 op 11 jaar vastgesteld

9 Premiekorting en terugstorting

Artikel 22 Premiekorting

Het bestuur verleent geen premiekorting.

Artikel 23 Terugstorting

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

10 Vrijwillige voortzetting

Artikel 24 Voorwaarden voor vrijwillige voortzetting

Vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling door de deelnemer na beëindiging van het dienstverband of bij het opnemen van sabbats-, studie- of levensloopverlof is mogelijk voor zover en onder de voorwaarden waarin het pensioenreglement hierin voorziet.

11 Vrijstelling werkgever

Artikel 25 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 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Het fonds kan aan het verlenen van een vrijstelling voorschriften verbinden.

Artikel 26 Reden voor vrijstelling

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

- vrijstelling in verband met een eigen, tijdige, pensioenvoorziening;
- vrijstelling in verband met concernvorming;
- vrijstelling in verband met eigen cao;
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement; of
- vrijstelling om andere redenen.

Artikel 27 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

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

12 Gemoedsbezwaarde werkgevers

Artikel 28 Aanvraag van vrijstelling

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

Artikel 29 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling zou zijn verleend. De werkgever houdt bij de werknemers een bedrag van de spaarbijdrage in op het salaris van zijn werknemers, wat gelijk is aan het bedrag als geen vrijstelling zou zijn verleend.

Artikel 30 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

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

Artikel 31 Beëindiging vrijstelling

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

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

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

13 Inwerkingtreding

Artikel 32 Inwerkingtreding

1. Dit uitvoeringsreglement kan door het bestuur aangepast worden met inachtneming van het gestelde in de pensioenovereenkomst en na overleg met cao-partijen
2. Dit uitvoeringsreglement is op 1 juli 2015 in werking getreden en is laatstelijk gewijzigd per 24 september 2021