

Uitvoeringsreglement

2022

Inhoudsopgave

1.	Begrippen	3
2.	Premieheffing	7
3.	Procedures in geval van wijziging	12
4.	De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt	12
5.	Verplichting van de Werkgever om informatie te verstrekken	12
6.	Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband	13
7.	Criteria voor vrijwillige aansluiting bij het Fonds	13
8.	De rechten en verplichtingen met betrekking tot Aanvullende Regelingen I en II	14
9.	Vrijstelling van verplichte deelneming aan het Fonds	15
10.	Gemoedsbezwaarden	16
11.	Opbouw van pensioenaanspraken gedurende verlof	16
12.	Vervallen per 1 januari 2021	16
13.	Vervallen per 1 januari 2021	17
14.	Inwerkingtreding	17

Artikel 1 Begrippen

1. Aanvullende Regeling(en) I

Werkgevers hebbende mogelijkheid om naast de in het Pensioenreglement omschreven pensioenen vrijwillig deel te nemen aan de Aanvullende Regelingen van het Fonds, zoals beschreven in het Uitvoeringsreglement artikel 8.2a sub 1.

De voorwaarden zijn omschreven in dit Uitvoeringsreglement en in de Aanvullende reglementen van het Fonds.

2. Aanvullende Regeling(en) II

Werkgevers hebbende mogelijkheid om naast de in het pensioenreglement omschreven pensioenen vrijwillig deel te nemen aan de Aanvullende Regelingen van het Fonds, zoals beschreven in het Uitvoeringsreglement artikel 8.2b sub 1.

De voorwaarden zijn omschreven in dit Uitvoeringsreglement en in de Aanvullende reglementen van het Fonds.

3. Bedrijfstak

De bedrijfstak Metalektro of bedrijfstak Metaal en Techniek zoals in de Verplichtstellingsbeschikking betreffende PME respectievelijk PMT omschreven.

4. Deelnemer

- de Werknemer die onder de verplichtstelling van het Fonds valt;
- de Werknemer die werkzaam is bij een bij het Fonds vrijwillig aangesloten Werkgever;
- de persoon die pensioenaanspraken bij het Fonds verwerft tijdens arbeidsongeschiktheid;
- de persoon die pensioenaanspraken bij het Fonds verwerft tijdens werkloosheid;
- de persoon die de pensioenregeling van het Fonds vrijwillig voortzet.

5. Fondsvermogen

Het Fondsvermogen is het vermogen van PME respectievelijk PMT. Elk Fonds heeft en houdt zijn Fondsvermogen met bijbehorende financiering. Er is en blijft tussen de Fondsen sprake van gescheiden geldstromen.

6. Franchise

De franchise is het deel van het salaris waarover de Deelnemer geen pensioen opbouwt. Deze bedragen zijn voor de periode 2015 tot en met 2022:

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Franchise	€ 15.304	€ 15.104	€ 14.904	€ 14.704	€ 14.554	€ 14.554	€ 14.554	€ 14.802

7. Fonds

PME dan wel PMT.

8. Fondsen

PME en PMT samen.

9. Gewezen deelnemer

De persoon van wie het deelnemerschap is beëindigd, anders dan door het bereiken van de Pensioeningangleeftijd of door overlijden.

10. Loonindex

Het peil van de lonen op 1 januari ten opzichte van 1 januari van het voorgaande kalenderjaar. De index is gebaseerd op de in de cao vastgelegde algemene loonontwikkeling bij de Bedrijfstak Metalektro en de Bedrijfstak Metaal en Techniek gezamenlijk. De gemiddelde loonontwikkeling betreft de cumulatieve cao-verhoging in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro in de periode van 1 januari tot 1 januari van het voorgaande kalenderjaar, gedeeld door twee. Afronding vindt plaats op twee decimalen nauwkeurig.

11. Maximum Salaris

Het fiscale gemaximeerde salaris dat voor pensioenopbouw in aanmerking mag worden genomen volgens artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964. Het Maximum Salaris bedraagt per 1 januari 2022 € 114.866 en zal ieder jaar worden aangepast aan het fiscaal gemaximeerde salaris volgens artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964.

12. Opbouwperiode

Pensioen wordt opgebouwd vanaf toetreding in de Bedrijfstak vanaf de eerste dag van de maand waarin de achttienjarige leeftijd is bereikt tot uiterlijk de AOW-datum.

13. Peildatum

De peildatum is de datum waarop het premiebedrag is vastgesteld.

14. Pensioengevend salaris

Pensioengevend salaris PME respectievelijk PMT uitgesplitst naar Verplichte pensioenregeling of Pensioenopbouw boven de Salarisgrens.

15. Pensioengevend salaris PME

Verplichte pensioenregeling:

Vast loon per 1 januari, vermeerderd met vakantietoeslag, schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen, oververdiensite in de zin van de cao, provisie over voorgaand kalenderjaar en variabele salarisbestanddelen indien en voor zover tussen Werkgever en Werknemer is overeengekomen dat deze tot het Pensioengevend salaris behoren.

Voor de Verplichte pensioenregeling wordt het Pensioengevend salaris gemaximeerd op de Salarisgrens (2022: € 81.010).

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens:

Voor de Pensioenopbouw boven de Salarisgrens wordt het Pensioengevend salaris gemaximeerd op het Maximum Salaris.

16. Pensioengevend salaris PMT

Verplichte pensioenregeling:

Het Pensioengevend jaarsalaris is:

- a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betreffende Werknemer vastgestelde salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- b. bij salarisbetaling per vierwekenperiode 14,09 maal het voor de betreffende Werknemer vastgestelde salaris over de tweede vierwekenperiode van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft, waarbij het percentage waarmee de salarissen na 1 januari van dit jaar zijn verhoogd volgens cao-afspraken in de Metaal en Techniek buiten beschouwing blijft. Provisie, loon in natura, diverse toeslagen worden net als voorheen ook tot het Pensioengevend salaris gerekend.

Voor de Verplichte pensioenregeling is het Pensioengevend salaris met ingang van 2016 gemaximeerd op de Salarisgrens (2022: € 81.010).

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens:

Voor de Pensioenopbouw boven de Salarisgrens laag/hog wordt het Pensioengevend salaris gemaximeerd op het Maximum Salaris.

17. Pensioengrondslag

Verplichte pensioenregeling:

Pensioengevend salaris Verplichte pensioenregeling minus Franchise.

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens:

Pensioengevend salaris Pensioenopbouw boven de Salarisgrens minus Salarisgrens.

18. Pensioenovereenkomst

Het door Sociale Partners op 25 september 2014 overeengekomen pensioenakkoord voor de Techniek, welke is vertaald in de kenmerken van de pensioenregeling voor de Techniek.

- 19. Pensioenrichtdatum**
Eerste dag van de maand waarin de Deelnemer of (Gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt.
- 20. Pensioenreglement**
De door het Fonds opgestelde regeling met betrekking tot de verhouding tussen het Fonds en Deelnemer. Deze zijn voor PME te onderscheiden in een reglement Werknemers geboren vóór 1950 en vanaf 1950. Voor de Werknemer geboren vóór 1950 geldt het PME Pensioenreglement 2003.
- 21. PME**
Stichting PME Pensioenfonds.
- 22. PMT**
Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.
- 23. Premie**
De Premie is een geldelijk periodiek vastgesteld bedrag dat aan het Fonds is verschuldigd en dat enerzijds bestemd is als vergoeding voor uitvoeringskosten en anderzijds voor de financiering van pensioen
- 24. Prijsindex**
De Prijsindex is de CBS prijsindex voor alle huishoudens afgeleid gebruikt met als referentieperiode juli - juli.
- 25. ROM**
Stichting Raad van Overleg in de Metalektro. De ROM is het overlegorgaan van cao-partijen in de Metalektro, waarbinnen de onderhandeling plaatsvindt over de cao Metalektro.
- 26. Salarisgrens**
De salarisgrens is per 1 januari 2022 € 81.010. Dit maximum wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de voor dat jaar geldende Loonindex verminderd met het bedrag van de franchiseverlaging, indien en voor zover de franchise per die datum wordt verlaagd en naar beneden afgerond op een hele euro.
- 27. Sociale Partner**
ROM dan wel Vakraad.
- 28. Sociale Partners**
ROM en Vakraad gezamenlijk.
- 29. Techniek**
In dit Uitvoeringsreglement vallen onder het begrip Techniek de Bedrijfstak voor de Metalektro én de Bedrijfstak voor de Metaal en Techniek.
- 30. Uitvoeringsovereenkomst**
De overeenkomst tussen een Werkgever en een Fonds over de uitvoering van een of meer Aanvullende Regelingen I of II en/of de vrijwillige aansluiting zoals bedoeld in artikel 7.
- 31. Uitvoeringsreglement**
Het reglement dat de relatie regelt tussen het desbetreffende Fonds en de Werkgever.
- 32. Uitvoeringsreglement reikwijdte**
Het Uitvoeringsreglement is van toepassing op de rechtsverhouding tussen PME en de Werkgever respectievelijk tussen PMT en de Werkgever.

- 33. Vakraad**
Stichting Vakraad Metaal en Techniek. De Vakraad is het overlegorgaan van cao-partijen in de Metaal en Techniek, waarbinnen de onderhandeling plaatsvindt over de cao's voor de Metaal en Techniek.
- 34. Verplichte pensioenregeling**
De Verplichte pensioenregeling betreft de pensioenaanspraken en pensioenrechten opgebouwd over een Pensioengevend salaris tot aan de Salarisgrens en is per Fonds vastgelegd in reglementen waar een Werkgever, Werknemer en Deelnemer aan gebonden zijn die vallen onder de betreffende Verplichtstellingsbeschikking alsmede voor die Werkgever (met zijn Werknemer en Deelnemer) die vrijwillig bij een Fonds is aangesloten. Dit geldt bij PME niet voor werknemers geboren vóór 1950.
- 35. Verplichtstellingsbeschikking**
De door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgegeven Ministeriele beschikking tot verplichtstelling van de deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro respectievelijk van de deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaal en Techniek.
- 36. Werkgever**
De onderneming die valt onder de verplichtstelling van het Fonds en de onderneming die vrijwillig bij het Fonds is aangesloten.
- 37. Werknemer**
De persoon die een rechtsgeldige arbeidsovereenkomst met een Werkgever heeft.

Artikel 2 Premieheffing

2.1 Vaststelling van de Premie voor de Verplichte pensioenregelingen tot de Salarisgrens

1. a. De verschuldigde Premie voor de Verplichte pensioenregelingen is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling van de Deelnemer. De doorsneepremie is voor alle Deelnemers aan de Verplichte pensioenregelingen gelijk,
- b. In afwijking van het onder a. bepaalde geldt bij PME dat de verschuldigde Premie voor de Verplichte pensioenregelingen voor Werknemers geboren vóór 1950 een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de premiegrondslag van de Deelnemer is.
2. a. De Premie voor de Verplichte pensioenregelingen is voor een periode van vijf jaar, te weten de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019 vastgesteld:

	Premiepercentage PME	Premiepercentage PMT
2015	23,6%	24,0%
2016	23,2%	23,5%
2017	22,9%	23,0%
2018	23,0%	22,6%
2019	22,7%	22,2%

- b. De Premie voor de Verplichte pensioenregelingen is na afloop van de periode die eindigt op 31 december 2019 voor de duur van drie jaar, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022, vastgesteld:

	Premiepercentage PME	Premiepercentage PMT
2020	22,7%	22,2%
2021	27,59%	27,98%
2022	27,98%	27,98%

3. Als de Premie van een Fonds voor de Verplichte pensioenregeling hoger is dan de kostendeekkende Premie dan wordt het verschil toegevoegd aan de algemene reserve van het Fonds. Als in een bepaald jaar de vooraf bepaalde pensioenpremie niet voldoende is om de beoogde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren, dan wordt de pensioenopbouw in het desbetreffende Fonds voor dat jaar naar rato van het tekort lager vastgesteld.
4. Het desbetreffende Fonds stelt de kostendeekkende Premie als bedoeld in artikel 128 Pensioenwet vast. Voor de hoogte van de kostendeekkende Premie wordt verwezen naar de actuariële en bedrijfstechnische nota van het desbetreffende Fonds.
5. De kostendeekkende Premie bevat een afzonderlijke vergoeding voor de uitvoeringskosten van het desbetreffende Fonds.

2.2 Vaststelling van de Premie voor de Aanvullende Regeling I en II sub a

1. a. De Premie op jaarbasis voor de pensioenopbouw boven de Salarisgrens laag wordt uitgedrukt in een percentage van de Pensioengrondslag Pensioenopbouw boven de Salarisgrens. De hoogte van deze Premie is afhankelijk van de leeftijd van de Deelnemer op de Peildatum en is van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2020 vastgesteld volgens volgende tabel.

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, laag	
Leeftijd	Premiepercentage
< 35 jaar	11,6%
35-39	13,4%
40-44	15,6%
45-49	18,0%
50-54	20,8%
55-59	23,9%
> 60 jaar	27,0%

Gedurende de in de vorige volzin omschreven periode van vijf jaar worden deze premiepercentages niet verhoogd of verlaagd, ongeacht mogelijke overschotten of tekorten van het desbetreffende Fonds.

- b. In afwijking van de Aanvullende Regeling II sub a is voor PMT deze sub a in 2015 een verplichte pensioenregeling.
- c. In afwijking van de tabel uit sub a geldt in 2015 bij PMT een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de Pensioengrondslag Pensioenopbouw boven de Salarisgrens van de Deelnemer. De doorsneepremie is voor alle Deelnemers gelijk en bedraagt 19,2% over de Pensioengrondslag Pensioenopbouw boven de Salarisgrens.
- d. PMT kan voor de jaren 2021 en verder in afwijking van de tabel uit sub a een afwijkende hoogte van de premie afspreken.

NB: De premietabel bij PMT voor 2021 en 2022 is:

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens		
Leeftijd	Premiepercentage laag	Premiepercentage hoog
< 35 jaar	13,1%	16,3%
35-39	15,1%	18,8%
40-44	17,6%	21,2%
45-49	20,3%	25,2%
50-54	23,5%	29,2%
55-59	27%	33,5%
> 60 jaar	30,5%	37,9%

- e. De premietabel bij PME voor 2021 en 2022 is:

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens		
Leeftijd	Premiepercentage laag	Premiepercentage hoog
< 35 jaar	11,6%	15,5%
35-39	13,4%	17,9%
40-44	15,6%	20,8%
45-49	18,0%	24,0%
50-54	20,8%	27,7%
55-59	23,9%	31,9%
> 60 jaar	27,0%	36,0%

2. Het desbetreffende Fonds stelt de kostendekkende Premie vast. Voor de hoogte van de kostendekkende Premie wordt verwezen naar de actuariële en bedrijfstechnische nota van het desbetreffende Fonds.

2.3 Verschuldigheid van de Premie

- De Premie voor de Verplichte pensioenregeling en Aanvullende Regelingen I of II is verschuldigd door de Werkgever aan het Fonds voor de Deelnemers in dienst van de Werkgever. Deze Premie is uitsluitend verschuldigd gedurende de Opbouwperiode.
- De verschuldigde Premie voor een Deelnemer aan de Verplichte en Aanvullende Pensioenregeling wordt berekend
 - aan de hand van Pensioengrondslag van de Werknemer; of
 - aan de hand van de premiegrondslag voor de Werknemers geboren vóór 1950 bij PME, zoals vastgesteld in het desbetreffende Pensioenreglement.
- De Werkgever heeft het recht om een door Sociale Partners te bepalen percentage van de werknemersbijdrage in de Premie, door inhouding bij elke uitbetaling van het salaris, te verhalen op de betreffende Deelnemer.
- Werknemersbijdrage aan de Verplichte pensioenregeling is bij:

PME: in 2015 tot en met 2017 maximaal 48,96% (= 11,8%/24,1%) van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling; en in 2018, 2019 en 2020 maximaal 47,97% van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling. Voor 2021 geldt een maximale Werknemersbijdrage van 39,47% (10,89%/27,59%) van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling. Voor 2022 geldt een maximale Werknemersbijdrage van 38,92% (10,89%/27,98%) van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling.

PMT: Voor de jaren tot en met 2020 geldt: 46,30% (= 11,4816%/24,8%) van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling. Voor de jaren 2021 en 2022 geldt: 36,74% (= 46,30% x 22,20%)/27,98%) van de Premie als percentage van de individuele Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling.
- Werknemersbijdrage aan de Pensioenopbouw boven de Salarisgrens laag is bij:

PME: werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg welk deel van de gemiddelde Premie als percentage van de pensioengrondslag ten laste van de werknemer komt.

PMT: werknemers betalen in beginsel maximaal 46,80% van de gemiddelde Premie als percentage van de pensioengrondslag, tenzij er binnen de onderneming andere afspraken worden gemaakt.

Het bijdragepercentage van de werknemers wordt per werkgever vastgesteld en bedraagt ten hoogste het voor de jongste werknemer geldende percentage van de premietabel.

6. Bij deelneming op of na de Pensioenrichtdatum door een Deelnemer geboren vóór 1950 wordt bij PME de voor hem verschuldigde Premie berekend over 85% van de premiegrondslag.

Premiebetaling

2.4. Betaling van de Premie

1. De Werkgever ontvangt periodiek een premienota. De Premie is vooraf verschuldigd en dient binnen tien dagen te worden voldaan. De in artikel 2.1 lid 9 bedoelde vergoeding voor uitvoeringskosten is een separaat onderdeel van de Premie. De Werkgever ontvangt tijdig een nota van het Fonds. Bij PME hoort in dit verband periodiek als ‘per maand’ gelezen te worden; bij PMT ‘per kwartaal’.
2. Veranderingen in het werknemersbestand worden in de eerstvolgende premienota gedebiteerd of gecrediteerd.
3. Zolang het Pensioengevend jaarsalaris van enig jaar nog niet bekend is bij het Fonds, zal de verschuldigde Premie worden berekend op basis van een geschat Pensioengevend jaarsalaris. Bij deze schatting wordt uitgegaan van het Pensioengevend jaarsalaris van het voorafgaande jaar, verhoogd met de Loonindex. Als het Pensioengevend jaarsalaris van het voorafgaande jaar niet bekend is, bijvoorbeeld ingeval van een nieuwe aansluiting, wordt de Premie op basis van gegevens van de Sociale Partners vastgesteld.

2.5 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 om:

- wettelijke rente, bedoeld in artikel 6:119 BW en 6:120 BW; en
- alle kosten benodigd voor de invordering bij de Werkgever in rekening te brengen indien deze de Premie niet op tijd heeft voldaan.

Bovendien worden bij PMT bij niet tijdige betaling van de verschuldigde Premie(s) en de daarop in rekening gebrachte interest vermeerderd met 15% boete, met een minimum van € 22. Daarnaast zijn de overige kosten van vervolging verschuldigd.

Het Fonds is ter zake het in rekening brengen van interest en/of boete bevoegd voor de Werkgever in gunstige zin af te wijken van het hierboven bepaalde.

Onder een verschuldigde Premie wordt tevens verstaan de Premie die niet door het Fonds als verschuldigd opgegeven kon worden als gevolg van niet tijdige aanmelding van Deelnemers door de Werkgever zoals bedoeld in artikel 5 (informatieverstrekking).

2.6 Terugbetaling onverschuldigd betaalde Premie

Eventueel onverschuldigde Premie die aan het Fonds is voldaan, kan tot drie jaar na afloop van het betreffende boekjaar door de Werkgever worden teruggevorderd.

Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

2.7 Melding premieachterstand

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

2.8 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 een Werkgever kan worden aangevraagd; en
- dat bestuurders van de Werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

2.9 Informeren van Deelnemers over betalingsachterstand

Het Fonds is bevoegd de Deelnemers in dienst van een Werkgever te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de Werkgever ook als geen sprake is van dekkingstekort als bedoeld in 2.2.7.

Het Fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

Uitgangspunten en procedures inzake besluitvorming over vermogenstekorten/-overschotten en winstdeling**2.10 Herstelplannen**

Bij een onderdekking respectievelijk reservetekort meldt het Fonds dit terstond aan de toezichthouder en zal ook de desbetreffende Sociale Partner hierover informeren. Het Fonds stelt in dat geval binnen een termijn van twee respectievelijk drie maanden of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt een plan van aanpak op waaruit blijkt op welke wijze en op welke termijn de onderdekking of het reservetekort teniet zal worden gedaan.

2.11 Sturingsmiddelen

Het Fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen de opbouw van toekomstige aanspraken, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan een Fonds de Sociale Partner adviseren de Pensioenovereenkomst aan te passen waar het premiebeleid betreft en kan het Fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten korten.

2.12 Vermindering van verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het Fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:
 - a. de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt;
 - b. het Fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen door waarden te dekken zonder dat de belangen van Deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de Werkgevers onevenredig worden geschaad; en
 - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het korte termijn herstelplan, bedoeld in artikel 140 van de Pensioenwet.
2. Het Fonds informeert de 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, Werkgever en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd. Voor pensioengerechtigden geldt een termijn van minimaal drie maanden.

Mogelijkheid om premiekorting te verlenen**2.13 Premiekorting**

Het Fonds verleent in de periode 2015 tot en met 2022 geen premiekorting.

2.14 Terugstorting

Het Fonds maakt in de periode 2015 tot en met 2022 geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting.

Artikel 3 Procedures in geval van wijziging

1. Het Fonds stelt de Pensioenreglementen voor de Verplichte pensioenregeling en de Aanvullende Regeling(en) vast.
2. Het Fonds adviseert de desbetreffende Sociale Partner schriftelijk over aan te brengen wijzigingen in de Pensioenovereenkomst indien het Fonds overeenkomstige wijziging van het Pensioenreglement wenselijk vindt.
3. a. De Sociale Partners informeren de Fondsen terstond schriftelijk over iedere wijziging in de Pensioenovereenkomst.
b. Voorafgaand aan iedere wijziging van de Pensioenovereenkomst stellen Sociale Partners de Fondsen in de gelegenheid een toets uit te voeren op uitvoerbaarheid van de voorgenomen wijziging. Indien de Fondsen van de bedoelde gelegenheid gebruik wensen te maken rond de Fondsen de uitvoeringstoets af binnen drie maanden nadat zij in de gelegenheid zijn gesteld deze uitvoeringstoets uit te voeren. De Fondsen informeren Sociale Partners onmiddellijk schriftelijk over de uitkomsten van de uitvoeringstoets.
- c. Bij wijziging van de Pensioenovereenkomst worden de pensioenreglementen aan deze wijziging binnen een termijn van zes maanden aangepast. De termijn van zes maanden geldt niet indien uit de uitvoeringstoets is gebleken, en de Fondsen Sociale Partners schriftelijk hebben geïnformeerd, dat de Fondsen meer tijd nodig hebben om de gewijzigde pensioenregeling uit te gaan voeren. In dat geval vindt wijziging van de pensioenreglementen plaats binnen een door de Fondsen aangegeven redelijke termijn.
4. In geval van wijziging dragen de Fondsen er zorg voor dat de Pensioenreglementen van de Fondsen zo identiek mogelijk worden en blijven.

Artikel 4 De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

Voorwaarden voor toeslagverlening

1. Beslissingen door het Fonds over toeslagverlening worden vooraf ter kennis gebracht aan de desbetreffende Sociale Partner. Deze beslissingen zijn mede gebaseerd op het door en voor het per Fonds vastgestelde beleid.
2. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk.
3. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de stijging van de Prijsindex. Het Fonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen Premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
4. Het Fonds is na overleg met de desbetreffende Sociale Partner bevoegd bij het vaststellen van het toeslagbeleid onderscheid te maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voor zover dat onderscheid wettelijk is toegestaan. Het toeslagbeleid is vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.
5. Toeslagverlening vindt plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
6. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

Artikel 5 Verplichting van de Werkgever om informatie te verstrekken

5.1 Informatieplicht van de Werkgever

1. De Werkgever is verplicht om alle Werknemers die aan de Verplichte en Aanvullende Regelingen I of II deel (moeten) nemen bij het Fonds aan te melden. Daarbij dient de Werkgever ervoor zorg te dragen dat het Fonds de beschikking krijgt over alle door het Fonds nodig geoordeelde gegevens. Deze gegevens dienen zoveel mogelijk in uniform formaat elektronisch of schriftelijk te worden aangeleverd op de wijze die door het Fonds wordt verlangd.

2. Elke Werkgever dient elke voor hem kenbare (vermoedelijke) onjuistheid of onvolledigheid in premienota's en/of correspondentie van het Fonds, zo spoedig mogelijk elektronisch of schriftelijk aan het Fonds te melden.
3. De Werkgever is verplicht aan een door het Fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de Werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het Fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen.
4. De Werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens correct, volledig en tijdig worden verstrekt. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:
 - indiensttreding van Werknemers, die als Deelnemer in een pensioenregeling opgenomen moeten worden, onder opgave van de benodigde persoonlijke gegevens;
 - uitdiensttreding van Werknemers die Deelnemer in het Fonds zijn;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van Deelnemers zoals verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, verandering van deeltijdpercentage, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
5. De kosten die Werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het Fonds benodigde gegevens op de door het Fonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de Werkgever zelf.

5.2 Niet nakomen van informatieplicht door de Werkgever

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het Fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de premienota. De Werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Indien gedurende vijf jaren na bekendmaking niet gereageerd is op door het Fonds geregistreerde gegevens, is het Fonds bevoegd te veronderstellen dat deze correct zijn en is het Fonds tevens bevoegd eventueel later gemelde wijzigingen niet door te voeren.
3. Het Fonds is bij niet nakoming van de informatieplicht door de Werkgever bevoegd aan de Werkgever een nader door het Fonds vast te stellen boete op te leggen.

Artikel 6 Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband

Voortzetting deelnemerschap

1. In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten als voldaan wordt aan het wettelijk kader en het geldende Pensioenreglement 2015. PMT stelt daarnaast de eis dat de betrokkene als Werknemer gedurende ten minste driejaren Deelnemer is geweest aan onderhavige pensioenregeling.
2. Voortzetting is mogelijk bij de Verplichte pensioenregeling en sommige Aanvullende Regelingen I of II. De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is, kunnen per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het betreffende Pensioenreglement.
3. In principe is bij vrijwillige voortzetting de volledige Premie verschuldigd door de Deelnemer zelf. Elk Fonds kan bepalen dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan de Premie, of een gedeelte van de Premie, voor rekening komt van het desbetreffende Fonds.

Artikel 7 Criteria voor vrijwillige aansluiting bij het Fonds

Vrijwillige aansluiting van ondernemingen buiten de werkingssfeer van het Fonds

1. Het Fonds kan een Uitvoeringsovereenkomst sluiten met een onderneming die niet onder de werkingssfeer van het Fonds valt, maar die zich op vrijwillige basis bij de Verplichte pensioenregelingen van het Fonds wil aansluiten, indien:
 - a. de loonontwikkeling bij deze onderneming ten minste gelijk is aan die in de bedrijfstak Metalektro dan wel Metaal en Techniek en de onderneming deelneemt in de sociale fondsen van de bedrijfstak; of

- b. er sprake is van een groepsverhouding tussen de onderneming die zich vrijwillig wil aansluiten en een Werkgever die onder de werkingssfeer van het Fonds valt; of
 - c. dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de onderneming wel onder de werkingssfeer van het Fonds viel.
2. In geval van een vrijwillige aansluiting bij de Verplichte pensioenregelingen stelt het Fonds een Uitvoeringsovereenkomst op waarin onder meer wordt opgenomen:
- dat de huidige en toekomstige Werknemers in dienst van de onderneming gaan deelnemen in de Verplichte pensioenregelingen van het Fonds;
 - dat de onderneming zich verbindt tot naleving van de verplichtingen voor Werkgevers in dit Uitvoeringsreglement voor de verplichte pensioenreglementen van het Fonds;
 - dat het niet naleven van de hierboven genoemde verplichtingen voor het Fonds aanleiding kan zijn tot ontbinding van de overeenkomst en beëindiging van de aansluiting;
 - dat de onderneming zich verplicht tot het betalen van een verzekeringstechnisch nadeel bij beëindiging van de Uitvoeringsovereenkomst indien dat nadeel zich voordoet;
3. Vervallen per 1 januari 2021.

Artikel 8 De rechten en verplichtingen met betrekking tot Aanvullende Regelingen I en II

8.1 Aanvullende Regelingen I en II

1. Het Fonds biedt Werkgevers de mogelijkheid om naast de deelneming in de Verplichte pensioenregeling van het Fonds Aanvullende Regelingen I respectievelijk II bij het desbetreffende Fonds onder te brengen.
2. Het Fonds maakt onderscheid tussen collectieve Aanvullende Regelingen I of II en individuele Aanvullende Regelingen I of II.
3. De Aanvullende Regelingen I en II en de betreffende rechten en verplichtingen zijn omschreven in de aanvullende pensioenreglementen van het desbetreffende Fonds.

8.2a PME: Collectieve Aanvullende Regelingen I

1. De door het Fonds aangeboden collectieve Aanvullende Regelingen I betreffen:
 - Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, laag;
 - Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, hoog;
 - Variabel loon;
 - WIA-excedentpensioen;
 - Optimaal Pensioen Inkoop.
2. In geval van een collectieve Aanvullende Regelingen I stelt het Fonds een Uitvoeringsovereenkomst op waarin onder meer wordt opgenomen:
 - dat een omschreven groep van Werknemers in dienst van de Werkgever gaat deelnemen in de betreffende Aanvullende Regelingen I van het Fonds;
 - dat voor alle huidige en toekomstige Werknemers van de Werkgever binnen de omschreven groep een verplichte deelname aan de Aanvullende Regeling I geldt (behoudens de mogelijkheid bij sommige regelingen om van de mogelijkheid van deelneming af te zien),
 - dat de onderneming zich verbindt tot naleving van de verplichtingen voor Werkgevers als omschreven in dit Uitvoeringsreglement en in het betreffende aanvullende Pensioenreglement van het Fonds;
 - dat het niet naleven van de hierboven genoemde verplichtingen voor het Fonds aanleiding kan zijn tot ontbinding van de Uitvoeringsovereenkomst ter zake van de Aanvullende Regelingen I;

8.2b PMT: Collectieve Aanvullende Regelingen II

De door het Fonds aangeboden collectieve Aanvullende Regelingen II betreft vanaf 1 januari 2015:

- Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, hoog.

De door het Fonds aangeboden collectieve Aanvullende Regelingen II betreffen vanaf 1 januari 2016:

- Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, laag;

- Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, hoog.

8.3a PME: Individuele vrijwillige Aanvullende Regelingen I

1. De Deelnemer heeft het recht in overleg met zijn Werkgever deel te gaan nemen aan de volgende individuele vrijwillige Aanvullende Regeling I:
 - ANW-hiaatpensioen.
2. De Werkgever is verplicht mee te werken aan de deelname van de Deelnemer aan deze regelingen.
3. Ingeval van deelname aan een individuele vrijwillige Aanvullende Regelingen I zijn de Deelnemer en de Werkgever gebonden aan de bepalingen in het desbetreffende pensioenreglement dat onderdeel uitmaakt van het pensioenreglement van de verplichte regeling.

8.3b PMT: Individuele vrijwillige Aanvullende Regelingen II

1. De Deelnemer heeft het recht in overleg met zijn Werkgever deel te gaan nemen aan de volgende individuele vrijwillige Aanvullende Regeling II:
 - ANW Pensioen
2. De Deelnemer kan deelnemen aan het ANW Pensioen indien de Werkgever schriftelijk toestemming verleent.
3. Ingeval van deelname aan een individuele vrijwillige Aanvullende Regeling II zijn de Deelnemer en de Werkgever gebonden aan de bepalingen in de desbetreffende pensioenreglementen.

Artikel 9 Vrijstelling van verplichte deelneming aan het Fonds

9.1 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 Besluit van 21 december 2000, houdende regels met betrekking tot de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verleent, kan verlenen, intrekt en kan intrekken (Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000). Het Fonds kan aan het verlenen van een vrijstelling voorwaarden verbinden.

9.2 Redenen voor vrijstelling

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

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

9.3 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

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

Artikel 10 Gemoedsbezwaarden

10.1 Aanvraag van vrijstelling

De Werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het Fonds. De Werkgever dient zijn gemoedsbezwaren aan het Fonds 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.

10.2 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde Werkgever is een spaarbijdrage aan het Fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de Premie voor de verplichte pensioenregeling die bij de Werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De Werkgever houdt 50% van de spaarbijdrage op het salaris van zijn Werknemers in.

10.3 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

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

10.4 Beëindiging vrijstelling

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

- op verzoek van de vrijgestelde Werkgever;
- als naar oordeel van het Fonds 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.

10.5 Gemoedsbezwaarde werknemers

De Werknemer die gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het Fonds. De Werknemer dient zijn gemoedsbezwaren aan het Fonds 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.

10.6 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde Werknemer is een spaarbijdrage aan het Fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de Premie voor de verplichte pensioenregeling die bij de Werknemer in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De Werkgever houdt 50% van de spaarbijdrage op het salaris van zijn Werknemers in.

Artikel 11 Opbouw van pensioenaanspraken gedurende verlof

1. Tijdens ouderschapsverlof conform de definitie uit artikel 10a, lid 1, sub a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 kan de opbouw en dekking van de pensioenen ongewijzigd plaatsvinden.
2. Bij overige wettelijk verlof heeft de Deelnemer de keuze om opbouw en dekking van de pensioenen onder voorwaarden in stand te houden.
3. Bij onbetaald verlof is het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico gedurende maximaal 18 maanden gedekt alsof de deelneming normaal tegen premiebetaling is voortgezet.

Artikel 12 Vervallen per 1 januari 2021

Artikel 13 Vervallen per 1 januari 2021

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit Uitvoeringsreglement is op 1 januari 2015 in werking getreden en laatstelijk gewijzigd d.d. 1 januari 2022. De in dit reglement genoemde parameters zijn geactualiseerd naar 2022.

