

Uitvoeringsreglement 2023

Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek

Inhoudsopgave

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

Artikel 1 Algemene bepalingen

1.1 Werkingssfeer

Dit Uitvoeringsreglement is van toepassing op de verhouding tussen het Fonds en iedere Werkgever.

1.2 Begrippen

In dit uitvoeringsreglement hebben de met een hoofdletter geschreven woorden de betekenis die daaraan is toegekend in dit artikel.

1. Aanvullende Regeling(en)

De pensioenregeling(en) die het Fonds uitvoert, niet zijnde de Verplichte pensioenregeling.

2. Bedrijfstak Metaal en Techniek

De bedrijfstak Metaal en Techniek zoals in de Verplichtstellingsbeschikking van het Fonds omschreven.

3. Deelnemer

- de Werknemer vanaf 18 jaar die onder de verplichtstelling van het Fonds valt;
- de Werknemer vanaf 18 jaar 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;
- de directeur-bestuurder van een bij het Fonds aangesloten werkgever die op vrijwillige basis deelneemt aan de regeling van het Fonds.

4. Franchise

De franchise is het deel van het Pensioengevend salaris waarover de Deelnemer geen pensioen opbouwt en waarover geen Premie wordt betaald.

De Franchise is gelijk aan 100/75 maal de AOW-uitkering. De AOW-uitkering is de AOW-uitkering inclusief vakantiegeld voor de gehuwde deelnemer zonder toeslag voor een partner jonger dan de AOW-leeftijd.

5. Fonds

PMT.

6. Gewezen deelnemer

De persoon van wie de deelname is beëindigd, anders dan door het bereiken van de Pensioen-ingangsdatum of door overlijden en die aanspraken kan ontlenen aan het Pensioenreglement.

7. 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.

8. 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 zal ieder jaar worden aangepast aan het fiscaal gemaximeerde salaris volgens artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964.

9. Pensioengevend salaris

Verplichte pensioenregeling:

Het Pensioengevend jaarsalaris is:

- a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betreffende Werknemer vastgestelde en daadwerkelijk genoten salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;

- b. bij salarisbetaling per vier-weken-periode 14,09 maal het voor de betreffende Werknemer vastgestelde salaris over de tweede vier-wekenperiode 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.

Wanneer het inkomen ook is gebaseerd op provisie, dan wordt de in het achterliggende jaar bij dezelfde werkgever verdiende provisie meegenomen bij de bepaling van het Pensioengevend jaarsalaris. In het eerste jaar dat een Werknemer bij een Werkgever werkzaam is op provisiebasis, dan wordt door de Werkgever een schatting gemaakt van de provisie in dat jaar.

Voor zover van toepassing worden bij de bepaling van het Pensioengevend jaarsalaris ook de navolgende elementen in aanmerking genomen:

- loon in natura voor zover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten van de Werkgever;
- toeslagen op grond van een overheidsbesluit;
- verdiensten op grond van een bij de Werkgever geldend beloningssysteem (tarief, merit rating en dergelijke);
- ploegentoeslag;
- een naar de periode waarover het loon werd genoten, evenredig gedeelte van elke met de Werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming ook, zoals dertiende maand, vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième en dergelijke.

Vergoedingen voor overwerk, reizen, onkosten, gratificaties, winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten blijven buiten beschouwing, terwijl de vakantiebijslag in de factoren 12,96 en 14,09 geacht wordt te zijn verwerkt.

Voor de werknemer van wie de datum van indiensttreding na 1 januari valt, wordt het Pensioengevend jaarsalaris in dat jaar vastgesteld aan de hand van het salaris bij aanvang van de Dienstbetrekking.

Indien het Pensioengevend jaarsalaris op basis van het 1 januari salaris hoger is dan het daadwerkelijk genoten jaarsalaris in dat kalenderjaar, dan dient het Pensioengevend jaarsalaris op het daadwerkelijk genoten salaris van dat kalenderjaar gebaseerd te worden.

Het Pensioengevend salaris wordt berekend op basis van een voltijds dienstverband.

Voor werknemers die gebruik maken van het Generatiepact heeft minder werken dan de normale arbeidsduur geen gevolgen voor de pensioenopbouw conform het pensioenreglement. Wanneer vóór toepassing van het Generatiepact minder dan de normale arbeidsduur werd gewerkt, wordt de regeling naar rato toegepast. De bepalingen over het Generatiepact zijn verder uitgewerkt in de Beleidsregels.

Voor het Generatiepact bestaan drie varianten:

- 60% werken – 80% salaris – 100% pensioenopbouw
- 70% werken – 85% salaris – 100% pensioenopbouw
- 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens:

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

10. Pensioengrondslag

De pensioengrondslag voor de Verplichte pensioenregeling is het Pensioengevend salaris tot de Salarisgrens minus de Franchise.

De pensioengrondslag voor Pensioenopbouw boven de Salarisgrens is het Pensioengevend salaris boven de Salarisgrens tot het Maximum Salaris.

11. Pensioenregeling voor de Techniek

De door de Vakraad overeengekomen pensioenregeling die aan het Fonds in opdracht is gegeven.

12. Pensioenrichtdatum

Eerste dag van de maand waarin de Deelnemer of (Gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt.

13. Pensioenreglement

De door het Fonds opgestelde regeling met betrekking tot de verhouding tussen het Fonds en de Deelnemer.

14. PMT

Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

15. Premie

De Premie is een geldelijk periodiek vastgesteld bedrag dat aan het Fonds is verschuldigd voor de financiering van pensioen. Hierin is een vergoeding voor uitvoeringskosten inbegrepen. De premie wordt uitgedrukt als een percentage van de pensioengrondslag. Voor verschillende pensioenregelingen kan een verschillende premie gelden.

16. Prijsindex

De Prijsindex is de CBS prijsindex voor alle huishoudens afgeleid gebruikt met als referentieperiode juli - juli.

17. Salarisgrens

De Salarisgrens is het maximaal in aanmerking te nemen Pensioengevend salaris voor de verwerving van pensioenaanspraken in de Verplichte pensioenregeling. De Salarisgrens wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de voor dat jaar geldende Loonindex en naar beneden afgerond op een hele euro. De Salarisgrens is voor het jaar 2023 € 86.202.

18. Uitvoeringsovereenkomst

De overeenkomst tussen een Werkgever en het Fonds over de uitvoering van een of meer Aanvullende Regelingen en/of de vrijwillige aansluiting zoals bedoeld in artikel 7 van dit Uitvoeringsreglement.

19. Uitvoeringsreglement

De in dit document vastgelegde en door het Fonds opgestelde regeling met betrekking tot de verhouding tussen het Fonds en de Werkgever.

20. 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.

21. Verplichte pensioenregeling

De Verplichte pensioenregeling betreft de verwerving van pensioenaanspraken en de opgebouwde pensioenrechten over een Pensioengevend salaris tot aan de Salarisgrens en is vastgelegd in reglementen waar een Werkgever, Werknemer en Deelnemer aan gebonden zijn die vallen onder de Verplichtstellingsbeschikking alsmede voor die Werkgever (met zijn Werknemer en Deelnemer) die vrijwillig bij het Fonds is aangesloten.

22. Verplichtstellingsbeschikking

De door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgegeven Ministeriele beschikking tot verplichtstelling van de deelneming in Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

23. Werkgever

De onderneming die valt onder de verplichtstelling van het Fonds en de onderneming die vrijwillig bij het Fonds is aangesloten.

24. Werknemer

De persoon die een rechtsgeldige arbeidsovereenkomst met een Werkgever heeft.

1.3 Vaststelling kerncijfers

Het Fonds stelt ieder jaar per 1 januari de hoogte vast van de Franchise, de Salarisgrens en het Maximum Salaris. De betreffende bedragen worden vastgelegd in het Pensioenreglement en tevens beschikbaar gesteld op de website van het Fonds.

Artikel 2 Premieheffing

2.1 Vaststelling van de Premie voor de Verplichte pensioenregeling

1. De Premie voor de Verplichte pensioenregeling is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de Pensioengrondslag Verplichte pensioenregeling van de Deelnemer. De doorsneepremie is voor alle Deelnemers aan de Verplichte pensioenregeling gelijk.
2. De Premie voor de Verplichte pensioenregeling is voor het Fonds door de Vakraad vastgesteld op 27,98% van de Pensioengrondslag.
3. 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 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 collectieve Aanvullende Regelingen boven de Salarisgrens

1. De Premie voor de Aanvullende Regelingen boven de Salarisgrens ‘hoog’ dan wel ‘laag’ wordt jaarlijks door de Vakraad vastgesteld.

Pensioenopbouw boven de Salarisgrens		
Leeftijd	Premiepercentage laag (1,42%)	Premiepercentage hoog (1,76%)
< 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%

2. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks door het Fonds vastgesteld op basis van het premiebeleid van het Fonds zoals in de in lid 1 opgenomen premietabel. Het premiebeleid van het Fonds is vastgelegd in de actuariële en bedrijfstechnische nota en kan jaarlijks worden gewijzigd door het Fonds.
3. De Premie voor de Aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salarisgrens 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 31 december van het kalenderjaar.
4. De Premie voor de Aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salarisgrens wordt ieder jaar volledig gebruikt voor de financiering van pensioen uit hoofde van de Aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salarisgrens. In deze Premie is een vergoeding voor uitvoeringskosten begrepen.
5. De te verwerven pensioenaanspraken zijn gelijk voor alle Deelnemers aan de Aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salarisgrens ‘hoog’ dan wel ‘laag’.

2.3 Verschuldigheid van de Premie

1. De Premie voor de Verplichte pensioenregeling en Aanvullende Regelingen is verschuldigd door de Werkgever aan het Fonds voor de Deelnemers in dienst van de Werkgever.
2. De verschuldigde Premie voor een Deelnemer aan de Verplichte en Aanvullende Pensioenregeling wordt berekend aan de hand van Pensioengrondslag van de Werknemer.
3. De Werkgever heeft het recht om een door de Vakraad te bepalen (maximum) percentage van de werknemersbijdrage in de Premie, door inhouding bij elke uitbetaling van het salaris, te verhalen op de betreffende Deelnemer. De betreffende (maximum) percentages worden vastgelegd in het Pensioenreglement en tevens beschikbaar gesteld op de website van het Fonds.

Premiebetaling

2.4. Betaling van de Premie

1. De Werkgever ontvangt per kwartaal een premienota. De Premie is vooraf verschuldigd en dient binnen tien dagen te worden voldaan. De in artikel 2.1 lid 5 bedoelde vergoeding voor uitvoeringskosten is een separaat onderdeel van de Premie. De Werkgever ontvangt tijdig een nota van het Fonds.
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.
4. Als het Pensioengevend jaarsalaris van het voorafgaande jaar niet bekend is, bijvoorbeeld ingeval van een nieuwe aansluiting, wordt de Premie geschat door het Fonds.

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 het Fonds 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.

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. 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 premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid.

Indien het Fonds ten aanzien van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van de regeling, alsmede vanuit het oogpunt van evenwichtigheid bij de toetsing van de kostendekkende premie en de vaststelling van het opbouwpercentage tot de conclusie komt dat de premiedekkingsgraad voor het toekomstige jaar te laag is, zal het Fonds aan de Vakraad vragen om de financiering van de regeling te verbeteren. Indien hieraan geen invulling wordt gegeven, zal het Fonds de opbouw aanpassen. De Vakraad erkent de bevoegdheid van het Fonds in deze. Tot slot kan het Fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen.

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 geen premiekorting.

2.14 Terugstorting

Het Fonds maakt 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 Vakraad schriftelijk over aan te brengen wijzigingen in de Pensioenregeling voor de Techniek indien het Fonds overeenkomstige wijziging van het Pensioenreglement wenselijk vindt.
3.
 - a. De Vakraad informeert het Fonds terstond schriftelijk over iedere wijziging in de Pensioenregeling voor de Techniek.
 - b. Voorafgaand aan iedere wijziging van de Pensioenregeling voor de Techniek stelt de Vakraad het Fonds in de gelegenheid een toets uit te voeren op uitvoerbaarheid van de voorgenomen wijziging. Indien het Fonds van de bedoelde gelegenheid gebruik wenst te maken rondt het Fonds de uitvoeringstoets af binnen drie maanden nadat hij in de gelegenheid is gesteld deze uitvoeringstoets uit te voeren. Het Fonds informeert de Vakraad onmiddellijk schriftelijk over de uitkomsten van de uitvoeringstoets.
 - c. Bij wijziging van de Pensioenregeling voor de Techniek 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 het Fonds de Vakraad schriftelijk heeft geïnformeerd, dat het Fonds meer tijd nodig heeft om de gewijzigde pensioenregeling uit te gaan voeren. In dat geval vindt wijziging van de pensioenreglementen plaats binnen een door het Fonds aangegeven redelijke termijn.

Artikel 4 De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

Voorwaarden voor toeslagverlening

1. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk.
2. 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.
3. Het Fonds is na overleg met de Vakraad 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.
4. Toeslagverlening vindt plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
5. 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 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:
 - indienstreding 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 deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten als voldaan wordt aan het wettelijk kader en de in het geldende Pensioenreglement opgenomen voorwaarden.
2. Voortzetting is mogelijk bij de Verplichte pensioenregeling, het ANW pensioen en de Aanvullende regeling boven de Salarisgrens. De voorwaarden zijn vastgelegd in het Pensioenreglement.
3. In principe is bij vrijwillige voortzetting de volledige Premie verschuldigd door de Deelnemer zelf. Het Fonds kan bepalen dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan de Premie, of een gedeelte van de Premie, voor rekening komt van het 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 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.

Artikel 8 De rechten en verplichtingen met betrekking tot Aanvullende Regelingen

8.1 Aanvullende Regelingen

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

8.2 Collectieve Aanvullende Regelingen

1. De door het Fonds aangeboden collectieve Aanvullende Regelingen betreffen:
 - Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, laag;
 - Pensioenopbouw boven de Salarisgrens, hoog.
3. In geval van deelname aan collectieve Aanvullende Regelingen 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 van het Fonds;
 - dat voor alle huidige en toekomstige Werknemers van de Werkgever binnen de omschreven groep een verplichte deelname aan de Aanvullende Regeling 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.

8.3 Individuele vrijwillige Aanvullende Regeling

1. De Deelnemer heeft het recht deel te gaan nemen aan de volgende individuele vrijwillige Aanvullende Regeling:
 - ANW Pensioen.
2. Ingeval van deelname aan een individuele vrijwillige Aanvullende Regeling 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.

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. Indien de deelnemer hiervoor kiest of gekozen heeft, is 50% van de premie verschuldigd.
2. Bij overige wettelijk verlof heeft de Deelnemer de keuze om opbouw en dekking van de pensioenen onder voorwaarden in stand te houden.
3. Tijdens alle vormen van onbetaald verlof die worden genoemd in de Wet Arbeid en Zorg is het arbeids-ongeschiktheids- en overlijdensrisico gedurende maximaal 18 maanden gedekt alsof de deelneming normaal tegen premiebetaling is voortgezet.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Dit Uitvoeringsreglement is op 1 januari 2015 in werking getreden en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2023. De wijzigingen in dit uitvoeringsreglement per 1 januari 2023 zijn vastgesteld op 20 december 2022.

T.W. Troost
Voorzitter namens werkgevers

J.M.P. Brocken
Voorzitter namens werknemers

