

Uitvoeringsreglement 2026

Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek

Vastgesteld door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek:

- December 2025

Ingangsdatum:

- 1 januari 2026

Inhoudsopgave

1. Algemene bepalingen	4
1.1 Reikwijdte	4
1.2 Begrippen	4
2. Criteria voor vrijwillige aansluiting bij het fonds	7
3. Vrijstelling van verplichte deelneming aan het fonds	7
3.1 Verplichte vrijstelling	7
3.2 Vrijstelling om andere redenen (onverplichte vrijstelling)	7
3.3 Procedure inzake verzoek tot (on)verplichte vrijstelling	7
3.4 Voorwaarden, voorschriften en intrekking (on)verplichte vrijstelling	8
3.5 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	8
3.6 Aanvraag van vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	8
3.7 Vervangende spaarbijdrage bij vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	8
3.8 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren geldt voor 5 jaar	8
3.9 Beëindiging vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	8
4. Premie	9
4.1 Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling	9
4.2 Vaststelling van de premie voor de excedentregeling	9
4.3 Verschuldigdheid van de premie	9
4.4 Betaling van de premie	9
4.5 Overschrijding betalingstermijn	10
4.6 Terugbetaling onverschuldigd betaalde premie	10
5. Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen	10
5.1 Melding premieachterstand	10
5.2 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso	10
5.3 Informeren over betalingsachterstand	10
6. Solidariteitsreserve	11
7. Procedures in geval van wijziging pensioenreglement	11
8. Verplichting van de aangesloten werkgever om informatie te verstrekken	11
8.1 Informatieplicht van de aangesloten werkgever	11
8.2 Niet nakomen van informatieplicht door de aangesloten werkgever	12
9. Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting na beëindiging van het dienstverband	12
10. Deelname aan de vrijwillige pensioenregeling (excedentregeling)	13
11. Klachten- en geschillenprocedure	13
12. Inwerkingtreding	13
Bijlage 1 Procedure inzake verzoek tot (on)verplichte vrijstelling	15
Bijlage 2 Solidariteitsreserve	21

1. Algemene bepalingen

1.1 Reikwijdte

Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op de verhouding tussen het fonds en iedere aangesloten werkgever.

1.2 Begrippen

1. Aangesloten werkgever

Werkgever die verplicht of vrijwillig door middel van een uitvoeringsovereenkomst bij het fonds is aangesloten.

2. Bedrijfstak Metaal en Techniek

Onder de bedrijfstak Metaal en Techniek wordt verstaan het geheel van ondernemingen in welke de werkzaamheden worden uitgeoefend zoals die in de verplichtstellingsbeschikking en Statuten van PMT zijn genoemd.

3. Excedentregeling (ook wel Pensioenopbouw boven de Salarisgrens genoemd)

De vrijwillige pensioenregeling in de zin van artikel 117 Pensioenwet voor opbouw van pensioen boven de salarissgrens als bedoeld in het pensioenreglement. Ook wel regeling "Pensioenopbouw boven de Salarisgrens" genoemd.

4. Fonds

Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

5. Franchise

Het deel van het pensioengevend jaarsalaris waarover de deelnemer geen pensioen opbouwt en waarvoor geen premie wordt betaald zoals omschreven in artikel 8 van het pensioenreglement

6. Generatiepact Metaal & Techniek

Afspraken die zijn gemaakt in cao-verband (de cao's Metaal en Techniek, de cao Motorvoertuigen of de cao Tank- en Wasstraten) en die het mogelijk maken dat deelnemers minder werken maar pensioen opbouwen over het eerdere salaris.

Voor het vaststellen van het pensioengevend jaarsalaris wordt het eerdere salaris gehandhaafd terwijl het feitelijke salaris vanwege deelname aan het generatiepact lager ligt.

7. Loonindex Techniek

Het peil van de lonen op 1 januari van enig jaar ten opzichte van 1 januari van het jaar daarvoor als bedoeld in het pensioenreglement. De loonindex Techniek is gebaseerd op het gemiddelde van de in de cao vastgelegde loonontwikkeling in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metaalelektro gezamenlijk. De loonontwikkeling betreft de cumulatieve cao-verhoging in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metaalelektro in de periode van 1 januari tot 1 januari van het voorgaande kalenderjaar, gedeeld door 2. Afronding vindt plaats op 2 decimalen nauwkeurig.

8. Maximum salaris

Het fiscaal gemaximeerde salaris dat voor pensioenopbouw in aanmerking mag worden genomen volgens artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964 als bedoeld in het pensioenreglement.

9. Pensioengevend jaarsalaris

Het pensioengevend jaarsalaris als beschreven in artikel 7 pensioenreglement.

10. Pensioengrondslag

De pensioengrondslag als beschreven in artikel 9 van het pensioenreglement.

11. Pensioenregeling Metaal en Techniek

De door de Vakraad overeengekomen pensioenregeling(en) die aan het fonds in opdracht tot uitvoering is (zijn) gegeven.

12. Pensioenreglement

Het pensioenreglement van het fonds dat geldt vanaf 1 januari 2026

13. Premie

De in geld gedrukte periodiek vastgestelde structurele prestatie die verschuldigd is aan het fonds en die bestemd is voor pensioen en de daaraan verbonden kosten, zoals nader omschreven in artikel 10 van het pensioenreglement.

14. Prijsindex

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

15. De Regeling gemoedsbezwaarden Bpf 2000

De regeling die voorziet in een vrijstellingsmogelijkheid voor personen of rechtspersonen die bezwaren hebben tegen iedere vorm van verzekering.

16. Salarisgrens

De salarisgrens als bedoeld in het pensioenreglement en omschreven in bijlage 7 van het pensioenreglement

17. Statuten

Statuten van het fonds.

18. Uitvoeringsovereenkomst

De overeenkomst tussen een aangesloten werkgever en het fonds inzake vrijwillige aansluiting en de excedentregeling (regeling pensioenopbouw boven de salarisgrens) en die strekt tot uitvoering van de pensioenovereenkomst tussen deze werkgever en zijn werknemers. Op deze uitvoeringsovereenkomst is art. 7:925 BW van toepassing, met inachtneming van art. 5 Pensioenwet.

19. Uitvoeringsreglement

Het reglement dat de verhouding regelt tussen het fonds en de aangesloten werkgevers.

20. Solidariteitsreserve

De collectieve reserve waarmee financiële resultaten gedeeld kunnen worden als bedoeld in bijlage 4 van het pensioenreglement. De solidariteitsreserve is geen onderdeel van het persoonlijk pensioenvermogen.

21. Vakraad

Stichting Vakraad Metaal en Techniek als bedoeld in het pensioenreglement. Dit is het overlegorgaan van cao-partijen in de Metaal en Techniek, waarbinnen de onderhandeling plaatsvindt over de cao's in de Metaal en Techniek.

22. Verplicht aangesloten werkgever

De werkgever die krachtens artikel 2 van de Wet Bpf 2000 verplicht is aangesloten bij het fonds.

23. Verplichte pensioenregeling

De verplichte pensioenregeling is de pensioenregeling tot aan de salarissgrens zoals beschreven in het pensioenreglement.

24. Verplichtstellingsbeschikking

Het officiële document waarin geregeld is welke bedrijfstakken, ondernemingen en in die ondernemingen werkzame werknemers of daarmee gelijkgestelde personen verplicht zijn deel te nemen aan de pensioenregeling Metaal en Techniek. De verplichtstellingsbeschikking is op grond van de Wet betreffende verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf) namens de Minister van Sociale Zake afgegeven.

25. Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000

Het besluit houdende regels met betrekking tot de gevallen waarin de voorwaarden en procedures waaronder een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling van de verplichte deelneming aan een bedrijfstakpensioenfonds verleent, kan verlenen, intrekt en kan intrekken.

26. Vrijwillig aangesloten werkgever

De werkgever die vrijwillig en op basis van een uitvoeringsovereenkomst is aangesloten bij het fonds.

27. Vrijwillige voortzetting

Voortzetting van deelname aan de verplichte pensioenregeling en/of excedentregeling.

28. Werknemer

De werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek met een werkgever heeft.

29. Werkgever

De onderneming die valt onder de verplichtstelling tot deelname aan het fonds en de onderneming die vrijwillig bij het fonds is aangesloten.

30. Wet Bpf 2000

Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

1.3 Vaststelling Parameters

Het fonds stelt ieder jaar per 1 januari de parameters vast, zoals de hoogte van de franchise en de salarisgrens. Deze worden vastgelegd in bijlage 7 van het pensioenreglement.

2. Criteria voor vrijwillige aansluiting bij het fonds

Het fonds kan op grond van artikel 121 en/of artikel 121a Pensioenwet een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een werkgever die buiten de werkingssfeer van de Verplichtstellingsbeschikking en/of binnen de statutaire werkingssfeer valt, maar die op vrijwillige basis bij de pensioenregeling van het Fonds wil aansluiten, indien:

- a. de loonontwikkeling bij deze werkgever ten minste gelijk is aan die in de bedrijfstak Metaal en Techniek en de werkgever deelneemt in de sociale fondsen van de bedrijfstak; of
- b. er sprake is van een groepsverhouding tussen de werkgever 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 werkgever wel onder de werkingssfeer van het fonds viel.

3. Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

3.1 Verplichte vrijstelling

Op verzoek van de werkgever verleent het fonds op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 vrijstelling van de verplichting tot deelneming voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever in verband met:

- a. een bestaande pensioenvoorziening;
- b. groepsvorming;
- c. een eigen collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. een onvoldoende beleggingsrendement van het fonds.

3.2 Vrijstelling om andere redenen (onverplichte vrijstelling)

Het fonds kan op grond van artikel 6 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 om andere redenen dan genoemd in het eerste lid vrijstelling verlenen.

3.3 Procedure inzake verzoek tot (on)verplichte vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling als bedoeld onder lid 1 dan wel onder lid 2 wordt schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds ingediend. Daarbij wordt 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 als bestuursorgaan in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. De procedure is beschreven in Bijlage 1.

3.4 Voorschriften en intrekking (on)verplichte vrijstelling

1. Het fonds stelt aan het verlenen van vrijstelling, naast de wettelijke voorschriften uit artikel 7 lid 2 tot en met 9 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 ook nadere voorschriften ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet Bpf 2000 op grond van artikel 7 lid 1 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.
2. Het fonds kan een verleende vrijstelling intrekken als niet of niet langer voldoet aan de vrijstellingsvoorwaarden, de reden tot vrijstelling of aan de voorschriften, als bedoeld in lid 1.

3.5 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

Op verzoek van de werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering kan vrijstelling van de verplichting tot aansluiting worden verleend op grond van artikel 14 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 en de Regeling gemoedsbezwaarden Bpf 2000.

3.6 Aanvraag van vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

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.

3.7 Vervangende spaarbijdrage bij vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie voor de verplichte pensioenregeling die bij de aangesloten werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De vrijgestelde werkgever houdt maximum 36,74% van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers.

3.8 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren geldt voor 5 jaar

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

3.9 Beëindiging vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

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 of van de vrijgestelde werkgever alsnog de verplichte pensioenregeling en/of de excedentregeling volledig van kracht. De voor en door hem betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde premies beschouwd.

4. Premie

4.1 Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling

1. De premie voor de verplichte pensioenregeling wordt jaarlijks vastgesteld en berekend over de pensioengrondslag. In het pensioenreglement is vastgelegd wat de hoogte is van de jaarlijkse premie. De aangesloten werkgever kan maximaal 36,74% van de premie inhouden op het salaris van de werknemer.
2. Voor de deelnemer die in deeltijd werkt geldt dat de premie die aan het fonds is verschuldigd wordt berekend over de pensioengrondslag waarbij rekening is gehouden met de deeltijdfactor. Dit geldt ook voor zover van toepassing voor de inhouding door de aangesloten werkgever op het salaris van de werknemer.
3. Voor zover de deelnemer recht heeft op een premievrije voortzetting van deelname als bedoeld in het pensioenreglement is de aangesloten werkgever geen premie verschuldigd.

4.2 Vaststelling van de premie voor de excedentregeling

1. De premie voor de excedentregeling wordt jaarlijks vastgesteld en berekend over het pensioengevend salaris tot het maximum salaris verminderd de salariscap.
2. De aangesloten werkgever heeft de keuze voor de variant premie hoog van 27,98% of de variant premie laag van 22,40%.
3. De aangesloten werkgever kan maximaal 46,8% van de premie inhouden op het salaris van de deelnemers die deelnemen aan de excedentregeling, tenzij door de aangesloten werkgever andere afspraken zijn gemaakt.

4.3 Verschuldigdheid van de premie

1. De volledige premie voor de verplichte pensioenregeling en/of voor de excedentregeling is verschuldigd door de aangesloten werkgever aan het fonds. Het voorgaande is in beginsel ook van toepassing indien een werknemer vrijwillig heeft gekozen voor ANW-pensioen en zolang de werknemer een dienstbetrekking heeft met de aangesloten werkgever.
2. In geval van een gemoedsbezwaarde werknemer is de werkgever van die werknemer een spaarbijdrage verschuldigd aan het fonds.
3. Gaat de werknemer met (on)betaald verlof dan loopt de deelname aan de pensioenregeling ter keuze van de deelnemer door, alsof er geen sprake zou zijn van verlof. Loopt de deelname aan de pensioenregeling door dan draagt de aangesloten werkgever de alsdan geldende premie af aan het fonds.
4. Met betrekking tot de verplichte pensioenregeling heeft de aangesloten werkgever het recht om maximaal 36,74 % van de werknemersbijdrage in de premie door inhouding bij elke uitbetaling van het salaris te verhalen op de deelnemer.
5. Met betrekking tot de excedentregeling heeft de aangesloten werkgever het recht om maximaal 46,8% van de premie te verhalen op deelnemer tenzij tussen de werkgever en de deelnemer(s) andere afspraken zijn gemaakt.
6. Het eerste lid is niet van toepassing in geval van vrijwillige voortzetting van de verplichte pensioenregeling en/of van de excedentregeling door de werknemer na de beëindiging van het dienstverband.

4.4 Betaling van de premie

1. De werkgever ontvangt per maand een factuur. De werkgever voldoet de premie aan het fonds uiterlijk op de in de factuur vermelde betaaldatum.
2. Veranderingen in het werknemersbestand worden in de eerstvolgende factuur 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.
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.

4.5 Overschrijding betalingstermijn

De werkgever is in verzuim als de premie niet binnen lid 4 gestelde betaaldatum is voldaan. Het fonds is dan bevoegd om:

- de wettelijke rente, bedoeld in artikel 6:119 BW en 6:120 BW; en
- alle (buiten)gerechtelijke 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 maximaal 15% boete, met een minimum van € 22,50.

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.

4.6 Terugbetaling onverschuldigd betaalde premie

Eventueel onverschuldigde premie die aan het fonds is voldaan, kan tot 5 jaar na afloop van het desbetreffende boekjaar door de werkgever worden teruggevorderd.

5. Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

5.1 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.

5.2 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

Indien de aangesloten 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.

5.3 Informeren deelnemers over betalingsachterstand

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

6. Solidariteitsreserve

Het fonds heeft een solidariteitsreserve gevormd. De afspraken over deze reserve waaronder, het niveau, het vullen en regels voor het uitdelen zijn vastgelegd in bijlage 2 bij dit uitvoeringsreglement.

7. Procedures in geval van wijziging pensioenreglement

1. Het fonds stelt het pensioenreglement vast.
2. Het fonds adviseert de Vakraad schriftelijk over aan te brengen wijziging(en) in het pensioenreglement en/of in de verplichtstellingsbeschikking indien het fonds de desbetreffende wijziging(en) wenselijk vindt.
3. De Vakraad informeert het fonds terstond schriftelijk over iedere wijziging in de verplichte pensioenregeling en de excedentregeling.
4. Voorafgaand aan iedere wijziging van het pensioenreglement stelt de Vakraad het fonds in de gelegenheid een toets uit te voeren op uitvoerbaarheid van de voorgenomen wijziging(en). Indien het fonds van de bedoelde gelegenheid gebruik wenst te maken rondt het fonds de uitvoeringstoets af binnen 3 maanden nadat het in de gelegenheid is gesteld deze uitvoeringstoets uit te voeren. Het fonds informeert de Vakraad onmiddellijk schriftelijk over de uitkomsten van de uitvoeringstoets.
5. Bij wijziging van de verplichte pensioenregeling en de excedentregeling wordt het pensioenreglement aan deze wijziging(en) binnen een termijn van 6 maanden aangepast. De termijn van 6 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 verplichte pensioenregeling en excedentregeling uit te gaan voeren. In dat geval vindt wijziging van het pensioenreglement plaats binnen een door het fonds aangegeven redelijke termijn.

8. Verplichting van de aangesloten werkgever om informatie te verstrekken

8.1. Informatieplicht van de aangesloten werkgever

1. De aangesloten werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de verplichte pensioenregeling en/of excedentregeling deel (moeten) nemen bij het fonds aan te melden. Daarbij dient de aangesloten werkgever ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over in ieder geval de volgende gegevens:
 - de naam en het adres van de werknemer;
 - het burgerservicenummer van de werknemer;
 - de salarisgegevens van de werknemer;
 - datum van indiensttreding van de werknemer;
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voor zover het fonds deze gegevens nodig acht om het juiste persoonlijk pensioenvermogen en de juiste pensioenuitkering te kunnen vaststellen en hierover te kunnen communiceren.

Deze gegevens worden bij voorkeur via Uniforme Pensioenaangifte (UPA) maandelijks dan wel 4-wekelijks aangeleverd.

2. Elke aangesloten werkgever dient elke voor hem kenbare (vermoedelijke) onjuistheid of onvolledigheid in premienota's en/of correspondentie van het fonds, zo spoedig mogelijk aan het fonds te melden.
3. De aangesloten 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 aangesloten werkgever dient ervoor te zorgen dat alle onder het eerste lid bedoelde 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 (on)betaald verlof en de gevolgen daarvan voor deelname aan de pensioenregeling, deelname aan Generatiepact en overlijden.
5. De aangesloten werkgever is als werkverschaffer/opdrachtgever verplicht om bij het gebruikmaken van andere vormen van arbeid, zoals bijvoorbeeld uitzendwerk, werk door bemiddeling, inhuur van zelfstandigen etcetera, een administratie te voeren die het te allen tijde mogelijk maakt om de informatieplicht te vervullen.
6. Onverminderd het 4e lid is de aangesloten werkgever verplicht het fonds te informeren over:
 - voorgenomen wijzigingen in de statutaire doelomschrijving en/of zijn bedrijfsactiviteiten;
 - voorgenomen wijzigingen in de zeggenschapsverhoudingen waaronder een overgang van onderneming.
7. De kosten die aangesloten 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.

8.2. Niet nakomen van informatieplicht door de aangesloten werkgever

1. Bij het niet voldoen aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de benodigde gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de factuur. De aangesloten werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Indien gedurende 5 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 aangesloten werkgever bevoegd een nader door het fonds vast te stellen boete op te leggen.
4. De aangesloten werkgever is aansprakelijk voor (eventuele) schade, indien het fonds gehouden is onvoorzien een of meer uitkeringen te doen, omdat eerstgenoemde niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht.
5. De aangesloten werkgever vrijwaart het fonds voor alle financiële gevolgen die zijn ontstaan doordat hij geen, onvolledige of onjuiste gegevens of informatie aan het fonds heeft verstrekt.

9. Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting na beëindiging van het dienstverband

1. In geval van beëindiging van het dienstverband bestaat er voor gewezen werknemers de mogelijkheid om de deelname aan de verplichte pensioenregeling en/of excedentregeling vrijwillig voort te zetten als voldaan wordt aan de in het pensioenreglement opgenomen voorwaarden betreffende de vrijwillige voortzetting.
2. De vrijwillige voortzetting voor ANW pensioen is slechts mogelijk indien het eerste lid van toepassing is.
3. In principe is de deelnemer bij vrijwillige voortzetting de volledige premie verschuldigd. In het pensioenreglement is bepaald, dat indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, (een gedeelte van) de premie, voor rekening komt van het fonds.

10. Mogelijkheid tot deelname aan excedentregeling

1. Het fonds biedt aangesloten werkgevers de mogelijkheid om naast de deelneming in de verplichte pensioenregeling ook deel te nemen aan de excedentregeling.
2. De aangesloten werkgever die deelneemt aan de excedentregeling sluit met het fonds een uitvoeringsovereenkomst.

11. Klachten- en geschillenprocedure

Onverminderd de mogelijkheid van een procedure bij de kantonrechter op grond van artikel 216 Pensioenwet betreffende vorderingen uit het uitvoeringsreglement en/of uitvoeringsovereenkomst kan een aangesloten werkgever bij het fonds een klacht indienen bij het fonds op grond van de klachten- en geschillenprocedure van het fonds, met uitsluiting van het daarin bepaalde in artikel 5, lid 7 en artikel 9.

12. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsreglement is door het bestuur vastgesteld en treedt in werking per 1 januari 2026.

T.W. Troost
Voorzitter namens werkgevers

M.B. van Veldhuizen
Voorzitter namens werknemers

Bijlage 1 Procedure inzake verzoek tot (on)verplichte vrijstelling

1. Inleiding

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de “Ministeriële beschikking tot verplichtstelling van de deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaal en Techniek” afgegeven. Ondernemingen die als werkgever in deze beschikking worden aangemerkt, zijn verplicht tot deelneming in het Pensioenfonds Metaal en Techniek (hierna: PMT)

Het bestuur van PMT kan of moet op verzoek van een werkgever, indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan vrijstelling verlenen van de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van PMT. Deze bevoegdheid is neergelegd in artikel 13 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). De bepalingen over het verlenen en het intrekken van een vrijstelling zijn vastgelegd in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (VBB). In samenhang daarmee is de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in werking getreden ter uitwerking van bepalingen uit het VBB.

Het VBB kent 5 verplichte vrijstellingsgronden en een onverplichte vrijstellingsgrond. Alle vrijstellingen worden slechts op verzoek van een werkgever verleend.

2. Verplichte vrijstelling

De verplichte vrijstellingsgronden zijn vastgelegd in artikel 2-5 VBB en betreffen:

- vrijstelling in verband met bestaande pensioenregeling of – voorziening (artikel 2 VBB). Zie voor uitgebreide beschrijving 2.1.
- vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3 VBB);
- vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4 VBB);
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB);

Als een werkgever verzoekt om vrijstelling op een van de genoemde gronden en hij voldoet aan de voorschriften die het VBB hieraan verbindt, dan verleent PMT vrijstelling.

Hieronder wordt met name ingegaan op vrijstelling in verband met bestaande pensioenregeling of -voorziening (art. 2 VBB), omdat deze vrijstelling de vrijstelling die het meeste aangevraagd is aan PMT.

2.1. Vrijstelling in verband met bestaande pensioenregeling of -voorziening (art. 2 VBB)

Deze vrijstelling is voor 2 situaties waarin de werkgever tijdig een eigen pensioenregeling heeft getroffen. Dit betreft de situaties dat de werkgever tijdig een eigen pensioenregeling heeft getroffen voordat 1) de verplichtstelling in werking treedt ; of 2) als gevolg van gewijzigde bedrijfsactiviteiten op hem en zijn werknemers van toepassing wordt.

Aan deze vrijstelling wordt ingevolge artikel 7 lid 5 VBB het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariael en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds, tenzij het hierna onder “Overgangsbepalingen Wet toekomst pensioenen (Wtp)” bepaalde van toepassing is.

Overgangsbepaling Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Vanaf 1 januari 2026 wordt bij een werkgever, die een vrijstelling heeft of aanvraagt en nog niet is overgegaan op een gewijzigde pensioenovereenkomst conform de Wtp, de pensioenregeling uitsluitend getoetst op financiële gelijkwaardigheid in de zin van artikel 6 Regeling vrijstelling Wet Bpf 2000.

De berekening van de financiële gelijkwaardigheid kan achterwege blijven, indien de pensioenregeling van de werkgever aansluit bij de maximale grenzen zoals opgenomen in de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.

Indien de pensioenregeling op grond van voormelde toets financieel niet gelijkwaardig is, kan de werkgever deze binnen een door PMT gestelde termijn van 12 maanden aanpassen.

Zodra de hiervoor genoemde werkgever zal zijn overgegaan op een gewijzigde pensioenovereenkomst conform de Wtp, zal de pensioenregeling worden getoetst op financiële en actuariële gelijkwaardigheid conform de actuele wet- en regelgeving.

De bovenstaande overgangsbepalingen vervallen uiterlijk op de transitiedatum uit hoofde van de Wtp.

2.2. Onverplichte vrijstelling (vrijstelling om andere redenen ex art. 6VBB).

PMT verleent in beginsel geen onverplichte vrijstelling. Dit beginsel laat echter onverlet dat elk verzoek tot onverplichte vrijstelling individueel getoetst wordt. Deze toetsing vindt plaats op basis van de concrete situatie en de daarbij aangevoerde argumenten.

Bij de toetsing geldt dat PMT onverplichte vrijstelling alleen dan verleent, als er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden van dien aard dat er bij de werkgever en/of zijn werknemers sprake is van zodanig zwaarwichtige belangen in verhouding tot het belang van PMT, dat het belang van PMT om geen vrijstelling te verlenen moet wijken voor het zwaarwichtige belang van de werkgever en/of de werknemers. Het is niet voldoende dat er een zwaarwichtig belang aan de zijde van werkgever en/ of de werknemers aanwezig is. Er moet sprake zijn van een zodanig zwaarwichtig belang, dat het van kennelijke willekeur zou getuigen om geen vrijstelling te verlenen.

3. Procedure aanvraag vrijstellingsverzoek.

Vereisten aanvraag

Als de werkgever een aanvraag tot vrijstelling van de verplichte deelname bij PMT indient, moet deze aanvraag aan een aantal vereisten voldoen:

- de aanvraag wordt door de werkgever gedaan;
- de aanvraag moet schriftelijk worden ingediend;
- de aanvraag moet ingediend worden bij het bestuur van PMT;
- de aanvraag moet minstens het volgende bevatten: naam en adres van de aanvrager;
- dagtekening;
- aanduiding van de grond(en) waarop vrijstelling wordt gevraagd;
- gegevens en bescheiden waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken. De ontvangst van de aanvraag wordt schriftelijk door PMT bevestigd.

Verplichtingen aanvrager

PMT verlangt van de aanvrager dat deze (indien van toepassing):

- aanvullende gegevens en bescheiden overlegt, waarover de aanvrager redelijkerwijs kan beschikken en die voor het besluit nodig zijn;
- vertaling verschaft van relevante stukken in het Nederlands;
- samenvatting verschaft van omvangrijke stukken.

Als een aanvraag onvolledig is, vraagt PMT de aanvrager binnen de hierna te noemen termijn de aanvraag aan te vullen. Is deze termijn ongebruikt verstreken, dan neemt PMT de aanvraag niet in behandeling. Een daartoe strekkend besluit wordt schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld binnen 4 weken nadat de aanvraag is aangevuld of nadat de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken. Als de aanvraag nogmaals wordt ingediend zonder nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden, wijst PMT de aanvraag af onder verwijzing naar de eerdere afwijzende beschikking.

Mandatering

Het bestuur van PMT is bevoegd om een vrijstellingsbesluit te nemen. Deze bevoegdheid is door het bestuur van PMT gemandateerd aan PGGM, de uitvoeringsorganisatie van PMT.

Termijnen

Op grond van het vrijstellingsbesluit gelden de volgende termijnen:

Na ontvangst van het vrijstellingsverzoek wordt binnen 2 weken beoordeeld of dit in behandeling kan worden genomen. Indien nodig krijgt de werkgever 4 weken om het verzoek aan te vullen. Nadat het verzoek in behandeling is genomen wordt de beslissing op het verzoek binnen 6 weken afgegeven.

Genoemde aanvullingstermijn van 4 weken wordt verlengd:

- met 12 weken als aan de vrijstelling het voorschrift van een gelijkwaardigheidsverklaring wordt verbonden, bedoeld in artikel 7, 5e lid, van het vrijstellingsbesluit; of
- met 4 weken als een financiële bijdrage is vereist ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel als bedoeld in artikel 7, 4e lid, van het vrijstellingsbesluit.

Nadat de werkgever gegevens inzake een voorgeschreven gelijkwaardigheid heeft overgelegd, beslist het fonds binnen 6 weken of er sprake is van een (ten minste) gelijkwaardige pensioenregeling. Als naar het oordeel van het fonds de pensioenregeling nog niet geheel gelijkwaardig is, krijgt de werkgever maximaal 12 weken om de gelijkwaardigheid alsnog aan te tonen.

Inhoud vrijstellingsbesluit PMT

Bij het nemen van besluit over vrijstelling treedt PMT op als "bestuursorgaan" in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Het materiele recht en het procesrecht van de AWB zijn van toepassing.

In het vrijstellingsbesluit wordt vermeld:

- dat het vrijstellingsbesluit is genomen namens het bestuur van PMT door de directeur van PMT;
- het adres van PMT;
- de geadresseerde;
- de motivering;
- de mogelijkheid tot bezwaar conform de AWB

Inwerkingtreding vrijstellingsbesluit PMT

Het vrijstellingsbesluit treedt niet eerder in werking dan nadat het bekendgemaakt is. Bekendmaking geschiedt door toezending ervan aan de aanvrager/werkgever.

Voorschriften bij het verlenen van vrijstelling door PMT

PMT verbindt aan het verlenen van vrijstelling de volgende voorschriften:

- de werkgever heeft een andere pensioenvoorziening of zal deze treffen en heeft deze ondergebracht of zal deze onderbrengen bij een ander bedrijfstakpensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeraar als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet;
- bij vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening is de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariael en financieel gelijkwaardig aan die van PMT;
- bij vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement worden aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste gelijkwaardige aanspraken ontleend als aan de pensioenregeling van PMT;
- de werkgever betaalt een financiële bijdrage ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel dat PMT bij de vrijstelling lijdt (niet van toepassing bij vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening);

- de werkgever verstrekt aan De Nederlandsche Bank en aan het bestuur van PMT inlichtingen, die De Nederlandsche Bank of het bestuur van PMT ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. In het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, dan verstrekt het bestuur van het desbetreffende fonds deze inlichtingen. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren verstrekt binnen een door De Nederlandsche Bank onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn.

Intrekking van de verleende vrijstelling

Een verleende vrijstelling kan door PMT worden ingetrokken, als niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd in het vrijstellingsbesluit, niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling of als wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften. Dit geldt voor de verplichte vrijstelling verleend in verband met een bestaande pensioenvoorziening, groepsvorming of eigen cao en voor onverplichte vrijstelling.

De vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement, wordt uitsluitend op verzoek van de werkgever aan wiens werknemers vrijstelling is verleend, ingetrokken. In afwijking hiervan kan PMT de vrijstelling intrekken als wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.

4. Bezwaarschriftprocedure bij vrijstellingsbesluiten

Inleiding

De werkgever heeft de mogelijkheid een bezwaarschriftprocedure te starten tegen de beslissing van PMT op het vrijstellingsverzoek. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat bezwaar wordt aangetekend tegen de voorschriften waaronder de vrijstelling is verleend. De bezwaarschriftprocedure is bedoeld als volledige heroverweging van de beslissing van PMT op het vrijstellingsverzoek. De primaire besluitvorming inzake vrijstellingsaanvragen is door het bestuur van PMT gemandateerd aan de directeur van het bestuursbureau van PMT.

De besluitvorming in de bezwaarschriftenprocedure is door het bestuur van PMT gemandateerd aan de Commissie Pensioenen van het bestuur van PMT.

PMT kan bij de beslissing op bezwaar gebruik maken van de een adviescommissie in de zin van artikel 7:13 AWB. Het betreft een commissie die de Commissie Pensioenen adviseert over de op het bezwaar te nemen beslissing.

De commissie bestaat uit ten minste 3 leden, waarvan de voorzitter geen deel uitmaakt van en niet werkzaam is onder verantwoordelijkheid van PMT.

Indienen bezwaarschrift vereisten bezwaarschrift

Als de werkgever een bezwaarschrift tegen de afwijzende beslissing op de vrijstellingsaanvraag indient, moet dit bezwaarschrift aan een aantal vereisten voldoen:

- het bezwaarschrift wordt door de werkgever ingediend;
- het bezwaarschrift moet schriftelijk worden ingediend;
- het bezwaarschrift moet ingediend worden bij het bestuur van PMT;
- het bezwaarschrift moet minstens het volgende bevatten: naam en adres van de aanvrager;
- dagtekening;
- omschrijving van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt; afschrift van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt;
- gronden van bezwaar;
- als het bezwaarschrift in een vreemde taal is gesteld, dient de indiener zorg te dragen voor een vertaling;
- de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift bedraagt 6 weken en vangt aan met ingang van de dag na die waarop het vrijstellingsbesluit bekend is gemaakt (zie navolgende uitleg).

De ontvangst van het bezwaarschrift wordt schriftelijk bevestigd. Als een bezwaarschrift onvolledig is, vraagt PMT de aanvrager binnen een redelijke termijn het bezwaarschrift aan te vullen.

Indien een adviescommissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Awb over het bezwaarschrift zal adviseren, wordt dit zo spoedig mogelijk aan de indiener van het bezwaarschrift meegedeeld.

Termijn bij indienen bezwaarschrift

De wijze van bekendmaking van het vrijstellingsbesluit is via verzending met de post, waardoor de termijn van 6 weken voor het indienen van het bezwaarschrift aanvangt op de dag na de verzending. Het bezwaarschrift is tijdig ingediend als het voor het einde van de termijn is ontvangen. Bij verzending per post is het bezwaarschrift tevens tijdig ingediend, als het voor het einde van de termijn ter post is bezorgd, mits het niet langer dan een week na afloop van de termijn is ontvangen. De datum van het poststempel is hiervoor bepalend.

Hoorprocedure

Voordat op het bezwaarschrift wordt beslist, moeten belanghebbenden worden gehoord. De plicht tot het houden van een hoorzitting vervalt als:

- het bezwaarschrift kennelijk niet-ontvankelijk is, bijvoorbeeld omdat de indiener van het bezwaarschrift geen belanghebbende is of het bezwaarschrift niet tijdig is ingediend, of
- PMT van oordeel is dat de aangevoerde argumenten tegen het vrijstellingsbesluit zeer duidelijk en zonder twijfel geen doel treffen vrijstellingsbesluit en het bezwaarschrift dus kennelijk ongegrond is, of
- de belanghebbende heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord dan wel belanghebbende niet binnen een door de Commissie Pensioenen gestelde redelijke termijn verklaart dat hij gebruik wil maken van het recht te worden gehoord, of
- aan het bezwaarschrift volledig tegemoet wordt gekomen.

Het horen geschiedt door of namens de Commissie Pensioenen dan wel de adviescommissie in de zin van artikel 7:13 Awb en vindt plaats achter gesloten deuren. Ingeval het horen geschiedt door een adviescommissie kan zij het horen opdragen aan de voorzitter of een lid dat niet werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van PMT. Op verzoek van de belanghebbende kunnen door hem meegebrachte getuigen of deskundigen worden gehoord. De belanghebbende kan zich ter zitting laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Van de gemachtigde – indien deze geen advocaat is – kan een schriftelijke machtiging worden verlangd. Van het horen wordt een verslag gemaakt.

Inhoud verslag van het horen

Het verslag van het horen bevat:

- de namen van de aanwezigen en hun hoedanigheid;
- een korte vermelding van al hetgeen ter zitting is voorgevallen voor zover dit relevant is;
- een verwijzing naar de stukken die ter zitting zijn overgelegd;
- ondertekening door de voorzitter.

Op verzoek van de belanghebbende wordt kosteloos een afschrift van het verslag aan hem toegezonden.

Beslissingstermijn bezwaarschrift

De Commissie Pensioenen beslist binnen 6 weken of – indien een adviescommissie als bedoeld in artikel 7:13 Awb is ingesteld – binnen twaalf weken, gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken. Het besluit kan worden verdaagd voor ten hoogste 6 weken, onder schriftelijke mededeling aan de indiener. Verder uitstel is mogelijk voor zover de indiener daarmee instemt en andere belanghebbenden daardoor niet in hun belangen worden geschaad of met het uitstel instemmen. Als een bezwaarschrift onvolledig is, wordt de beslistermijn opgeschort.

Inhoud besluit op bezwaarschrift

De Commissie Pensioenen maakt in de beslissing op het bezwaarschrift een volledige heroverweging op grond van de ingediende bezwaren. Over onderdelen van de primaire besluitvorming waartegen geen bezwaar is gemaakt, vindt geen nieuwe oordeelsvorming plaats. Het besluit op het bezwaarschrift wordt gemotiveerd. In geval er afgezien is van het horen van belanghebbende(n) wordt aangegeven op welke grond dit is geschied.

Het bezwaarschrift wordt niet-ontvankelijk verklaard als:

- de indiener van het bezwaarschrift geen belanghebbende is;
- het bezwaarschrift niet tijdig is ingediend;
- het bezwaarschrift niet voldoet aan de genoemde vereisten;

Ingeval het bezwaarschrift ontvankelijk is en de heroverweging daartoe aanleiding geeft, herroept de Commissie Pensioenen het bestreden besluit en neemt het voor zover nodig in plaats daarvan een nieuw besluit. In alle andere gevallen zal het bezwaarschrift ongegrond worden verklaard.

Indien een adviescommissie als bedoeld in artikel 7:13 Awb is ingesteld, wordt het advies van deze commissie schriftelijk uitgebracht en bevat dat een verslag van het horen. Indien de beslissing op het bezwaar afwijkt van het advies van deze commissie, wordt in de beslissing de reden voor die afwijking vermeld en wordt het advies met de beslissing meegezonden.

Bekendmaking beslissing op bezwaarschrift

De beslissing op het bezwaarschrift wordt schriftelijk aan belanghebbende bekend gemaakt. In de beslissing op het bezwaarschrift is een rechtsbeschermingsclausule opgenomen. Hierin wordt meegedeeld hoe belanghebbende tegen de beslissing op het bezwaarschrift beroep kan instellen. Indiening van het beroep geschiedt door middel van een ondertekend en een gedagtekend beroepschrift bij de rechtbank te Rotterdam, sector bestuursrecht. Indiening van het beroep dient te geschieden binnen een termijn van 6 weken, aanvangend op de dag na de voorgeschreven wijze van bekendmaking van het te bestrijden besluit op het bezwaarschrift.

Kosten

De kosten die de belanghebbende redelijkerwijs heeft moeten maken in verband met de behandeling van het bezwaarschrift, worden door PMT uitsluitend vergoed voor zover het bestreden besluit wordt herroepen wegens een aan PMT te wijten onrechtmatigheid. Het verzoek tot kostenvergoeding moet worden ingediend voordat op het bezwaar is beslist. De beslissing op het verzoek tot kostenvergoeding wordt tegelijk met de beslissing op het bezwaar genomen.

Bijlage 2 Solidariteitsreserve

1. De solidariteitsreserve heeft tot doel:
 - a. de pensioenuitkeringen van de pensioengerechtigden stabiel te houden en het risico te verminderen dat de pensioenuitkeringen worden verlaagd;
 - b. de verwachte pensioenuitkeringen van de (gewezen) deelnemers in de 5 jaren voorafgaand aan hun AOW-leeftijd zo veel mogelijk te stabiliseren;
 - c. het afdekken van het microlangleven risico voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk pensioenvermogen van de (gewezen) deelnemer negatief wordt.

De doelen a. en b. worden als volgt bereikt: als de pensioenuitkeringen van een kalenderjaar lager zouden zijn dan de uitkeringen in het voorafgaande kalenderjaar, dan wordt het verschil plus het eventuele verschil uit eerdere kalenderjaren voor zover mogelijk aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Iedere (nieuwe) pensioengerechtigde ontvangt eenzelfde percentage als aanvulling op de pensioenuitkering uit de solidariteitsreserve.

De aanvulling wordt alleen gegeven voor zover de regels van de solidariteitsreserve die hier zijn beschreven dit toestaan.

De solidariteitsreserve wordt op 1 januari 2026 gevuld met 1,5% tot maximaal 5% van het fondsvermogen op 1 januari 2026. Onder fondsvermogen wordt verstaan het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen van het fonds (alle persoonlijke pensioenvermogens) en de solidariteitsreserve.

2. De omvang van de solidariteitsreserve wijzigt maandelijks door:
 - de resultaten van de beleggingen van het vermogen in de solidariteitsreserve;
 - de toevoeging of onttrekking van een percentage van het overrendement op beleggingen aan de hand van de volgende staffel:

Solidariteitsreserve als percentage van het fondsvermogen op 30 september van het voorafgaande jaar	Vulling vanuit overrendement
1,5% of lager	10%
Meer dan 1,5% en lager dan 2,5%	5%
2,5% of meer	1,5%

Hierbij geldt dat op jaarbasis alleen een toevoeging mag worden gedaan als het overrendement positief is. Als het overrendement op jaarbasis negatief is mag geen toevoeging worden gedaan uit overrendement en zal op jaarbasis geen onttrekking plaatsvinden.

- de onttrekking van vermogen voor de doelen als beschreven in lid 1.
3. De maximale omvang van de solidariteitsreserve is 5% van het fondsvermogen, gemeten op 30 september van een kalenderjaar. Wanneer en zolang de maximale omvang van de solidariteitsreserve is bereikt, vindt er geen verdere toevoeging aan de solidariteitsreserve plaats. Wordt de maximale omvang van de solidariteitsreserve overschreden, dan wordt het meerdere toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Alle persoonlijk pensioenvermogens worden dan verhoogd op basis van de toedelingsregels als bedoeld in het pensioenrelement.
 4. Voor de doelen in lid 1 sub a. en sub b. geldt dat per kalenderjaar op het moment van vaststellen van de aanvulling naar verwachting niet meer dan 30% van de waarde van de solidariteitsreserve kan worden aangewend voor toevoeging aan de persoonlijke pensioenvermogens van pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve kan niet negatief worden.
 5. De regels voor de solidariteitsreserve gelden in beginsel voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 1 januari 2030.

Heeft u vragen?

Op onze website vindt u veel informatie:

www.pmt.nl. U kunt ons

ook een e-mail sturen via het contactformulier:

www.pmt.nl/contact.

Wij zijn telefonisch bereikbaar op 088 007 98 00.

U kunt ook contact opnemen met de pensioenconsulent in uw regio. De contactgegevens van de pensioenconsulenten in uw regio vindt u op www.pmt.nl.