

UITVOERINGSREGLEMENT

STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE BANDEN- EN WIELENBRANCHE

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1

Begripsbepalingen

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

Het fonds:	De stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden en Wielenbranche
CAO-partijen:	De werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de CAO [Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche], zijnde van werkgeverszijde, Vereniging VACO, van werknemerszijde, De Unie, FNV en CNV.
Pensioenovereenkomst:	Hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld een CAO, een Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst, of het pensioenreglement inzake de verplichte deelneming in het fonds. Deze opsomming is niet limitatief.
Werkgever:	De onderneming die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming aan het fonds, danwel de onderneming die op vrijwillige basis bij het fonds is aangesloten waarbij is overeengekomen dat het uitvoeringsreglement van toepassing is.
Deelnemer:	Deelnemer aan de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds.
Actieve deelnemer:	De deelnemer in dienst van een werkgever.
Inactieve deelnemer:	De deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband heeft voortgezet waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid, dan wel vrijwillige voortzetting.
Aansluitingsovereenkomst:	De uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd.

Artikel 1.2

De verplichtgestelde pensioenregeling

De verplichte pensioenregeling van het fonds is vastgelegd in het pensioenreglement voor de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden- en Wielenbranche.

Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in het hierboven genoemde reglement en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

Artikel 1.3

Collectieve aanvullende pensioenregelingen

1. Het fonds biedt werkgevers de mogelijkheid om naast de verplichte pensioenregeling van het fonds collectieve aanvullende pensioenregelingen bij het fonds onder te brengen. Deze regelingen, en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen, zijn nader omschreven in de betreffende aanvullende pensioenreglementen en bijbehorende uitvoeringsovereenkomsten. Dit uitvoeringsreglement is op de collectieve aanvullende pensioenregelingen alleen van toepassing voorzover het in de betreffende uitvoeringsovereenkomst expliciet van toepassing is verklaard.
2. De door het fonds aangeboden collectieve aanvullende pensioenregeling betreft het Anw-hiaatpensioen.

HOOFDSTUK 2

Wijze van vaststelling van de verschuldigde premie

Artikel 2.1

Vaststelling van de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen

1. Dit artikel heeft betrekking op de premie voor de verplichtgestelde pensioenregeling van het fonds.
2. De verschuldigde premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van (een gedeelte van) het loon van de deelnemer. De doorsneepremie is voor alle deelnemers aan de verplichtgestelde regeling gelijk. De premie is per 1 januari 2026 vastgesteld op 28,3 procent.
3. De premie die door de werkgever verschuldigd is wordt vastgesteld in overleg tussen het bestuur van het fonds en CAO-partijen. Daarbij wordt het bepaalde in dit artikel in acht genomen. Het percentage van de pensioengrondslag voor de berekening van de verschuldigde premie staat in Bijlage I van dit reglement vermeld.
4. De premie wordt niet lager vastgesteld dan de gedempte kostendeckende premie. De kostendeckende premie wordt door het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
5. Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar. Indien de gedempte kostendeckende premie hoger dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het fonds tijdig in overleg met CAO-partijen.
6. Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeckende premie, zal het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming in de vorm van een bestemde premiereserve als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

Artikel 2.2

Verschuldigdheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer aan een pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het loon van de werknemer zoals vastgesteld in het betreffende pensioenreglement. In het pensioenreglement is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de werknemer aan de betreffende regeling is.
2. De premie voor de actieve deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever houdt de premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de werknemer.
3. Voorzover de premie voor voortzetting van het deelnemerschap van een inactieve deelnemer niet voor rekening van het fonds komt is de premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.

HOOFDSTUK 3

Wijze van betaling van de premie

Artikel 3.1

Betaling van de premie

1. Het fonds maakt maandelijks aan de hand van de door de werkgevers aangeleverde salaris- en dienstverbandgegevens een afrekennota van de verschuldigde premie over de betreffende maand. Verschuldigde premie wordt via een traceerbare en geautoriseerde betaalmethode, zoals een bankoverschrijving of een geautomatiseerd incassosysteem, voldaan.
2. De werkgever betaalt deze afrekennota aan het fonds. De premie is verschuldigd per de eerste dag van iedere maand en dient binnen 15 dagen na afloop daarvan te zijn voldaan. De werkgever ontvangt maandelijks tijdig een nota van het fonds.
3. Binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar dient de definitieve afrekening over het afgelopen kalenderjaar te zijn voldaan.

Artikel 3.2

Overschrijding betalingstermijn

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

- dat de premie over een door het fonds vastgestelde tijdvak van ten hoogste een jaar tot een door het fonds naar beste weten vast te stellen bedrag bij vooruitbetaling wordt voldaan binnen een door het fonds vast te stellen termijn ; alsmede
- rente over de verschuldigde premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke handelsrente als bedoeld in de artikelen 6:119 a en 6:120, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd; alsmede
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-; alsmede
- vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen bijdrage; alsmede
- een boete van € 500,- voor ondernemingen, met minder dan 25 werknemers, en van € 1.000,- voor ondernemingen met 25 werknemers of meer.

HOOFDSTUK 4

Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

Artikel 4.1

Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de verplichtgestelde pensioenregeling 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 bestuur 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.
- 1.a Indien de werkgever geen personeel heeft, legt hij hierover een verklaring af aan het fonds
2. 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 pensioenregeling.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:

- indiensttreding of het bereiken van de deelnamegerechtigde leeftijd van werknemers, die als deelnemer in een pensioenregeling opgenomen moeten worden, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.
5. De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
- de naam van de deelnemer;
 - adres van de deelnemer;
 - geboortedatum van de deelnemer,
 - het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - de salarisgegevens van de deelnemer;
 - datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voorzover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen of om de communicatie met de deelnemer te verbeteren.
6. 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.

Artikel 4.2

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 maandelijkse afrekening. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Het fonds is bevoegd in deze situatie een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen. Het bestuur volgt hierbij de procedure zoals vastgelegd in artikel 4.4.
3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voorzover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Artikel 4.2a

Niet nakomen aanlevering verklaring geen personeel

Het fonds is bevoegd een nader door het bestuur vast te stellen boete op te leggen, indien de werkgever artikel 4.1 lid 1a niet nakomt. Het bestuur volgt hierbij de procedure, zoals vastgelegd in artikel 4.4.

Artikel 4.3

Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt er voor zorg dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd conform de eisen in artikel 21 Pensioenwet.

Het fonds verstrekt de deelnemer daarmee binnen drie maanden na aanvang van de deelneming informatie over de kenmerken van de pensioenregeling, de uitvoering van de pensioenregeling en over de persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemers kunnen vergen.

Tevens informeert het fonds de deelnemer binnen drie maanden na een wijziging in het pensioenreglement over die wijziging en de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen bij het fonds

Artikel 4.4

Procedure boetebeleid

1. Het fonds kan, indien de werkgever niet voldoet aan de verplichtingen zoals gesteld in artikel 4.1 een door het bestuur vastgestelde boete opleggen in overeenstemming met de overige leden van dit artikel.
2. Nadat de werkgever is aangemaand tot voldoening van zijn verplichting tot aanlevering van de gevraagde informatie en hierin in gebreke is gebleven, wordt aan de werkgever een boete opgelegd. Een eenmaal opgelegde boete zal de werkgever verschuldigd blijven, ook als de gevraagde informatie alsnog wordt aangeleverd.
3. Een werkgever is per overtreding van de informatieverplichting een boete verschuldigd. De boete per overtreding is door het fonds bepaald op € 1000,00. In afwijking van de vorige volzin bedraagt de boete € 500,00 in geval van niet aanlevering van de verklaring geen personeel.
4. Nadat de werkgever is aangemaand en in gebreke is gebleven met betrekking tot het nakomen van de informatieverplichting en de betaling van de boete, kan de boete door het bestuur van het fonds door middel van een gerechtelijke procedure worden ingevorderd. Het fonds is dan tevens bevoegd te vorderen:
 - dat de gevraagde informatie alsnog wordt overlegd; alsmede
 - een vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2, sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van de verschuldigde boete, met een minimum van € 150,-.

HOOFDSTUK 5

Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

Artikel 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.

Artikel 5.2

Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

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

- dat zonodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- dat beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever;
- dat uiteindelijk faillissement van de werkgever kan worden aangevraagd; en
- dat bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Artikel 5.3

Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van een dekkingstekort als bedoeld in artikel 5.1. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

HOOFDSTUK 6

Procedures in geval van wijziging van de Pensioenovereenkomst

Artikel 6.1

Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Het fonds stelt het pensioenreglement voor de verplichtgestelde pensioenregeling vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
2. Voor de tenuitvoerlegging van dit hoofdstuk zijn CAO-partijen voor het fonds aanspreekpunt.
3. Het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het bestuur van het fonds overeenkomstige wijziging van het pensioenreglement wenselijk vindt.
4. CAO-partijen informeren het fonds zo spoedig mogelijk over iedere voorgenomen wijziging in de pensioenovereenkomst. Indien CAO-partijen de pensioenovereenkomst willen wijzigen, treden zij tijdig in overleg met het bestuur van het fonds over de voorgenomen wijziging en de uitvoerbaarheid daarvan. De wijziging van de pensioenovereenkomst wordt in hoofdlijnen aangegeven. Indien er geen structurele belemmeringen zijn in de uitvoerbaarheid of extra risico's, is het bestuur van het fonds alsdan verplicht om het pensioenreglement aan te passen aan de wijziging en heeft daarbij de bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan. Indien er wel structurele belemmeringen in de uitvoerbaarheid zijn of extra risico's voor het fonds treden het bestuur van het fonds en CAO-partijen in overleg over mogelijke oplossingen.
5. Het fonds is bevoegd, en daartoe door CAO-partijen gemachtigd, de pensioenreglementen te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met CAO-partijen indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving of worden opgedragen door de toezichthouders en de deelnemers en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.
6. Na elke wijziging van het pensioenreglement legt het fonds het reglement voor aan CAO-partijen om zeker te stellen dat het pensioenreglement overeenstemt met de pensioenovereenkomst. Na positieve constatering daarvan door CAO-partijen is de tekst van het pensioenreglement bepalend voor de inhoud van de pensioenovereenkomst.

HOOFDSTUK 7

De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

Artikel 7.1

Voorwaarden voor toeslagverlening

1. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk. Toeslagen worden uitsluitend verleend als de middelen van het fonds voldoende zijn.
2. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal het in het vierde lid genoemde maatstaf. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
3. Het fonds is bevoegd bij het vaststellen van het toeslagbeleid onderscheid te maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voorzover dat onderscheid wettelijk is toegestaan. Het toeslagbeleid is vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.
4. Het uitgangspunt voor de verhoging van de pensioenaanspraken en pensioenrechten is 100% van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex in het jaar voorafgaande aan de maand oktober gelegen vóór de desbetreffende eerste januari. Hierbij wordt het consumenten-prijsindexcijfer (CPI) voor alle bestedingen afgeleid (2015 = 100), zoals deze voor de eerste maal wordt gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), in aanmerking genomen.
5. Het toeslagbeleid is gebaseerd op toekomstbestendige toeslagverlening. Het fonds verleent alleen een toeslag indien de beleidsdekkingsgraad zich ultimo het voorgaande boekjaar van het pensioenfonds boven de 110% bevindt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad en de in lid 4 genoemde toeslagambitie. Hierbij wordt rekening gehouden met de wettelijke voorschriften voor toekomstbestendige toeslag. Bij het besluit voor toeslagverlening is de beleidsdekkingsgraad in principe leidend, maar kan het bestuur binnen de wettelijke kaders andere elementen in oogschouw nemen in zijn toeslagbeleid, waaronder, maar niet daartoe beperkt, de bewegingen/of hoogte van de actuele dekkingsgraad.
6. Inhaaltoeslag kan worden verleend wanneer de beleidsdekkingsgraad meer is dan 135%. De te verlenen inhaaltoeslag mag niet meer kosten dan een vijfde van het vermogen dat boven de bij in de vorige zin genoemde grens beschikbaar is. Bij het verlenen van inhaaltoeslag vindt er geen onderscheid plaats tussen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Het inhaalpercentage wordt op individueel niveau gemaximeerd op de over het verleden gecumuleerde gemiste toeslag. In geval van toekenning van een inhaaltoeslag aan een pensioengerechtigde heeft deze alleen betrekking op de toekomstige uitkering. Er vindt geen aanpassing in de uitkering met terugwerkende kracht plaats.
7. Toeslagverlening vindt altijd plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
8. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

HOOFDSTUK 8

Uitgangspunten en procedures inzake besluitvorming over vermogenstekorten, vermogenoverschotten en winstdeling

Artikel 8.1

Overbruggingsplan en herstelplan

Overbruggingsplan Conform de vereisten van DNB heeft Pensioenfonds Banden en Wielen in 2023, 2024 en 2025 een overbruggingsplan ingediend bij DNB. Deze plannen zetten onder andere uiteen hoe de dekkingsgraad zich ontwikkelt tot aan het destijds beoogde transitiemoment per 1 januari 2026 (de transitiedatum is inmiddels verplaatst naar 1 juli 2026). Dit plan dient jaarlijks bij DNB te worden ingediend tot aan de transitie. Voor 2026 hoeft het pensioenfonds geen overbruggingsplan in te dienen, mits de transitie naar het nieuwe stelsel op 1 juli 2026 plaatsvindt. Wanneer de dekkingsgraad niet voldoet aan specifieke voorwaarden, dan dienen kortingsmaatregelen te worden aangekondigd zodat alsnog aan de voorwaarden worden voldaan. Verder bevat het overbruggingsplan doorrekeningen met betrekking tot het netto profijt van transitie-FTK ten opzichte van het huidige stelsel.

Herstelplan

In het overbruggingsplan is ook het herstelplan opgenomen dat van toepassing is volgens het huidige stelsel. Het herstelplan is namelijk van toepassing indien het fonds alsnog afziet van het transitie-FTK en het huidige stelsel wenst toe te passen: Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de wettelijke eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder. Het fonds stelt in dat geval binnen een termijn van drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, ter instemming van de toezichthouder een concreet en haalbaar herstelplan in, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer beschikt over het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het fonds uit hoe het uiterlijk binnen tien jaar zal beschikken over het vereist eigen vermogen.

Onderstaand genoemde sturingsmiddelen zien toe op het huidige en nieuwe stelsel.

Artikel 8.2

Sturingsmiddelen

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het fonds CAO-partijen adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het fonds als laatste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen.

Artikel 8.3

Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:
 - a. *Huidig stelsel*: het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - b. *Huidig stelsel*: het fonds niet in staat is binnen de daarvoor gestelde hersteltermijn te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van actieve deelnemers, inactieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad;
 - c. *Transitie-FTK*: blijkt dat de dekkingsgraad zich onder 90% bevindt of deze op transitiemoment naar verwachting onder de invaardekkingsgraad komt;
 - d. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het herstelplan als bedoeld in de Pensioenwet.
2. Indien het fonds genoodzaakt is om pensioenaanspraken en pensioenrechten te verminderen vanwege onvoldoende herstelkracht,
 - a. *Huidig stelsel*: dan worden deze kortingen in principe gelijkmatig uitgesmeerd over een periode van maximaal de wettelijke termijn van 10 jaar.
 - b. *Transitie-FTK*: dan dient een kortingsmaatregel te worden aangekondigd. Dit zodat de dekkingsgraad alsnog boven de 90% komt of op transitiemoment de dekkingsgraad naar verwachting minimaal gelijk is aan de invaardekkingsgraad.
3. *Huidig stelsel*:

Daarnaast wordt direct tot de noodzakelijke korting overgegaan van de technische voorziening als de beleidsdekkingsgraad na 6 meetmomenten (5 jaar) telkens lager is dan de minimaal vereiste beleidsdekkingsgraad. De bijbehorende kortingen van de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden in beginsel gespreid over de maximaal mogelijke termijn waarbij de jaarlijkse korting tenminste 1% bedraagt. De te berekenen jaarlijkse korting zal voor elk jaar gelijk zijn. Mocht de totale korting lager zijn dan 1% zal de korting direct in het eerste jaar volledig in rekening worden gebracht.
4. *Huidig stelsel en transitie-FTK*:

Het fonds herstelt eventuele kortingen op dezelfde manier als de inhaaltoeslagen beschreven bij artikel 7.1 van dit reglement.
5. *Huidig stelsel en transitie-FTK*:

Pas als alle eventuele kortingen zijn hersteld die in het verleden hebben plaatsgevonden, worden inhaaltoeslagen als bedoeld in artikel 7.1 van dit reglement toegekend.
6. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
7. De vermindering kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

HOOFDSTUK 9

Mogelijkheid om premiekorting te verlenen

Artikel 9.1

Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de gedempte kostendekkende premie indien wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften zoals beschreven in artikel 129 van de Pensioenwet.

Artikel 9.2

Terugstorting

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

HOOFDSTUK 10

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

Artikel 10.1

Voortzetting deelnemerschap door inactieve deelnemers

- 1 In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten. Dan is er sprake van inactieve deelneming.
- 2 Voortzetting is mogelijk bij alle verplichtgestelde pensioenregelingen en sommige aanvullende pensioenregelingen. De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is kan per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.
- 3 In principe is bij vrijwillige voortzetting de volledige premie verschuldigd door de inactieve 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 10.2

Wettelijke voorwaarden bij vrijwillige voortzetting

1. De vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling duurt ten hoogste drie jaar vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking.
2. Van de in het eerste lid genoemde termijn kan worden afgeweken indien:
 - a. de ex-werknemer ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt is. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de duur van de arbeidsongeschiktheid indien deze langer is; of
 - b. de ex-werknemer na de beëindiging van de dienstbetrekking een periodieke uitkering ontvangt ter vervanging van in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking gederfde inkomsten op grond van een tussen één of meer werkgevers en één of meer werknemers afgesproken regeling. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de periode waarin de uitkering wordt ontvangen indien deze langer is.
3. De ex-werknemer die vrijwillig wil voortzetten doet binnen negen maanden vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking het verzoek daartoe bij het fonds.

HOOFDSTUK 11

Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

Artikel 11.1

Voorwaarden voor vrijstelling

Een onderneming 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 Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000. Het fonds kan aan het verlenen van een vrijstelling voorschriften verbinden.

Artikel 11.2

Redenen voor vrijstelling

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

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

Artikel 11.3

Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds 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.

HOOFDSTUK 12

Gemoedsbezwaarde werkgevers

Artikel 12.1

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 bestuur aannemelijk te maken. Dit gebeurt door invulling en ondertekening van een hiervoor door het fonds opgestelde modelverklaring. Het fonds kan aan de vrijstelling voorwaarden verbinden.

Artikel 12.2

Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De werkgever houdt 40% van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers in.

Artikel 12.3

Vrijstelling geldt voor vijf jaar

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

Artikel 12.4

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

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

HOOFDSTUK 13

Slotbepalingen

Artikel 13.1

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt op 1 januari 2008 inwerking en is laatstelijk gewijzigd op 17 december 2025

Bijlage 1

Overzicht van de geldende bijdragepercentages

Datum	Totale bijdrage (in % van de pensioengrondslag) voor de Basisregeling	Bedrijfstakpensioenfonds Basisregeling
	%	%
1-1-2026	28,3%	28,3%