

pensioenfonds



UITVOERINGSREGLEMENT

UITKERINGSOVEREENKOMST PENSIOENFONDS PGB

Het bestuur van Pensioenfonds PGB, gevestigd te Amsterdam

gelet op: artikel 23 van de statuten,

besluit tot de volgende wijzigingen in het Uitvoeringsreglement uitkeringsovereenkomst PGB:

Stichting Pensioenfonds PGB

UITVOERINGSREGLEMENT UITKERINGSOVEREENKOMST

Dit reglement regelt de verhouding tussen het Pensioenfonds PGB en de werkgever.

Ingevolge artikel 23 van de statuten vastgesteld in de bestuursvergadering van 13 september 2007.

Laatstelijk gewijzigd door het bestuur bij besluit van 20 december 2023.

HOOFDSTUK I	Definities	3
Artikel 1	Definities	3
HOOFDSTUK II	Grondslagen van de verzekering	4
Artikel 2	Loon	4
Artikel 3	Vaststelling van de premie- en pensioengrondslag	4
HOOFDSTUK III	Premie	4
Artikel 4	Vaststelling van de premie	4
Artikel 5	Afdracht van de premie	4
Artikel 6	Te late betaling	5
Artikel 7	Vermogenstekort en vermogenoverschot	5
HOOFDSTUK IV	Informatieplicht	5
Artikel 8	Informatieplicht van de werkgever	5
Artikel 9	Niet voldoen aan informatieplicht door de werkgever	6
HOOFDSTUK V	Toeslagverlening	6
Artikel 10	Toeslagverlening	6
HOOFDSTUK VI	Vrijstellingen	7
Artikel 11	Vrijstelling van verplichte deelname en premiebetaling	7
Artikel 12	Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	7
HOOFDSTUK VII	Vrijwillige verzekeringen	7
Artikel 13	Vrijwillige verzekeringen	7
Artikel 14	PGB WIA Excedentpensioen	7
Artikel 15	Vrijwillige voortzetting	8
Artikel 16	ANW Plus verzekering	8
Artikel 17	Partnerpensioen Plus	8
Artikel 18	Extra premie-inleg	8
Artikel 19	Vrijwillige aansluiting	8
HOOFDSTUK VIII	Wijzigen van het pensioenreglement	8
Artikel 20	Procedure tot wijziging van het pensioenreglement	8
HOOFDSTUK IX	Geschillen en klachten	9
Artikel 21	Geschillen- en klachtenprocedure	9
HOOFDSTUK X	Algemene en slotbepalingen	9
Artikel 22	Algemene bepaling	9
Artikel 23	Slotbepaling	9
Bijlage I	Richtlijn beleidsdekkingsgraad en ontwikkeling pensioen	10

HOOFDSTUK I Definities

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : werkgever in de zin van de statuten;
- b. Werknemer : werknemer in de zin van de statuten;
- c. Deelnemer : werknemer of gewezen werknemer, die pensioenaanspraken verwerft jegens het fonds conform Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB;
- d. Vervallen
- e. Gewezen deelnemer : de (gewezen) werknemer door wie op grond van een pensioenovereenkomst geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelname een pensioenaanspraak heeft behouden jegens het fonds;
- f. Aanspraakgerechtigde : de (gewezen) deelnemer en de gewezen partner, die begunstigde is voor het nog niet ingegane pensioen;
- g. Gepensioneerde : de pensioengerechtigde voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan;
- h. Pensioengerechtigde : de persoon voor wie op grond van de pensioenovereenkomst het pensioen is ingegaan;
- i. Partner :
 - I. de echtgenoot van de (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde;
 - II. de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde, met uitzondering van de gewezen partner een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in titel 5A van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
 - III. de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde (gewezen) deelnemer of de pensioengerechtigde gedurende ten minste een half jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - de gezamenlijke huishouding moet op een door het bestuur te bepalen wijze zijn aangemeld bij het fonds;
 - tussen beide partners moet een notarieel samenlevingscontract, dan wel een door het fonds voorgeschreven verklaring zijn ondertekend;
 - beide partners moeten op hetzelfde adres zijn ingeschreven in het bevolkingsregister;
 - er is sprake van twee personen waartussen geen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
- j. Pensioengrondslag : het loon verminderd met de franchise zoals vermeld in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB;
- k. Pensioenaanspraken : het recht op een nog niet ingegaan ouderdoms-, (bijzonder) partner- en wezenpensioen;
- l. Pensioendatum : de eerste van de maand waarin de (gewezen) deelnemer recht krijgt op een AOW uitkering;
- m. Pensioenrechten : het recht op een ingegaan ouderdoms-, (bijzonder) partner of wezenpensioen, uitgezonderd de voorwaardelijke toeslagverlening;
- n. Zorgverlof/educatief verlof : een, met instandhouding van de arbeidsovereenkomst, gehele of gedeeltelijke onderbreking van de arbeid ten behoeve van zorg of educatie waaronder mede wordt verstaan het vergroten van arbeidskwalificatie;
- o. Onbetaald verlof : een, met instandhouding van de arbeidsovereenkomst, tussen werkgever en werknemer overeengekomen verlof met betrekking tot gehele of gedeeltelijke onderbreking van de arbeid;
- p. Sector : een (deel van) een bedrijfstak zoals omschreven in artikel 3 en volgende van de Statuten;
- q. Sectorbepalingen : de onderdelen van de pensioenregeling van een sector, genoemd in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB die afwijken van de Basisregeling, zoals opgenomen in Deel I van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB van het fonds;
- r. Arbeidsongeschiktheids-wetgeving : Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), respectievelijk Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
- s. Arbeidsongeschiktheid : de eerste dag van toekenning van een WAO- respectievelijk een WIA-uitkering;
- aa. Fonds : Stichting Pensioenfonds PGB;
- ab. Bestuur : het bestuur van het fonds.
- ac. Uitvoeringsorganisatie : PGB Pensioendiensten B.V., de administrateur van het fonds;

- ad. Beleidsdekkingsgraad : het gemiddelde van de dekkingsgraden van het fonds ultimo van de maand van vaststelling en van de elf maanden daaraan voorafgaand;
- ae. Dekkingsgraad : de verhouding tussen het aanwezige pensioenvermogen en de contante waarde van de pensioenaanspraken en de pensioenrechten, uitgedrukt in een percentage.
- af. Uitvoeringsovereenkomst : de overeenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij het fonds wordt gerealiseerd.
- ag. Loontijdvak : het tijdvak waarover werkgever het loon aan de werknemer periodiek voldoet bestaande uit een periode van vier weken of één maand.

HOOFDSTUK II Grondslagen van de verzekering

Artikel 2 Loon

- (1) Tot het loon behoren alle loonbestanddelen zoals genoemd in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB.
- (2) Onder loon als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt in het geval van faillissement mede verstaan achterstallig loon, loon over de vakantieperiode(n) waarop de deelnemer recht heeft, vakantietoeslag en loon over de opzegtermijn.

Artikel 3 Vaststelling van de premie- en pensioengrondslag

- (1) Het bestuur stelt de pensioengrondslag, ten behoeve van de vaststelling van de premie respectievelijk de pensioenopbouw, vast met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken (loon)gegevens, genoemd in artikel 8 van dit reglement.
- (2) Het bestuur kan de pensioengrondslag bij wijzigingen van de (loon)gegevens herzien.
- (3) Indien meer dan vijf jaren zijn verstreken sinds het einde van het jaar waarover een pensioengrondslag is vastgesteld of had moeten worden vastgesteld wordt deze niet meer door het bestuur gewijzigd respectievelijk vastgesteld; in bijzondere omstandigheden zal ten gunste van de aanspraakgerechtigde en gepensioneerde van het bepaalde in dit lid worden afgeweken.
- (4) Herziening van een eenmaal vastgestelde pensioengrondslag, op grond waarvan een uitkering of waardeoverdracht is berekend en uitgekeerd, blijft achterwege indien die herziening zou leiden tot vaststelling van een lagere pensioengrondslag, dan wel tot het niet vaststellen van een pensioengrondslag.

HOOFDSTUK III Premie

Artikel 4 Vaststelling van de premie

- (1) Voor de pensioenverzekering is een premie verschuldigd zoals vastgelegd in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB. De premie is verschuldigd over de pensioengrondslag van de deelnemer.
- (2) Het bestuur maakt geen gebruik van de mogelijkheid, om onder de voorwaarden zoals gesteld in artikel 129 Pensioenwet, een korting te verlenen op de op grond van dit artikel verschuldigde premie.

Artikel 5 Afdracht van de premie

- (1) De werkgever voldoet de werkgeverspremie, de op het loon van de werknemer ingehouden werknemerspremie en de administratiekosten na afloop van elk loontijdvak waarover de premie verschuldigd is. Daarbovenop kan het bestuur besluiten, indien het dit nodig oordeelt ter zekerheidstelling van de premieafdracht, een voorschot ter grootte van de premie over ten hoogste 1 jaar in rekening te brengen.
- (2) De procedure voor het innen van de over een loontijdvak verschuldigde premie is als volgt:
 - per loontijdvak wordt de werkgever door het fonds verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de totaal verschuldigde premie;
 - indien de werkgever de gevraagde opgaven en inlichtingen binnen 21 dagen na het loontijdvak aanlevert wordt de premienota vastgesteld en overeenkomstig het derde lid gefactureerd;
 - indien de werkgever de gegevens niet binnen 21 dagen na het loontijdvak aanlevert wordt binnen één week gerappelleerd bij de werkgever;
 - het fonds doet hierbij de aankondiging van een boeteoplegging en vaststelling van de pensioengrondslag conform artikel 9 leden 1 en 2 van dit reglement;
 - indien de werkgever de gevraagde opgaven en inlichtingen niet binnen zes weken na het loontijdvak aanlevert, dan wordt een boete opgelegd. Tevens wordt de pensioengrondslag door het bestuur naar beste weten vastgesteld conform artikel 9 lid 1 van dit reglement;
 - het fonds brengt met inachtneming van het voorgaande een premienota uit met een betalingstermijn van 14 dagen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in verzuim.

- (3) De werkgever is verplicht de verschuldigde premie binnen 30 dagen na dagtekening van de premienota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke. Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.
- (4) Ten aanzien van de premiebetaling voor de premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid eindigt de premiebetalingsplicht van de werkgever niet eerder dan na afloop van een periode van 104 weken gerekend vanaf de eerste ziektedag van de deelnemer, indien de IVA-uitkering ingaat na een verkorte wachttijd.

Artikel 6 Te late betaling

- (1) Het fonds is bevoegd om bij niet tijdige betaling van de premie van de werkgever te vorderen:
 - a. de totaal verschuldigde premie zoals bij de werkgever in rekening is gebracht;
 - b. de rente over de verschuldigde premie die is gebaseerd op de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119a van het Burgerlijk Wetboek. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:120 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. de vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, die worden gesteld op 15% van het verschuldigde premiebedrag, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet;
 - d. indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de overige kosten van vervolging in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40 en een maximum van € 1.500.; en/of
 - e. de boete genoemd in artikel 9 lid 2, indien de werkgever de (loon)gegevens niet tijdig heeft aangeleverd.
- (2) Als de werkgever in gebreke blijft wat betreft het voldoen van de verschuldigde premie en/of de overige bedragen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, dan maakt het fonds gebruik van de rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft.

Artikel 7 Vermogenstekort en vermogenoverschot

- (1) Indien er sprake is van een vermogenstekort, hanteert het fonds als financiële sturingsmiddelen het toeslag-, het beleggings- en het risicobeleid. Tevens kan het bestuur op basis van artikel 32, Deel I Basisregeling van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB de opbouw van toekomstige aanspraken in enig jaar naar evenredigheid van een eventueel premietekort aanpassen en als laatste redmiddel de pensioenaanspraken en pensioenrechten korten.
- (2) Indien de beleidsdekkingsgraad aan het eind van een kalenderkwartaal aantoont dat er sprake is van een vermogenstekort meldt het fonds dit terstond aan de toezichthouder. Het bestuur stelt in dat geval binnen een termijn van drie maanden of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt een herstelplan op waaruit blijkt dat het vermogenstekort binnen tien jaar teniet zal worden gedaan.
- (3) Indien er sprake is van een vermogenoverschot verleent het bestuur geen premiekorting, zoals bedoeld in artikel 129 Pensioenwet.

HOOFDSTUK IV Informatieplicht

Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever

- (1) De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de (verplichte) 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 elektronisch te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
- (2) Indien een deelnemer deelneemt in een vrijwillige verzekering in de zin van hoofdstuk IX van dit reglement, is de werkgever verplicht de door het fonds voorgeschreven gegevens te verstrekken, die nodig zijn voor de uitvoering van de vrijwillige pensioenregeling. Deze gegevens dienen elektronisch te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
- (3) De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in die boeken en bescheiden van de werkgever, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.
- (4) De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
- (5) Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen 21 dagen na het loontijdvak, waarbinnen deze zich hebben voorgedaan, bij het fonds zijn gemeld:
 - a. indiensttreding van een werknemer die deelnemer in het fonds wordt;
 - b. uitdiensttreding van een werknemer die deelnemer in het fonds is;
 - c. wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, verandering van deeltijdpercentage, het opnemen van onbetaald verlof of overlijden; en
 - d. wijziging van de functie van de deelnemer indien dit gevolgen heeft voor zijn deelname aan diens pensioenregeling.

- (6) Bij indiensttreding van een werknemer, verstrekt de werkgever aan het fonds in ieder geval de volgende gegevens:
- de naam
 - het geslacht
 - de geboortedatum
 - het Burgerservicenummer
 - de postcode met het huisnummer of indien van toepassing het buitenlandse adres
 - de functie van de werknemer
 - het loon van de werknemer, als bedoeld in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB en artikel 2 van dit reglement
 - de datum van indiensttreding
 - het e-mailadres van de werknemer
 - de naam van de partner van de werknemer
 - de geboortedatum van de partner van de werknemer
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen
- (7) De werkgever verstrekt binnen 21 dagen na het verstrijken van ieder loontijdvak van iedere werknemer die deelnemer is in het fonds, tenminste de volgende loongegevens van het verstreken loontijdvak aan het fonds:
- het loon als bedoeld in Deel II van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB en artikel 2 van dit reglement
 - het parttimepercentage, zijnde de verhouding tussen de gewerkte tijd en de werktijd in een fulltime dienstverband
 - het loontijdvak
 - alle andere gegevens die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van de juiste pensioengrondslag, waaronder ten minste (gedeeltelijk) behoud van pensioenopbouw bij demotie, deeltijd, ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderschapsverlof.
- Bij uitdiensttreding of overlijden van werknemers die deelnemer zijn in het fonds, verstrekt de werkgever de hierboven genoemde loongegevens binnen 21 dagen na het laatste loontijdvak aan het fonds.
- (8) De kosten die de 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.
- De werkgever is verplicht het fonds ongevraagd en op diens verzoek te informeren over alle ontwikkelingen, waaronder wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten van de onderneming, die van invloed kunnen zijn op de (verplichte) deelneming in het fonds of de uit de pensioenregeling voortvloeiende huidige en toekomstige pensioenverplichtingen van het fonds.

Artikel 9 Niet voldoen aan informatieplicht door de werkgever

- Indien de werkgever niet voldoet aan het bepaalde in artikel 8 van dit reglement is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de pensioengrondslag en de premienota. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
- Het bestuur is bevoegd in het geval van nalatigheid van de werkgever de vast te stellen premie als bedoeld in het eerste lid te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25 per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd en kan worden geïnd.
- De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het niet (tijdig) aanleveren van informatie of onvolledige of onjuiste informatieverstrekking door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds als gevolg daarvan onvoorzien moet doen.

HOOFDSTUK V Toeslagverlening

Artikel 10 Toeslagverlening

- Het fonds heeft de ambitie om op de pensioenrechten en pensioenaanspraken jaarlijks een toeslag te verlenen op basis van de prijsontwikkeling. Het bestuur beslist uiterlijk in januari van het volgend jaar, aan de hand van de (verwachte) beleidsdekkingsgraad per 31 december van het voorgaande jaar, of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
- Bij de besluitvorming als bedoeld in lid 1 van dit artikel hanteert het bestuur de in het pensioenreglement opgenomen Richtlijn beleidsdekkingsgraad en ontwikkeling pensioen en de in of krachtens de Pensioenwet gestelde voorwaarden voor toeslagverlening.
- Indien het bestuur besloten heeft een toeslag te verlenen, wordt deze toeslag op 1 januari verleend op:
 - de per 31 december van het lopende kalenderjaar opgebouwde pensioenaanspraken van de deelnemers;
 - de ingegane pensioenen van pensioengerechtigden en de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers.
 Toeslagen op aanspraken op bijzonder partnerpensioen, verevend ouderdomspensioen en voorwaardelijk pensioen worden op dezelfde wijze verleend.

- (4) Het bestuur is te allen tijde bevoegd het toeslagbeleid en de hierbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.
- (5) Bij wijziging van het toeslagbeleid worden (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden binnen drie maanden na wijziging daarover geïnformeerd.

HOOFDSTUK VI Vrijstellingen

Artikel 11 Vrijstelling van verplichte deelname en premiebetaling

Vrijstelling van de verplichting tot deelname in het fonds en van premiebetaling kan op verzoek van de werkgever door het bestuur worden verleend in de gevallen en onder de voorwaarden als bepaald in het Reglement Vrijstelling van verplichte deelname en premiebetaling.

Artikel 12 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

Vrijstelling van de verplichting tot deelname in het fonds wegens overwegende gemoedsbezwaren tegen iedere vorm van verzekering kan op verzoek van een werkgever door het bestuur worden verleend in de gevallen en onder de voorwaarden als bepaald in het Reglement voor vrijstelling wegens Gemoedsbezwaren.

HOOFDSTUK VII Vrijwillige verzekeringen

Artikel 13 Vrijwillige verzekeringen

- (1) Een werkgever kan verzoeken voor werknemers, die niet verplicht zijn aan het fonds deel te nemen, op vrijwillige basis verzekeringen van ouderdoms-, partner- en wezenpensioen af te sluiten.
- (2) Een werkgever kan verzoeken voor werknemers aanvullende pensioenaanspraken te verzekeren. Aanvullende pensioenaanspraken kunnen uitsluitend worden verzekerd indien dit een aanvulling op Deel I Basisregeling van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB betreft.
- (3) Bij inwilliging van een verzoek als bedoeld in het eerste en tweede lid zal het fonds daartoe met die werkgever een uitvoeringsovereenkomst afsluiten waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen worden vastgelegd. Op vrijwillige verzekeringen zijn het bepaalde in het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB en dit reglement van overeenkomstige toepassing. In de uitvoeringsovereenkomst tot vrijwillige verzekeringen kunnen afwijkende bepalingen worden opgenomen in het bijzonder met betrekking tot de volgende parameters:
 - het (maximum)loon;
 - de franchise;
 - de verschuldigde premie;
 - het werknemersdeel in de premie;
 - premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid; en
 - het opbouwpercentage voor ouderdoms- en partnerpensioen.
- (4) Een werkgever kan ten behoeve van zijn werknemer verzoeken de basispensioenregeling gedurende het zorgverlof/educatief verlof of de periode wegens onbetaald verlof, voor een periode van maximaal 18 maanden, te verzekeren. Die verzekering geschiedt op door het bestuur vast te stellen voorwaarden. Deze voorwaarden zijn:
 - a. aanmelding door de werkgever bij de uitvoeringsorganisatie;
 - b. de begin- en, indien mogelijk, de einddatum van het verlof;
 - c. overlegging van een schriftelijk bewijsstuk of een schriftelijke verklaring.
- (5) Op de vrijwillige verzekering is het bepaalde over de voorwaardelijke toeslagverlening conform artikel 13 van deel I van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB overeenkomstige toepassing. Ook de overige bepalingen van dit reglement zijn van toepassing, voor zover daarvan in dit artikel niet is afgeweken.

Artikel 14 PGB WIA Excedentpensioen

- (1) De werkgever kan verzoeken voor werknemers een arbeidsongeschiktheidspensioen te verzekeren. Daartoe zal het fonds met de werkgever, onder door het bestuur vastgestelde voorwaarden een overeenkomst voor het PGB WIA Excedentpensioen sluiten.
- (2) De voorwaarden van deze verzekering zijn vastgelegd in het Reglement PGB WIA Excedentpensioen.
- (3) De premie voor deze verzekering wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld en is verschuldigd door de werkgever. De premie wordt berekend over de pensioengrondslagen van de werknemers die onder het in lid 2 genoemde Reglement vallen, zijnde de verzekerde werknemers.
- (4) De werkgever is verplicht het fonds in kennis te stellen indien een werknemer voor een periode langer dan 6 maanden werkzaamheden buiten de Europese Unie gaat verrichten.

- (5) De werkgever is verplicht het fonds in kennis te stellen indien de aard van de werkzaamheden van meer dan 5% van de verzekerde werknemers (met een minimum van 5 werknemers) zodanig wijzigt dat sprake is, of kan zijn van een risicoverzanding voor het fonds. Deze verplichting geldt eveneens als, onder andere door fusie of verkoop van een bedrijfsonderdeel een deel van de verzekerde werknemers, van tenminste 5% van de verzekerde werknemers met een minimum van 5 werknemers, de onderneming verlaat.
- (6) Werkgever is verplicht met het fonds in overleg te treden indien door een fusie of overname door de onderneming van werkgever, de kring van verzekerde werknemers zou worden uitgebreid. Bedoelde werknemers vallen pas na schriftelijke overeenstemming tussen het fonds en de werkgever onder de verzekering van het WIA Excedentpensioen.
- (7) In de situaties als bedoeld in de leden 4 tot en met 6 heeft het bestuur het recht de premies en de voorwaarden van het WIA Excedentpensioen te wijzigen.

Artikel 15 Vrijwillige voortzetting

Direct aansluitend op de beëindiging van de dienstbetrekking met de werkgever anders dan overlijden en vóór het bereiken van de pensioendatum kan de deelnemer die gewezen deelnemer wordt, met inachtneming van de voorwaarden genoemd in artikel 27 van Deel I Basisregeling van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB de deelname voor eigen rekening voortzetten voor het gedeelte waarvoor de deelneming is beëindigd. Een verzoek tot voortzetting moet binnen negen maanden na het beëindigen van de dienstbetrekking bij het fonds zijn ingediend.

Artikel 16 ANW Plus verzekering

- (1) De werkgever kan verzoeken voor werknemers een collectieve ANW Plus verzekering conform het Reglement ANW Plus collectief te verzekeren. Daartoe zal het fonds met de werkgever, onder door het bestuur vastgestelde voorwaarden, een overeenkomst sluiten.
- (2) De werknemer kan, ten behoeve van zijn partner, een individuele ANW Plus verzekering afsluiten op zijn leven zoals vastgelegd in artikel 28 van Deel I Basisregeling van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB.

Artikel 17 Partnerpensioen Plus

De werknemer kan extra premie inleggen voor de opbouw van partnerpensioen. Door deelname aan Partnerpensioen Plus wordt het op te bouwen partnerpensioen verhoogd met 35% of 70% tot maximaal 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdompensioen. Deze mogelijkheid is opgenomen in artikel 28a van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB.

Artikel 18 Extra premie-inleg

- (1) De werknemer kan extra premie inleggen voor de opbouw van pensioenkapitaal ten behoeve van de inkoop van een uitkering in aanvulling op het ouderdompensioen. Extra premie-inleg is slechts mogelijk voor zover dit past binnen de Pensioenwet en voor zover als toegestaan binnen de Wet op de loonbelasting 1964. De mogelijkheden voor extra premie-inleg zijn vastgelegd in artikelen 29 en 29a van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB.
- (2) In afwijking van het eerste lid is het voor een werknemer die deelneemt aan een pensioenregeling die op of na 1 januari 2020 is ondergebracht bij het fonds niet mogelijk om extra premie in te leggen op grond van artikel 29 van het Pensioenreglement Uitkeringsovereenkomst PGB.

Artikel 19 Vrijwillige aansluiting

Een door het bestuur toegelaten natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming of onderdeel van een onderneming uitoefent en buiten de werkingssfeer van de Statuten valt, kan als werkgever in de zin van de statuten worden beschouwd.

De voorwaarden voor aansluiting zijn:

- a. de toegepaste arbeidsvoorwaarden door de verzoekende werkgever moeten qua loonontwikkeling minimaal dezelfde ontwikkeling volgen als die in de desbetreffende bedrijfstak en de verzoekende werkgever moet deelnemen in de sociale fondsen van deze bedrijfstak; of
- b. er is sprake van een groepsverhouding in de zin van artikel 2:24b Burgerlijk Wetboek tussen de werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die onder de werkingssfeer van het fonds valt; of
- c. dit gebeurt aansluitend aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van het fonds viel; en
- d. de interne actuaris gehoord hebbende; en
- e. er bestaat geen deelname aan een ander verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling.

HOOFDSTUK VIII Wijzigen van het pensioenreglement

Artikel 20 Procedure tot wijziging van het pensioenreglement

- a. Het bestuur is op grond van artikel 23 lid 1 van de Statuten bevoegd pensioenreglementen vast te stellen, te wijzigen en in te trekken.

- b. Een wijziging van het pensioenreglement gebeurt met een schriftelijk besluit van het bestuur. Een wijziging wordt doorgegeven aan de toezichthouder.

HOOFDSTUK IX Geschillen en klachten

Artikel 21 Geschillen- en klachtenprocedure

Voor geschillen is er een geschillenprocedure en voor klachten is er een klachtenprocedure bij het fonds.

Voor het volgen van de geschillenprocedure kan de werkgever zich als belanghebbende in eerste instantie wenden tot de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie reageert binnen zes weken schriftelijk en gemotiveerd op het standpunt van de werkgever en geeft daarbij aan dat als de werkgever het niet eens is met de reactie, binnen zes weken gemotiveerd bezwaar kan worden gemaakt bij het bestuur. Het bestuur neemt vervolgens in beginsel binnen twee maanden een besluit en maakt dit schriftelijk kenbaar aan de werkgever. Daarbij wordt gewezen op de mogelijkheid om binnen zes weken na dagtekening van het bestuursbesluit bezwaar te maken bij de Commissie van Bezwaar. De Commissie van Bezwaar oordeelt en beslist bij bindend advies.

Een klacht van de werkgever kan in eerste instantie worden ingediend bij de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie reageert binnen zes weken schriftelijk en gemotiveerd op de klacht en geeft daarbij aan dat als de werkgever het niet eens is met de reactie, binnen twee maanden de klacht kan worden ingediend bij de Klachtencommissie.

Voor de indiening bij de Commissie van Bezwaar respectievelijk de Klachtencommissie gelden bepaalde voorwaarden, die nader geregeld zijn in het Reglement voor de Commissie van Bezwaar respectievelijk het Reglement voor de Klachtencommissie.

HOOFDSTUK X Algemene en slotbepalingen

Artikel 22 Algemene bepaling

- (1) Het bestuur is bevoegd ten behoeve van een werkgever een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van het bestuur tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.
- (2) Verpanding van de uit dit reglement voortvloeiende rechten door de werkgever of andere handelingen die door hem worden verricht waardoor aan anderen dan de aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden rechten worden verleend, is nietig.
- (3) Dit reglement maakt integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en kan niet afzonderlijk worden verworpen.

Artikel 23 Slotbepaling

- (1) Dit reglement is op 1 januari 2008 in werking getreden.
- (2) De laatstelijk in dit reglement aangebrachte wijzigingen treden in werking per 1 januari 2024.
- (3) Dit reglement kan worden aangehaald als "Uitvoeringsreglement uitkeringsovereenkomst PGB".

Bijlage I Richtlijn beleidsdekkingsgraad en ontwikkeling pensioen

De richtlijn, als bedoeld in artikel 13 van dit reglement, voor de besluitvorming over de ontwikkeling van pensioenen ziet er vanaf 22 december 2022 als volgt uit:

Bij een dekkingsgraad van:	Kunnen de pensioenen zich als volgt ontwikkelen:
Onder MVV-percentage*	geen toeslag, wel (voorwaardelijke) korting mogelijk als het vereiste eigen vermogen niet binnen 10 jaar kan worden bereikt en verplichte onvoorwaardelijke korting als 5 jaar onder MVV-percentage.
MVV-percentage tot 110%	geen toeslag, wel (voorwaardelijke) korting mogelijk als het vereiste eigen vermogen niet binnen 10 jaar kan worden bereikt.
110% tot toeslagdekkingsgraad	pro rata toeslag van de prijsontwikkeling.
Toeslagdekkingsgraad en hoger	toeslag conform de prijsontwikkeling; ongedaan maken eventuele korting.

Hierbij is voor de mate van toeslagverlening per 1 januari van enig jaar de (verwachte) beleidsdekkingsgraad per 31 december van het voorgaande jaar bepalend.

* Het MVV-percentage wordt conform de wettelijke voorschriften periodiek opnieuw vastgesteld.

De toeslagdekkingsgraad is de dekkingsgraad waarbij wordt voldaan aan de eis dat naar verwachting de toeslag van de prijsontwikkeling volgens de consumentenprijsindex in de toekomst gerealiseerd kan worden.