

# Uitvoeringsreglement

Versie: 1 juli 2024



## Inhoudsopgave

<b>I</b>	<b>Algemene bepalingen.....</b>	<b>4</b>
Artikel 1	Definities .....	4
Artikel 2	De verplichte pensioenregeling.....	6
Artikel 3	Aanvullende pensioenregeling.....	6
Artikel 4	Vrijwillige aansluiting.....	7
Artikel 5	Berekening van het ouderdomspensioen .....	7
Artikel 6	Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling .....	8
Artikel 7	Vervallen.....	9
Artikel 8	Vaststelling van de premie voor de aanvullende pensioenregeling.....	9
Artikel 9	Verschuldigdheid van de premie .....	9
<b>III</b>	<b>Wijze van betaling van de premie in termijnen.....</b>	<b>11</b>
Artikel 10	Betaling van depremie.....	11
Artikel 11	Overschrijding betalingstermijn.....	12
Artikel 12	Informatieplicht van de werkgever .....	13
Artikel 13	Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever.....	15
Artikel 14	Informatieverstrekking door het fonds .....	16
<b>V</b>	<b>Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen .....</b>	<b>17</b>
Artikel 15	Melding premieachterstand.....	17
Artikel 16	Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso .....	17
Artikel 17	Informereren van deelnemers over betalingsachterstand.....	17
<b>VI</b>	<b>Procedures bij wijziging van de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement .....</b>	<b>18</b>
Artikel 18	Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst.....	18
<b>VII</b>	<b>Voorwaarden voor toeslagverlening.....</b>	<b>20</b>
Artikel 19	Voorwaarden voor toeslagverlening .....	20
<b>VIII</b>	<b>Uitgangspunten en procedures bij besluitvorming over vermogenstekorten,</b>	

<b>vermogenoverschotten en winstdeling .....</b>	<b>22</b>
Artikel 20 Herstelplannen .....	22
Artikel 21 Sturingsmiddelen .....	22
Artikel 22 Korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten .....	22
<b>IX Mogelijkheid om premiekorting te verlenen .....</b>	<b>24</b>
Artikel 23 Premiekorting.....	24
Artikel 24 Terugstorting.....	24
<b>X Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van de dienstbetrekking .....</b>	<b>25</b>
Artikel 25 Voortzetting deelneming door inactieve deelnemers.....	25
Artikel 26 Voorwaarden bij vrijwillige voortzetting .....	25
<b>XI Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds .....</b>	<b>27</b>
Artikel 27 Voorwaarden voor vrijstelling .....	27
Artikel 28 Redenen voor vrijstelling .....	27
Artikel 29 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling.....	27
Artikel 30 Intrekking van de vrijstelling.....	27
Artikel 31 Nadere regelgeving.....	28
<b>XII Gemoedsbezwaarde werkgevers .....</b>	<b>29</b>
Artikel 32 Aanvraag van vrijstelling.....	29
Artikel 33 Vervangende spaarbijdrage .....	29
Artikel 34 Vrijstelling geldt voor vijf jaar .....	29
Artikel 35 Beëindiging vrijstelling.....	29
<b>XIII Klachten en geschillen .....</b>	<b>30</b>
Artikel 36 Klachten .....	30
Artikel 37 Geschillen .....	30
Artikel 38 Inwerkingtreding .....	31

## I Algemene bepalingen

### Artikel 1 Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de statuten en het pensioenreglement van het fonds, met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

**1. CAO-partijen:**

de werkgeversverenigingen en de werknemersverenigingen die partij zijn bij CAO's in de groene keten en aanverwante sectoren.

**2. pensioenovereenkomst:**

hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals kan blijken uit bijvoorbeeld de CAO, een CAO-protocol of het pensioenreglement van het fonds inzake de verplichte deelneming in het fonds op grond van de verplichtstelling.

**3. werkgever:**

de werkgever die werknemers in dienst heeft die onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming in het fonds, dan wel de werkgever die op vrijwillige basis bij het fonds is aangesloten waarbij is overeengekomen dat het uitvoeringsreglement van toepassing is.

**4. deelnemer:**

deelnemer en aspirant deelnemer zoals omschreven in het pensioenreglement van het fonds.

**5. actieve deelnemer:**

de deelnemer in dienst van een werkgever.

**6. inactieve deelnemer:**

de deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van de dienstbetrekking heeft voortgezet, waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, dan wel vrijwillige voortzetting.

**7. pensioengerechtigde:**

de persoon voor wie het pensioen is ingegaan.

**8. gepensioneerde:**

de pensioengerechtigde voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan.

**9. uitvoeringsovereenkomst:**

de uitvoeringsovereenkomst waarmee de vrijwillige aansluiting van een werkgever bij de verplichte pensioenregeling van het fonds wordt gerealiseerd, dan wel waarmee een aanvullende pensioenregeling bij het fonds wordt ondergebracht.

**10. loon:**

Onder loon wordt verstaan het pensioengevend loon. Tot het pensioengevend loon behoren:

- de bruto loonbestanddelen, die gerelateerd zijn aan de arbeidstijd;
- de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.

Hiertoe worden uitsluitend gerekend:

- a) het feitelijk basisloon uit de huidige dienstbetrekking;
- b) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag;
- c) 13e maand;
- d) structurele eindejaarsuitkering;
- e) vakantietoeslag;
- f) uitbetaalde verlof- en Adv-/Atv-dagen en reisure (niet zijnde reiskosten);
- g) prestatietoeslag op het uurloon;
- h) tijdelijke toeslag vanwege werken in hogere functie;
- i) tijdelijke toeslag vanwege vakkennis;
- j) persoonlijke toeslagen;
- k) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding.

**11. deeltijddienstverband:**

Een dienstverband waarbij minder uren wordt gewerkt dan het maximum aantal normuren volgens de van toepassing zijnde cao.

**12. deeltijdfactor:**

Het aantal gewerkte uren gedeeld door het maximum aantal normuren volgens de van toepassing zijnde cao, minimaal 1% of maximaal 100%.

**13. maximum premieloon:**

Het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis (2024: € 71.628).

**14. fiscale aftoppingsgrens:**

Het maximaal in aanmerking te nemen pensioengevend loon als bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de Loonbelasting 1964 (2024: € 137.800).

**15. piekarbeider:**

Niet als werknemer wordt beschouwd: de piekarbeider. Een piekarbeider, zoals omschreven in de verplichtstelling, is degene in dienst van een werkgever die een onderneming uitoefent in de Bloembollengroothandel, Glastuinbouw of Open teelten:

- seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd

zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief bewerking en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en

- genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
- gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
- door de werkgever uiterlijk op de 5e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.

Niet onder de definitie van piekarbeider valt:

- a) degene die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband piekarbeid aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
- b) degene met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.

Een werknemer kan maar één keer per kalenderjaar een dienstverband piekarbeid aangaan.

## 16. het fonds:

Stichting BPL Pensioen

## Artikel 2 De verplichte pensioenregeling

De verplichte pensioenregeling van het fonds is vastgelegd in het pensioenreglement van BPL Pensioen. Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in het pensioenreglement en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

## Artikel 3 Aanvullende pensioenregeling

### Lid 1

Het fonds biedt werkgevers de mogelijkheid om naast de verplichte pensioenregeling van het fonds een aanvullende pensioenregeling bij het fonds onder te brengen. Deze regeling en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen zijn nader omschreven in het pensioenreglement excedent-middeloonregeling, het pensioenreglement excedent-premierregeling en het pensioenreglement extra tijdelijk partnerpensioen. In de uitvoeringsovereenkomsten van de aanvullende regelingen is het uitvoeringsreglement in zijn geheel van toepassing verklaard, tenzij hier specifiek van wordt afgeweken in de

uitvoeringsovereenkomsten.

## Lid 2

De door het fonds aangeboden collectieve aanvullende pensioenregelingen excedent-middeloonregeling en excedent-premieloonregeling betreffen pensioenopbouw boven het maximum premieloon tot de fiscale aftoppingsgrens. De door het fonds aangeboden regeling extra tijdelijk partnerpensioen betreft een aanvulling op het tijdelijk partnerpensioen als bedoeld in artikel 9 van het pensioenreglement.

## **Artikel 4 Vrijwillige aansluiting**

Het fonds kan een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een werkgever die niet onder de werkingssfeer van het fonds valt, maar die zich op vrijwillige basis bij het fonds wil aansluiten, indien:

- a) de loonontwikkeling bij deze werkgever ten minste gelijk is aan die in de agrarische en groene sector en de werkgever deelneemt in de sociale fondsen van deze bedrijfstak; of
- b) er sprake is van een groepsverhouding tussen de werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die onder de werkingssfeer van het BPL Pensioen valt; of
- c) dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van BPL Pensioen viel.

## **Artikel 5 Berekening van het ouderdomspensioen**

Per 1 januari 2024 bouwt een deelnemer per jaar 1,788% pensioen op over de pensioengrondslag.

## II Wijze van vaststelling van de verschuldigde premie

### Artikel 6 Vaststelling van de premie voor de verplichte pensioenregeling

#### Lid 1

Dit artikel heeft betrekking op de premie voor de verplichte pensioenregeling van het fonds. De premie wordt door het bestuur, na overleg met CAO-partijen en na advies van het verantwoordingsorgaan, vastgesteld en zonodig gewijzigd, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en in hoofdstuk VI.

#### Lid 2

Voor iedere deelnemer wordt jaarlijks premie geheven voor de financiering van de verplichte pensioenregeling. Deze premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van (een gedeelte van) het pensioengevend loon van de deelnemer. De doorsneepremie is voor alle deelnemers gelijk. De premie is door de werkgever verschuldigd. De werkgever kan een gemaximeerd gedeelte van de premie op het loon van de deelnemer inhouden.

#### Lid 3

De hoogte van de premie en de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer is op de website van het fonds opgenomen.

#### Lid 4

Geen premie is verschuldigd voor zover de pensioenopbouw wordt voortgezet wegens arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

#### Lid 5

De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendekkende premie, tenzij sprake is van een gedempte premie. De kostendekkende of gedempte premie wordt door het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds. Indien de kostendekkende of gedempte premie hoger dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het fonds tijdig in overleg met CAO-partijen.



#### Lid 6

Als de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeckende of gedempte premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming voor herstel, of als kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagverlening of voor andere doelen als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

#### Lid 7

Als de kostendeckende of gedempte premie hoger is dan voor CAO-partijen acceptabel is, kunnen CAO-partijen de pensioenovereenkomst aanpassen in die zin dat de hoogte van de op te bouwen aanspraken in de toekomst naar beneden wordt bijgesteld.

### **Artikel 7                    Vervallen**

### **Artikel 8                    Vaststelling van de premie voor de aanvullende pensioenregeling**

Indien de werkgever met het fonds een aanvullende pensioenregeling is overeengekomen, wordt voor de desbetreffende deelnemers jaarlijks eveneens premie geheven voor de financiering van de aanvullende pensioenregeling. De werkgever kan een gedeelte van deze premie op het loon van de deelnemer inhouden overeenkomstig de daarover tussen werkgever en deelnemer gemaakte afspraak.

### **Artikel 9                    Verschuldigdheid van de premie**

#### Lid 1

De verschuldigde premie voor een deelnemer aan de pensioenregeling wordt berekend aan de hand van het pensioengevend loon van de werknemer zoals omschreven in het pensioenreglement. De hoogte van de premie van de basisregeling en de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer is op de website van het fonds opgenomen, zoals vermeld in artikel 6 lid 3.

#### Lid 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 deelnemer, zoals vermeld in artikel 6 lid 2.

Lid 3

Voor zover de premie voor voortzetting van de deelneming 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.

## III Wijze van betaling van de premie in termijnen

### Artikel 10 Betaling van de premie

#### Lid 1

Het fonds stelt na afloop van elke loonperiode voor elke werkgever de verschuldigde premie vast. De premie wordt vastgesteld aan de hand van door de werkgever per loonperiode aan te leveren periodieke loonopgaven en/of andere door hem te verstrekken gegevens omtrent de persoon van de in de betreffende loonperiode in zijn dienst werkzaam geweest zijnde werknemers, het door hen verdiende loon en het aantal dagen, waarover dat loon werd genoten. Het fonds deelt het te betalen bedrag van de premie en de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden, schriftelijk aan de werkgever mee. Wanneer de werkgever op het werkgeversportaal een e-mailadres heeft achtergelaten voor de toezending van de premienota, dan zullen de premienota en de eventuele betalingsherinneringen elektronisch worden verzonden.

#### Lid 2

Het bedrag dient 14 kalenderdagen na de factuurdatum van de premienota in het bezit van het fonds te zijn.

#### Lid 3

Indien ten onrechte geen bedrag aan premie is vastgesteld of als na de vaststelling van het te betalen bedrag aan premie blijkt dat een te laag bedrag is vastgesteld, stelt het fonds het alsnog door de werkgever verschuldigde bedrag over de verstreken betalingstermijn vast. De correctienota wordt verwerkt in de eerstvolgende premienota. Indien geen premienota meer volgt, wordt alleen de correctienota opgelegd. De laatste twee volzinnen van het eerste lid zijn van overeenkomstige toepassing.

#### Lid 4

Indien een hoger bedrag aan heffing is vastgesteld dan verschuldigd is, stelt het fonds het verschuldigde op het juiste bedrag vast. Het teveel betaalde wordt verrekend bij de eerstvolgende premienota dan wel aan de werkgever terugbetaald.

#### Lid 5

De wijze van vaststelling van de premie, alsook de betaling daarvan, worden verder geregeld door het bestuur. In bijzondere gevallen kan het bestuur afwijking van het bepaalde in de

voorgaande leden dan wel in artikel 8 toestaan of voorschrijven.

## Artikel 11 Overschrijding betalingstermijn

### Lid 1

Indien de werkgever de premienota niet binnen 21 dagen na de notadatum heeft betaald, is de werkgever in verzuim en ontvangt hij een herinnering van het fonds.

### Lid 2

Indien de werkgever de premienota niet binnen 32 dagen na de notadatum heeft betaald, ontvangt de werkgever een tweede herinnering van het fonds.

### Lid 3

Indien de betaling van de premie door de werkgever na 42 dagen na de notadatum nog steeds uitblijft, gaat het fonds over tot het minnelijke incassotraject. De vordering wordt verhoogd met de rente gelijk aan de rente bij een handelsovereenkomst als bedoeld in artikel 6:119a BW en incassokosten conform de onderstaande staffel.

<i>Hoofdsom</i>	<i>Incassokosten ex BTW</i>
tot € 250	€37
€ 250 tot € 500	€75
€ 500 tot € 1.250	€150
€ 1.250 tot € 2.500	€300
€ 2.500 tot € 3.750	€450
€ 3.750 tot € 5.000	€600
€ 5.000 tot € 10.000	€700
€ 10.000 tot € 20.000	€800
€ 20.000 tot € 40.000	€1.000
€ 40.000 tot € 100.000	€1.500
Boven € 100.000	€2.500

De werkgever is BTW verschuldigd over de incassokosten.

## IV Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

### Artikel 12 Informatieplicht van de werkgever

#### Lid 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 zoveel mogelijk in uniform formaat elektronisch of schriftelijk te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.

#### Lid 2

Indien de werkgever met het fonds een aanvullende pensioenregeling is overeengekomen, is hij verplicht om alle deelnemers die deelnemen in de aanvullende pensioenregeling bij het fonds aan te melden. De tweede en derde volzin van het eerste lid zijn van overeenkomstige toepassing.

#### Lid 3

De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling. De werkgever is tevens verplicht de persoon als bedoeld in de vorige volzin in de gelegenheid te stellen kopieën van de voornoemde zakelijke gegevens en bescheiden te maken en deze kopieën in bezit te stellen van het fonds. Van (kopieën van) identiteitsbewijzen worden evenwel door de persoon bedoeld in de eerste volzin geen kopieën gemaakt. De werkgever stelt de persoon als bedoeld in de eerste volzin in de gelegenheid de volledige naam en het BSN over te nemen van (de kopieën van) de identiteitsbewijzen.

#### Lid 4

De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.

#### Lid 5

Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden binnen een maand, nadat deze zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:

- a) indiensttreding door werknemers, onder opgave van de benodigde personele gegevens. Indienstmeldingen dienen uiterlijk bij de eerste loonaanlevering te worden aangeleverd;
- b) uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn. Uitdienstmeldingen dienen uiterlijk bij de laatste loonaanlevering te worden aangeleverd.

#### Lid 6

De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:

- a) de naam van de deelnemer;
- b) het adres van de deelnemer;
- c) de geboortedatum van de deelnemer;
- d) het burgerservicenummer van de deelnemer;
- e) de salarisgegevens van de deelnemer;
- f) de datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
- g) overige gegevens waar het fonds om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.

#### Lid 7

De werkgever levert periodiek, per vier weken dan wel per maand, de voor de premievaststelling benodigde gegevens aan. Een loonaanlevering dient uiterlijk op de datum als vermeld op de website van BPL Pensioen te geschieden.

#### Lid 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.

#### Lid 9

De werkgever heeft een plicht om de piekarbeider uiterlijk de vijfde werkdag na aanvang van het dienstverband piekarbeid aan te melden bij het fonds. Verzuimt de werkgever deze plicht, dan is de pensioenregeling van BPL Pensioen en de premieverplichting op deze werknemer van toepassing.

#### Lid 10

Indien bij de aanmelding van een piekarbeider blijkt dat deze reeds eerder in dat jaar een dienstverband piekarbeid is aangegaan, dan zal deze werknemer niet nogmaals een dienstverband piekarbeid mogen aangaan. De piekarbeider kwalificeert dan als werknemer, neemt deel aan de pensioenregeling en de werkgever dient premie voor deze werknemer af te

dragen. Het fonds is niet verantwoordelijk voor de gevolgen van het eventueel door een werknemer verzwijgen van een eerder dienstverband piekarbeid. De werkgever kan het fonds hier niet op aanspreken.

## **Artikel 13 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever**

### Lid 1

Bij niet (tijdige) voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en deze te hanteren bij het vaststellen van de premienota. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden. Het fonds zal pas tot deze ambtshalve vaststelling overgaan als de werkgever in verzuim is.

### Lid 2

Indien informatie periodiek verstrekt moet worden, zoals bedoeld in artikel 12 lid 7, is de werkgever in verzuim indien hij niet op het door het fonds bepaalde tijdstip zoals omschreven in artikel 12 lid 7 de informatie heeft verstrekt en de werkgever, na daartoe een keer schriftelijk en/of elektronisch door het fonds te zijn aangemaand en gesommeerd, in gebreke blijft de informatie alsnog binnen twee weken na die aanmaning en sommatie te verstrekken.

### Lid 3

Indien informatie uit eigen beweging door de werkgever verstrekt moet worden, zoals bedoeld in artikel 12 leden 1, 2, 4 en 5, is de werkgever in verzuim zodra hij de termijn waarbinnen de informatie verstrekt moet worden heeft laten verstrijken. Het fonds is dan niet gehouden de werkgever in gebreke te stellen, alvorens tot ambtshalve vaststelling over te gaan.

### Lid 4

Het fonds is bevoegd de nakoming van de informatieplicht in rechte te vorderen.

### Lid 5

Naast de in lid 1 bedoelde ambtshalve vaststelling is het fonds bevoegd een verhoogde ambtshalve vastgestelde premienota op te leggen aan de werkgever die niet voldoet aan de in artikel 12, lid 7 bedoelde verplichtingen ten aanzien van de periodieke gegevensaanlevering. Met deze mogelijkheid wil het fonds de werkgever aansporen aan zijn informatieplicht te voldoen. De verhoging van de ambtshalve nota is per overtreding maximaal 100% en is onmiddellijk opeisbaar vanaf het moment dat de werkgever in verzuim is. Wanneer het te verhogen bedrag lager is dan € 150, dan stuurt het fonds een ambtshalve nota van € 300. Het fonds wijst de werkgever in de

schriftelijk of elektronisch verstrekte aanmaningsbrief als bedoeld in lid 2 op de mogelijkheid van verhoging van de ambtshalve nota bij verzuim door de werkgever en op het verhogingspercentage. Het fonds is bevoegd het verhogingspercentage jaarlijks te wijzigen.

#### Lid 6

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 worden 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 voor zover 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 onvolledig, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

### **Artikel 14                    Informatieverstrekking door het fonds**

Het fonds draagt er zorg voor dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd overeenkomstig de eisen in artikel 21 van de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds onder meer tijdig informatie over de pensioenregeling (Pensioen 1-2-3) en informatie over wijzigingen in de pensioenregeling van het fonds, zoals nader is bepaald in het Pensioenreglement.



## ✓ Procedures bij niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen

### Artikel 15 Melding premieachterstand

#### Lid 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.

#### Lid 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 16 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;
- beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever;
- uiteindelijk faillissement van de werkgever kan worden aangevraagd; en
- bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

### Artikel 17 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever, ook als voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zoals bedoeld in artikel 16 zijn toegepast en de betalingsachterstand niet volledig is ingelopen.

## VI Procedures bij wijziging van de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement

### Artikel 18            **Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst**

#### Lid 1

Het fonds stelt het pensioenreglement voor de verplichte pensioenregeling vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.

#### Lid 2

Voor de tenuitvoerlegging van dit hoofdstuk fungeert het bestuursbureau Actor voor het fonds als aanspreekpunt van de CAO-partijen.

#### Lid 3

Het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het fonds overeenkomstige wijziging van het pensioenreglement wenselijk vindt.

#### Lid 4

CAO-partijen informeren het fonds zo spoedig mogelijk over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst. De wijziging van de pensioenovereenkomst wordt in hoofdlijnen aangegeven. Het fonds is alsdan verplicht om het pensioenreglement aan te passen overeenkomstig 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.

#### Lid 5

Het fonds is bevoegd, en daartoe door CAO-partijen gemachtigd, het pensioenreglement te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met CAO-partijen indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving of worden opgedragen door de toezichthouder en de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.

Lid 6

Na elke wijziging van het pensioenreglement legt het fonds het pensioenreglement 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.

## VII Voorwaarden voor toeslagverlening

### Artikel 19 Voorwaarden voor toeslagverlening

#### Lid 1

Het fonds beoordeelt ieder jaar of het mogelijk is om een toeslag, ook wel indexatie genoemd, op opgebouwde of ingegane pensioenen te geven. Het bestuur besluit ieder jaar hoeveel die toeslag is. Er is geen automatisch recht op. Het fonds reserveert er geen geld voor. Het fonds betaalt de toeslag uit het rendement op de beleggingen en niet uit de premie.

#### Lid 2

Het fonds mag alleen onder de volgende voorwaarden een toeslag verlenen:

- de beleidsdekkingsgraad is minimaal 110%;
- de hoogte van de toeslag is niet zodanig hoog dat niet tijdig aan de wettelijke eisen van het vereist eigen vermogen (VEV) wordt voldaan. Dit wordt bepaald aan de hand van de jaarlijkse actualisatie van het eventuele herstelplan;
- er is vastgesteld dat ook in de toekomst een zelfde toeslag kan worden verleend. De hoogte van de toeslag is hierop aangepast.

Als aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan, neemt het bestuur een besluit over de hoogte van de toeslag.

Als de voorwaarden voor toeslagverlening op grond van wet- en regelgeving worden versoepeld, zal het bestuur in overweging nemen of en in hoeverre van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Het bestuur kan in dat geval besluiten om af te wijken van de voorwaarden als opgenomen in dit lid. Het bestuur heeft besloten om vanaf 2024 gebruik te maken van het Transitie-FTK. Het gebruik maken van het Transitie-FTK is mogelijk in de periode tot implementatie van het nieuwe pensioenstelsel, zolang de intentie is om de opgebouwde en ingegane pensioenen via een interne collectieve waardeoverdracht in te brengen in het nieuwe pensioenstelsel. Tijdens de transitieperiode wordt het toeslagbeleid als volgt vormgegeven: 50% van het vermogen boven de actuele dekkingsgraad van 110% wordt beschikbaar gesteld voor toeslagverlening. Als het nodig is door nieuwe regelgeving, nieuwe inzichten of bijzondere economische omstandigheden kan het bestuur besluiten hiervan af te wijken.

Als de beleidsdekkingsgraad (volgens de wettelijke normen) voldoende hoog is om ook een inhaaltoeslag te verlenen, kan het bestuur hier ook een besluit over nemen. Bij de inhaaltoeslag wordt rekening gehouden met de niet gegeven toeslagen tot een termijn van maximaal 10 jaar terug.

### Lid 3

Het fonds heeft de ambitie om de pensioenen ieder jaar per 1 januari mee te laten stijgen met de prijzen. Het fonds stelt de voorwaardelijke toeslagen maximaal vast op de CBS-consumentenprijsindex alle huishoudens afgeleid, over de periode van september tot september daaraan voorafgaand (1 decimaal achter de komma). Als het CBS de systematiek bij het vaststellen van het prijsindexcijfer wijzigt of er naar het oordeel van het bestuur aanleiding is om te veronderstellen dat de gepubliceerde CPI afgeleid september- september geen juiste weergave is van de werkelijke inflatie, dan kan het bestuur afwijken van de gepubliceerde CPI afgeleid september-september.

### Lid 4

Het fonds kan het toeslagbeleid altijd aanpassen. Ook voor gewezen deelnemers en gepensioneerden.

### Lid 5

Het fonds kan een toeslag geven op:

- a) de ingegane ouderdomspensioenen, de ingegane partnerpensioenen, de ingegane tijdelijke extra partnerpensioenen en de ingegane wezenpensioenen per 31 december;
- b) de pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers per 31 december.

De verhoging van de aanspraken op bijzonder partnerpensioen, verevend ouderdomspensioen en een eigen recht op omgezet ouderdomspensioen gebeurt op dezelfde manier.

## VIII Uitgangspunten en procedures bij besluitvorming over vermogenstekorten, vermogenoverschotten en winstdeling

### Artikel 20 Herstelplannen

Bij een reservetekort 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, een plan van aanpak op waaruit blijkt op welke wijze en op welke termijn het reservetekort teniet zal worden gedaan.

### Artikel 21 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 22 Verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten

#### Lid 1

Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen indien:

- a) de beleidsdekkingsgraad te laag is. Dat is het geval als het fonds niet voldoet aan de gestelde eisen voor het vereist eigen vermogen of het minimaal vereist eigen vermogen;
- b) het niet lukt om binnen een redelijke termijn te voldoen aan de eisen die de Pensioenwet stelt (artikel 131 en 132 Pensioenwet) om voldoende vermogen ((minimaal) vereist vermogen) te hebben zonder dat de belangen van alle groepen die bij het fonds zijn betrokken onevenredig worden geschaad; en
- c) alle overige middelen (behalve het beleggingsbeleid) in het herstelplan om de financiële situatie te verbeteren al zijn ingezet.

#### Lid 2

Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten.

### Lid 3

De verlaging van verworven pensioenaanspraken kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd. Pensioengerechtigden worden minimaal drie maanden vóór een vermindering geïnformeerd.

### Lid 4

In afwijking op lid 1 geldt het volgende. Het bestuur heeft besloten om vanaf 2024 gebruik te maken van het Transitie-FTK. Het gebruik maken van het Transitie-FTK is mogelijk in de periode tot implementatie van het nieuwe pensioenstelsel, zolang de intentie is om de opgebouwde en ingegane pensioenen via een interne collectieve waardeoverdracht in te brengen in het nieuwe pensioenstelsel. Onder het Transitie-FTK gelden afwijkende verlagingregels. Het fonds sluit aan bij de wettelijke regeling rondom verlaging tijdens de periode dat gebruik gemaakt wordt van het Transitie-FTK. Samengevat betekent dit:

- Als de actuele dekkinggraad per 31 december van enig jaar lager is dan 90% vindt er een onvoorwaardelijke verlaging plaats zodanig dat de actuele dekkinggraad minimaal 90% bedraagt;
- Als uit het overbruggingsplan blijkt dat de actuele dekkinggraad op het transitiemoment lager is dan de minimaal benodigde invaardekkinggraad wordt een verlaging vastgesteld zodanig dat aan de wettelijke vereisten wordt voldaan.

Als het nodig is door nieuwe regelgeving, nieuwe inzichten of bijzondere economische omstandigheden kan het bestuur besluiten hiervan af te wijken.

## IX Mogelijkheid om premiekorting te verlenen

### Artikel 23 Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de kostendekkende premie indien ten aanzien van de pensioenverplichtingen wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet betreffende toereikende technische voorzieningen (artikel 126 Pensioenwet), het vereist eigen vermogen (artikel 132 Pensioenwet), de dekking door waarden (artikel 133 Pensioenwet) en de voorwaardelijke toeslagen kunnen worden nagekomen overeenkomstig het vastgestelde toeslagbeleid van het fonds.

### Artikel 24 Terugstorting

- a) Het fonds maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting.
- b) De werkgever heeft geen bijstortingsverplichting



## **x Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van de dienstbetrekking**

### **Artikel 25 Voortzetting deelneming door inactieve deelnemers**

#### Lid 1

In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om de deelneming voor eigen rekening voort te zetten. Dan is er sprake van inactieve deelneming.

#### Lid 2

De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is kunnen per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het pensioenreglement.

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 26 Voorwaarden bij vrijwillige voortzetting**

#### Lid 1

De vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling is mogelijk onder de voorwaarden opgenomen in het pensioenreglement en duurt ten hoogste drie jaar vanaf de beëindiging van de deelneming.

#### Lid 2

Langere voortzetting is mogelijk als:

- a) de betrokkene na beëindiging van de dienstbetrekking een periodieke uitkering ontvangt in het kader van een sociaal plan. De voortzetting is dan mogelijk zolang de uitkering in het kader van een sociaal plan wordt ontvangen.
- b) de betrokkene winst uit onderneming geniet als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De voortzetting is dan mogelijk voor de duur van maximaal tien jaar.

### Lid 3

De ex-werknemer die vrijwillig wil voortzetten doet binnen negen maanden vanaf de beëindiging van de deelneming het verzoek daartoe bij het fonds.

## XI Vrijstelling van verplichte deelneming in het fonds

### Artikel 27 Voorwaarden voor vrijstelling

Een werkgever kan voor zijn werknemers, of voor een deel van zijn werknemers, bij het fonds een verzoek indienen om vrijstelling van de verplichte deelneming in het fonds. Bij het beslissen omtrent het verzoek is het fonds gebonden aan het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000. Het fonds kan aan het verlenen van vrijstelling voorschriften verbinden.

### Artikel 28 Redenen voor vrijstelling

Vrijstelling kan worden verleend:

- a) in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000);
- b) in verband met concernvorming (artikel 3 Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000);
- c) in verband met eigen CAO (artikel 4 Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000);
- d) in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000); of
- e) om andere redenen (artikel 6 Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000).

### Artikel 29 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds te worden ingediend. Daarbij dient te worden aangegeven wat de reden 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 overeenkomstig de voorschriften van de Algemene Wet Bestuursrecht.

### Artikel 30 Intrekking van de vrijstelling

Een vrijstelling kan door het fonds worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden voor vrijstelling, bedoeld in artikel 28, onder a, b of c, indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling, bedoeld in artikel 28, onder e, of indien wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften. De vrijstelling, bedoeld in artikel 28, onder d, wordt uitsluitend op verzoek van de werkgever voor wiens werknemers vrijstelling is verleend ingetrokken; in afwijking hiervan kan deze vrijstelling door het fonds

worden ingetrokken indien wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.

## **Artikel 31**            **Nadere regelgeving**

Op vrijstellingsverzoeken is het bepaalde bij of krachtens het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000 onverkort van toepassing, met dien verstande dat op vrijstellingen die zijn verleend vóór 26 april 1998, de beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken van 29 december 1952, betreffende de vaststelling van richtlijnen voor vrijstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds wegens bijzondere pensioenvoorzieningen, zoals deze luidde op 25 april 1998, van toepassing blijft.

## XII Gemoedsbezwaarde werkgevers

### Artikel 32 Aanvraag van vrijstelling

De werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere 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 die noodzakelijk zijn in verband met de administratie van het fonds.

### Artikel 33 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 een deel van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers in. De verschuldigde spaarbijdrage en het in te houden deel daarvan zijn gelijk aan de pensioenpremies zoals genoemd in artikel 6, derde lid.

### Artikel 34 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

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

### Artikel 35 Beëindiging vrijstelling

Een vrijstelling wordt door het fonds ingetrokken:

- a) op verzoek van de vrijgestelde werkgever; of
- b) als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn.

De vrijstelling kan door het fonds worden ingetrokken als de door het fonds gestelde voorschriften niet door de vrijgestelde werkgever worden nageleefd.

Na het intrekken of het vervallen van de vrijstelling wordt voor de werknemers van de vrijgestelde werkgever alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De voor en door hen betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde pensioenpremies beschouwd.

## **XIII Klachten**

### **Artikel 36 Klachten**

Een werkgever heeft het recht om een klacht in te dienen als hij het niet eens is met de manier waarop hij wordt behandeld. In de Klachtenregeling van het fonds staat beschreven hoe dit in zijn werk gaat.

### **Artikel 37 Typen klachten**

Een werkgever kan voor drie typen klachten een bezwaar indienen. Deze zijn:

1. een klacht over de uitleg van het uitvoeringsreglement of de statuten waarvan de werkgever denkt te worden geschaad in zijn rechten;
2. een klacht over een bestuursbesluit over het verlenen, weigeren of intrekken van vrijstelling;
3. een klacht over aansluiting bij BPL Pensioen.

In de Klachtenregeling van het fonds staat beschreven hoe dit in zijn werk gaat.

## **XIV**      **Inwerkingtreding**

### **Artikel 38**      **Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking per 1 juli 2024 en vervangt het voorgaande uitvoeringsreglement.

## xv      **Ondertekening**

### **Ondertekening**

Vastgesteld in de bestuursvergadering van 30 mei 2024.

werkgeversvoorzitter  
H.G.E. Douma

werknemersvoorzitter  
G.P.C.M. Riemen