



Beleidsregels PME

1 januari 2020

Beleidsregels PME

Deze horen bij de Pensioenregeling voor de techniek geldend per 1 januari 2020

Inleiding

CAO-partijen in de bedrijfstakken Metalektro en Metaal en Techniek zijn overeengekomen om vanaf 2015 één gezamenlijke pensioenregeling te voeren voor beide bedrijfstakken. Er is één regeling maar de fondsen hebben wel afzonderlijke reglementen. Op enkele onderdelen verschilt de pensioenregeling tussen PME en PMT.

Deze Beleidsregels hebben betrekking op het reglement van PME.

De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement. Niet alle details zijn echter in het pensioenreglement vastgelegd. Om de deelnemers aan de regeling en de aangesloten werkgevers zo goed mogelijk over de inhoud van de regeling te informeren, is dit document opgesteld. Hierin zijn de beleidsregels bij het pensioenreglement toegelicht aan de hand van de van toepassing zijnde reglementsartikelen. Het pensioenreglement en de beleidsregels horen in samenhang te worden gelezen zodat de werking en reikwijdte van het pensioenreglement en beleidsregels duidelijk wordt.

Specifieke informatie gerangschikt naar onderwerp vindt u op de site www.pmepensioen.nl. U kunt daar eveneens de tekst van het pensioenreglement, het uitvoeringsreglement, de statuten en de verplichte regeling downloaden.

Geldigheid

Deze beleidsregels kunnen op elk moment gewijzigd worden. Ze zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2020. In de bijlagen staat de geldigheidsduur van de factoren. Uitsluitend het pensioenreglement is bindend; bij twijfel gaat de tekst van het pensioenreglement voor.

Leeswijzer

De nummering van de beleidsregels volgt de nummering van de hoofdstukken en artikelen uit het reglement.

Inhoudsopgave

Bij artikel 1: Begrippen	5
1.4 AOW-datum	5
1.23 Generatiepact	5
1.26 Nadere uitwerking begrip 'Gezamenlijke huishouding'	5
1.27 Kind	6
1.33 Opbouwjaren	6
1.36 Partner	6
1.38 Pensioengevend salaris	6
Wanneer ben je deelnemer?	7
Bij artikel 2: Deelname aan de pensioenregeling	7
2.1 a. Verplichte deelname voor werknemer met minder dan 10% aandelen	7
2.1 f. Vrijwillige deelname voor directeursbestuurders	7
2.3 Einde Deelname	7
Pensioen voor nabestaanden: Pensioen voor Partners en Kinderen van de overleden (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde	8
Bij artikel 7: Partnerpensioen	8
7.2 Partnerpensioen op opbouwbasis en risicobasis	8
Verhoging en verlaging van pensioenen	9
Bij artikel 9: Voorwaardelijke toeslagverlening	9
9.1 Voorwaarden voor de jaarlijkse toeslagverlening (verhoging)	9
Einde deelname	10
Bij artikel 11: Pensioenaanspraken bij einde deelname	10
11.2 Keuzerecht voor hoger partnerpensioen door uitruil ouderdomspensioen	10
11.4 Afkoop Klein pensioen bij einde deelname op 1 januari 2018 of later	10
11.5 Afkoop Klein pensioen bij einde deelname vóór 1 januari 2018	10
11.6 Van rechtswege vervallen van zeer kleine aanspraken	10
Individuele voortzetting van deelname	11
Bij artikel 12: Voortzetting van Deelname bij Arbeidsongeschiktheid	11
12.1 Wat is premievrije voortzetting?	11
12.2 Vaststelling mate van premievrije voortzetting	11
12.3 Wanneer eindigt premievrije voortzetting van ANW-hiaatpensioen?	11
12.4 Voorwaarde premievrije voortzetting	11
Bij artikel 13: Vrijwillige Voortzetting van de deelname tijdens werkloosheid	12
13.1 Algemene bepalingen	12
13.3 Pensioengrondslag tijdens voortzetting met recht op WW	12
13.4 Premie bij voortzetting met recht op WW wordt deels door Fonds gefinancierd	12
13.5 Einde van de voortzetting	12
Bij artikel 14: Vrijwillige voortzetting van de deelname	13
14.1 Algemene bepalingen	13
Afkoop Klein pensioen en waardeoverdracht	14
Bij artikel 15: Afkoop kleine pensioenen	14
15.1 Algemene bepalingen afkoop	14
15.2 Welke pensioenen komen in aanmerking voor afkoop?	14
Bij artikel 16: Individuele waardeoverdracht	15
16.1 Individuele waardeoverdracht van een andere pensioenuitvoerder naar het fonds	15
16.3 Automatische waardeoverdracht Klein pensioen	15
16.6 Waardeoverdracht die niet onder het wettelijk recht valt	16

Bijzondere situaties: Pensioenopbouw tijdens Verlof, Scheiding	17
Bij artikel 17: Verlof	17
17.1 Algemeen	17
17.3 Ouderschapsverlof	17
17.4 Keuze tijdens onbetaald verlof	17
Bij artikel 18: Scheiding	17
18.1 Verevening van ouderdomspensioen	17
18.1. g. Kosten	17
18.3. c. Hoogte van het bijzonder partnerpensioen	17
Financiering: Hoogte van de premie en de eigen bijdrage voor de Deelnemer	18
Bij artikel 19: Financiering verplichte pensioenregeling	18
19.2 Hoogte van de premie	18
Als het pensioen ingaat: de pensioenuitkering aanvragen en keuzemogelijkheden bij pensioneren	19
Bij artikel 21: Pensioenuitkeringen aanvragen en uitbetalen	19
21.2 Uitbetaling pensioenuitkeringen	19
21.4 Vervallen van niet opgevraagde pensioenuitkeringen	19
Bij artikel 22 tot en met 27: Keuzemogelijkheden (herschikken)	19
Wettelijke vrijstellingsregelingen	20
Bij artikel 28: Vrijstelling op wettelijke gronden	20
Bij artikel 29: Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	20
Informatieverstrekking	21
Bij artikel 30: Informatieverstrekking	21
Collectieve en Individuele aanvullende regelingen	23
Bij artikel 31: Collectieve en individuele aanvullende regelingen	23
31.3 Pensioenopbouw boven Salarisgrens	23
Collectieve en Individuele aanvullende regelingen	24
Bij artikel 32: ANW-hiaatpensioen	24
32.1 Verzekering van ANW-hiaatpensioen	24
32.7 Geen recht op toekenning ANW-hiaatpensioen	24
32.11 Arbeidsongeschiktheid	24
Slotbepalingen	25
Bij artikel 34: Juridische bepalingen	25
34.1 Fiscale maxima	25
34.2 Verbod op afkoop (verbod, tenzij wet het toestaat)	25
Bij artikel 36: Klachten en bezwaar	25
36.1 Klacht voorleggen	25
Bijlage 1: Tabel met afkoopfactoren 2020	26
Bijlage 2: Herschikkingsmogelijkheden (incl tabellen)	29
Bijlage 3: Vrijstellingsnota Stichting Pensioenfonds van de Metalektro	39
Bijlage 4: Overgangsregelingen	48

Bij artikel 1: Begrippen

1.4 AOW-datum

De AOW gaat in op de dag dat een (Gewezen) Deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De in het reglement genoemde AOW-datum is de eerste dag van de maand waarin een Deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het pensioen van PME gaat altijd in op de eerste dag van een maand, de AOW gaat in op de dag waarop de (Gewezen) Deelnemer AOW-gerechtigd is.

1.23 Generatiepact

In het 'Reglement Generatiepact Metalektro' van de ROM is het Generatiepact uitgewerkt.

Het Generatiepact kent de varianten:

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

Pensioengevend jaarsalaris en Generatiepact

De werkgever geeft het oorspronkelijke salaris als Pensioengevend salaris op van een werknemer die gebruikt maakt van het Generatiepact. Het oorspronkelijke salaris is het Pensioengevend salaris voordat de werknemer gebruik maakt van het Generatiepact.

Vrijwillig aangesloten werkgevers

Vrijwillig aangesloten werkgevers vallen niet onder de CAO van de Metalektro. Zij kunnen het Generatiepact zoals vastgelegd in het Reglement Generatiepact Metalektro toepassen. Het gebruik maken hiervan moet wel opgenomen zijn in de arbeidsvoorwaarden van deze werkgever.

1.26 Nadere uitwerking begrip 'Gezamenlijke huishouding'

In het pensioenreglement is sprake van een 'Gezamenlijke huishouding' als aan de volgende twee criteria wordt voldaan:

1. Er is een notarieel verleden samenlevingscontract of notariële verklaring gesloten waaruit een verzorgingskarakter blijkt; en
2. De ongehuwde personen hebben hun hoofdverblijf op hetzelfde adres, wat blijkt uit een onafgebroken inschrijving in de Basisregistratie personen (BRP).

Meer specifiek kan de Gezamenlijke huishouding in criterium 1) worden aangetoond indien uit het notarieel samenlevingscontract of notariële verklaring blijkt dat de ongehuwde (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en een ander ongehuwd persoon financieel en/of anderszins zorgen voor elkaar (hierna te noemen: het verzorgingscriterium). Een voorbeeld van een notariële verklaring is op de website van PME te vinden.

Aantonen verzorgingscriterium

Als het verzorgingscriterium ontbreekt in het notarieel verleden samenlevingscontract of notariële verklaring, kan de wederzijdse verzorging toch worden aangetoond door het indienen door de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en/of de andere persoon bij /PME van ten minste twee van de volgende documenten:

- een (kopie van een) recent bankafschrift van de gezamenlijke bankrekening van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en deze andere persoon;
- een bewijs van gezamenlijk eigendom van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en deze andere persoon van goederen of schulden met een waarde van ten minste € 5.000;
- een (kopie van de) polis van de levensverzekering die de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en deze andere persoon op elkaars leven hebben afgesloten;
- een (kopie van het) testament van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde waarin deze andere persoon is aangewezen als erfgenaam voor minstens 50% van de nalatenschap;
- een (kopie van een) verklaring van erfrecht over de nalatenschap van de overleden (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde waaruit blijkt dat deze andere persoon is aangewezen als erfgenaam voor minstens 50% van de nalatenschap;
- een (kopie van een) huurovereenkomst, koopcontract of hypotheekakte op naam van zowel de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde als deze andere persoon;
- een (kopie van de) geboorteakte van het kind van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde dat door deze andere persoon is erkend of van het kind van deze andere persoon dat door de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde is erkend;
- een (kopie van het) bewijs van gezamenlijk ouderlijk gezag;

- een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit minstens vijf jaar onafgebroken samenleving op hetzelfde adres door de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde en deze andere persoon blijkt.

Ontbreken notarieel verleden samenlevingscontract of notariële verklaring

- Bij het ontbreken van een notarieel verleden samenlevingscontract of notariële verklaring besluit het bestuur over het al dan niet toekennen van een partnerpensioen.

(Gewezen) Deelnemer of partner gaat naar een verpleeghuis of instelling voor beschermd wonen

De voorwaarde dat partners onafgebroken op hetzelfde adres ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen geldt niet als de (Gewezen) Deelnemer of partner door omstandigheden woont in een verpleeghuis of instelling voor beschermd wonen. Deze uitzondering geldt alleen als direct voorafgaand aan de inschrijving in een verpleeghuis of instelling voor beschermd wonen beide partners wel op hetzelfde adres staan ingeschreven.

Beleid bij meer dan een Partner

- Als Partner kan slechts één persoon worden aangemerkt.
- Indien een (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde bij overlijden meer dan één Partner heeft, dan wordt als Partner aangemerkt de Partner met wie de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde het eerst gehuwd was, geregistreerd partner was of een Gezamenlijke huishouding is gaan voeren.
- Als er meerdere Partners zijn die gelijktijdig voldoen aan het partnerbegrip waarbij de duur van de samenleving identiek is, beslist het Bestuur over hoogte en begunstiging.

1.27 Kind

Kinderen tussen de leeftijd van 18 en 27 jaar die de voor werkzaamheden beschikbare tijd hoofdzakelijk aan een studie of beroepsopleiding besteden, moeten dit schriftelijk aantonen. De hoofdzakelijke beschikbare tijd is ten minste twintig uur per week.

Een Kind is ook het Kind dat geboren wordt binnen 306 dagen na het overlijden van de Deelnemer. Deze definitie volgt de bepaling in artikel 1:199 Burgerlijk Wetboek.

1.33 Opbouwjaren

Bij de berekening van de opbouwjaren wordt uitgegaan van de fictie dat elke maand dertig dagen telt.

1.36 Partner

Indien de partnerrelatie aanvangt na de Pensioeningangsdatum, is niet voldaan aan de reglementaire definitie van Partner met een aanspraak op partnerpensioen. Ook als de deelnemer gebruik maakt van deeltijdpensioen en na de ingang van het deeltijdpensioen een partnerrelatie aangaat, heeft deze partner geen aanspraak op partnerpensioen. De deelnemer kan het beschikbare partnerpensioen bij elke pensioeningang inruilen voor een hoger ouderdompensioen.

1.38 Pensioengevend salaris

Pensioengevend jaarsalaris tijdens ziekte

Op grond van de CAO mag een werkgever onder voorwaarden het salaris van een werknemer na twaalf maanden ziekte verlagen. Het pensioengevend jaarsalaris tijdens ziekte blijft ook in die gevallen waarin het salaris wordt verlaagd gebaseerd op 100% van het pensioengevend jaarsalaris op de eerste ziektedag. Tijdens ziekte wordt het pensioengevend jaarsalaris verhoogd met eventuele CAO-verhogingen als er sprake is van een jaarovergang.

Pensioengevend jaarsalaris en de auto van de zaak (leaseauto)

De fiscale bijtelling van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto (de leaseauto, auto van de zaak) behoort niet tot het pensioengevend jaarsalaris. Hierover wordt dus geen pensioenpremie afgedragen of pensioen opgebouwd.

Pensioengevend jaarsalaris en de werkkostenregeling

Vergoedingen en verstrekkingen die vallen onder de werkkostenregeling behoren niet tot het pensioengevend jaarsalaris. De werkkostenregeling vervangt de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen en is sinds 1 januari 2015 verplicht voor elke werkgever. De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikking gestelde voorzieningen die tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen.

Pensioengevend jaarsalaris en detentie

Als een werknemer in detentie zit, nog steeds een dienstbetrekking heeft, maar géén loon ontvangt, wordt géén pensioen opgebouwd. Fiscaal gezien kan alleen pensioen worden opgebouwd over daadwerkelijk genoten salaris. De werkgever is dan dus géén premie verschuldigd. Detentie is géén vorm van onbetaald verlof.

Wanneer ben je deelnemer?

Bij artikel 2: Deelname aan de pensioenregeling

2.1 a. Verplichte deelname voor werknemer met minder dan 10% aandelen

Werknemers die onder de verplichtstelling vallen van PME, nemen verplicht deel aan de pensioenregeling in de bedrijfstak van de Metalektro. Werknemers die geen bestuurder zijn en 10% of minder aandelen bezitten van de onderneming, nemen ook verplicht deel aan de pensioenregeling in de bedrijfstak van de Metalektro.

De onderneming kan een uitvoeringsovereenkomst voor het bestuurderscontract sluiten (zie hierna).

Er is geen deelname aan de pensioenregeling voor:

- stagiairs werkzaam op basis van een stageovereenkomst, dat wil zeggen personen die werkzaamheden verrichten bij een Werkgever op basis van een leer-, stage-, of praktijkovereenkomst en daarvoor een vergoeding ontvangen minder dan de Wet Minimumloon en Minimumvakantietoeslag (WML);
- stagiairs op basis van een fictief dienstverband, dat wil zeggen personen die werkzaamheden verrichten op basis van een leer-, stage-, of praktijk overeenkomst en daarvoor geen vergoeding ontvangen.

Er is wel deelname aan de pensioenregeling voor personen:

- die werkzaamheden verrichten bij een Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst; en
- er sprake is van een gezagsverhouding; en
- de persoon daarvoor een vergoeding ontvangt ter hoogte van ten minste de Wet Minimumloon en Minimumvakantietoeslag (WML).

Er is geen deelname aan de pensioenregeling voor de werknemers die als vakantiewerker uitsluitend tijdens de in Nederland gangbare en aaneengesloten vakantieperiode van niet langer dan 2 maanden in dienst van een werkgever zijn;

Voor werknemers die gemoedsbezwaard zijn geldt een afwijkende regeling. Zij zijn niet verzekerd bij PME, hun partners ook niet, maar betalen wél premie. De premie wordt op een geblokkeerde spaarrekening gezet. Zie hiervoor artikel 29.

2.1 f. Vrijwillige deelname voor directeurenbestuurders

Algemeen

Directeur-Bestuurders (niet zijnde grootaandeelhouder) die als bestuurder staan ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, kunnen op vrijwillige basis tegen doorsneepremie deelnemen aan de regeling van het Fonds. De indirecte bestuurders worden ook onder het begrip 'bestuurder' verstaan. De mogelijkheid tot vrijwillige deelneming geldt voor alle huidige en toekomstige bestuurders bij hetzelfde bedrijf. Bestuurders die directeur-grootaandeelhouder zijn in de zin van de Pensioenwet kunnen niet vrijwillig deelnemen. Een bestuurder is directeur-grootaandeelhouder in de zin van de Pensioenwet als:

- hij direct of indirect, persoonlijk houder is van 10% of meer van de aandelen in het geplaatste aandelenkapitaal met stemrecht; of
- hij de zeggenschap heeft over de aandelen die in een externe organisatie, bijvoorbeeld een stichting, zijn ondergebracht waarbij hij zelf direct of indirect meer dan 10% van de zeggenschapsrechten vertegenwoordigt.

2.3 Einde Deelname

De deelname eindigt direct voorafgaand aan de Pensioeningangsdatum. Bij vervroeging naar meer dan vijf jaar voor de AOW-datum dient het dienstverband beëindigd te zijn alvorens het pensioen in kan gaan (PME artikel 24.2); bij gedeeltelijke vervroeging is het dan voldoende om de omvang van het dienstverband naar rato te verminderen.

De Pensioenrichtdatum is 68 jaar. Als de AOW-datum voor 68 jaar ligt én de deelnemer laat het pensioen ingaan op 68-jarige leeftijd dan is er tussen AOW-datum en 68 jaar geen opbouw van pensioen, ook in het geval de Deelnemer na zijn AOW-leeftijd blijft werken in de Metalektro. Er is ook geen premiebetaling.

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd stopt de verwerving van pensioen bij PME. In het geval de Deelnemer na de AOW-datum maar voor 68 jaar nog werkt in de Metalektro dan is ook sprake van Deelname, zonder dat er premieafdracht of opbouw of verwerving van pensioen plaatsvindt. De pensioenopbouw en verwerving kan na AOW-datum niet voortgezet worden.

Pensioen voor nabestaanden: Pensioen voor (ex-)Partner en Kinderen van de overleden (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde

Bij artikel 7: Partnerpensioen

7.2 Partnerpensioen op opbouwbasis en risicobasis

In tegenstelling tot de pensioenregelingen vóór 2015 wordt het partnerpensioen vanaf 2015 deels gefinancierd op risicobasis. Dit betekent dat na beëindiging van het deelnemerschap dit deel van het partnerpensioen vervalft, behalve in de situatie dat na de beëindiging van het deelnemerschap de Deelnemer een WW-uitkering ontvangt. Als de Deelnemer gedurende deze WW-periode overlijdt, heeft de partner recht op het partnerpensioen tot het einde van het deelnemerschap alsof sprake zou zijn van een partnerpensioen op opbouwbasis. De Pensioenwet staat niet toe het recht op partnerpensioen te beperken tijdens een WW-periode.

Verhoging en verlaging van pensioenen

Bij artikel 9: Voorwaardelijke toeslagverlening

9.1 Voorwaarden voor de jaarlijkse toeslagverlening (verhoging)

Vanaf 1 januari 2015 gelden er strengere overheidsregels voor indexatie. (Gedeeltelijke) indexatie is pas toegestaan bij een beleidsdekkingsgraad van minimaal 110% en wanneer aan overige wettelijke voorwaarden wordt voldaan. Daaronder kan er geen indexatie worden gegeven. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen twaalf maanden.

Het bestuur van PME heeft besloten om per 1 januari 2020 geen toeslag te verlenen. De beleidsdekkingsgraad bedroeg eind oktober 2019 97,2%.

Einde deelname

Bij artikel 11: Pensioenaanspraken bij einde deelname

11.2 Keuzerecht voor hoger partnerpensioen door uitruil ouderdompensioen

Bij einde deelname heeft de gewezen Deelnemer het recht om een deel van zijn ouderdompensioen uit te ruilen voor een hoger partnerpensioen. Bij overlijden van de Gewezen Deelnemer wordt, als betrokkene bij einde deelneming voor uitruil heeft gekozen, het verhoogde partnerpensioen uitgekeerd. Het verzoek om uitruil moet binnen twee maanden na einde deelneming bij het Fonds zijn ingediend.

De actuariële factoren bij herverdeling (herschikkingsmogelijkheden) zijn in deze beleidsregels als bijlage toegevoegd (bijlage 2).

11.4 Afkoop Klein pensioen bij einde deelname op 1 januari 2018 of later

Een Klein pensioen van een deelnemer die op of na 1 januari 2018 gewezen deelnemer wordt, mag niet meer worden afgekocht.

11.5 Afkoop Klein pensioen bij einde deelname vóór 1 januari 2018

Per 1 april 2018 geldt de wet waardeoverdracht Klein pensioen. De gevolgen van automatische waardeoverdracht van Klein pensioen spelen per 1 januari 2019. Het doel van deze wet is het behouden van de pensioenbestemming van het opgebouwde pensioen (in plaats van eenmalig af te kopen). Om dit te bereiken heeft PME besloten gebruik te maken van automatische waardeoverdracht naar de nieuwe pensioenuitvoerder van de gewezen deelnemer.

11.6 Van rechtswege vervallen van zeer kleine aanspraken

Zeer kleine pensioenen (kleiner dan of gelijk aan € 2,00 bruto per jaar) vervallen automatisch als de deelname op of na 1 januari 2018 is geëindigd. Daarnaast heeft PME besloten ook de zeer kleine pensioenen te laten vervallen als de deelname eerder dan 1 januari 2018 is beëindigd.

Individuele voortzetting van deelname

Bij artikel 12: Voortzetting van Deelname bij Arbeidsongeschiktheid

12.1 Wat is premievrije voortzetting?

De premievrije voortzetting is gekoppeld aan de mate van de arbeidsongeschiktheid én het salaris dat mogelijk verdiend wordt. Wat betekent dit? Het gevolg hiervan is dat pensioenopbouw door werken voor gaat op de premievrije deelname. Deze samenloop is nader uitgewerkt in artikel 12.6 en 12.7. Dit geldt voor alle pensioenregelingen waarvoor recht op premievrije deelname kan bestaan.

12.2 Vaststelling mate van premievrije voortzetting

In het percentage van de mate van premievrijstelling is verwerkt dat pensioenopbouw voor 70% premievrij wordt voortgezet.

Hoogte van de premievrije voortzetting van partner- en wezenpensioenen

Wanneer het overlijden van de deelnemer plaatsvindt gedurende de premievrije voortzetting dan wordt de uitkering van het partner- en wezenpensioen mede gebaseerd op het partner- en wezenpensioen dat de deelnemer nog (door middel van premievrije voortzetting) opgebouwd zou hebben, als de premievrije deelname geduurd zou hebben tot aan de AOW-datum, inclusief het risicopartnerpensioen.

Vervroegde IVA-uitkering en pensioenopbouw

Een werkgever is wettelijk verplicht het loon gedurende 104 weken door te betalen. Door de SUAG koppeling ontvangt het fonds de ao-gegevens en dus is zichtbaar dat sprake is van een vervroegde IVA-uitkering. Als sprake is van een vervroegde IVA-uitkering is de werkgever gehouden pensioen toe te zeggen over 100% van de oorspronkelijke Pensioengrondslag gedurende deze periode. Omdat over 70% van de Pensioengrondslag premievrije deelname door het fonds wordt toegekend betekent dit dat de werkgever over 30% van de Pensioengrondslag nog pensioenpremie verschuldigd is.

12.3 Wanneer eindigt premievrije voortzetting van ANW-hiaatpensioen?

De premievrije deelname van ANW-hiaatpensioen duurt ten hoogste tot de AOW-datum van de Deelnemer. Premievrije deelname is gekoppeld aan arbeidsongeschiktheid volgens de WIA. Op de AOW-datum eindigt de WIA-uitkering. Als de deelnemer de verzekering van ANW-hiaatpensioen na de AOW-datum wil voortzetten ten behoeve van zijn jongere partner, dan moet hij zijn pensioen op dat moment in laten gaan. Vanaf dat moment betaalt hij de premie voor ANW-hiaatpensioen net als andere gepensioneerden die de verzekering van ANW-hiaatpensioen voortzetten.

12.4 Voorwaarden premievrije voortzetting

In principe krijgt het pensioenfonds gegevens over arbeidsongeschiktheid door van het UWV. De gegevens die het UWV verstrekt zijn leidend voor de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast blijven deelnemers zelf verantwoordelijk voor het doorgeven en controleren van relevante gegevens voor de deelname aan de pensioenregeling. Als de informatie van het UWV niet juist is, past het fonds deze gegevens aan als de deelnemer de juiste gegevens doorgeeft aan het fonds.

De gegevenslevering van het UWV aan een pensioenfonds volgt veelal later dan de gegevenslevering aan de deelnemer. Wanneer de deelnemer het pensioenfonds juist en tijdig informeert, kan het pensioenfonds de informatie van UWV daarmee vergelijken. Tevens kan het pensioenfonds dan monitoren of UWV actuele gegevens levert.

Zolang een deelnemer en UWV in discussie zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid volgt het pensioenfonds de gegevens van het UWV.

Bij artikel 13: Vrijwillige Voortzetting van de deelname tijdens werkloosheid

Er zijn twee keuzes van voortzetting bij pensioenopbouw tijdens een periode van werkloosheid. Deze keuzes zijn vastgelegd in artikel 13 en 14.

Het tegelijkertijd gebruik maken van beide opties is niet mogelijk. Als na afloop van de WW de wettelijk toegestane periode voor vrijwillige voortzetting nog niet is verstreken, is vrijwillige voortzetting op eigen kosten van de Deelnemer gedurende de resterende periode mogelijk waarbij de bijdrage van het fonds vervalt. Dan geldt artikel 14. De pensioengrondslag blijft gelijk.

Artikel 13 gaat over de vrijwillige voortzetting van de deelname tijdens WW (met in principe een bijdrage van het fonds, dus korting op de premie) zoals beschreven in artikel 13 van het reglement, met opbouw op basis van 70% van de pensioengrondslag.

13.1 Algemene bepalingen

Werkloos:

Met werkloos wordt bedoeld werkloos in de zin van de Werkloosheidswet. Ook wordt bedoeld werkloos als betrokkene in een ander EU-land woont en betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt. Dit geldt alleen als er recht is op een werkloosheidsuitkering uit een EU-land.

Als er sprake is van een loongerelateerde (WW)-uitkering, zoals beschreven in deze beleidsregel, dan mag de periode waarin sprake is van deze loongerelateerde uitkering als pensioengevende diensttijd worden aangemerkt; zie artikel 10a lid c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) van de Belastingdienst heeft dit bevestigd.

Dit betekent dat een voortzetter tijdens de WW-periode altijd recht op voortzetting heeft, ook al is de startdatum van de vrijwillige voortzetting gelegen binnen drie jaar voorafgaand aan de pensioenrichtdatum.

Private aanvulling van Stichting PAWW:

Deze regeling staat sinds april 2019 in de CAO. Inmiddels heeft het pensioenfonds besloten tot het toepassen van dezelfde regels voor voortzetting tijdens de private aanvulling van Stichting PAWW als voortzetting tijdens WW.

Om een beroep op voortzetting met een bijdrage van het fonds te kunnen doen, informeert de vrijwillig voortzetter het fonds over de private uitkering met relevante bewijsstukken. De duur van de bijdrageregeling tijdens WW en private aanvulling van Stichting PAWW bedraagt maximaal 36 maanden.

13.3 Pensioengrondslag tijdens voortzetting met recht op WW

De Pensioengrondslag die geldt vanaf de aanvang van de voortzetting is gelijk aan de Pensioengrondslag die gold bij het einde van de verplichte deelname. Vrijwillige voortzetting is bedoeld als aansluiting op een beëindigde deelname en niet om aan te vullen.

13.4 Premie bij voortzetting met recht op WW wordt deels door Fonds gefinancierd

De verschuldigde bijdrage wordt maandelijks geïncasseerd door middel van een automatische incasso.

De duur van de WW bepaalt de duur van de bijdrage in de premie door het Fonds.

WW-periode

De maximale duur van de WW-uitkering is 1 april 2019 24 maanden. Van de bijdrageregeling kan maximaal 36 maanden gebruik worden gemaakt.

13.5 Einde van de voortzetting

De mogelijkheid van voortzetten is gekoppeld aan de WW. Dit betekent dat de voortzetting stopt bij aangaan van een nieuw dienstverband. Dit is anders als sprake is van een parttime dienstverband naast het hebben van een WW-uitkering.

Parttime werken naast voortzetting

Het kan gebeuren dat een vrijwillige voortzetter na een periode van volledige voortzetting weer in deeltijd gaat werken. Het is toegestaan dat de voortzetting blijft bestaan voor het gedeelte dat de deelnemer nog steeds werkloos is en een WW-uitkering ontvangt.

De voorwaarde dat tijdens voortzetting niet wordt deelgenomen aan een andere pensioenregeling is gekoppeld aan het parttime dienstverband.

Overig

Vrijwillig voortzetten over aanvullende regelingen (regeling boven salariscgrens of Variabel salaris)

Als de werkgever aanvullende overeenkomsten heeft gesloten kan de Deelnemer naast pensioenopbouw in de Verplichte pensioenregeling ook pensioen opbouwen over het Variabele salaris of boven de Salariscgrens. Dan gelden de bepalingen t.a.v. de voortzetting van de Verplichte pensioenregeling ook voor de deelneming in deze aanvullende regelingen.

De premie die het Fonds tijdens werkloosheid voor zijn rekening neemt, heeft alleen betrekking op de Verplichte pensioenregeling (inclusief de mee in aanmerking genomen Variabele salarisbestanddelen) en behorend bij 70% van de pensioengrondslag.

Tijdens werkloosheid neemt het Fonds geen premie voor zijn rekening voor de overige aanvullende regelingen zoals de aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salariscgrens.

Bij artikel 14: Vrijwillige voortzetting van de deelname

Er zijn twee keuzes van voortzetting bij pensioenopbouw tijdens een periode van werkloosheid. Deze keuzes zijn vastgelegd in artikel 13 en 14.

Het tegelijkertijd gebruik maken van beide opties is niet mogelijk. Als na afloop van de WW de wettelijk toegestane periode voor vrijwillige voortzetting nog niet is verstreken, is vrijwillige voortzetting op eigen kosten van de Deelnemer gedurende de resterende periode mogelijk waarbij de bijdrage van het fonds vervalt. De Pensioengrondslag wijzigt dan niet. Dit betekent dat dan de opbouw plaatsvindt over 70% van de Pensioengrondslag.

Artikel 14 gaat over de reguliere vrijwillige voortzetting (zonder korting op de premie) met 100% opbouw zoals beschreven in artikel 14 van het reglement.

14.1 Algemene bepalingen

Het recht op voortzetting mag niet aanvangen als de voortzetter zich binnen een periode van 3 jaar vóór de pensioenrichtdatum bevindt. Dit geldt uitsluitend als er géén sprake is van een loongerelateerde uitkering, zoals bijvoorbeeld de vrijwillige voortzetting van artikel 13, WW-uitkering.

Afkoop Klein pensioen en waardeoverdracht

In deze beleidsregels worden pensioenaanspraken die onder de wet waardeoverdracht klein pensioen vallen “nieuwe pensioenaanspraken” genoemd. Pensioenaanspraken die onder de eerdere wetgeving vallen worden “bestaande pensioenaanspraken” genoemd.

Bij artikel 15: Afkoop Kleine pensioenen bij einde deelname vóór 1 januari 2018 (bestaande pensioenaanspraken)

15.1 Algemene bepalingen afkoop

De actuariële factoren bij afkoop zijn in deze beleidsregels als bijlage toegevoegd. De toe te passen afkoopfactoren gelden vanaf 1 januari 2018 en kunnen worden aangepast.

Als een procedure tot waardeoverdracht is gestart mag niet tot afkoop worden overgegaan.

De wettelijke Afkoopgrens wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werk- gelegenheid en bedraagt in 2020 € 497,27.

De hoogte van de pensioenen wordt bepaald inclusief de verleende toeslagen (al toegekende indexaties). Op de afkoopsom worden de wettelijke inhoudingen in mindering gebracht.

Dekking van de pensioenaanspraken blijft in stand tot het moment waarop daadwerkelijk tot uitkering van de afkoop wordt overgegaan.

Recht op afkoop, nieuwe regels

Einde deelname aan de pensioenregeling vóór 1 januari 2018 (bestaande pensioenaanspraken) Het fonds heeft gedurende twee jaar na het einde van de deelname het recht pensioenaanspraken eenzijdig af te kopen.

Afkoop nieuwe pensioenaanspraken

Afkoop nieuwe Kleine pensioenaanspraken mag als:

- de deelname eindigt na 1 januari 2018;
- het fonds 5 jaar tevergeefs heeft geprobeerd deze aanspraken via automatische waardeoverdracht over te dragen aan de nieuwe pensioenuitvoerder;

Afkoop op pensioendatum

Afkoop op pensioendatum is mogelijk met instemming van de deelnemer.

15.2 Welke pensioenen komen in aanmerking voor afkoop?

Afkoop Klein ouderdomspensioen (bestaande pensioenaanspraken)

Als de deelname uiterlijk eindigt voor 1 januari 2018 geldt:

Pensioenen tussen € 0 en de Afkoopgrens worden met toestemming van de uitkeringsgerechtigde op de Pensioenrichtdatum of eerdere AOW-datum omgezet in een uitkering ineens. Op verzoek van de gewezen deelnemer kunnen bedragen onder de Afkoopgrens tussentijds worden afgekocht, tenminste twee jaar na einde deelname.

Het toetsmoment in tijd voor afkoop is het tijdstip van beëindiging van de deelname, tenzij de pensioen-ingangsdatum vóór het einde van de 2-jaarstermijn ligt. Dan kan de afkoop vóór het einde van de 2-jaarstermijn plaatsvinden.

Het Fonds informeert de (Gewezen) Deelnemer, Partner of het Kind binnen 6 maanden na de ingangsdatum van het pensioen over de afkoop en gaat ook binnen deze termijn van 6 maanden tot uitbetaling over. Na afloop van de termijn van 6 maanden is voor de afkoop toestemming van de Gewezen Deelnemer, Pensioen-gerechtigde nodig.

Uitsluitend na een daartoe gedaan verzoek van de Gepensioneerde kan het Fonds overgaan tot afkoop van een ingegaan ouderdomspensioen. Deze afkoop is alleen mogelijk als door stijging van het wettelijk minimum-

bedrag van de Pensioenwet (= Afkoopgrens) het bedrag aan het ingegane ouderdomspensioen beneden dit minimumbedrag komt.

Toetsmoment is 1 januari van het jaar waarin het ouderdomspensioen lager is dan het minimumbedrag.

Als een ouderdomspensioenaanspraak wordt afgekocht, worden ook de meeverzekerde aanspraken op partner- en wezenpensioen afgekocht. De afkoopsom van het bijzonder partnerpensioen wordt aan de Ex-partner ter beschikking gesteld.

Als de deelname eindigt vanaf 1 januari 2018 geldt:

Pensioen tussen de € 2,- en de Afkoopgrens worden automatisch overgedragen aan de nieuwe pensioen-uitvoerder;

Afkoop Klein partnerpensioen of wezenpensioen bij ingang

Het Fonds mag overgaan tot afkoop van Klein partnerpensioen of wezenpensioen bij de ingang van het partnerpensioen of wezenpensioen.

Het Fonds informeert de Partner of het Kind binnen 6 maanden na de ingangsdatum van het partnerpensioen of het wezenpensioen over de afkoop en gaat ook binnen deze termijn van 6 maanden tot uitbetaling over.

Als de Partner of het Kind binnen de termijn van 6 maanden niet zijn geïnformeerd, is voor de afkoop toestemming van de Partner of het Kind nodig.

Afkoop op de pensioeningangsdatum blijft toegestaan. De (gewezen) deelnemer moet wel instemmen met deze afkoop.

Uitsluitend na een daartoe gedaan verzoek van de Partner of het Kind zal het Fonds overgaan tot afkoop van een ingegaan partnerpensioen of wezenpensioen. Het Fonds werkt alleen mee aan een verzoek wanneer door stijging van de Afkoopgrens het bedrag aan ingegaan partnerpensioen of wezenpensioen beneden dit minimumbedrag komt.

Toetsmoment is 1 januari van het jaar waarin het partner- pensioen of wezenpensioen lager is dan het minimumbedrag.

Afkoop Klein bijzonder partnerpensioen bij scheiding

Het Fonds mag overgaan tot afkoop van het Klein bijzonder partnerpensioen van de Ex- partner als het bijzonder partnerpensioen op jaarbasis op de Pensioenrichtdatum minder zal bedragen dan de Afkoopgrens. Het toetsmoment of sprake is van klein bijzonder partnerpensioen is de datum van scheiding.

Het Fonds informeert in een geval als bedoeld in de vorige alinea de Ex-partner binnen 6 maanden na de melding van de scheiding over de afkoop en gaat ook binnen 6 maanden tot uitbetaling over. Na afloop van de termijn van 6 maanden is voor de afkoop toestemming van de Ex-partner nodig.

Uitsluitend na een daartoe gedaan verzoek van de Ex-Partner kan het Fonds overgaan tot afkoop van een (ingegaan) bijzonder partnerpensioen. Deze afkoop is alleen mogelijk als na afloop van de termijn van 6 maanden door stijging van Afkoopgrens het bedrag aan (ingegaan) bijzonder partnerpensioen beneden de Afkoopgrens komt.

Bij artikel 16: Individuele waardeoverdracht

16.1 Individuele waardeoverdracht van een andere pensioenuitvoerder naar het fonds

Waardeoverdracht in tijden van onderdekking

Voor de deelnemer geldt het wettelijk recht op waardeoverdracht. Dit recht wordt opgeschort wanneer het fonds een beleidsdekkingsgraad heeft van minder dan 100%. Met de contante waarde van bij inkomende individuele waardeoverdracht betrokken pensioenaanspraken worden ouderdomspensioen- en partnerpensioenaanspraken ingekocht.

16.3 Automatische waardeoverdracht Klein pensioen

De regels rondom waardeoverdracht Klein pensioen zijn gewijzigd. Deze wijzigingen gelden voor afkoop en voor waardeoverdracht. Vanaf 2019 merken (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden de gevolgen hiervan.

Wat is een Klein pensioen?

Een Klein pensioen is een pensioen dat bij pensioenrichtdatum kleiner is dan de Afkoopgrens.

Wat zijn zeer kleine aanspraken?

Zeer kleine aanspraken zijn aanspraken die bij pensioeningang minder zijn dan € 2,- op jaarbasis. Zeer kleine aanspraken vervallen op het moment dat deelname aan de pensioenregeling eindigt.

Nieuwe zeer kleine aanspraken (vanaf 1 januari 2018)

Dit zijn zeer kleine aanspraken die vanaf 1 januari 2018 zijn ontstaan. Deze zeer kleine aanspraken vervallen automatisch op het moment dat deelname aan de pensioenregeling eindigt.

Bestaande zeer kleine aanspraken

Dit zijn op 1 januari 2018 bestaande zeer kleine aanspraken. Deze aanspraken vervallen niet automatisch. Hiervoor is een bestuursbesluit nodig. PME heeft besloten om deze zeer kleine aanspraken te laten vervallen. Dit geldt pas per 1 januari 2019. Hierdoor kunnen gewezen deelnemers met een zeer klein pensioen in 2018 nog een verzoek doen tot waardeoverdracht.

Automatische waardeoverdracht Klein pensioen

Een pensioenfonds mag kleine pensioenaanspraken automatisch overdragen aan een nieuwe pensioen-uitvoerder. Deze nieuwe pensioenuitvoerder is verplicht om hieraan mee te werken. Hieraan zijn wel de volgende voorwaarden gekoppeld:

Op de pensioenrichtleeftijd is het ouderdomspensioen niet hoger dan de Afkoopgrens. De pensioenrichtleeftijd bij PME is 68 jaar;

De aanspraak is geen nettopensioen. PME heeft geen nettopensioenregeling.

De deelnemer krijgt door deze automatische waardeoverdracht pensioenaanspraken bij de nieuwe pensioenuitvoerder.

Automatische waardeoverdracht geldt voor zowel bestaande als nieuwe kleine aanspraken. Dit proces gaat ook door in als een pensioenfonds in onderdekking is. Dit betekent dat ook bij een beleidsdekkingsgraad < 100% automatische waardeoverdracht door kan gaan.

Voor het automatisch overdragen van kleine aanspraken heeft de sector een proces ontwikkeld. De uitwisseling van gegevens gaat via het Pensioenregister.

Het automatisch overdragen van bestaande kleine aanspraken start gefaseerd naar verwachting vanaf 2020.

16.6 Waardeoverdracht die niet onder het wettelijk recht valt

Er zijn situaties waarin er geen wettelijk recht is op een individuele waardeoverdracht, maar de wet wel een waardeoverdracht toestaat. In dat geval kan de (gewezen) deelnemer een aanvraag indienen. PME werkt hieraan in beginsel mee.

Daarnaast kan ook een werkgever een aanvraag doen voor een collectieve waardeoverdracht.

Dit kan bijvoorbeeld bij een collectieve overgang van een groep Werknemers of een gehele overgang naar een andere Werkgever, juridische fusie of splitsing of een collectieve beëindiging van een aansluiting bij PME. In deze gevallen is geen individueel recht op waardeoverdracht. Wel kan een individuele (gewezen) Deelnemer onder omstandigheden instemming met de overdracht van zijn of haar pensioenaanspraken weigeren. Bij een collectieve waardeoverdracht is er geen sprake van individuele beëindiging van de deelname van de deelnemer of individuele beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer.

Er is geen wettelijk recht op collectieve waardeoverdracht. Tussen de betrokken pensioenuitvoerder(s), de betrokken Werkgever(s) en PME worden afspraken gemaakt over de collectieve waardeoverdracht.

Bijzondere situaties:

- Pensioenopbouw tijdens Verlof,

- Scheiding

Bij artikel 17: Verlof

17.1 Algemeen

Pensioen opbouwen tijdens betaald of onbetaald verlof moet worden onderscheiden van individuele vrijwillige voortzetting. Het verschil is dat bij verlof het dienstverband nog bestaat.

17.3 Ouderschapsverlof

De deelnemer die kiest of gekozen heeft voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof, is met ingang van 1 januari 2016 50% van de premie verschuldigd. Dit betreft zowel de pensioenpremie als de VPL premie (indien van toepassing zie eerder). De premie wordt geheven via de werkgever. De Werkgever draagt 50% van de premie af, inclusief de VPL-premie. De Werkgever heeft de bevoegdheid deze 50% aan de Deelnemer door te belasten¹.

17.4 Keuze tijdens onbetaald verlof

De fiscale wetgeving staat toe dat periodes van onbetaald verlof als pensioengevende diensttijd mogen worden aangemerkt. Dit betekent dat pensioen kan worden opgebouwd tijdens onbetaald verlof. Onbetaald verlofsoorten zijn levensloopverlof, sabbatical en studieverlof.

Het opnemen van onbetaald verlof kan alleen in overleg, dus na toestemming van de werkgever.

Tijdens het onbetaald verlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenopbouw over deze verlofperiode voor 50% of 100% van de laatst geldende Pensioengrondslag voorafgaand aan het verlof voort te zetten. De premie die hiervoor verschuldigd is, komt in principe volledig voor rekening van de werknemer, tenzij andere afspraken zijn gemaakt door de werkgever. Deze Pensioengrondslag wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Het fonds blijft de premie in rekening brengen via de werkgever. De onderlinge verrekening is aan werkgever.

Als onbetaald verlof wordt opgenomen en de pensioenopbouw wordt niet of niet volledig voortgezet, dan is er gedurende maximaal 18 maanden wel dekking voor het partnerpensioen alsof er geen verlof is opgenomen. Na 18 maanden vervalt de dekking voor overlijden en arbeidsongeschiktheid. De dekking van het ANW-hiaatpensioen blijft ongewijzigd in stand en is niet gekoppeld aan het parttimepercentage. Omdat werken vóór gaat op verlof, blijft bij een combinatie van onbetaald verlof en werken het ANW-hiaatpensioen in stand met premiebetaling.

Bij artikel 18: Scheiding

18.1 Verevening van ouderdomspensioenen

Verevening kan door de deelnemer, door zijn Ex-Partner of door beiden gezamenlijk worden aangevraagd door het insturen van het ingevulde Formulier Mededeling van Scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioenen van het Ministerie van Justitie.

18.1.g Kosten

Voor het uitvoeren of terugdraaien van een verevening brengt het fonds geen kosten in rekening.

18.3.c Hoogte van het bijzonder partnerpensioen

Het partnerpensioen dat wordt afgesplitst ten gunste van de Ex-partner betreft het opgebouwde partnerpensioen. Het risicodeel van het partnerpensioen wordt niet afgesplitst.

¹ Na een bevalling van de echtgenote of partner van de deelnemer ontstaat ook een recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof.

Financiering: Hoogte van de premie en de eigen bijdrage voor de Deelnemer

Bij artikel 19: Financiering verplichte pensioenregeling

19.2 Hoogte van de premie

Bij de premieberekening wordt van de fictie uitgegaan dat elke maand bestaat uit 30 dagen.

Als het pensioen ingaat: de pensioenuitkering aanvragen en keuzemogelijkheden bij pensioneren

Bij artikel 21: Pensioenuitkeringen aanvragen en uitbetalen

21.2 Uitbetaling pensioenuitkeringen

Inhoudingen

Op de pensioenuitkering worden de wettelijke inhoudingen (belastingen en heffingen, waaronder de bijdrage ZVW) ingehouden. Er wordt geen tegemoetkoming in bijdrage ZVW gegeven. In elke pensioenuitkering zit een deel van het vakantiegeld. Er wordt dus geen aparte, jaarlijkse, vakantiegelduitkering uitbetaald

De inhoudingen voor een niet in Nederland woonachtige uitkeringsgerechtigde worden verricht conform het met het land waar de betrokken uitkeringsgerechtigde zich gevestigd heeft geldend verdrag.

De uitkeringen vinden plaats in een Nederlands wettig betaalmiddel op een door de uitkeringsgerechtigde aangewezen bankrekening. Dit mag ook een bankrekening in het buitenland zijn. Uitkeringen op een bankrekening met IBAN-code worden – ongeacht de hoogte van de uitkering – maandelijks uitgekeerd.

Op verzoek van de uitkeringsgerechtigde worden uitkeringen in plaats van maandelijks per kwartaal overgemaakt, als de netto uitkering per maand minder bedraagt dan een door het bestuur te bepalen bedrag en de uitkeringsgerechtigde in een non-SEPA land woont.

SEPA staat voor Single Euro Payments Area.

21.4 Niet opgevraagde pensioenuitkeringen

Pensioenen vervallen niet gedurende het in leven zijn van de uitkeringsgerechtigde. Als de pensioengerechtigde de aanvraag te laat indient, wordt het pensioen met terugwerkende kracht tot de ingangsdatum toegerekend.

Als een aanspraakgerechtigde het pensioen niet heeft aangevraagd, kunnen de nabestaanden een verzoek indienen om de niet opgevraagde pensioenuitkeringen aan hen uit te betalen. Over het algemeen geldt dat er geen belang was voor de pensioengerechtigde om het pensioen niet aan te vragen indien dit betreft een verzoek om:

- Uitbetaling van niet uitgekeerd ouderdomspensioen aan de Partner; en
- Uitbetaling van niet uitgekeerd ouderdomspensioen aan Kinderen; en
- Uitbetaling van niet uitgekeerd partnerpensioen aan Kinderen.

Om die reden werkt het Fonds in beginsel mee aan verzoeken om niet opgevraagde pensioenuitkeringen aan nabestaanden. Dit beleid sluit aan bij de aanbevolen beleidslijn van de Pensioenfederatie over dit onderwerp.

Er bestaat geen aanspraak op een rentevergoeding als de aanvraag te laat is ingediend en het Fonds dit niet kan worden aangerekend, tenzij wetgeving tot rentevergoeding verplicht.

Bij artikel 22 tot en met 27: Keuzemogelijkheden (herschikken)

De keuzemogelijkheden zijn uitgewerkt in bijlage 'Herschikkingsmogelijkheden'.

Wettelijke vrijstellingsregelingen

Bij artikel 28: Vrijstelling op wettelijke gronden

28.1 Vrijstelling van de Werkgever op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen-fonds 2000

Verplichte vrijstelling

Het 'Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000' geeft een aantal gronden waarop een werkgever vrijstelling verleend wordt. Deze gronden zijn:

- vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening
- vrijstelling in verband met groepsvorming
- vrijstelling in verband met eigen cao
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement
- vrijstelling in verband met fusie, splitsing of doorstart werkgever

Als de werkgever verzoekt om vrijstelling op één van de genoemde gronden en zij voldoet aan de voorwaarden die het vrijstellingsbesluit hieraan verbindt, verleent het Fonds vrijstelling.

Onverplichte vrijstelling

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

Procedure

PME pensioenfondsen heeft het vrijstellingsbeleid vastgelegd in een Vrijstellingsnota. Deze is opgenomen als bijlage.

Bij artikel 29: Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

29.4 Spaarbijdrage op spaarrekening

Het interestpercentage is gelijk aan het gemiddelde U-rendement van het voorgaande jaar en is voor 2019 vastgesteld op 0,27%.

Informatieverstrekking

Bij artikel 30: Informatieverstrekking

Informatie aan de Deelnemer

Bij aanvang Deelname

Het Fonds informeert de Deelnemer die door de werkgever is aangemeld, bij toetreding tot het Fonds over de kenmerken van de pensioenregeling, persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemer kunnen vergen, en de risico's in de pensioenregeling door middel van het verstrekken van laag 1 van Pensioen 1-2-3. De deelnemer vindt verdere informatie op de website van het Fonds en wordt gewezen op de mogelijkheid het pensioenregister te raadplegen.

Einde deelname

Het Fonds verstrekt de Deelnemer bij beëindiging van de deelname:

- a. een opgave van de tot de beëindigingsdatum opgebouwde pensioenaanspraken
- b. informatie over toeslagverlening en over vermindering van pensioenaanspraken op grond van artikel 134 PW.
- c. informatie die voor de Deelnemer specifiek in het kader van de beëindiging relevant is
- d. informatie over omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van het Fonds

Jaarlijkse pensioenopgave door middel van een uniform pensioenoverzicht (UPO)

Het Fonds verstrekt aan de Deelnemer elk kalenderjaar een uniform pensioenoverzicht. Hierin staat ten minste vermeld:

- a. een opgave van de verworven pensioenaanspraken;
- b. een opgave van de aan het voorafgaande kalenderjaar toe te rekenen waardeaanwinst van pensioenaanspraken overeenkomstig artikel 3.127 van de Wet inkomstenbelasting 2001 en de daarop berustende bepalingen;
- c. informatie over toeslagverlening;
- d. informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten op grond van artikel 134 PW.

Bij wijziging van de pensioenregeling

Het Fonds informeert de Deelnemer binnen drie maanden na een wijziging in de pensioenregeling over die wijziging en de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen bij het Fonds.

Informatie aan de Gewezen Deelnemer

Periodiek

Het Fonds verstrekt de Gewezen Deelnemer ten minste eenmaal in de vijf jaar:

- a. een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraken
- b. informatie over toeslagverlening

Bij wijziging van het toeslagbeleid

Het Fonds informeert de Gewezen Deelnemer binnen drie maanden na een wijziging van het toeslagbeleid over die wijziging.

Informatie aan de Ex-partner

Bij Scheiding

Het Fonds verstrekt aan degene die Ex-Partner wordt en een aanspraak verkrijgt op bijzonder partnerpensioen eenmalig:

- a. een opgave van de tot de scheidingsdatum opgebouwde aanspraak op partnerpensioen
- b. informatie over toeslagverlening
- c. informatie die voor de Ex-partner specifiek van belang is.

Periodiek

Het Fonds verstrekt aan de Ex-partner ten minst een keer in de vijf jaar:

- a. een opgave van de tot de scheidingsdatum opgebouwde aanspraken op partnerpensioen voor zover bestemd voor de Ex-partner
- b. informatie over toeslagverlening

Bij wijziging van het toeslagbeleid

Het Fonds informeert de Ex-partner binnen drie maanden na een wijziging van het toeslagbeleid over die wijziging.

Informatie aan de Pensioengerechtigde

Bij pensionering

Het fonds verstrekt degene die Pensioengerechtigde wordt:

- a. een opgave van zijn pensioenrecht;
- b. een opgave van de opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen;
- c. informatie over toeslagverlening;
- d. informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten op grond van artikel 134 PW.

Periodiek

Het Fonds informeert de Pensioengerechtigde in het begin van elk kalenderjaar over:

- a. de hoogte van de maandelijkse pensioenuitkering die voor dat jaar geldt;
- b. een opgave van de opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen;
- c. informatie over toeslagverlening.
- d. informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten op grond van artikel 134 PW.

Jaaropgave aan de Pensioengerechtigde

Het Fonds verstrekt na afloop van elk kalenderjaar een jaaroverzicht betreffende de in dat kalenderjaar verrichte pensioenuitkeringen en inhoudingen.

Bij wijziging van het toeslagbeleid

Het Fonds informeert de Pensioengerechtigde binnen drie maanden na een wijziging van het toeslagbeleid over die wijziging.

Informatieverstrekking bij vertrek naar een andere lidstaat

- a. Het Fonds verstrekt (Gewezen) Deelnemers en Pensioengerechtigden die zich in een andere lidstaat vestigen informatie over hun pensioenaanspraken en pensioenrechten en over de mogelijkheden die hun op grond van de pensioenregeling worden geboden.
- b. De informatie die in dit verband wordt verstrekt is ten minste overeenkomstig de informatie die wordt verstrekt aan Deelnemers, Gewezen-Deelnemers en Pensioengerechtigden die in Nederland blijven.

Informatie op website

Het Fonds stelt op zijn website het volgende ter beschikking:

- a. informatie over de pensioenregeling
- b. informatie over uitvoeringskosten;
- c. het jaarverslag, inclusief informatie over de haalbaarheidstoets en de reële dekkingsgraad, en de jaarrekening;
- d. de verklaring inzake beleggingsbeginselen;
- e. informatie over het financieel crisisplan;
- f. informatie over het herstelplan of geactualiseerd herstelplan;
- g. het pensioenreglement;
- h. het uitvoeringsreglement.

Informatie op verzoek

Het Fonds verstrekt de Deelnemer, de Gewezen deelnemer, de Ex-partner of de Pensioengerechtigde op verzoek:

- a. een opgave van de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken, de reglementair te bereiken pensioenaanspraken of de pensioenrechten.
- b. Indien de Deelnemer, Gewezen Deelnemer, Ex-partner of Pensioengerechtigde hierom verzoekt, de op de website genoemde informatie en stukken elektronisch of schriftelijk.

Collectieve en Individuele aanvullende regelingen

Bij artikel 31: Collectieve en individuele aanvullende regelingen

31.3 Pensioenopbouw boven Salarisgrens

De informatieverplichting van de werkgever is neergelegd in artikel 3 lid 3 van de aanvullende regeling Pensioenopbouw boven de Salarisgrens. Het Fonds is bij niet nakoming van de informatieplicht door de Werkgever bevoegd aan de Werkgever een nader door het Fonds vast te stellen boete op te leggen. In de bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO) is een algemene boetebepaling opgenomen. Het vaststellen van de boete zal geschieden zoals bepaald in hoofdstuk II art. 2.5 BUO.

Op een opgelegde boete is de algemene klachten- en geschillenregeling van het Reglement van toepassing.

PME behoudt zich het recht voor om ten gunste van de Werkgever van deze beleidsregels af te wijken.

Voortzetting van de Aanvullende regeling tijdens werkloosheid

De regeling kan in geval van werkloosheid door de werkloze werknemer worden voortgezet. De volledige premie (behorend bij een mate van voortzetting van 100%) komt ten laste van de voortzetter. Voortzetting is alleen mogelijk indien ook de Verplichte pensioenregeling wordt voortgezet.

Premie tijdens voortzetting

De hoogte van de door de voortzetter verschuldigde premie is afhankelijk van de leeftijd van de voortzetter en het premiepercentage dat geldt voor het leeftijdscohort waartoe de voortzetter behoort. Peildatum is 31 december van het jaar van opbouw.

Pensioenopbouw tijdens voortzetting

De pensioenopbouw tijdens de voortzetting is op jaarbasis afhankelijk van het vóór ontslag geldende opbouwpercentage van de Aanvullende grondslag en de reglementaire wijzigingen van de percentages tijdens de voortzetting. De Aanvullende grondslag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de bepalingen onder 'Aanpassing van de Pensioengrondslag tijdens de voortzetting' van deze beleidsregel.

Collectieve en Individuele aanvullende regelingen

Bij artikel 32: ANW-hiaatpensioen

32.1 Verzekering van ANW-hiaatpensioen

Verzekering van ANW-hiaatpensioen is mogelijk als de deelnemer een dienstverband heeft in de Metalektro. Daarnaast kan de verzekering doorlopen in onderstaande situaties door:

- gepensioneerden van wie de reglementaire partner de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt
- premievrijgestelden wegens arbeidsongeschiktheid
- vrijwillige voortzetter
- deelnemers die tijdens verlof hun pensioen blijven opbouwen

De verzekering van ANW-hiaatpensioen kan in bovenstaande situaties voortgezet worden, het is niet mogelijk om in bovenstaande situaties de verzekering aan te gaan. Voor deelnemers die aansluitend op de beëindiging van het dienstverband een WW-uitkering of een Ziektewet-uitkering ontvangen en die tot de beëindiging van het dienstverband verzekerd waren voor ANW-hiaatpensioen geldt dat zij de dekking van het ANW-hiaatpensioen behouden gedurende de WW-periode en de Ziektewet-periode.

Bij PME kan aaneensluitend aan de WW of ZW-uitkering het ANW-hiaatpensioen worden voortgezet. De bepalingen voor vrijwillige voortzetting gelden hiervoor ook. De verzekering stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de reglementaire partner.

32.7 Geen recht op toekenning ANW-hiaatpensioen

Bij een overlijden binnen een half jaar na aanvang van de verzekering van het ANW-hiaatpensioen komt deze uitsluitend tot uitkering als de door het Fonds aan te wijzen medisch adviseur in staat wordt gesteld een verklaring af te geven of het overlijden wel of niet redelijkerwijs te verwachten was. Als niet wordt meegewerkt of kan worden meegewerkt aan het medisch onderzoek, wordt verondersteld dat het overlijden bij het sluiten van de verzekering te verwachten was.

32.11 Arbeidsongeschiktheid

a. De hoogte van de premievrijstelling volgt uit onderstaande tabel:

Mate van Arbeidsongeschiktheid	Percentage premievrijstelling
80% -tot100%	100%
65% tot 80%	72,5%
55% tot 65%	60%
45% tot 55%	50%
35% tot 45%	40%
<35%	0%

Slotbepalingen

Bij artikel 34: Juridische bepalingen

34.1 Fiscale maxima

34.2 Verbod op afkoop (verbod, tenzij wet het toestaat)

Afkoop van fiscaal bovenmatig pensioen

Het Fonds zal fiscaal bovenmatig pensioen afkopen. Daarbij wordt de bovenmatigheid beoordeeld op het tijdstip onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip van pensioeningang, met inachtneming van de desbetreffende bepalingen van de Wet op de loonbelasting 1964.

De afkoopsom van het af te kopen deel van het pensioen wordt aan de (Gewezen) Deelnemer ter beschikking gesteld met uitzondering van de afkoopsom van het bijzondere partnerpensioen die ter beschikking wordt gesteld aan de Ex-partner. Dit bedrag wordt uitgekeerd als 'loon'.

De toe te passen afkoopvoet geldt vanaf 1 januari 2020 en kan worden aangepast. De afkoopvoet is opgenomen in de beleidsregels.

Bij artikel 36: Klachten en bezwaar

36.1 Klacht voorleggen

PME kent een klachten- en geschillenregeling. Elke uiting van ongenoegen over de uitvoering van de pensioenregelingen van PME dan wel over de bejegening door een belanghebbende van PME, wordt gezien als klacht. Klachten worden zo spoedig mogelijk (mondeling of schriftelijk) afgehandeld.

Als een klacht naar de mening van de deelnemer of de belanghebbende niet juist of niet naar tevredenheid is afgehandeld, dan kan bezwaar gemaakt worden tegen de afhandeling van de betreffende klacht. Het bezwaar moet schriftelijk, per mail of telefonisch kenbaar gemaakt zijn aan het bestuur van PME. Het bezwaar moet beargumenteerd zijn en wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk afgehandeld.

Nadat de deelnemer of belanghebbende zich met zijn bezwaar gericht heeft tot het Fonds, kan men zich, als het bezwaar niet naar tevredenheid is afgehandeld, richten tot de Ombudsman Pensioenen, telefoonnummer 070 - 349 96 20, www.ombudsmanpensioenen.nl.

De klacht of het bezwaar kan gestuurd worden naar PME pensioenfonds:
Antwoordnummer 91062
2509 VC Den Haag

De klacht of het bezwaar kan ook per e-mail Klanteninformatie@pmepensioen.nl kenbaar gemaakt worden.

Bijlage 1: Tabel met afkoopfactoren 2020 (pensioenrichtleeftijd 68)

Behorend bij Afkoop kleine pensioenen:

Grondslagen

De factoren zijn gebaseerd op de voor PME geldende grondslagen voor afkoop.

Bij de berekening wordt uitgegaan van een actuariële en seksneutrale prognosetafel afgeleid van de Prognosetafel AG2018 van het Actuarieel Genootschap.

PME hanteert eigen reductiefactoren afgeleid van de verzekerdensterfte van het fonds. Er wordt uitgegaan van een rekenrente van 2,5% en van de verhouding 10% vrouwelijke deelnemers en 90% mannelijke deelnemers.

Geldigheidsduur

De in deze bijlage genoemde percentages en factoren gelden met ingang van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

Per 1 januari 2021 kunnen deze percentages en factoren een wijziging ondergaan. Een wijziging heeft gevolgen voor zowel Deelnemers als Gewezen Deelnemers.

Leeftijd in jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen niet-studerend	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen studierend
0				14,587	
1				13,939	
2				13,275	
3				12,594	
4				11,897	
5				11,182	
6				10,449	
7				9,697	
8				8,927	
9				8,138	
10				7,329	
11				6,500	
12				5,650	
13				4,778	
14				3,885	
15	4,552	1,223	34,065	2,970	
16	4,651	1,261	33,888	2,032	
17	4,751	1,302	33,707	1,070	
18	4,854	1,343	33,520	0,082	8,138
19	4,959	1,386	33,329		7,329
20	5,066	1,430	33,133		6,500
21	5,175	1,475	32,931		5,650
22	5,286	1,521	32,723		4,778
23	5,400	1,568	32,509		3,885
24	5,515	1,617	32,290		2,970
25	5,633	1,666	32,064		2,032
26	5,753	1,716	31,832		1,070
27	5,875	1,768	31,594		0,082
28	6,000	1,821	31,349		
29	6,127	1,875	31,097		
30	6,256	1,930	30,839		

Leeftijd in jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen niet-studerend	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen studerend
31	6,388	1,987	30,574		
32	6,522	2,045	30,302		
33	6,659	2,105	30,022		
34	6,799	2,166	29,735		
35	6,941	2,228	29,441		
36	7,085	2,292	29,140		
37	7,233	2,358	28,830		
38	7,383	2,425	28,513		
39	7,537	2,493	28,189		
40	7,693	2,563	27,856		
41	7,853	2,634	27,516		
42	8,015	2,706	27,168		
43	8,181	2,779	26,812		
44	8,351	2,852	26,448		
45	8,524	2,927	26,077		
46	8,702	3,002	25,697		
47	8,883	3,077	25,311		
48	9,069	3,152	24,918		
49	9,259	3,227	24,516		
50	9,455	3,302	24,106		
51	9,655	3,376	23,689		
52	9,861	3,449	23,264		
53	10,074	3,521	22,832		
54	10,292	3,591	22,391		
55	10,518	3,660	21,943		
56	10,752	3,726	21,486		
57	10,995	3,790	21,022		
58	11,246	3,850	20,549		
59	11,508	3,907	20,070		
60	11,781	3,961	19,581		
61	12,066	4,010	19,087		
62	12,365	4,055	18,586		
63	12,680	4,095	18,075		
64	13,012	4,129	17,556		
65	13,362	4,157	17,029		
66	13,735	4,170	16,495		
67	14,132	4,165	15,954		
68	14,556	4,153	15,405		
69	13,994	4,131	14,853		
70	13,431	4,100	14,294		
71	12,864	4,058	13,731		
72	12,299	4,005	13,164		
73	11,736	3,939	12,593		
74	11,175	3,862	12,021		
75	10,617	3,772	11,447		
76	10,065	3,669	10,874		
77	9,521	3,551	10,305		
78	8,985	3,419	9,741		
79	8,461	3,273	9,183		
80	7,949	3,114	8,632		

Leeftijd in jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen niet-studerend	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen studerend
81	7,451	2,942	8,096		
82	6,972	2,757	7,575		
83	6,506	2,561	7,070		
84	6,061	2,358	6,583		
85	5,634	2,149	6,113		
86	5,229	1,936	5,665		
87	4,847	1,724	5,243		
88	4,486	1,513	4,848		
89	4,150	1,307	4,474		
90	3,836	1,111	4,127		
91	3,547	0,930	3,811		
92	3,297	0,757	3,516		
93	3,067	0,603	3,245		
94	2,856	0,471	2,997		
95	2,663	0,358	2,771		
96	2,488	0,265	2,567		
97	2,329	0,190	2,384		
98	2,185	0,133	2,219		
99	2,056	0,090	2,073		
100	1,940	0,059	1,942		

Bijlage 2: Herschikingsmogelijkheden (pensioenrichtleeftijd 68, incl tabellen)

Inleiding

Naar deze beleidsregels wordt verwezen in de artikelen van het Pensioenreglement, betreffende "als het pensioen ingaat: de pensioenuitkering aanvragen en keuzemogelijkheden bij pensioneren". In de beleidsregel herschikingsmogelijkheden wordt beschreven hoe de in het reglement beschreven herschikmogelijkheden toegepast worden. De definities uit het pensioenreglement zijn ook van toepassing op deze beleidsregel.

Deze beleidsregel is alleen van toepassing op deelnemers geboren na 31 december 1949. Voor de deelnemers geboren voor 1950 is een aparte beleidsregel van toepassing.

In het Pensioenreglement is het begrip Deelnemer uitgebreid. In de beleidsregel wordt het begrip Deelnemer gesplitst in de volgende categorieën:

1. Actieve deelnemer (werknemer in actieve dienst)
2. Inactieve Deelnemer A (vrijwillige voortzetting wegens niet verwijtbare werkloosheid)
3. Inactieve Deelnemer B (overige vrijwillige voortzetting)
4. Inactieve deelnemer C (voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid)

Inwerkingtreding

Deze beleidsregel is in werking getreden op 1 januari 2019 en is, tot de datum van inwerkingtreding van wijzigingen in deze beleidsregel, van toepassing op alle Pensioeningangsdata die op of na 1 januari 2018 liggen en die op basis van pensioenaanspraken met pensioenrichtleeftijd 68 jaar in de administratie worden verwerkt. Voor een pensioeningangsdatum in 2020 gelden de factoren in addendum 1.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 De herschikmogelijkheden

In onderstaande tabel is weergegeven welke herschikmogelijkheden gebruikt kunnen worden door de verschillende soorten deelnemers.

	Deeltijd-pensioen	Vervroeging (tot uiterlijk 55 jaar)	Uitstel (tot uiterlijk 5 jaar na AOW-datum)	Uitruil op pensioendatum (OP->PP, PP->OP, hoog/laag)	Uitruil bij einde deelneming (OP->PP)
Actieve deelnemer	X	X	X	X	
Inactieve deelnemer		X	X	X	
Gewezen deelnemer ²	X	X	X	X	X

Voor een aantal herschikmogelijkheden moet aan één of meerdere voorwaarden worden voldaan om ervan gebruik te kunnen maken:

- De Inactieve deelnemer A kan alleen zijn pensioeningangsdatum vervroegen als hij zijn WW-uitkering of ZW-uitkering uiterlijk op Pensioeningangsdatum heeft beëindigd.
- De inactieve deelnemer B kan alleen zijn pensioeningangsdatum vervroegen als hij zijn arbeidzame leven uiterlijk op de Pensioeningangsdatum heeft beëindigd.
- De Inactieve deelnemer C kan zijn pensioeningangsdatum vervroegen. De premievrije deelneming wordt beëindigd zodra het daarvan opgebouwde deel van zijn pensioen ingaat.

2 Voor deze beleidsregel wordt een ex-partner met een zelfstandig recht (door conversie) behandeld als een Gewezen deelnemer.

1.2 Verzoek om toepassingerschikmogelijkheden

De (Gewezen) Deelnemer die van één of meerdere herschikmogelijkheden gebruik wil maken moet daartoe zelf een verzoek indienen bij het Fonds. Er zijn twee momenten waarop een deelnemer een herschikkeuze kan maken, te weten bij pensioeningang of bij einde deelneming. Bij pensioeningang kunnen deze keuzes tegelijkertijd met de pensioenaanvraag worden gedaan (zie voor meer informatie over de pensioenaanvraag hoofdstuk 2).

Het verzoek van een Gewezen Deelnemer om uitruil bij einde deelneming dient in principe binnen 3 maanden na het einde van de deelneming te zijn gedaan (zie voor meer informatie hoofdstuk 3).

1.3 De pensioenaanvraag

Het pensioen kan vanaf maximaal 6 maanden vóór tot minimaal 3 maanden vóór de gewenste pensioeningangsdatum worden aangevraagd. In bijzondere gevallen kan het Fonds toestaan dat het pensioen later wordt aangevraagd.

De deelnemer moet al zijn keuzes kenbaar maken op het pensioenaanvraagformulier. Indien beschikbaar, kan de deelnemer ook op het deelnemersportaal van het fonds zijn pensioenaanvraag starten. De gemaakte keuzes worden geëffectueerd op de Pensioeningangsdatum. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen vanaf de Pensioeningangsdatum niet meer worden aangepast of herzien en zijn daarmee onherroepelijk. De gekozen Pensioeningangsdatum moet op de eerste dag van een maand vallen.

Het Fonds hanteert het beleid dat de eventuele Partner van de (Gewezen) Deelnemer het pensioenaanvraagformulier altijd mede moet ondertekenen. Ter verificatie dient een kopie van het paspoort of identiteitsbewijs van de Partner meegestuurd te worden met het ingevulde pensioenaanvraagformulier.

1.4 De herschikfactoren

Voor alle vormen van herschikken wordt gebruik gemaakt van herschikfactoren. De factoren zijn in een addendum bij deze beleidsregel opgenomen (met uitzondering van hoog/laag en laag/hoog). Het bestuur van het Fonds kan de factoren wijzigen.

Als na de Pensioeningangsdatum blijkt dat het pensioen is berekend op basis van "verkeerde" basisgegevens (bijv. salarisgegevens, parttimepercentages), zal het Fonds het pensioen herrekenen met gebruikmaking van de factoren zoals die golden ten tijde van de Pensioeningangsdatum, met inachtneming van de met PME afgestemde bepaling, waarbij de wijzigingen in eerste instantie worden verwerkt in de nog niet ingegane pensioenen.

In het geval dat een deelnemer zijn pensioen te laat aanvraagt, en het pensioen dus met terugwerkende kracht ingaat, worden de factoren gebruikt die van toepassing zijn op de Pensioeningangsdatum, die dus in dit geval in het verleden ligt.

1.5 AOW-leeftijd

In addendum 2 staat de tabel met de diverse individuele AOW-leeftijden geldend vanaf 1 juli 2019.

Hoofdstuk 2 De toepassing van de herschikmogelijkheden bij pensioeningang

Op de Pensioeningangsdatum kan de deelnemer in beginsel van alle herschikmogelijkheden gebruik maken. In sommige gevallen staan niet alle mogelijkheden tot zijn beschikking, zie hiervoor het schema in paragraaf 1.1. Daarnaast geldt dat het Fonds begrenzungen heeft gesteld aan de verschillende herschikmogelijkheden. Deze begrenzungen vloeien zowel voort uit (fiscale) wet- en regelgeving als uit beleidsmatige overwegingen van het fonds.

2.1 Pensioeningangsdatum

De eerste keuze die een deelnemer maakt is zijn/haar pensioeningangsdatum. De gevolgen van deze keuze worden verder uitgewerkt onder paragraaf 2.2, 2.4 en 2.5.

2.2 Deeltijdpensioen

Deeltijdpensioen binnen vijf jaar voor de geldende AOW-datum

De Actieve en Gewezen deelnemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen gedeeltelijk in te laten gaan. Kiest de Actieve en Gewezen deelnemer ervoor om zijn pensioen gedeeltelijk in te laten gaan dan heeft hij meerdere (deeltijd)Pensioeningangsdata. Er zijn maximaal vijf (deeltijd)Pensioeningangsdata mogelijk. Bij ieder deeltijdpensioen moet de Actieve en Gewezen deelnemer kiezen welk deel van zijn opgebouwde pensioen hij wil aanwenden. De mate van aanwending van ouderdompensioen geldt ook voor de mate van aanwending

van het partnerpensioen. Op de eerste (deeltijd)Pensioeningangsdatum moet ten minste 20% van het tot die eerste Pensioeningangsdatum opgebouwde ouderdompensioen en partnerpensioen worden aangewend. De deelnemer bepaalt de mate van aanwending.

Bij iedere (deeltijd)Pensioeningangsdatum kan de Actieve en Gewezen deelnemer steeds gebruik maken van alle beschikbare mogelijkheden, met inachtneming van de geldende begrenzingsregels.

Ten aanzien van het reeds ingegane (deeltijd)pensioen kunnen echter geen andere keuzes meer worden gemaakt. Bij een volgende deeltijdpensionering en de volledige ingang van het pensioen kunnen slechts uitruilkeuzes worden gemaakt ten aanzien van het nog niet ingegane ouderdompensioen.

Tussen de verschillende (deeltijd)Pensioeningangsdata dient steeds tenminste een periode van één jaar te liggen en in stappen van tenminste 20%. Voor deeltijdpensionering naar volledige pensionering geldt deze minimale periode niet.

Deeltijdpensioen meer dan vijf jaar vóór de geldende AOW-datum

Wanneer (Gewezen) Deelnemer kiest voor gedeeltelijke ingang van zijn pensioen meer dan vijf jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, moet hij jegens het Fonds verklaren dat hij niet meer de intentie heeft betaald werk te verrichten voor het deel dat hij met pensioen wil gaan.

Het aanwendingspercentage is gelijk aan het aantal uren dat een deelnemer met deeltijdpensioen gaat gedeeld door het aantal uren dat hij net voor dit deeltijdpensioen werkzaam was. Per deeltijdpensioen wordt een nieuw aanwendingspercentage bepaald. Voor de gewezen deelnemer geldt daarbij de verplichting deze gegevens (de contracturen voor en na deeltijdpensioen) op te geven van zijn huidige dienstverband.

Verder gelden de regels zoals hierboven omschreven bij deeltijdpensioen minder dan vijf jaar voor de geldende AOW-datum.

2.3 Uitrust OP-PP of uitrust PP-OP

De eerste uitrustkeuze die een (Gewezen) Deelnemer moet maken is hoeveel partnerpensioen hij vanaf zijn Pensioeningangsdatum wil verzekeren voor zijn Partner. Hij kan er voor kiezen om de hoogte van het tot de Pensioeningangsdatum opgebouwde partnerpensioen

- ongewijzigd te laten, of
- te verhogen, of
- te verlagen.

Bij een keuze voor verhoging van het tot de Pensioeningangsdatum opgebouwde partnerpensioen wordt een deel van zijn ouderdompensioen omgezet in extra partnerpensioen (omzetting ouderdompensioen naar partnerpensioen, zie tabel 1). Het ouderdompensioen wordt dan dus lager.

Bij een keuze voor verlaging van het tot de Pensioeningangsdatum opgebouwde partnerpensioen wordt een deel van dat partnerpensioen omgezet in extra ouderdompensioen. Het is ook mogelijk om het gehele partnerpensioen om te zetten in extra ouderdompensioen. (omzetting partnerpensioen naar ouderdompensioen, zie tabel 2).

Bij de aanpassing van zijn partnerpensioen heeft hij administratief de mogelijkheid om zijn partnerpensioen vast te laten stellen als een bedrag of als een percentage van zijn levenslange (vervroegde c.q. uitgestelde) ouderdompensioen.

N.B. Indien de pensioeningangleeftijd ligt na de pensioenrichtleeftijd vindt de omzetting plaats tussen het aanwezige partnerpensioen en een direct ingaand ouderdompensioen.

Het wezenpensioen kan niet worden verhoogd of verlaagd en blijft dus ongewijzigd.

Begrenzing

Het gekozen partnerpensioen (inclusief bijzonder partnerpensioen) mag niet hoger zijn dan 100% van het na inruil resterend levenslange ouderdompensioen (inclusief verevend ouderdompensioen) op de pensioenrichtdatum.

N.B. Indien de pensioeningangleeftijd ligt na de pensioenrichtleeftijd dan wordt de toets uitgevoerd op de uitgestelde pensioeningangsdatum.

Als het oorspronkelijke partnerpensioen hoger dan de afkoopgrens is dan mag het gekozen partnerpensioen niet lager zijn dan de afkoopgrens, tenzij er voor volledige uitruil wordt gekozen. Het partnerpensioen is dan nul. Als het oorspronkelijke partnerpensioen lager dan de afkoopgrens is, dan mag het gekozen partnerpensioen wel onder de afkoopgrens blijven.

De keuze voor een uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen mag er niet toe leiden dat het ouderdomspensioen op de Pensioeningangsdatum lager wordt dan de op de Pensioeningangsdatum geldende afkoopgrens.

Het in deze stap bepaalde ouderdomspensioen (OP op de pensioenrichtleeftijd) wordt in de volgende stappen gebruikt om het pensioen te vervroegen dan wel uit te stellen.

2.4 Vervroeging van de pensioeningangsdatum t.o.v. de pensioenrichtdatum

De (Gewezen) deelnemer kan er voor kiezen zijn ouderdomspensioen eerder te laten ingaan dan op de pensioenrichtdatum. De gekozen datum kan alleen de eerste dag van een maand zijn. De vroegst mogelijke ingangsdatum is de eerste dag van de maand waarin de (Gewezen) Deelnemer 55 jaar wordt.

2.4.1. Pensioeningangsdatum voor of op AOW-datum

Bij vervroeging wordt in een aantal stappen het ouderdomspensioen vastgesteld.

- a. Indien de pensioeningangsdatum ligt voor de AOW-datum wordt het OP op de pensioenrichtleeftijd na uitruil deels actuarieel omgezet in een direct (dat wil zeggen: op de Pensioeningangsdatum) ingaand levenslang vervroegd ouderdomspensioen en direct ingaand tijdelijk ouderdomspensioen. Het tijdelijk en levenslang ouderdomspensioen wordt dus tot de AOW-datum uitgekeerd; vanaf de AOW-datum wordt dan alleen het levenslange ouderdomspensioen nog uitgekeerd. De hiervoor te gebruiken factoren staan vermeld in tabel 3 (voor tijdelijk ouderdomspensioen) en 4 (voor levenslang ouderdomspensioen).
- b. De deelnemer kan vervolgens besluiten om het levenslange ouderdomspensioen vanaf de AOW-datum via een hoog/laag of een laag/hoog constructie te variëren, waarbij het lage deel van deze uitkering 75% van de hoge uitkering is. Variëren van de uitkering wordt alleen toegepast in de periode vanaf de AOW-datum en hierbij kan gekozen worden voor een periode van 1 tot en met 10 jaar (alleen gehele jaren).

2.4.2. Pensioeningangsdatum na AOW-datum, maar wel voor Pensioenrichtdatum

- a. Bij vervroeging wordt in een aantal stappen het ouderdomspensioen vastgesteld. Het OP op de pensioenrichtleeftijd na uitruil wordt omgezet in een levenslang ouderdomspensioen dat ingaat op de pensioeningangsdatum (OP). De hiervoor te gebruiken factoren staan vermeld in tabel 4.
- b. De deelnemer kan vervolgens besluiten om het OP via een hoog/laag of een laag/hoog constructie te variëren, waarbij het lage deel van deze uitkering 75% van de hoge uitkering is. Voor de hoog/ laag of laag/ hoog periode kan gekozen worden uit een periode van 1 tot en met 10 jaar (alleen gehele jaren).

2.4.3. Begrenzing

Door de vervroeging mag zowel het ouderdomspensioen voor de AOW-datum als het ouderdomspensioen na de AOW-datum (voor hoog/laag of laag/hoog) niet lager worden dan de op de Pensioeningangsdatum geldende afkoopgrens.

De laagste uitkering mag niet minder dan 75% van de hoogste uitkering bedragen. Bij deze toets (de zgn. 100:75 toets) wordt de gehele uitkeringsperiode van het ouderdomspensioen betrokken, dus vanaf de Pensioeningangsdatum. Bij vervroegde pensioeningang (vóór de AOW-datum) waarbij gebruikt wordt gemaakt van variabilisering in de hoogte van de uitkering mag op grond van artikel 18d lid 3 Wet LB 1964 een bedrag ter grootte van maximaal 2 maal de AOW voor gehuwden zonder partnertoeslag, vermeerderd met vakantie-toeslag, buiten beschouwing blijven bij de toetsing of de ouderdomspensioenuitkering in de periode tot de AOW-datum voldoet aan de 100:75 grens.

In geval van deeltijdpensioen wordt de 100:75 toets toegepast op het deeltijdpensioen. Ieder deeltijdpensioen moet dus separaat voldoen aan de 100:75 toets.

2.5 Uitstel van de pensioeningangsdatum

De (Gewezen) deelnemer kan ervoor kiezen zijn ouderdomspensioen later in te laten gaan dan op de Pensioenrichtdatum. Dit kan tot de eerste dag van de maand 5 jaar na de voor hem van toepassing zijnde AOW-leeftijd.

Bij uitstel (ten opzichte van de Pensioenrichtdatum) wordt het ouderdomspensioen actuariael verhoogd (OP verhoogd). De verhoging is te vinden in tabel 5.

In de situatie van uitstel vindt de omzetting tussen het aanwezige partnerpensioen en een direct ingaand ouderdomspensioen (OP verhoogd) plaats. De omzetting vindt plaats op basis van de factoren in tabel 1 en 2.

Tevens heeft de deelnemer de mogelijkheid om zijn OP via een hoog/laag of laag/hoog constructie te variëren, waarbij het lage deel van deze uitkering 75% van de hoge uitkering bedraagt. Voor de hoog/ laag of laag/ hoog periode kan gekozen worden uit een periode van 1 tot en met 10 jaar (alleen gehele jaren).

Begrenzing

De laagste uitkering mag niet minder dan 75% van de hoogste uitkering bedragen. Bij deze toets (de zgn. 100:75 toets) wordt de gehele uitkeringsperiode van het ouderdomspensioen betrokken, dus vanaf de Pensioeningangsdatum.

Hoofdstuk 3 De toepassing van de herschikmogelijkheden bij einde deelneming

Bij het einde van de deelneming vóór de Pensioenrichtdatum heeft de Gewezen deelnemer de mogelijkheid om een deel van zijn opgebouwde ouderdomspensioen om te zetten in extra partnerpensioen. Het opgebouwde wezenpensioen kan niet worden verhoogd. De factoren hiervoor zijn opgenomen in tabel 6.

De keuze voor deze vorm van uitruil moet in principe binnen 3 maanden na het einde van de deelneming zijn gedaan.

Begrenzing

De keuze voor een uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen mag er niet toe leiden dat het ouderdomspensioen lager wordt dan de bij het einde van de deelneming geldende afkoopgrens.

Het gekozen partnerpensioen mag niet hoger zijn dan 70% van het tot het einde van de deelneming opgebouwde ouderdomspensioen inclusief bovengenoemde uitruil.

Het eventuele bijzonder partnerpensioen blijft buiten beschouwing

Hoofdstuk 4 Scheiding en herschikking

4.1 De gevolgen van scheiding en herschikking

In geval van Scheiding voor de Pensioeningangsdatum kan sprake zijn van een aantal bijzondere situaties in relatie tot de herschikmogelijkheden op de Pensioeningangsdatum. Deze situaties worden hieronder beschreven.

4.1.1 Het verevende ouderdomspensioen

In verband met een scheiding kan een Ex-partner een recht hebben gekregen op uitbetaling van een deel van het tijdens de huwelijksperiode opgebouwde ouderdomspensioen. Op verzoek van de (Gewezen) deelnemer of de Ex-partner wordt dit deel rechtstreeks aan de Ex-partner uitgekeerd door het Fonds.

Het deel van het ouderdomspensioen waarop de Ex-partner een recht op uitbetaling heeft kan niet door de (Gewezen) Deelnemer worden gebruikt voor de uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen.

De overige herschikmogelijkheden worden wel toegepast op het verevende deel van het ouderdomspensioen. Laat dus de (Gewezen) Deelnemer zijn ouderdomspensioen vervroegd of uitgesteld ingaan, dan wordt ook het verevende deel van het ouderdomspensioen vervroegd of uitgesteld uitgekeerd. En kiest een (Gewezen) Deelnemer voor een variatie in de hoogte van zijn ouderdomspensioenuitkering dan wordt deze variatie ook toegepast op het verevende deel van het ouderdomspensioen.

4.1.2 Het bijzonder partnerpensioen

In verband met de scheiding kan een Ex-partner een eigen aanspraak op bijzonder partnerpensioen hebben verkregen ter grootte van het tot de scheidingsdatum opgebouwde partnerpensioen. Omdat dit pensioen een eigen aanspraak is van de Ex-partner hebben de herschikkeuzes van de deelnemer daarop geen invloed.

Hoofdstuk 5 Bijzondere onderwerpen

5.1 Werken na pensionering

Een deelnemer kan zijn pensioen uit werken na pensionering eveneens herschikken. De deelnemer kan op de Pensioeningangsdatum volgend op werken na pensionering gebruik maken van alle herschikmogelijkheden, met inachtneming van de geldende begrenzings.

5.2 Vervroeging naar maximaal de AOW-leeftijd

Iedere deelnemer mag vervroegen tot maximaal de AOW-leeftijd, ongeacht de hoogte van het ouderdomspensioen op pensioenrichtdatum. De begrenzing genoemd in paragraaf 2.4.3. (pensioen onder de afkoopgrens) is in deze situatie niet van toepassing.

Begrenzings partnerpensioens

Voor het partnerpensioen geldt het volgende:

- a. Indien het partnerpensioen in deze situatie niet wordt gewijzigd, dan mag dit lager dan de afkoopgrens zijn.
- b. Het gekozen partnerpensioen mag niet lager zijn dan de afkoopgrens, tenzij voor volledige uitruil wordt gekozen.
- c. Uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen is alleen mogelijk als het ouderdomspensioen voor en na uitruil op de Pensioeningangsdatum niet lager is dan de op de Pensioeningangsdatum geldende afkoopgrens.

Begrenzings hoog/laag

Indien bij vervroeging naar maximaal de AOW-leeftijd het ouderdomspensioen na vervroeging (voor hoog/laag of laag/hoog) kleiner is dan de afkoopgrens, geldt de mogelijkheid van hoog/laag of laag/hoog niet.

Addendum 1 bij herschikmogelijkheden: herschikfactoren pensioenrichtleeftijd 68, pensioeningangsdatum 2020

Factoren zijn gebaseerd op 2,5% rekenrente en de voor PME geldende grondslagen voor herschikken (inclusief snijverliesfactor).

Verklaring bij de tabellen:

1. Pensioenleeftijd is de leeftijd bij pensioeningang.
2. Alle getoonde bedragen zijn jaarbedragen.
3. Voor tussenliggende (pensioen)leeftijden vindt interpolatie plaats. Deze factoren zijn niet opgenomen in de beleidsregel.
4. Factoren hoog/laag en laag/hoog zijn niet opgenomen, wegens het groot aantal mogelijke keuzes (periode van 1 tot en met 10 jaar) en verschillende AOW-datums.
5. De factoren zijn geldig voor een pensioeningangsdatum in 2020.

Tabel 1: omzetting ouderdomspensioen (ingaaend 68 jaar dan wel latere ingangleeftijd) in partnerpensioen

Omzetting € 1.000,- ouderdomspensioen in extra partnerpensioen		
Pensioenleeftijd	Bedrag OP	Bedrag PP
70	€ 1.000,00	€ 3.275,98
69	€ 1.000,00	€ 3.387,55
68	€ 1.000,00	€ 3.504,84
67	€ 1.000,00	€ 3.413,83
66	€ 1.000,00	€ 3.313,43
65	€ 1.000,00	€ 3.233,04
64	€ 1.000,00	€ 3.169,62
63	€ 1.000,00	€ 3.114,28
62	€ 1.000,00	€ 3.066,84
61	€ 1.000,00	€ 3.026,11
60	€ 1.000,00	€ 2.990,92
59	€ 1.000,00	€ 2.962,21
58	€ 1.000,00	€ 2.937,71
57	€ 1.000,00	€ 2.917,75
56	€ 1.000,00	€ 2.902,34
55	€ 1.000,00	€ 2.890,35

Tabel 2: omzetting € 1.000,- partnerpensioen in extra ouderdomspensioen (vanaf 68 jaar dan wel latere pensioeningangleeftijd)

Omzetting € 1.000,- partnerpensioen in extra ouderdomspensioen		
Pensioenleeftijd	Bedrag PP	Bedrag OP
70	€ 1.000,00	€ 305,25
69	€ 1.000,00	€ 295,20
68	€ 1.000,00	€ 285,32
67	€ 1.000,00	€ 292,93
66	€ 1.000,00	€ 301,80
65	€ 1.000,00	€ 309,31
64	€ 1.000,00	€ 315,50
63	€ 1.000,00	€ 321,10
62	€ 1.000,00	€ 326,07
61	€ 1.000,00	€ 330,46
60	€ 1.000,00	€ 334,35
59	€ 1.000,00	€ 337,59
58	€ 1.000,00	€ 340,40
57	€ 1.000,00	€ 342,73
56	€ 1.000,00	€ 344,55
55	€ 1.000,00	€ 345,98

Tabel 3: vervroeging OP68 in tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd

Vervroeging OP68 in tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd					
Bedrag tijdelijk OP tot AOW-leeftijd					
Pensioen-leeftijd	Bedrag OP68	66 en 4 mnd	66 en 7 mnd	66 en 10 mnd	67
67	€ 1.000,00				
66	€ 1.000,00	€ 42.147,16	€ 24.083,99	€ 16.858,76	€ 14.048,91
65	€ 1.000,00	€ 10.327,65	€ 8.730,83	€ 7.561,67	€ 6.941,92
64	€ 1.000,00	€ 5.829,26	€ 5.286,27	€ 4.835,83	€ 4.575,88
63	€ 1.000,00	€ 4.034,24	€ 3.767,73	€ 3.534,25	€ 3.394,03
62	€ 1.000,00	€ 3.069,34	€ 2.913,31	€ 2.772,38	€ 2.685,77
61	€ 1.000,00	€ 2.467,21	€ 2.365,85	€ 2.272,49	€ 2.214,24
60	€ 1.000,00	€ 2.055,86	€ 1.985,32	€ 1.919,46	€ 1.877,93
59	€ 1.000,00	€ 1.757,17	€ 1.705,62	€ 1.657,00	€ 1.626,10
58	€ 1.000,00	€ 1.530,53	€ 1.491,45	€ 1.454,30	€ 1.430,55
57	€ 1.000,00	€ 1.352,74	€ 1.322,25	€ 1.293,11	€ 1.274,38
56	€ 1.000,00	€ 1.209,60	€ 1.185,27	€ 1.161,90	€ 1.146,82
55	€ 1.000,00	€ 1.091,90	€ 1.072,13	€ 1.053,05	€ 1.040,71

Tabel 4: vervroeging OP68 in levenslang ouderdomspensioen vanaf de pensioeningangsdatum

Vervroeging OP68 in direct ingaand levenslang ouderdomspensioen		
Pensioenleeftijd	Bedrag OP68	Bedrag levenslang OP
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00
67	€ 1.000,00	€ 940,81
66	€ 1.000,00	€ 881,82
65	€ 1.000,00	€ 828,61
64	€ 1.000,00	€ 780,65
63	€ 1.000,00	€ 737,05
62	€ 1.000,00	€ 697,28
61	€ 1.000,00	€ 660,88
60	€ 1.000,00	€ 627,47
59	€ 1.000,00	€ 596,71
58	€ 1.000,00	€ 568,30
57	€ 1.000,00	€ 542,00
56	€ 1.000,00	€ 517,60
55	€ 1.000,00	€ 494,89

Tabel 5: Uitstel OP68 naar latere pensioeningangsdatum

Uitstel OP68 naar latere pensioeningangsdatum		
Pensioenleeftijd	Bedrag OP68	Bedrag OP nieuw
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00
69	€ 1.000,00	€ 1.072,38
70	€ 1.000,00	€ 1.152,87
71	€ 1.000,00	€ 1.242,75
72	€ 1.000,00	€ 1.343,56
73	€ 1.000,00	€ 1.457,16

Tabel 6: Uitrui OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming

Uitrui OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming		
Pensioenleeftijd	Bedrag OP68	Bedrag PP
15	€ 1.000,00	€ 3.723,22
16	€ 1.000,00	€ 3.686,57
17	€ 1.000,00	€ 3.650,02
18	€ 1.000,00	€ 3.613,58
19	€ 1.000,00	€ 3.577,61
20	€ 1.000,00	€ 3.542,58
21	€ 1.000,00	€ 3.508,49
22	€ 1.000,00	€ 3.475,35
23	€ 1.000,00	€ 3.443,00
24	€ 1.000,00	€ 3.411,75
25	€ 1.000,00	€ 3.381,30
26	€ 1.000,00	€ 3.351,73
27	€ 1.000,00	€ 3.322,96
28	€ 1.000,00	€ 3.294,60
29	€ 1.000,00	€ 3.267,29
30	€ 1.000,00	€ 3.240,86
31	€ 1.000,00	€ 3.214,65
32	€ 1.000,00	€ 3.189,05
33	€ 1.000,00	€ 3.163,82
34	€ 1.000,00	€ 3.138,92
35	€ 1.000,00	€ 3.114,51
36	€ 1.000,00	€ 3.090,76
37	€ 1.000,00	€ 3.067,39
38	€ 1.000,00	€ 3.044,64
39	€ 1.000,00	€ 3.022,61
40	€ 1.000,00	€ 3.001,53
41	€ 1.000,00	€ 2.981,33
42	€ 1.000,00	€ 2.962,20
43	€ 1.000,00	€ 2.944,26
44	€ 1.000,00	€ 2.927,71
45	€ 1.000,00	€ 2.912,69
46	€ 1.000,00	€ 2.898,98
47	€ 1.000,00	€ 2.886,95
48	€ 1.000,00	€ 2.877,25
49	€ 1.000,00	€ 2.869,35
50	€ 1.000,00	€ 2.863,43
51	€ 1.000,00	€ 2.859,80
52	€ 1.000,00	€ 2.858,97
53	€ 1.000,00	€ 2.860,92
54	€ 1.000,00	€ 2.865,86
55	€ 1.000,00	€ 2.873,86
56	€ 1.000,00	€ 2.885,78
57	€ 1.000,00	€ 2.901,10
58	€ 1.000,00	€ 2.920,95
59	€ 1.000,00	€ 2.945,31
60	€ 1.000,00	€ 2.973,85
61	€ 1.000,00	€ 3.008,84
62	€ 1.000,00	€ 3.049,33
63	€ 1.000,00	€ 3.096,51
64	€ 1.000,00	€ 3.151,53
65	€ 1.000,00	€ 3.214,59
66	€ 1.000,00	€ 3.293,67
67	€ 1.000,00	€ 3.392,59
68	€ 1.000,00	€ 3.504,84

Addendum 2 bij herschikmogelijkheden: AOW-leeftijden

Uw geboortedatum	Jaar waarin u AOW krijgt	Leeftijd waarop uw AOW-uitkering ingaat
na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954	2020	66 + 4 maanden
na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955	2021	66 + 4 maanden
na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956	2022	66 + 7 maanden
na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957	2023	66 + 10 maanden
na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958	2024	67
Vanaf 1 januari 1958	2025	67

Als u bent geboren op of na 1 januari 1958, dan is uw AOW-leeftijd voor de herschikbeleidsregels gesteld op 67 jaar en 3 maanden. Zodra het Pensioenakkoord is uitgewerkt en de Algemene Ouderdomswet (AOW) is aangepast, is uw AOW-leeftijd voor de herschikbeleidsregels gesteld op 67 jaar. Vooruitlopend op de formele wetwijziging staat in V&A 19-008 van het centraal aanspreekpunt pensioenen van de belastingdienst dat voor 2025 is toegestaan uit te gaan van 67 jaar.

Bijlage 3: Vrijstellingsnota Stichting Pensioenfonds van de Metalektro

§1. Inleiding

Deze nota betreft het vrijstellingsbeleid van het Pensioenfonds van de Metalektro (PME). Deze nota is geactualiseerd tot en met augustus 2014.

Paragraaf 2 van deze Vrijstellingsnota betreft het wettelijk vrijstellingsregime dat van kracht was tot 26 april 1998. Met ingang van voornoemde datum is de Vrijstellingsrichtlijn 1952 vervangen door de Vrijstellingsregeling Wet Bpf, die (mede) als gevolg van herzieningen in 2000 thans wordt aangeduid als het Vrijstellingsbesluit.

In paragraaf 3 worden de verschillende vrijstellingsmogelijkheden uit het Vrijstellingsbesluit en de wettelijke voorschriften ten aanzien van het aantonen van gelijkwaardigheid/gelijkheid door de vrijgestelde onderneming behandeld.

Paragraaf 4 handelt over de kosten verbonden aan een verzoek om vrijstelling.

In paragraaf 5 is de behandeling van vrijstellingsverzoeken volgens de Algemene Wet Bestuursrecht opgenomen.

In paragraaf 6 wordt ingegaan op verzoeken om individuele vrijstelling.

1.1 Termijnen

Alvorens op de inhoud van de vrijstellingsregimes in te gaan, worden enkele woorden gewijd aan het in behandeling nemen van een verzoek om vrijstelling. Daarbij zijn twee fasen te onderscheiden waarin bepaalde termijnen in acht moeten worden genomen.

Fase 1 (de aanvraag):

- nadat de werkgever een aanvraag heeft ingediend, beoordeelt het fonds binnen twee weken of de aanvraag in behandeling kan worden genomen;
- de werkgever krijgt zo nodig vier weken om de aanvraag aan te vullen;
- als blijkt dat aan de vrijstelling het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling wordt verbonden, wordt de (in de vorige bullit bedoelde) termijn van vier weken verlengd met twaalf weken om de aanvraag op dit punt aan te vullen;
- als blijkt dat de vrijstelling kan worden verleend zodra de werkgever een bedrag ter compensatie van verzekeringstechnisch nadeel betaalt, wordt de (in de tweede bullit bedoelde) termijn van vier weken met vier weken verlengd.

Fase 1 wordt afgerond met een brief aan de werkgever waarin de mededeling staat dat het verzoek in behandeling is genomen.

Fase 2 (de behandeling van het verzoek)

- nadat de aanvraag in behandeling is genomen – dus volledig is – beslist het fonds binnen zes weken op de aanvraag. Dit zou in sommige gevallen tot een ingelaste vergadering of tot tussentijdse schriftelijke besluitvorming kunnen leiden.
- indien naar het oordeel van het fonds de pensioenregeling nog niet geheel gelijkwaardig is, krijgt de werkgever maximaal 12 weken om de gelijkwaardigheid alsnog aan te tonen.

§2. Vrijstellingsrichtlijn 1952 en gelijkwaardigheid

Op vrijstellingen verleend vóór 26 april 1998 is het oude vrijstellingsregime van kracht gebleven. Volgens artikel 10 van de op 26 april 1998 ingevoerde Vrijstellingsregeling, Stcrt. 1998, nr. 78, pag. 12 e.v, is de Vrijstellingsrichtlijn 1952 bij de invoering van de Vrijstellings- regeling ingetrokken, met dien verstande dat de Vrijstellingsrichtlijn 1952 van toepassing is gebleven op vrijstellingen die op grond van deze richtlijn zijn verleend. Deze overgangsbepaling is niet herroepen bij de invoering van het Vrijstellingsbesluit in 2001.

De gelijkwaardigheid wordt bij deze vrijstellingen dus nog steeds op regelniveau beoordeeld (kwalitatieve gelijkwaardigheid). Zie verder onder par. 2.1.

De Vrijstellingsrichtlijn 1952 kende één grond op basis waarvan het bestuur van een bedrijfspensioenfonds verplicht was vrijstelling te verlenen, het zogenaamde tijdigheids- vereiste. Deze hield in dat PME verplicht was vrijstelling te verlenen wanneer de bedrijfsgenoot reeds een eigen pensioenregeling had zes maanden voor de aanvraag van de verplichtstelling van de pensioenregeling voor de bedrijfstak. Hierbij zij opgemerkt dat de verplichtstelling van de PMI-regeling voor fabriekspersoneel dateerde van 1949, en voor be- ambten van 1962. Daarnaast bestond er een mogelijkheid om onverplicht vrijstelling te verlenen indien er sprake was van een gelijkwaardige pensioen- voorziening. In beide catego- rieën zijn vrijstellingen verleend.

2.1. Gelijkwaardigheid

De Vrijstellingsrichtlijn 1952 stelt als eis dat de vrij te stellen regeling, zolang de vrijstelling duurt wat de aanspraken betreft minimaal gelijkwaardig was aan de bedrijfstakregeling. Dit betreft gelijkwaardigheid op regelniveau (kwalitatieve gelijkwaardigheid).

Omdat in de Vrijstellingsrichtlijn 1952 wordt aangegeven dat de regeling van de werkgever wat de aanspraken betreft ten minste gelijkwaardig moet zijn, heeft de gelijkwaardigheid geen betrekking op de premie bij de andere pensioenuitvoerder of de werknemersbijdrage daarin.

De vrijgestelde ondernemingen dienen hun regeling zolang de vrijstelling duurt minimaal ge- lijkwaardig te houden aan de bedrijfstakregeling door hun eigen regeling aan te passen bij wijzigingen in de verplichte PME-regeling. Praktisch betekent het voorgaande dat deze vrijgestelde ondernemingen geïnformeerd worden wanneer er een (belangrijke) reglements- wijziging plaatsvindt. Daarnaast wordt de gelijkwaardigheid minimaal 1 maal in de 5 jaar getoetst.

§3. Vrijstellingsbesluit en gelijkwaardigheid

Het nieuwe vrijstellingsregime is van kracht op vrijstellingen verleend vanaf 26 april 1998, met de invoering van de Vrijstellingsregeling, Stcrt. 1998, nr. 78, pag. 12 e.v. Per 1 januari 2001 is de Vrijstellingsregeling gewijzigd in het Vrijstellingsbesluit, Stb. 2000, 633. De in paragraaf 3.3 beschreven regels over de vraag hoe met verleende vrij- stellingen van verplichte deelname moet worden omgegaan na een fusie, splitsing of doorstart van een onder- neming, zijn sinds 1 oktober 2004 van kracht (Stb. 2004, 397).

3.1 Het Vrijstellingsbesluit

Het Vrijstellingsbesluit geeft de gronden en procedures aan op basis waarvan het bestuur van een bedrijfstak- pensioenfonds verplicht dan wel bevoegd is vrijstelling van deelname in en premiebetaling aan een verplichte pensioenregeling te verlenen.

Het Vrijstellingsbesluit noemt de navolgende vrijstellingen:

- a. in verband met bestaande pensioenvoorziening (art. 2)
- b. in verband met groepsvorming (art. 3)
- c. in verband met eigen cao (art. 4)
- d. in verband met onvoldoende beleggingsrendement (negatieve performancetoets) of het in onvoldoende mate vaststellen van het beleggingsbeleid en/of normportefeuille (art. 5)
- e. in verband met fusie, splitsing of doorstart (art. 7a t/m 7d).
- f. om andere redenen (art. 6)

In de situaties a.) tot en met e.) is het fonds verplicht vrijstelling te verlenen. In geval van situatie f.) heeft het fonds de bevoegdheid vrijstelling te verlenen, dit betreft de zogenoemde onverplichte vrijstelling.

3.1.a Vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening

In artikel 2 is bepaald:

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever, met ingang van de dag dat de verplichtstelling in werking treedt respectievelijk als gevolg van gewijzigde bedrijfsactiviteiten op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, vrijstelling verleend, indien:

- a. die werknemers van die werkgever al deelnemen in een pensioenregeling die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling, van kracht was; of
- b. indien de werkgever voor die werknemers al een pensioenvoorziening heeft getroffen die al ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, van kracht was.”

Deze vrijstellingsgrond definieert het tijdigheidsvereiste ruimer dan onder het oude vrijstellingsregime het geval was. Immers, bepalend is niet alleen het moment van aanvraag verplichtstelling van de PME-regeling, maar ook het moment dat de verplichtstelling van toepassing wordt op de onderneming.

Onder het treffen van een pensioenvoorziening, zoals bedoeld in sub b, wordt hierbij verstaan dat de onderneming zelfstandig een voorziening had getroffen, dit in tegenstelling tot de situatie dat een onderneming was aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds of vanwege een concernverband verbonden is aan een ondernemingspensioenfonds.

De vrijstelling op grond van art. 2 wordt pas definitief verleend nadat aan de gelijkwaardigheidseis is voldaan.

3.1.b Vrijstelling in verband met groepsvorming³

In artikel 3 is opgenomen aan welke eisen het verzoek om vrijstelling in verband met groepsvorming dient te voldoen:

1. Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien die werkgever deel uitmaakt of deel is gaan uitmaken van een groep en:
 - a. bij de groepsvorming zowel de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van die werkgever betrokken vakorganisaties als de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van de groep betrokken vakorganisaties, betrokken zijn geweest;
 - b. de groep al een pensioenvoorziening heeft, die in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties tot stand is gekomen;
 - c. bij de groep op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 100 werknemers werkzaam zijn die niet in het desbetreffende bedrijfstakpensioenfonds deelnemen;
 - d. het aantal actieve deelnemers waarop de pensioenvoorziening van de groep van toepassing is, op de dag waarop het verzoek om vrijstelling wordt ingediend ten minste 25% dan wel ten minste 50 actieve deelnemers meer bedraagt, dan het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd; en
 - e. het verzoek om vrijstelling tevens wordt gedaan door of namens de groep en de vakorganisaties, bedoeld in onderdeel b.
2. Onder groep als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2⁴ van het Burgerlijk Wetboek.”

Ten aanzien van lid 1, aanhef en onder d, van dit artikel, betreffende de omvang van de groep en het vrij stellen onderdeel, kan cijfermatig het volgende worden toegelicht: indien vrijstelling gevraagd wordt voor bijvoorbeeld 400 werknemers, dient de eigen pensioenvoorziening op dat moment reeds van toepassing te zijn op tenminste $(1,25 \times 400 =) 500$ werknemers.

Het criterium van ten minste 50 werknemers meer komt evenwel lager uit, zodat het minimale aantal deelnemers aan de concernregeling 450 dient te zijn. Het procentuele criterium is alleen aan de orde als de uitkomst daarvan lager is dan 50.

De onder dit artikel opgesomde voorwaarden zijn cumulatieve eisen. Indien aan al deze wettelijke eisen is voldaan, is het fonds verplicht om de gevraagde vrijstelling te verlenen. Met voorwaarde a wordt beoogd, dat de betrokken vakorganisaties zich opstellen achter het verzoek. Als dat het geval is kan worden aangenomen dat aan voorwaarde a is voldaan.

De vrijstelling op grond van art. 3 wordt eerst definitief verleend nadat de vergoeding wegens verzekerings-technisch nadeel (te missen solidariteitsbijdragen wegens uittreden van werknemers uit het fonds en/of behandelingskosten) is betaald. Zie hierna §4.

3 Voorheen “concernvorming”

4 Art. 2:24b BW: Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden.

3.1.c Vrijstelling in verband met eigen cao

Artikel 4 bepaalt:

“Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend voorzover een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst op die werkgever niet van toepassing is of, indien dat besluit wel op hem en zijn werknemers van toepassing is, voorzover hij hiervan vrijstelling heeft gekregen en met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties een afzonderlijke pensioenvoorziening is overeengekomen. Het verzoek om vrijstelling wordt mede door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties gedaan.”

Vrijstelling van de cao verloopt via de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). In de praktijk volgt het bestuur van PME de beslissing van de ROM bij de besluitvorming op het verzoek. Het fondsbestuur heeft daarbij wel zijn eigen verantwoordelijkheid, PME is namelijk een zelfstandig rechtspersoon. Dit zou ertoe kunnen leiden, dat hoewel door de ROM vrijstelling is verleend van de cao, PME geen vrijstelling verleent, omdat niet aan alle voorwaarden in het Vrijstellingsbesluit voor vrijstelling wegens eigen cao is voldaan. Het fonds kan overigens, op verzoek van de werkgever, in dat geval wel een onverplichte vrijstelling (artikel 6) verlenen. Daarvoor moet wel aan een aantal voorwaarden en voorschriften worden voldaan (zie 3.1.e).

De vrijstelling op grond van art. 4 wordt eerst definitief verleend nadat de vergoeding wegens verzekerings-technisch nadeel (te missen solidariteitsbijdragen wegens uittreden van werknemers uit het fonds en/of behandelingskosten) zijn betaald. Zie hierna §4.

3.1.d Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (negatieve performancetoets)

In Artikel 5 is bepaald:

1. Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien:
uit de performancetoets, uitgevoerd over een periode van 5 kalenderjaren aan de hand van bijlage 1 bij deze regeling, blijkt dat het feitelijk behaalde beleggingsrendement van het bedrijfstakpensioenfonds in negatieve zin aanzienlijk afwijkt van het rendement van de door het fonds vastgestelde normportefeuille waarbij van een aanzienlijke afwijking in negatieve zin sprake is indien de uitkomst van de berekening van de performancetoets, nadat bij die uitkomst 1,28 is opgeteld, negatief is;
(...)”

De onderneming die in verband met een negatieve performancetoets van het fonds verzoekt om vrijstelling, wenst de pensioenregeling onder te brengen bij een andere uitvoerder doorgaans vanuit de verwachting dat door de nieuwe uitvoerder een beter rendement behaald zal worden. Voorwaarde voor vrijstelling is dat de PME-regeling ongewijzigd door de nieuwe pensioenuitvoerder wordt voortgezet. Dit volgt uit de Toelichting bij de Vrijstellingsregeling 1998 en het Vrijstellingsbesluit. Het gaat daarbij om de verplichte pensioenregeling die is vastgelegd in het pensioenreglement van PME.

Er is sprake van een ontoereikende beleggingsperformance wanneer het bedrijfstakpensioenfonds over een periode van vijf jaar een slechter beleggingsrendement behaalt dan het rendement van de door het bedrijfstakpensioenfonds vooraf vastgestelde normportefeuille.

Om te kunnen toetsen of het fonds aan de beleggingsperformance voldoet, dient het fonds een beleggingsbeleid en een daarop gebaseerde normportefeuille vast te stellen met de daarbij behorende herbeleggingsindexen. Wanneer blijkt dat het fonds een ontoereikende beleggingsperformance heeft, dan wel in onvoldoende mate het beleggingsbeleid en/of zijn normportefeuille vaststelt, moet het fonds desgevraagd vrijstelling verlenen.

Ingangsdatum vrijstelling

De ingangsdatum van de vrijstelling op deze grond is de datum waarop PME niet aan artikel 5 Vrijstellingsbesluit voldoet. Een verzoek om vrijstelling op deze grond met een later ingangstijdstip wordt niet gehonoreerd. Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er op 1 januari 2010 sprake is van onderperformance en de werkgever om vrijstelling vraagt vanaf 1 juli 2010. Deze latere ingangsdatum zou tot gevolg hebben dat per 1 juli 2010 extra zou moeten worden beoordeeld of er sprake is van onderperformance.

Vrijstelling op grond van artikel 5 binnen 1 jaar aanvragen

De beleggingsperformance van het fonds wordt steeds per 1 januari vastgesteld. Is op 1 januari van enig jaar het resultaat van de performancetoets negatief dan kan de toets op 1 januari van het jaar daarna weer positief zijn. Daarom moet een verzoek om vrijstelling op grond van artikel 5 van het Vrijstellingsbesluit worden ingediend binnen 1 jaar na de datum 1 januari waarop de performancetoets negatief is.

Ten minste dezelfde aanspraken

De op grond van artikel 5 vrijgestelde onderneming moet er voor zorgen dat de werknemers ten minste dezelfde aanspraken verwerven als ze zouden verwerven bij PME. Volgens de Toelichting bij het Vrijstellingsbesluit moet het gaan om dezelfde pensioenregeling.

Voorschriften

Voor de vrijgestelde onderneming gelden ter verzekering van een goede uitvoering van de Wet Bpf 2000 met toepassing van artikel 7, lid 1, van het Vrijstellingsbesluit de volgende door PME gestelde voorschriften:

- de onderneming verstrekt PME het vastgestelde pensioenreglement en jaarlijks een overzicht met de doorgevoerde reglementswijzigingen;
 - de onderneming verstrekt PME een kopie van de uitvoeringsovereenkomst tussen de onderneming en de pensioenuitvoerder. Bij wijzigingen in de overeenkomst verstrekt de onderneming aan PME de gewijzigde versie;
 - de onderneming verstrekt PME jaarlijks een accountantsverklaring waarin de accountant verklaart dat de onderneming een gelijke regeling heeft en dat deze op gelijke wijze wordt uitgevoerd;
 - de onderneming verleent PME inzage in haar administratie ten aanzien van de pensioenregeling van haar werknemers;
 - De pensioenregeling van de onderneming dient dezelfde te zijn als de PME- regeling. De onderneming verstrekt daartoe aan PME de pensioenovereenkomst tussen de onderneming en haar werknemers.
- Op deze manier wordt bij verlening van de vrijstelling en verder ieder jaar getoetst of aan de regeling (nog) ten minste de zelfde aanspraken worden ontleend.

De vrijstelling op grond van art. 5 wordt eerst definitief verleend nadat de vergoeding wegens verzekeringstechnisch nadeel (te missen solidariteitsbijdragen wegens uittreden van werknemers uit het fonds en/of behandelingskosten) zijn betaald. Zie hierna §4.

Bij een vrijstelling op grond van artikel 5 speelt de hoogte van de premie geen rol. De Toelichting op het Vrijstellingsbesluit, Stb. 2000, 633, pag. 20, verwoordt dit als volgt: "Het niveau van de premies bij de regeling van de vrijgestelde werkgever kan wel afwijkend zijn van het premieniveau bij het bpf."

3.1.e Vrijstelling om andere redenen

Artikel 6 bepaalt:

"Op verzoek van een werkgever kan door het bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan genoemd in de artikelen 2, 3, eerste lid, 4 en 5, eerste lid, vrijstelling worden verleend."

Het fondsbeleid inzake de verlening van onverplichte collectieve vrijstellingen is sinds 1976 van kracht. In geval van een verzoek om onverplichte vrijstelling, is het beleid van PME als volgt: het bestuur wijst verzoeken om onverplichte vrijstelling in principe af. Echter, met name in situaties van (af)splitsing, overname en fusie waarin geen verplichting tot het verlenen van vrijstelling bestaat (zie hierna onder 3.3) kan het bestuur een verzoek om voortzetting van de vrijstelling honoreren, indien er materieel niets veranderd is.

Het fondsbestuur heeft – in aanvulling op de Algemene bepalingen uit artikel 7 Vrijstellings- besluit – aan een verzoek om onverplichte vrijstelling de navolgende voorschriften verbonden:

- het verzoek om vrijstelling wordt tevens gedaan door of namens de vakorganisaties⁵;
- betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van de bedrijfstak;
- de indexatie in de vrijgestelde regeling moet te rekenen over een periode van 5 jaar ten minste gelijk zijn aan die van het fonds;
- de kosten ter vergoeding van het verzekeringstechnisch nadeel worden in rekening gebracht bij de onderneming. Deze kosten bestaan uit een solidariteitsbijdrage (die overigens alleen mag worden geheven als er sprake is van uittreding van deelnemers uit het fonds) en behandelingskosten.

5 de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, de Vereniging CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg en de Vereniging VHP2, gevestigd te Eindhoven

De vrijstelling op grond van art. 6 wordt eerst definitief verleend nadat de vergoeding wegens verzekerings-technisch nadeel (te missen solidariteitsbijdragen wegens uittreden van werknemers uit het fonds en/of behandelingskosten) zijn betaald, zie hierna §4, en nadat aan de gelijkwaardigheidseis is voldaan; zie hierna 3.2.

3.2 Gelijkwaardigheid

Het Vrijstellingsbesluit stelt uitsluitend ten aanzien van een vrijstelling in verband met bestaande pensioen-voorziening (art. 2) en ten aanzien van een vrijstelling om andere redenen (art. 6) het voorschrift dat de vrij te stellen regeling ten minste gelijkwaardig is. Door de onderneming moet worden aangetoond dat de vrij te stellen regeling tenminste financieel en actuariëel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. De berekeningen waaruit dit blijkt, zullen door de werkgever gemaakt dienen te worden conform Bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit. Deze berekeningen worden vervolgens door PME gecontroleerd. Als uit die toetsing door het fonds blijkt dat sprake is van actuariële en financiële gelijkwaardigheid, en er ook aan de overige voorwaarden en voorschriften is voldaan, zal (of kan als art. 6 aan de orde is) de vrijstelling verleend worden.

Bij een actuariële gelijkwaardigheidstoets wordt beoordeeld of de contante waarde van de uitkeringsstromen van de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever tenminste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van het BPF. Van belang zijn derhalve alleen de aanspraken die worden verkregen in de respectievelijke regelingen.

Tegen welke premie die aanspraken worden verkregen is niet van belang. Ook de eigen bijdrage van de werknemer speelt geen rol in de gelijkwaardigheidsbeoordeling⁶.

Op grond van artikel 7, lid 5, Vrijstellingsbesluit kan worden afgezien van een financiële en actuariële gelijkwaardigheidstoets, zoals is opgenomen in bijlage 3 bij het Vrijstellingsbesluit, indien PME en de werkgever hiermee instemmen⁷. De toets op actuariële en financiële arbeidsintensief en kostbaar zijn voor de vrij te stellen werkgever. Vandaar dat, bij instemming van de werkgever, in eerste instantie wordt gekeken of de regeling van de vrij te stellen werkgever op regelniveau gelijkwaardige aanspraken geeft. Is er alsdan sprake van gelijkwaardigheid op regelniveau, dan kan de regeling ook actuariëel en financieel als ten minste gelijkwaardig worden beschouwd. Indien uit de toets op regelniveau volgt dat er geen sprake is van gelijkwaardigheid, dan zal alsnog een actuariële en financiële gelijkwaardigheidstoets plaats vinden. Als de werkgever niet instemt met een toets op regelniveau, dan wordt direct actuariëel en financieel getoetst.

Voor de vaststelling van de gelijkwaardigheid is het niet doorslaggevend dat een werkgever door een door hem ingeschakelde actuaaris laat verklaren dat zijn regeling ten minste gelijkwaardig is. De vaststelling of een regeling gelijkwaardig is aan de PME-regeling wordt immers gedaan door PME zelf.

Periodieke gelijkwaardigheidstoetsing

De financiële en actuariële gelijkwaardigheid moet gedurende de gehele looptijd van de vrijstelling blijven bestaan. Na verlening van de vrijstelling kan PME van de werkgever verlangen dat deze aantoont door middel van berekeningen dat de regeling nog steeds gelijkwaardig is. De gelijkwaardigheidstoets moet minimaal één maal in de vijf jaar worden verricht, of tussentijds als de PME-regeling of de regeling van de werkgever ingrijpend wordt gewijzigd. Ook bij de periodieke beoordeling wordt, bij instemming van de werkgever, in eerste instantie gekeken of de regeling van de vrij te stellen werkgever op regelniveau gelijkwaardige aanspraken geeft. Is dat het geval, dan kan de regeling ook actuariëel en financieel als ten minste gelijkwaardig worden beschouwd. Indien uit de toets op regelniveau volgt dat er geen sprake is van gelijkwaardigheid, dan zal alsnog een actuariële- en financiële gelijkwaardigheidstoets plaats vinden. Als de werkgever niet instemt met een toets op regelniveau, dan wordt direct actuariëel en financieel getoetst.

PME kent twee manieren van toetsen:

- a. Is de gelijkwaardigheid met maximum salaris boven de 95%, dan speelt in principe een herbeoordeling tenminste elke 5 jaar.
- b. Is de gelijkwaardigheid zonder maximum salaris boven de 95% én met maximum salaris onder de 95%, dan moet de werkgever tenminste iedere 3 jaar gelijkwaardigheid aantonen. De kortere vrijstellingsperiode is het gevolg van de samenstelling van het deelnemersbestand.

6 Zo ook Langemeijer in T&C Pensioenrecht, 3e druk, pag 559.

7 PAC-besluit van 2 februari 2008 op basis van Stb. 2007, 393

Schematische periodieke voorstelling gelijkwaardigheidstoetsting

Vrijstelling verleend	grondslag	toetsing
Vanaf 8-10-2018	Artt. 2, 6 en 7a t/m e VBB	3 of 5-jarlijks op financiële en actuariële gelijkwaardigheid (bij instemming werkgever op regelniveau);
Vanaf 26-4-1998 – tot 8-10-2018	Artt. 2, 6 en 7a t/m e VBB	5-jarlijks op financiële en actuariële gelijkwaardigheid (bij instemming werkgever op regelniveau);
	Artt. 3 en 4 VBB	Geen
	Artikel 5 VBB	Periodiek beoordelen of nog aan voorwaarden wordt
Vóór 26-4-1998	Vrijstellingsrichtlijn 1952	Gelijkwaardigheid op regelniveau (5-jarlijks);

N.B.: Bij CAO-vrijstelling en groepsvrijstelling (art. 3 en 4) heeft het fonds niet de mogelijkheid om te toetsen of sprake is van een ten minste gelijkwaardige pensioenvoorziening. Aangezien de vakorganisaties betrokken zijn bij de totstandkoming van de eigen CAO dan wel de groepsregeling, wordt er door de wetgever van uitgegaan dat een goede pensioenregeling is gewaarborgd.

3.3 Verleende vrijstellingen na fusie, splitsing of doorstart van een onderneming

Met een besluit tot wijziging van het Vrijstellingsbesluit per 1 oktober 2004 (Stb. 2004, 397) heeft de wetgever bepaald hoe na een fusie, splitsing of doorstart van een onderneming moet worden omgegaan met verplicht verleende vrijstellingen. Deze wijziging is daarmee een uitbreiding van de verplichte vrijstellingsgronden.

Fusie

Onder fusie in de zin van het Vrijstellingsbesluit wordt verstaan de juridische fusie ex artikel 2:309 e.v. BW of de bedrijfsfusie ex artikel 7:663 BW.

a. fusie werkgevers met vrijstellingen van hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds

Indien vóór de fusie aan de fuserende werkgevers verplichte vrijstelling is verleend, gaan deze vrijstellingen over op de gefuseerde onderneming. De nieuwe werkgever deelt PME mee dat de bestaande pensioenregelingen worden voortgezet en welke pensioenregeling van toepassing zal zijn op de na de fusie in dienst tredende werknemers. Blijft slechts één van de pensioenregelingen bestaan, dan gaat op verzoek van de nieuwe werkgever de daarvoor verleende vrijstelling gelden voor alle huidige en toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever.

b. fusie werkgevers met en zonder vrijstellingen van hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds

Uitgangspunt is dat de vrijstelling vervalt indien niet aan alle oude werkgevers een verplichte vrijstelling is verleend. Het kan dus gaan om een situatie waarbij één of meer oude werkgevers verplicht zijn vrijgesteld en één of meer andere oude werkgevers geen vrijstelling hebben, dan wel een onverplichte vrijstelling hebben. Was echter ten minste 50% van de werknemers voor de fusie in dienst bij één of meer oude werkgevers aan wie een verplichte vrijstelling was verleend, dan wordt op verzoek van de nieuwe werkgever

1. de vrijstelling uitgebreid tot alle huidige en toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever of
2. gehandhaafd voor de op het tijdstip van fusie in dienst zijnde werknemers van de oude werkgever(s) met een vrijstelling. In dit geval gaat de vrijstelling verder als een afwikkelingsvrijstelling voor de oorspronkelijk vrijgestelde werknemers. De overige en de nieuwe werknemers nemen deel in het fonds.

In het onder b1. bedoelde geval stelt PME de voorwaarde dat de nieuwe werkgever een vergoeding wegens verzekeringstechnisch nadeel betaalt. De hoogte van de bijdrage wordt berekend volgens Bijlage 2 bij het Vrijstellingsbesluit. PME en werkgever kunnen anders overeenkomen.

In geval van uitbreiding of handhaving van de vrijstelling blijven de oorspronkelijk door PME opgelegde voorschriften van toepassing.

c. fusie werkgevers met en zonder vrijstellingen van verschillende bedrijfstakpensioen- fondsen

Op verzoek van de nieuwe werkgever wordt de in het kader van dezelfde verplichtstelling verleende vrijstelling uitgebreid tot alle huidige en toekomstige werknemers van de nieuwe werkgever of gehandhaafd voor de werknemers van die oude werkgever(s) met een vrijstelling.

Splitsing

a. Zuivere splitsing

Van een zuivere splitsing is sprake als een werkgever bij de splitsing ophoudt te bestaan en het vermogen onder algemene titel overgaat op twee of meer andere werkgevers. In geval van zuivere splitsing blijft op verzoek van de nieuwe werkgevers de aan een oude werkgever verleende verplichte vrijstelling, met de daarbij behorende aan de oorspronkelijke onderneming opgelegde voorschriften, bedoeld in art. 7 Vrijstellingsbesluit, in stand, indien op de nieuwe werkgevers dezelfde verplichtstelling van toepassing blijft. Deze vrijstelling wordt vanaf de splitsing geacht aan de nieuwe werkgevers te zijn verleend en geldt voor de huidige en toekomstige werknemers. De nieuwe werkgevers delen PME mee welke werknemers bij hen in dienst zijn.

Voor een niet verplichte vrijstelling (op grond van art. 6 Vrijstellingsbesluit of art. 1 Vrijstellingsrichtlijn 1952) bestaat bij een zuivere splitsing niet de verplichting om deze op verzoek van de nieuwe werkgevers in stand te laten blijven. PME kan daar echter op verzoek wel toe besluiten. De gebruikelijke voorwaarden en voorschriften die worden gesteld bij een vrijstelling op grond van artikel 6 zijn daarop van toepassing. Zie hiervoor onder 3.1.e. Gevallen die zich voordoen moeten aan de CIZ worden voorgelegd.

b. Afsplitsing

Van afsplitsing is sprake als een werkgever bij de splitsing niet ophoudt te bestaan en het vermogen of een deel daarvan van die werkgever onder algemene titel wordt overgedragen aan een of meer andere werkgevers. In geval van afsplitsing blijft een aan een oude werkgever verleende verplichte vrijstelling in stand, indien de voor de afsplitsing bestaande pensioenregeling wordt voortgezet. De oude werkgever deelt dit mee aan PME.

Het bestuur kan op verzoek van de oude werkgever waaraan destijds een niet verplichte vrijstelling (art. 6 Vrijstellingsbesluit of art. 1 Vrijstellingsrichtlijn 1952) is verleend, besluiten dat deze vrijstelling in stand blijft. De gebruikelijke voorwaarden en voorschriften die worden gesteld bij een vrijstelling op grond van artikel 6 zijn daarop van toepassing. Zie hiervoor onder 3.1.e. Gevallen die zich voordoen moeten aan de CIZ worden voorgelegd.

Doorstart

Op verzoek van een werkgever wordt een verplichte vrijstelling gehandhaafd die is verleend aan een gefailleerde werkgever wiens activiteiten hij geheel of nagenoeg geheel voortzet in het kader van een doorstart. De doorstart moet dan wel plaatsvinden binnen één jaar na het faillissement en tenminste 50% van de werknemers van de gefailleerde werkgever moeten in dienst zijn gekomen bij de doorgestarte werkgever. Deze vrijstelling geldt voor de huidige en toekomstige werknemers. De voorschriften bedoeld in art. 7 Vrijstellingsbesluit blijven van toepassing. De vrijstelling wordt vanaf het tijdstip van doorstart geacht aan de werkgever die de doorstart maakt te zijn verleend voor zijn huidige en toekomstige werknemers.

Voor een niet verplichte vrijstelling (art. 6 Vrijstellingsbesluit of art. 1 Vrijstellingsrichtlijn 1952) bestaat bij een doorstart niet de verplichting om deze te handhaven op verzoek van de werkgever die de doorstart maakt. Het fonds kan daar echter op verzoek wel toe besluiten. De gebruikelijke voorwaarden en voorschriften die worden gesteld bij een vrijstelling op grond van artikel 6 zijn daarop van toepassing. Zie hiervoor onder 3.1.e. Gevallen die zich voordoen moeten aan de CIZ worden voorgelegd.

§4. Vergoeding voor te missen solidariteitsbijdragen en behandelingskosten

Bij verzoeken om vrijstelling wegens groepsvorming (art. 3), eigen cao (art. 4), beleggingsperformance (art. 5) en om andere redenen (art. 6) heeft PME de mogelijkheid van de werkgever een vergoeding van het verzekeringstechnische nadeel te vragen, dit op basis van artikel 7, lid 4, Vrijstellingsbesluit. Het verzekeringstechnisch nadeel bestaat uit twee elementen:

1. te missen solidariteitsbijdragen als gevolg van het uittreden uit PME;
2. de kosten die redelijkerwijs verbonden zijn aan de behandeling van het vrijstellingsverzoek (behandelingskosten).

Ad. 1. PME kan een vergoeding vragen voor de te missen solidariteitsbijdragen als sprake is van uittreden van deelnemers uit het fonds. De vergoeding wordt berekend conform bijlage 2 bij het Vrijstellingsbesluit. Partijen kunnen echter ook een andere berekeningswijze overeenkomen.

Ad. 2. PME kan ook een vergoeding van de kosten vragen die redelijkerwijs zijn verbonden aan het behandelen van het verzoek. In 1998 heeft PMI/E bepaald dat standaardvergoedingen voor behandelingskosten in rekening worden gebracht. Deze vergoeding voor behandelingskosten is afhankelijk van de daarbij geleverde inspanningen. Deze behandelingskosten zijn hoger als actuariële ondersteuning vanuit het fonds noodzakelijk is. Deze vergoedingen worden alleen in rekening gebracht bij de onderneming van wie het verzoek om vrijstelling wordt gehonoreerd. De hoogte van de vergoeding voor de behandelingskosten wordt 3-jarlijks aangepast door PME.

Let op: De vrijstelling op grond van de genoemde artikelen wordt eerst definitief verleend nadat de vergoeding en/of behandelingskosten zijn betaald.

§5. De Algemene Wet Bestuursrecht van toepassing op vrijstellingsbeslissingen

Per 1 januari 2001 is de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Stb. 2000, 628) in werking getreden. In de toelichting op deze wet is gesteld dat op vrijstellingsverzoeken de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing is. De motivatie hiervoor is als volgt: het bedrijfstakpensioenfonds is de wettelijke taak opgedragen om vrijstellingen te verlenen, en moet dus geacht worden te zijn bekleed met openbaar gezag. Terzake van vrijstellingen is het bedrijfstakpensioenfonds derhalve te beschouwen als een bestuursorgaan in de zin van de Awb.

Voor PME betekent het voorgaande dat een vrijstellingsbeslissing dient te voldoen aan de Awb-vereisten. In de eerste plaats dient de totstandkoming van de beslissing op het verzoek tot vrijstelling aan een aantal voorwaarden te voldoen, zoals wettelijke termijnen voor behandeling (zie hiervoor onder Inleiding) en deugdelijke motivering. In de tweede plaats vereist het duidelijke en eenduidige regels omtrent bezwaarprocedures. Als er bezwaar tegen een besluit wordt ingediend, moet dit bezwaar behandeld worden door het bestuur van PME. Blijkens artikel 12, lid 5 van de op 17 maart 2011 gewijzigde statuten fungeert het bestuur als bestuursorgaan dat beslist op bezwaren tegen besluiten in vrijstellingskwesties). Daarna staat nog beroep open bij de Rechtbank Rotterdam en hoger beroep bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

§6. Individuele vrijstelling

De verplichte vrijstellingsgronden hebben geen betrekking op individuele werknemers. Het was en is de bedoeling van het Vrijstellingsbesluit om individuele vrijstelling onmogelijk te maken, hoewel dat pas in de toelichting bij de wijziging per 1 oktober 2004 zo expliciet is vermeld. Er kan dus op grond van het Vrijstellingsbesluit geen vrijstelling worden verleend ten behoeve van individuele werknemers.

Bijlage 4: Overgangsregelingen

C. OVERGANGSREGELING 2015; OMZETTING VAN OUDE AANSPRAKEN IN AANSPRAKEN IN DE PENSIOENREGELING 2015

De nieuwe pensioenregeling voor de Metalektro geldt met ingang van 1 januari 2015. Hierna wordt uitgelegd wat er gebeurt met de pensioenaanspraken van de personen die op 31 december 2014 reeds Deelnemer of Gewezen Deelnemer waren bij het Fonds en geboren zijn in of na 1950.

Voor zover bepalingen in dit onderdeel niet worden beschreven, gelden de overeenkomstige bepalingen uit dit Reglement.

1 Definities en toelichtingen

In aanvulling op de definities en toelichtingen gelden de volgende aanvullingen.

Overgangsdeelnemer

De persoon geboren in of na 1950, die (Gewezen) Deelnemer in de Pensioenregeling 2006 is zonder dat waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder heeft plaats gehad;

Pensioenregeling 2015

De pensioenregeling geldend vanaf 2015;

Pensioenregeling 2006

De op 1 januari 2006 inwerking getreden pensioenregeling, opgenomen in Hoofdstuk A, van PME pensioenreglement dat voor de Overgangsdeelnemer heeft gegolden tot 1 januari 2015;

PMI-regeling

De pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaalindustrie. Deze stichting voerde de voormalige pensioenregeling uit en is per 1 januari 2003 overgegaan in het Fonds.

2 Omzetting pensioenaanspraken uit de Pensioenregeling 2006

- 2.1 De per 31 december 2014 opgebouwde aanspraak van de Overgangsdeelnemer op ouderdomspensioen uit de Pensioenregeling 2006 inclusief de verleende indexaties wordt per 31 december 2014 mede met inachtneming van het bepaalde in artikel 18d, lid 1 en 2, van de Wet op de loonbelasting 1964, omgezet naar een aanspraak op ouderdomspensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
De omzettingfactor hiervoor is vastgesteld op 1,1354.
- 2.2 De op 31 december 2005 bestaande premievrije aanspraken van de Overgangsdeelnemers op overbruggingspensioen in dienst van Werkgevers die zijn vrijgesteld van deelneming aan de ouderdomspensioenregeling van het Fonds worden omgezet naar een aanspraak op ouderdomspensioen met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
De omzettingfactor hiervoor is vastgesteld op 0,2619.
- 2.3 De omgezette aanspraken maken vanaf 1 januari 2015 onderdeel uit van de Pensioenregeling 2015. De bepalingen van hoofdstuk A van de Pensioenregeling 2015 zijn daarop van toepassing.
- 2.4 Omzetting vindt plaats op basis van collectief actuariële gelijkwaardigheid. De factoren zijn voor Deelnemers en Gewezen Deelnemers gelijk.
- 2.5 De op 31 december 2005 bestaande aanspraken op bijzonder partnerpensioen worden niet omgezet. De vanaf 1 januari 2015 geldende bepalingen inzake indexatie van pensioenen en aanspraken zijn wel van toepassing.
- 2.6 Het recht op verevening van pensioenaanspraken die vóór 1 januari 2015 bij het Fonds zijn verkregen blijft ook na de omzetting bestaan.
- 2.7 De per 31 december 2014 opgebouwde aanspraken op partnerpensioen van de (Gewezen) Deelnemer worden per 31 december 2014 niet omgezet, maar zullen worden aangemerkt als premievrije aanspraken, alsof per deze datum sprake is van een uitdiensttreding.
- 2.8 De per 31 december 2014 opgebouwde aanspraken op wezenpensioen van de (Gewezen) Deelnemer worden per 31 december 2014 niet omgezet, maar zullen worden aangemerkt als premievrije aanspraken, alsof per deze datum sprake is van een uitdiensttreding.

D. OVERIGE OVERGANGSREGELINGEN GELDENDE VOOR DEELNEMERS OP 31 DECEMBER 2005

1 Overgangsregeling premievrije deelneming wegens Arbeidsongeschiktheid

- 1.1 De WAO blijft van toepassing op degenen die op 1 januari 2006 nog Arbeidsongeschikt zijn. De regeling van premievrije deelneming voor de Inactieve deelnemers die onder de werking van de WAO blijven vallen, blijft van toepassing zolang de WAO op hen van toepassing blijft. Degenen die na 31 december 2005 Arbeidsongeschikt worden, vallen onder de WIA.

Voor de Inactieve deelnemers C (Arbeidsongeschikt) op basis van het op 31 december 2014 geldende pensioenreglement, gelden tot en met 31 december 2015 de volgende voortzettingspercentages:

Mate van Arbeidsongeschiktheid	Percentage voortzetting
80% tot 100%	75%
65% tot 80%	70%
45% tot 65%	35%
25% tot 45%	17,5%
0% tot 25%	0%

Met ingang van 1 januari 2016 gelden de volgende voortzettingspercentages:

Mate van Arbeidsongeschiktheid	Percentage voortzetting
80% tot 100%	70%
65% tot 80%	70%
45% tot 65%	35%
25% tot 45%	17,5%
0% tot 25%	0%

- 1.2 De Pensioengrondslag per 31 december 2005 van de deelnemers aan de regeling van premievrije deelneming wegens Arbeidsongeschiktheid die op 31 december 2004 nog geen 55 jaar waren, wordt per 1 januari 2006 als volgt gewijzigd. Op 1 januari 2006 wordt het salaris waarnaar de Pensioengrondslag per 31 december 2005 is vastgesteld, op de gebruikelijke wijze aangepast. Vervolgens wordt op het aldus berekende bedrag de Franchise voor 2006 in mindering gebracht. De pensioenopbouw vindt vervolgens plaats overeenkomstig de bepalingen van de huidige pensioenregeling geboren na 1949.
- 1.3 Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte Inactieve deelnemer voor wie op 31 december 2005 eveneens de regeling geldt, waarbij het Fonds tijdens werkloosheid 80% van de premie voor zijn rekening neemt, blijft deze regeling vanaf 1 januari 2006 gelden zolang de gedeeltelijk arbeidsongeschikte Inactieve deelnemer onafgebroken in aanmerking komt voor een loongerelateerde uitkering in verband met werkloosheid.
- 1.4 Met ingang van 1 januari 2014 wordt de mate van premievrije deelneming gemaximeerd op de mate van Arbeidsongeschiktheid zoals die geldt bij het einde van de (resterende) dienstbetrekking. Indien er op 1 januari 2014 geen resterende dienstbetrekking meer aanwezig is, wordt de mate van premievrije deelneming gemaximeerd op de mate van Arbeidsongeschiktheid zoals die geldt op 31 december 2013.
- 1.5 Vaststelling extra aanspraken
- 1 Alleen voor Deelnemers voor wie de mate van arbeidsongeschiktheid op 31 december 2015 80% tot 100% bedraagt, wordt een extra aanspraak op ouderdomspensioen plus partnerpensioen bepaald.
 - 2 De extra aanspraak ouderdomspensioen bedraagt 5% van de pensioengrondslag per 31 december 2015 vermenigvuldigd met 1,875% maal het aantal jaren tot de AOW-datum van de deelnemer.
 - 3 De extra aanspraak op partnerpensioen bedraagt 50% van de extra aanspraak op ouderdomspensioen.
 - 4 De vaststelling van de extra aanspraken vindt alleen plaats voor die deelnemers waarvoor ultimo 2015 al premievrijstelling op basis van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% is toegekend.

2 Overgangsregeling vrijwillige voortzetting

- 2.1 Vervallen
- 2.2 Vervallen
- 2.3 Vervallen
- 2.4 Vervallen

Heeft u nog vragen?

Mail of bel gerust. Wij helpen u graag:

PME pensioenfonds

✉ via het contactformulier op www.pmepensioen.nl/contact

📞 088 - 007 98 00

🌐 www.pmepensioen.nl

