pme. pensioenfonds

Beleidsregels

1 januari 2024

Beleidsregels

Deze horen bij de Pensioenregeling voor de techniek geldend per 1 januari 2024

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 per 1 januari 2024. 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
1.22	Generatiepact	5
1.25	Nadere uitwerking begrip 'Gezamenlijke huishouding'	5
1.26	Kind	6
1.35	Partner	6
1.37	Pensioengevend salaris	6
Wanneer ben je deelnemer?		**8**
	Bij artikel 2: Deelname aan de pensioenregeling	**8**
2.1	a. Verplichte deelname voor werknemer met minder dan 10% aandelen	8
2.1	f. Vrijwillige deelname voor directeurenbestuurders	9
2.3	Einde Deelname	9
Pensioen voor nabestaanden: Pensioen voor Partners en Kinderen van de overladen (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde		**9**
	Bij artikel 7: Partnerpensioen	**9**
7.4	Risicopartnerpensioen bij werkloosheid	9
Einde deelname		**10**
	Bij artikel 11: Pensioenaanspraken bij einde deelname	**10**
11.2	Keuzerecht voor hoger partnerpensioen door uitruil ouderdomspensioen	10
11.4	Van rechtswege vervallen van zeer kleine aanspraken	11
Individuele voortzetting van deelname		**11**
	Bij artikel 12: Voortzetting van Deelname bij Arbeidsongeschiktheid	**11**
12.2	Vaststelling mate van premievrije voortzetting	11
12.4	Voorwaarde premievrije voortzetting	11
12.5	Pensioengrondslag die geldt als basis voor de premievrije voortzetting	12
12.6	Samenloop van premievrije deelname en pensioenopbouw bij het Fonds	12
	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	13
13.4	Premie bij voorzetting met recht op WW wordt deels door Fonds gefinancierd	13
13.5	Einde van de voortzetting	13
	Bij artikel 14: Vrijwillige voortzetting van de deelname	**14**
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?	15
	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

Inhoudsopgave (vervolg)

Bijzondere situaties: Pensioenopbouw tijdens Verlof, Scheiding 17
Bij artikel 17: Verlof 17
17.1 Algemeen 17
17.3 Onbetaald ouderschapsverlof 17
17.4 Keuze tijdens onbetaald verlof 17
Bij artikel 18: Scheiding 18
18.1 Verevening van ouderdomspensioen 18
18.1. g. Kosten 18
18.3. c. Hoogte van het bijzonder partnerpensioen 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
28.1 Vrijstelling van de Werkgever op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 20
Bij artikel 29: Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren 20
29.4 Spaarbijdrage op spaarrekening 20
29.5 Uitkering van het spaarsaldo 20

Informatieverstrekking 21
Bij artikel 30: Informatieverstrekking 21

Collectieve en Individuele aanvullende regelingen 24
Bij artikel 31: Collectieve en individuele aanvullende regelingen 24
31.3 Pensioenopbouw boven Salarisgrens 24

Collectieve en Individuele aanvullende regelingen 25
Bij artikel 32: ANW-hiaatpensioen 25
32.7 Geen recht op toekenning ANW-hiaatpensioen 25
32.11 Arbeidsongeschiktheid 25
32.13 Financiering 25

Slotbepalingen 24
Bij artikel 34: Juridische bepalingen 26
34.1 Fiscale maxima 26
34.2 Verbod op afkoop (verbod, tenzij wet het toestaat) 26
Bij artikel 36: Klachten en bezwaar 26
36.1 Klacht voorleggen 26

Bijlage 1a: Tabel met afkoopfactoren eerste halfjaar 2024 28
Bijlage 1b: Tabel met afkoopfactoren tweede halfjaar 2024 30
Bijlage 2: Herschikkingsmogelijkheden 33
Bijlage 3: Vrijstellingsbeleid Stichting PME pensioenfonds 48
Bijlage 4: Overgangsregelingen 60

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.

1.22 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.

1.25 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).

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) 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.

1.26 Kind

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.

1.35 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 ouderdomspensioen.

1.37 Pensioengevend salaris

Definitie van Pensioengevend salaris

- De eerste zin van artikel 1.37 luidt:

"Het Pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de Werknemer zoals dat geldt op 1 januari."
Deze definitie bepaalt welke salarisbestanddelen in aanmerking worden genomen voor de pensioenverwerving en premiebetaling voor de Verplichte pensioenregeling.

- De tweede zin van artikel 1.37 ("tot dit pensioengevend salaris behoren de volgende salarisbestanddelen: a t/m d") bepaalt voor een aantal met name genoemde salarisbestanddelen dat die sowieso tot het Pensioengevend salaris behoren. Deze met name genoemde salarisbestanddelen

vormen niet een limitatieve opsomming van de salarisbestanddelen die behoren tot het Pensioengevend salaris.
- De in artikel 1.37 onder a. (vakantietoeslag) en b. (vaste jaarlijkse uitkering) bedoelde salarisbestanddelen zijn naar hun aard vaste salarisbestanddelen. Als zodanig zijn deze salarisbestanddelen voorbeelden van vaste salarisbestanddelen.
- De in artikel 1.37 onder c. (oververdienste) en d. (provisie) bedoelde salarisbestanddelen hebben niet per definitie het karakter van een vast salarisbestanddeel. Deze salarisbestanddelen worden evenwel voor de toepassing van het reglement wel als vaste salarisbestanddelen aangemerkt.

De in artikel 1.37 a t/m d bedoelde salarisbestanddelen behoren tot het Pensioengevend salaris in het jaar dat deze door de Werkgever aan de Werknemer worden uitbetaald.

- Of een salarisbestanddeel behoort tot vaste jaarsalaris wordt bepaald door het 'onvoorwaardelijke' karakter van het salarisbestanddeel. Daarmee wordt gedoeld op de salarisbestanddelen die de Werknemer geniet reeds vanwege het feit dat hij in dienst is van de Werkgever. Anders gezegd: salarisbestanddelen die in een kalenderjaar vast en zeker worden genoten vanwege het in dienst zijn behoren tot het vaste jaarsalaris. Voor de kwalificatie van een vast salarisbestanddeel is niet relevant hoe dat salarisbestanddeel wordt genoemd.
  - Salarisbestanddelen die (pas) worden genoten als aan andere of meer voorwaarden wordt voldaan, zoals bijvoorbeeld het werken in ploegendienst, kwalificeren niet als vaste salarisbestanddelen.
  - Vanwege de opname in artikel 1.37, tweede zin onder c. en d. behoren oververdienste en provisie per definitie ook tot het Pensioengevend salaris, ook indien in een concrete situatie deze salarisbestanddelen niet een onvoorwaardelijk karakter zouden hebben.

Pensioengevend salaris tijdens ziekte

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

Pensioengevend salaris 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 salaris. Hierover wordt dus geen pensioenpremie afgedragen of pensioen opgebouwd.

Pensioengevend salaris en de werkkostenregeling: bijtelling bij het loon

Vergoedingen en verstrekkingen die vallen onder de werkkostenregeling, waaronder de vergoeding voor extraterritoriale kosten als bedoeld in artikel 31a, lid 2, letter e van de Wet op de loonbelasting 1964, behoren niet tot het Pensioengevend salaris. Dit houdt in dat verhogingen van het brutoloon van de Deelnemer die voortvloeien uit onbelaste vergoeding op grond van de werkkostenregeling niet leiden tot een verhoging van het Pensioengevend salaris.

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.

Ook de gevolgen van vergoedingen en verstrekkingen die buiten de werkkostenregeling om gaan, hebben geen invloed op het Pensioengevend salaris. Een bijtelling verhoogt het Pensioengevend salaris niet, een bijdrage van de Werknemer die fiscaal aftrekbaar is, verlaagt het Pensioengevend salaris niet.

Pensioengevend salaris 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.

Berekening Pensioengevend salaris op basis van voltijd dienstverband

Voor de toepassing van het pensioenreglement kan een voltijd dienstverband niet meer dan 40 uur per week bedragen. Dit maximum van 40 uur sluit aan bij de CAO Metalektro.

Wanneer een werknemer een dienstverband heeft met meer uren dan een voltijd Dienstbetrekking van 40 uur per week zoals gedefinieerd in de CAO, dan zijn de uren boven de 40 uur niet pensioengevend voor de Verplichte pensioenregeling. Dat betekent concreet dat het Pensioengevend salaris moet worden 'afgekapt' op het loon dat de werknemer in 40 uur verdient. Dus als een werknemer een dienstverband heeft van 45 uur met een vast jaarsalaris van €45.000 dan is het Pensioengevend salaris 40/45 van €45.000 = €40.000. Het parttimepercentage blijft 100%.

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 tien jaar voor de in het jaar van vervroeging geldende AOW-leeftijd dient het dienstverband beëindigd te zijn alvorens het pensioen in kan gaan (PME artikel 25.2); 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

7.4 Risicopartnerpensioen bij werkloosheid en ziekte

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.

Private aanvulling van Stichting PAWW:
Deze regeling staat sinds april 2019 in de CAO. Het Fonds heeft besloten tot het toepassen van dezelfde regels voor het in stand houden van pensioen tijdens de private aanvulling van Stichting PAWW als tijdens WW.

Einde deelname

Bij artikel 11: Pensioenaanspraken bij einde deelname

11.1 en 11.2 Algemeen

Wanneer de Dienstbetrekking van een Deelnemer eindigt en de deelname niet wordt voorgezet:

a. vervalt het op risicobasis verzekerd partnerpensioen als bedoeld in artikel 7.3, letters b en c van het Pensioenreglement;
b. vervalt het op risicobasis verzekerd wezenpensioen als bedoeld in artikel 8.2, letters b en c van het Pensioenreglement;
c. eindigt de verzekering van het Anw-hiaatpensioen (zie artikel 32.4, letter a van het Pensioenreglement); en vindt de uitruil plaats als bedoeld in artikel 11.2 van het Pensioenreglement, tenzij de Deelnemer een andere keuze maakt.

De actuariële factoren die gelden bij de uitruil bedoeld onder d. zijn opgenomen in bijlage 2 van deze beleidsregels.

Uitzondering

De hierboven onder a. t/m d. genoemde gevolgen van de beëindiging van een Dienstbetrekking vinden niet plaats wanneer:

1. een rechtsopvolging (fusie of splitsing) plaatsvindt tussen twee bij het Fonds aangesloten Werkgevers, waarbij de Dienstbetrekkingen van een groep Werknemers met de ene Werkgever eindigen en de Dienstbetrekkingen van die groep Werknemers met de andere Werkgever direct aansluiten op de beëindigde Dienstbetrekkingen; of
2. de Dienstbetrekkingen van een groep Werknemers met een Werkgever worden beëindigd en deze Werknemers direct aansluitend Dienstbetrekkingen aangaan met een andere bij het Fonds aangesloten Werkgever binnen dezelfde groep (bedoeld in artikel 2:24b BW);

Om er zorg voor te dragen dat de onder a. t/m d. genoemde gevolgen van de beëindiging van een Dienstbetrekking niet intreden, is het van groot belang dat de nieuwe Werkgever tijdig aan PME meldt dat sprake gaat zijn van een situatie (de overgang) als beschreven onder punten 1 en 2. Een melding wordt geacht tijdig te zijn gedaan wanneer deze door de nieuwe Werkgever uiterlijk een (1) maand voor de daadwerkelijke overgang aan PME wordt gedaan.

Wanneer de nieuwe Werkgever de voornoemde melding niet tijdig – maar uiterlijk een (1) jaar na de daadwerkelijke overgang – doet, zal PME die werkzaamheden verrichten die nodig zijn om de onder a. t/m d. genoemde gevolgen – voor zover deze al zijn ingetreden – ongedaan te maken.

Wanneer de nieuwe Werkgever de voornoemde melding meer dan een jaar na de daadwerkelijke overgang doet, beslist het Bestuur of en onder welke voorwaarden de Werkgever gebruik kan maken van de in dit artikel bedoelde uitzondering.

Eventuele (gevolg)schade die voortvloeit uit het feit dat de Werkgever de hierboven bedoelde overgang niet tijdig meldt aan PME komt volledig voor rekening van de nieuwe Werkgever.

11.4 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% premievrijwordt voortgezet.

Hoogte van de premievrije voorzetting van partner- en wezenpensioen

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.

12.4 Voorwaarden premievrije voortzetting

In principe krijgt het Fonds 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 Fonds de gegevens van het UWV.

12.5 Pensioengrondslag die geldt als basis voor de premievrije voortzetting

De Eerste ziektedag van een Deelnemer kan gelegen zijn in een periode waarin hij de deelname aan de pensioenregeling vrijwillig voortzet in de zin van artikel 13 of 14. In dat geval kan de Deelnemer onder voorwaarden in aanmerking komen voor (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenregeling als bedoeld in artikel 12 van het Pensioenreglement. Dit geldt alleen als de Eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2023.

Tijdens Arbeidsongeschiktheid wordt op grond van artikel 12.2.c van het Pensioenreglement over maximaal 70% van de Pensioengrondslag die gold op de Eerste ziektedag premievrij pensioen opgebouwd.

Ter verduidelijking van artikel 12.2.c geldt voor de Deelnemer die de deelname aan de pensioenregeling vrijwillig voortzet op grond van artikel 13 het volgende:

- Tijdens Arbeidsongeschiktheid wordt premievrij opgebouwd over maximaal 70% van de Pensioengrondslag en Deeltijdfactor die tijdens de verplichte deelname aan de pensioenregeling het laatst zijn vastgesteld.

12.6 Samenloop van premievrije deelname en pensioenopbouw bij het Fonds

In artikel 12.6 is opgenomen dat bij samenloop van premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid en deelname op basis van een dienstverband, de premievrije deelname kan worden verlaagd wanneer het totaal van de op te bouwen aanspraken meer bedraagt dan 100/70 van de aanspraken bij volledige premievrije deelname. De toets op maximering van de aanspraken en de (eventuele) aanpassing van de premievrije deelname vindt plaats bij het begin van elk kwartaal.

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 en/of ZW 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 en/of ZW (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 en ziek:

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.

Met ziek wordt bedoeld ziek in de zin van de Ziektewet.

Als er sprake is van een loongerelateerde (WW en/of ZW)-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.

Private aanvulling van Stichting PAWW:
Deze regeling staat sinds april 2019 in de CAO. Inmiddels heeft het Fonds 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 of ZW

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 voorzetting met recht op WW of ZW wordt deels door Fonds gefinancierd

De verschuldigde bijdrage wordt maandelijks geïncasseerd door middel van een automatische incasso.
De duur van de ZW, WW en PAWW bepaalt de duur van de bijdrage in de premie door het Fonds.
De voortzetting met bijdrage van het fonds is gekoppeld aan de duur van de ZW, WW en de PAWW maar gemaximeerd op 36 maanden.

13.5 Einde van de voortzetting

De mogelijkheid van voortzetten is gekoppeld aan de ZW, WW en PAWW. 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 salarisgrens of Variabel salaris)

Vrijwillig voortzetten over aanvullende regelingen (regeling boven salarisgrens 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 Salarisgrens. 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 Salarisgrens.

Wanneer sprake is van een fictieve opzegtermijn

Er is sprake van een fictieve opzegtermijn wanneer een Werkgever de Dienstbetrekking met een Deelnemer beëindigt voordat de wettelijke opzegtermijn is verstreken. Wanneer een Gewezen Deelnemer daarvoor in aanmerking komt, ontvangt hij pas een WW-uitkering wanneer de wettelijke opzegtermijn is verstreken. In dat geval mag de Gewezen Deelnemer de pensioenregeling na het

einde van de Dienstbetrekking vrijwillig voortzetten. In de periode die ligt tussen de beëindiging van de Dienstbetrekking en het einde van de wettelijke opzegtermijn kan de pensioenregeling op grond van artikel 14 worden voortgezet. Vanaf het moment dat hij een WW-uitkering ontvangt, kan hij de pensioenregeling vervolgens op grond van artikel 13 voortzetten.

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.

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 Werkgelegenheid en bedraagt in 2024 € 592,51.

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.

15.2 Welke pensioenen komen in aanmerking voor afkoop?

Afkoop Klein ouderdomspensioen

Wanneer het ouderdomspensioen op de Pensioeningangsdatum lager is dan de Afkoopgrens wordt het ouderdomspensioen met de daarbij horende aanspraken op partner- en wezenpensioen na instemming van de (Gewezen) Deelnemer afgekocht.

Afkoop Klein partnerpensioen of wezenpensioen bij ingang

Wanneer het partner- of wezenpensioen op de ingangsdatum lager is dan de Afkoopgrens wordt het partner- of wezenpensioen na instemming van de Aanspraakgerechtigde afgekocht.
Het Fonds informeert de Partner of het Kind binnen 6 maanden na de ingangsdatum van het partner- of wezenpensioen over de afkoop en gaat ook binnen deze termijn van 6 maanden tot uitbetaling over.

Afkoop Klein bijzonder partnerpensioen bij scheiding of bij ingang

Wanneer het bijzonder partnerpensioen bij scheiding of op de ingangsdatum lager is dan de Afkoopgrens wordt het bijzonder partnerpensioen na instemming van de Ex-partner afgekocht.
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 de Ex-partner binnen 6 maanden na de scheiding of de ingangsdatum over de afkoop en gaat ook binnen deze termijn van 6 maanden tot uitbetaling over.

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.
Voor personen van wie de Deelname is geëindigd op 1 januari 2018 of later is het niet mogelijk om pensioen af te kopen bij een Ouderdomspensioen lager dan de Afkoopgrens, na een periode van twee jaar na het einde van de deelname

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 pensioenuitvoerder. 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.

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. In het geval van een collectieve overgang of een collectieve beëindiging werkt PME niet mee aan een verzoek om individuele waardeoverdracht.

Er is geen wettelijk recht op collectieve waardeoverdracht.

PME heeft eind november 2023 besloten om per direct tot aan de transitiedatum naar het nieuwe pensioenstelstel (naar verwachting 1 januari 2026) niet mee te werken aan verzoeken tot collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 83 PW. Deze verzoeken worden opgeschort tot na de transitie. Op een later moment wordt besloten welk beleid PME hanteert in de periode van 1 januari 2026 tot 1 januari 2028, dus tot alle pensioenfondsen zijn overgegaan naar het nieuwe pensioenstelstel.

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.
Het is niet mogelijk om gebruikmakend van het Generatiepact met verlof (betaald of onbetaald) te gaan. Deelname aan het Generatiepact houdt op bij aanvang van verlof. Een werknemer die reeds met verlof is kan geen gebruik maken van het Generatiepact.

Aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof
Aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof worden door het Fonds aangemerkt als vormen van betaald verlof. Daarom loopt de pensioenopbouw tijdens deze vormen van verlof dan ook ongewijzigd door alsof er geen sprake is van verlof. Dit betekent dat ook de premie-inning ongewijzigd doorloopt.

17.3 Onbetaald ouderschapsverlof
De deelnemer die kiest of gekozen heeft voor volledige voortzetting van de pensioenopbouw tijdens onbetaald ouderschapsverlof, is met ingang van 1 januari 2016 50% van de premie verschuldigd. De premie wordt geheven via de werkgever. De Werkgever draagt 50% van de premie af. De Werkgever heeft de bevoegdheid deze 50% aan de Deelnemer door te belasten [1].

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 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 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. Voortzetting komt niet in beeld omdat het dienstverband in stand blijft.

De dekking van het ANW-hiaatpensioen blijft tijdens onbetaald verlof ongewijzigd in stand.

Omdat werken vóór gaat op verlof, blijft bij een combinatie van onbetaald verlof en werken de ANW-hiaatpensioen in stand met premiebetaling.

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

Bij artikel 18: Scheiding

18.1 Verevening van ouderdomspensioen

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 ouderdomspensioen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid.

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.

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.

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 toegekend.

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 bedrijfstakpensioenfonds 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

Het Fonds 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

Het Fonds 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, met een minimum van 0% en is voor 2024 vastgesteld op 2,66%.

29.5 Uitkering van het spaarsaldo

In aanvulling op artikel 29.5 van het Pensioenreglement, kan de vrijgestelde Werknemer er ook voor kiezen zijn spaarsaldo tot uitkering te laten komen vanaf de AOW-datum.

Wanneer de vrijgestelde Werknemer daarvoor kiest blijft hetgeen is bepaald in artikel 29.5 van het Pensioenreglement onverminderd van toepassing, met dien verstande dat de definitie 'Pensioenrichtdatum' moet worden gelezen als 'AOW-datum'.

Informatieverstrekking

Bij artikel 30: Informatieverstrekking

Hierna staat een opsomming van informatievoorwaarden volgens de Pensioenwet.

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 waardeaangroei 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.
Genoemde informatie onder b. wordt jaarlijks via de website van het Fonds beschikbaar gesteld aan de Gewezen Deelnemer.

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;
i. de beleidsregels.

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 het Uitvoeringsreglement is een algemene boetebepaling opgenomen. Het vaststellen van de boete zal geschieden zoals bepaald in het Uitvoeringsreglement.

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

32.7 Geen recht op toekenning ANW-hiaatpensioen

Bij een overlijden binnen een half jaar na aanvang van de verzekering van het ANW-hiaatpensioen of bij overlijden binnen een half jaar nadat het verzekerde bedrag is verhoogd, komt de verzekering respectievelijk de verhoging van het verzekerde bedrag 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

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.

32.13 Financiering

Wanneer de Deelnemer een werkloosheidsuitkering uit een ander EU-land ontvangt, gelden voor de financiering identieke afspraken als voor een Deelnemer die een WW-uitkering ontvangt.
Zie ook artikel 7.4 Beleidsregels.

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 is opgenomen in de beleidsregels.

Bij artikel 36: Klachtenprocedure

36.1 Klacht voorleggen

PME kent een klachtenreglement. Elke uiting van ontevredenheid 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 overeenkomstig het klachtenreglement.

De klacht kan gestuurd worden naar PME pensioenfonds:
Postbus 5010
9700 GA Groningen
De klacht kan ook per e-mail deelnemer@pmepensioen.nl of telefonisch 088-1947 001 kenbaar gemaakt worden.

Beleidsregels

Bijlagen

Bijlage 1a: Tabel met afkoopfactoren eerste halfjaar 2024 (pensioenrichtleeftijd 68)

Behorend bij Afkoop kleine pensioenen. De afkoopfactoren ouderdomspensioen betreffen tot leeftijd 68 jaar de afkoopfactoren van nog niet ingegaan ouderdomspensioen. Vanaf 68 jaar staan de factoren voor ingegaan ouderdomspensioen vermeld.

Grondslagen

De factoren zijn gebaseerd op de voor PME geldende grondslagen voor afkoop. Bij de berekening wordt uitgegaan van de Prognosetafel AG2022. PME hanteert eigen reductiefactoren afgeleid van de verzekerdensterfte van het fonds.

Er wordt uitgegaan van een rekenrente gebaseerd op de rentetermijnstructuur (RTS) per 30 april 2023 en van de verhouding 94% mannelijke deelnemers en 6% vrouwelijke deelnemers.

Geldigheidsduur

De in deze bijlage genoemde percentages en factoren gelden van 1 januari 2024 tot 1 juli 2024.

Leeftijd in Jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen
0				17,907
1				17,382
2				16,847
3				16,302
4				15,747
5				15,181
6				14,604
7				14,014
8				13,409
9				12,790
10				12,157
11				11,507
12				10,837
13				10,147
14				9,437
15	7,027	2,204	37,106	8,703
16	7,089	2,240	36,802	7,946
17	7,151	2,278	36,495	7,168
18	7,214	2,316	36,183	6,367
19	7,276	2,354	35,867	5,543
20	7,339	2,393	35,548	4,695
21	7,401	2,433	35,223	3,824
22	7,463	2,473	34,894	2,928
23	7,525	2,513	34,560	2,008
24	7,587	2,553	34,222	1,062
25	7,648	2,593	33,878	0,083
26	7,710	2,634	33,530	
27	7,770	2,675	33,177	
28	7,831	2,717	32,819	
29	7,892	2,758	32,457	
30	7,953	2,800	32,090	
31	8,015	2,841	31,718	
32	8,078	2,884	31,341	
33	8,142	2,926	30,958	
34	8,207	2,970	30,571	
35	8,273	3,013	30,180	
36	8,339	3,057	29,783	
37	8,407	3,102	29,382	
38	8,476	3,146	28,975	
39	8,546	3,191	28,564	
40	8,618	3,236	28,148	
41	8,693	3,282	27,728	
42	8,770	3,327	27,304	
43	8,850	3,372	26,875	
44	8,933	3,417	26,442	

Leeftijd in Jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen
45	9,020	3,462	26,005	
46	9,111	3,507	25,564	
47	9,206	3,551	25,121	
48	9,306	3,595	24,674	
49	9,412	3,638	24,223	
50	9,526	3,681	23,768	
51	9,647	3,723	23,309	
52	9,777	3,764	22,848	
53	9,916	3,804	22,383	
54	10,066	3,843	21,914	
55	10,229	3,881	21,441	
56	10,407	3,916	20,965	
57	10,600	3,951	20,485	
58	10,811	3,982	20,002	
59	11,039	4,012	19,515	
60	11,283	4,039	19,023	
61	11,547	4,063	18,530	
62	11,829	4,085	18,034	
63	12,133	4,103	17,532	
64	12,459	4,118	17,025	
65	12,807	4,129	16,514	
66	13,181	4,135	15,998	
67	13,585	4,129	15,478	
68	14,027	4,137	14,953	
69	13,491	4,140	14,427	
70	12,953	4,138	13,896	
71	12,414	4,133	13,363	
72	11,877	4,121	12,827	
73	11,341	4,102	12,286	
74	10,807	4,077	11,745	
75	10,277	4,045	11,202	
76	9,752	4,003	10,661	
77	9,234	3,952	10,120	
78	8,722	3,891	9,583	
79	8,221	3,820	9,050	
80	7,729	3,739	8,521	
81	7,251	3,647	8,005	
82	6,787	3,544	7,500	
83	6,337	3,431	7,009	
84	5,902	3,311	6,533	
85	5,487	3,183	6,072	
86	5,092	3,047	5,632	
87	4,717	2,906	5,216	
88	4,364	2,759	4,826	
89	4,038	2,607	4,456	
90	3,732	2,457	4,113	
91	3,450	2,310	3,802	
92	3,207	2,152	3,507	
93	2,982	2,001	3,237	
94	2,777	1,859	2,989	
95	2,589	1,720	2,763	
96	2,418	1,588	2,559	
97	2,264	1,465	2,375	
98	2,124	1,351	2,211	
99	1,999	1,245	2,064	
100	1,887	1,149	1,933	
101	1,786	1,061	1,818	
102	1,697	0,981	1,717	
103	1,617	0,910	1,628	
104	1,547	0,846	1,550	
105	1,485	0,789	1,482	
106	1,430	0,739	1,423	
107	1,382	0,694	1,371	
108	1,340	0,655	1,327	
109	1,302	0,621	1,288	
110	1,270	0,591	1,255	
111	1,241	0,565	1,226	
112	1,217	0,543	1,201	
113	1,195	0,523	1,180	
114	1,175	0,505	1,161	
115	1,158	0,489	1,144	
116	1,140	0,473	1,127	
117	1,120	0,454	1,107	

Bijlage 1b: Tabel met afkoopfactoren tweede halfjaar 2024 (pensioenrichtleeftijd 68)

Behorend bij Afkoop kleine pensioenen. De afkoopfactoren ouderdomspensioen betreffen tot leeftijd 68 jaar de afkoopfactoren van nog niet ingegaan ouderdomspensioen. Vanaf 68 jaar staan de factoren voor ingegaan ouderdomspensioen vermeld.

Grondslagen

De factoren zijn gebaseerd op de voor PME geldende grondslagen voor afkoop. Bij de berekening wordt uitgegaan van de Prognosetafel AG2022. PME hanteert eigen reductiefactoren afgeleid van de verzekerdensterfte van het fonds.
Er wordt uitgegaan van een rekenrente gebaseerd op de RTS per 31 oktober 2023 en van de verhouding 94% mannelijke deelnemers en 6% vrouwelijke deelnemers.

Geldigheidsduur

De in deze bijlage genoemde percentages en factoren gelden van 1 juli 2024 tot 1 januari 2025.

Leeftijd in Jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partner-pensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen
0				17,907
1				17,382
2				16,847
3				16,302
4				15,747
5				15,181
6				14,604
7				14,014
8				13,409
9				12,790
10				12,157
11				11,507
12				10,837
13				10,147
14				9,437
15	7,027	2,204	37,106	8,703
16	7,089	2,240	36,802	7,946
17	7,151	2,278	36,495	7,168
18	7,214	2,316	36,183	6,367
19	7,276	2,354	35,867	5,543
20	7,339	2,393	35,548	4,695
21	7,401	2,433	35,223	3,824
22	7,463	2,473	34,894	2,928
23	7,525	2,513	34,560	2,008
24	7,587	2,553	34,222	1,062
25	7,648	2,593	33,878	0,083
26	7,710	2,634	33,530	
27	7,770	2,675	33,177	
28	7,831	2,717	32,819	
29	7,892	2,758	32,457	
30	7,953	2,800	32,090	
31	8,015	2,841	31,718	
32	8,078	2,884	31,341	
33	8,142	2,926	30,958	
34	8,207	2,970	30,571	
35	8,273	3,013	30,180	
36	8,339	3,057	29,783	
37	8,407	3,102	29,382	

Leeftijd in Jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partner-pensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen
38	8,476	3,146	28,975	
39	8,546	3,191	28,564	
40	8,618	3,236	28,148	
41	8,693	3,282	27,728	
42	8,770	3,327	27,304	
43	8,850	3,372	26,875	
44	8,933	3,417	26,442	
45	9,020	3,462	26,005	
46	9,111	3,507	25,564	
47	9,206	3,551	25,121	
48	9,306	3,595	24,674	
49	9,412	3,638	24,223	
50	9,526	3,681	23,768	
51	9,647	3,723	23,309	
52	9,777	3,764	22,848	
53	9,916	3,804	22,383	
54	10,066	3,843	21,914	
55	10,229	3,881	21,441	
56	10,407	3,916	20,965	
57	10,600	3,951	20,485	
58	10,811	3,982	20,002	
59	11,039	4,012	19,515	
60	11,283	4,039	19,023	
61	11,547	4,063	18,530	
62	11,829	4,085	18,034	
63	12,133	4,103	17,532	
64	12,459	4,118	17,025	
65	12,807	4,129	16,514	
66	13,181	4,135	15,998	
67	13,585	4,129	15,478	
68	14,027	4,137	14,953	
69	13,491	4,140	14,427	
70	12,953	4,138	13,896	
71	12,414	4,133	13,363	
72	11,877	4,121	12,827	
73	11,341	4,102	12,286	
74	10,807	4,077	11,745	
75	10,277	4,045	11,202	
76	9,752	4,003	10,661	
77	9,234	3,952	10,120	
78	8,722	3,891	9,583	
79	8,221	3,820	9,050	
80	7,729	3,739	8,521	
81	7,251	3,647	8,005	
82	6,787	3,544	7,500	
83	6,337	3,431	7,009	
84	5,902	3,311	6,533	
85	5,487	3,183	6,072	
86	5,092	3,047	5,632	
87	4,717	2,906	5,216	
88	4,364	2,759	4,826	
89	4,038	2,607	4,456	
90	3,732	2,457	4,113	
91	3,450	2,310	3,802	
92	3,207	2,152	3,507	
93	2,982	2,001	3,237	
94	2,777	1,859	2,989	
95	2,589	1,720	2,763	
96	2,418	1,588	2,559	
97	2,264	1,465	2,375	

Leeftijd in Jaren	Afkoopfactor ouderdomspensioen	Afkoopfactor meeverzekerd partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan partnerpensioen	Afkoopfactor ingegaan wezenpensioen
98	2,124	1,351	2,211	
99	1,999	1,245	2,064	
100	1,887	1,149	1,933	
101	1,786	1,061	1,818	
102	1,697	0,981	1,717	
103	1,617	0,910	1,628	
104	1,547	0,846	1,550	
105	1,485	0,789	1,482	
106	1,430	0,739	1,423	
107	1,382	0,694	1,371	
108	1,340	0,655	1,327	
109	1,302	0,621	1,288	
110	1,270	0,591	1,255	
111	1,241	0,565	1,226	
112	1,217	0,543	1,201	
113	1,195	0,523	1,180	
114	1,175	0,505	1,161	
115	1,158	0,489	1,144	
116	1,140	0,473	1,127	
117	1,120	0,454	1,107	

Bijlage 2: Herschikkingsmogelijkheden (pensioenrichtleeftijd 68, inclusief 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 herschikkingsmogelijkheden 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 treedt in werking per 1 januari 2024 en is van toepassing tot de datum van inwerkingtreding van wijzigingen in deze beleidsregel.

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 (is mogelijk tot 55 jaar en later)	Uitstel (is mogelijk tot 5 jaar na AOW-datum)	Uitruil op pensioen-datum (OP->PP, PP->OP, hoog/laag)	Uitruil bij einde deelname (OP- >PP) >PP)
Deelnemer	X	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 voortzetting wordt bij vervroeging volledig beëindigd. Ingeval van deeltijdpensionering zijn de bepalingen uit hoofdstuk 2.2 van toepassing.

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

1.2 Verzoek om toepassing herschikmogelijkheden

Er zijn twee momenten waarop de (Gewezen) Deelnemer een herschikkeuze kan maken, te weten bij pensioeningang of bij einde deelname. Bij pensioeningang kan deze keuze tegelijkertijd met de pensioenaanvraag worden gedaan (zie voor meer informatie over de pensioenaanvraag hoofdstuk 2). Bij einde deelname is sprake van een standaard uitruil naar 70% partnerpensioen met de mogelijkheid om deze standaardkeuze binnen 3 maanden na het einde van de deelname nog te wijzigen (zie voor meer informatie hoofdstuk 3).

1.3 De pensioenaanvraag

Het pensioen kan vanaf maximaal 6 maanden vóór tot minimaal 1 maand 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 als sprake is van uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen.

1.4 De herschikfactoren

Voor alle vormen van herschikken wordt gebruik gemaakt van herschikfactoren. De factoren zijn in addenda 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 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 1 staat de tabel met de diverse individuele AOW-leeftijden geldend vanaf 1 januari 2024.

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 begrenzingen heeft gesteld aan de verschillende herschikmogelijkheden. Deze begrenzingen 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 tien jaar voor de in het jaar van vervroeging geldende AOW-leeftijdt

De (Gewezen) Deelnemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen gedeeltelijk in te laten gaan. Kiest de (Gewezen) Deelnemer ervoor om zijn pensioen gedeeltelijk in te laten gaan dan heeft hij meerdere (deeltijd)Pensioeningangsdatums. Er zijn maximaal vijf (deeltijd)Pensioeningangsdatums mogelijk.
Bij ieder deeltijdpensioen moet de deelnemer kiezen welk deel van zijn opgebouwde pensioen hij wil aanwenden. De mate van aanwending van ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen en partnerpensioen worden aangewend. De deelnemer bepaalt de mate van aanwending.

Bij iedere (deeltijd)Pensioeningangsdatum kan de (Gewezen) Deelnemer steeds gebruik maken van alle herschikmogelijkheden met inachtneming van de geldende begrenzingen. Een uitzondering geldt voor de keuze voor hoog/laag of laag/hoog pensioen: bij de laatste deeltijdpensionering is dan alleen een keuze voor hoog/laag en laag/hoog mogelijk voor het laatste deel dat de deelnemer het pensioen laat ingaan. Voor reeds lopende deeltijdpensioneringen op 1 januari 2022 zijn afzonderlijke bepalingen opgenomen in artikel 33 lid 7 van het Pensioenreglement.

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 ouderdomspensioen en partnerpensioen.

Tussen de verschillende (deeltijd)Pensioeningangsdatums 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 tien jaar vóór de in het jaar van vervroeging geldende AOW-leeftijd

Wanneer de (Gewezen) Deelnemer kiest voor gedeeltelijke ingang van zijn pensioen meer dan tien jaar voor de in het jaar van vervroeging geldende AOW- 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 binnen tien jaar voor de geldende AOW-leeftijd.

Deeltijdpensionering en Generatiepact

Het is niet mogelijk om gebruikmakend van het Generatiepact met deeltijdpensioen te gaan. Deelname aan het Generatiepact houdt op bij aanvang van deeltijdpensioen. Een werknemer die reeds met deeltijdpensioen is kan geen gebruik maken van het Generatiepact.

2.3 Uitruil OP-PP of uitruil PP-OP

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

tot de Pensioeningangsdatum opgebouwde partnerpensioen (inclusief een eventuele toepassing van de uitruil zoals omschreven in hoofdstuk 3)
- 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 ouderdomspensioen omgezet in extra partnerpensioen (omzetting ouderdomspensioen naar partnerpensioen, zie tabel 1). Het ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen. Het is ook mogelijk om het gehele partnerpensioen om te zetten in extra ouderdomspensioen (omzetting partnerpensioen naar ouderdomspensioen, 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 ouderdomspensioen.

N.B. De omzetting vindt plaats tussen het opgebouwde ouderdomspensioen (met pensioenrichtleeftijd 68 jaar) en het aanwezige opgebouwde partnerpensioen vóór vervroeging en vóór uitstel.
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 ouderdomspensioen (inclusief verevend ouderdomspensioen) op de pensioenrichtdatum.

N.B. Indien de Pensioeningangsdatum ligt na de pensioenrichtdatum dan wordt de toets uitgevoerd op de uitgestelde pensioeningangsdatum.

Als het oorspronkelijke partnerpensioen hoger dan de afkoopgrens is, dan mag het gekozen partnerpensioen lager zijn dan de afkoopgrens. Als wordt gekozen voor volledige uitruil, dan is het partnerpensioen nul. Als het oorspronkelijke partnerpensioen lager dan de afkoopgrens is, dan mag het gekozen partnerpensioen ook onder de afkoopgrens blijven.

De keuze voor een uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen mag er 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 pensioenrichtdatum) 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 pensioenrichtdatum na uitruil actuarieel omgezet in een direct (dat wil zeggen: op de Pensioeningangsdatum) ingaand levenslang vervroegd ouderdomspensioen. Het vervroegde direct ingaande levenslange

ouderdomspensioen kan desgewenst deels worden omgezet in een direct ingaand tijdelijk ouderdomspensioen voor overbrugging tot aan de AOW-datum. 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 tabel 4 (voor levenslang ouderdomspensioen).

b. De deelnemer kan vervolgens besluiten om het vervroegde levenslange ouderdomspensioen vanaf de Pensioeningangsdatum via een hoog/laag of een laag/hoog constructie te variëren, waarbij het lage deel van deze uitkering 75% van de hoge uitkering is. Met betrekking tot de duur van de hoge uitkering of lage uitkering gelden de hierna volgende bepalingen.

c. Keuze voor de hoog/laag constructie: hierbij kan gekozen worden voor een duur van de hoge uitkering met een maximum van 22 jaar. Voor een duur tot 12 jaar is een duur in maanden nauwkeurig mogelijk. Voor een duur vanaf 12 jaar is alleen een duur van gehele jaren mogelijk. De ingang van de lage uitkering vindt uiterlijk plaats op de leeftijd van 77 jaar en drie maanden.

d. Keuze voor de laag/hoog constructie: hierbij kan gekozen worden voor een duur van de lage uitkering van 1 tot en met 22 jaar (alleen gehele jaren). De ingang van de hoge uitkering vindt uiterlijk plaats op de leeftijd van 77 jaar en drie maanden.

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

a. Bij vervroeging wordt in een aantal stappen het ouderdomspensioen vastgesteld.
Het OP op de pensioenrichtdatum 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. De bepalingen in paragraaf 2.4.1c en 2.4.1d zijn daarbij van toepassing.

2.4.3. Pensioeningangsdatum op de Pensioenrichtdatum

De deelnemer kan, eventueel na uitruil, besluiten om het ouderdomspensioen via een hoog/laag of een laag/hoog constructie te variëren, waarbij het lage deel van deze uitkering 75% van de hoge uitkering is. De bepalingen in paragraaf 2.4.1c en 2.4.1d zijn daarbij van toepassing.

2.4.4. 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) lager worden dan de op de Pensioeningangsdatum geldende afkoopgrens.

De laagste uitkering bedraagt 75% van de hoogste uitkering. 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 variatie 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 vakantietoeslag, buiten beschouwing blijven bij de toetsing of de ouderdomspensioenuitkering in de periode tot de AOW-datum voldoet aan de 100:75 grens.

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 actuarieel verhoogd. De verhoging is te vinden in tabel 5. Bij uitstel van ouderdomspensioen zijn de uitstelfactoren die geldig

zijn op de Pensioenrichtdatum (68 jaar) van toepassing.
In de situatie van uitstel vindt de omzetting tussen het aanwezige partnerpensioen en het levenslang ouderdomspensioen op de pensioenrichtdatum (het uitstelmoment) 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. De bepalingen in paragraaf 2.4.1c en 2.4.1d zijn daarbij van toepassing.

Begrenzing
De laagste uitkering bedraagt 75% van de hoogste uitkering. 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 deelname

Bij het einde van de deelname vóór de Pensioenrichtdatum heeft de Gewezen Deelnemer keuzemogelijkheden. Het partnerpensioen (inclusief bijzonder partnerpensioen) wordt dan standaard op 70% van het tot het einde van de deelname opgebouwde ouderdomspensioen vastgesteld. Daarbij heeft de deelnemer ook de mogelijkheid om de uitruil niet toe te passen, waarbij kan worden gekozen voor het opgebouwde partnerpensioen of een bedrag tussen het opgebouwde partnerpensioen en het maximale 70% partnerpensioen.

Het opgebouwde wezenpensioen kan niet worden verhoogd. De factoren hiervoor zijn opgenomen in tabel 6.

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

Begrenzing
De keuze voor een uitruil van ouderdomspensioen in extra partnerpensioen mag er toe leiden dat het ouderdomspensioen lager wordt dan de bij het einde van de deelname geldende afkoopgrens.
Het eventuele bijzonder partnerpensioen blijft bij de uitruil 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 huwelijkse periode 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.
Op de Pensioeningangsdatum kan alleen de herschikkeuze voor vervroegen of uitstellen van

de uitkering worden toegepast op het verevende deel van het ouderdomspensioen. De overige herschikmogelijkheden worden dus niet toegepast op het verevende deel van het ouderdomspensioen. Indien de verevening plaatsvindt na pensioeningang wordt conform artikel 18.1 lid b van het Pensioenreglement de reeds gemaakte herschikkeuze wel gevolgd.

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

Werken na pensionering

Volgend op werken na pensionering kan de deelnemer op de Pensioeningangsdatum geen gebruik maken van de herschikmogelijkheden. Het opgebouwde pensioen wordt daarbij aan het reeds uitkerende ouderdomspensioen toegevoegd zonder daarbij nieuwe herschikmogelijkheden aan te bieden. Dat betekent dat het pensioen ingaat op de Pensioenrichtdatum, zijnde de 68-jarige leeftijd van de deelnemer. Vervroeging van het na pensionering opgebouwde ouderdomspensioen is dus niet mogelijk, evenals een aanpassing van het opgebouwde partnerpensioen. Als er geen partner is, kan het partnerpensioen wel worden gewijzigd naar 0%.

Addendum 1 bij herschikmogelijkheden: AOW-leeftijden

Uw geboortedatum	Jaar waarin u AOW krijgt	Leeftijd waarop uw AOW-uitkering ingaat
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 1961	2024, 2025, 2026, 2027	67
na 31 december 1960 en voor 1 oktober 1962	2029	67 + 3 maanden

Als u bent geboren op of na 1 oktober 1962, dan is uw AOW-leeftijd voor de herschikbeleidsregels gesteld op 67 jaar + 3 maanden.

Addendum 2a bij herschikmogelijkheden: herschikfactoren pensioenrichtleeftijd 68, pensioeningangsdatum eerste halfjaar 2024

Grondslagen

De factoren zijn gebaseerd op de voor PME geldende grondslagen voor herschikken. Bij de berekening wordt uitgegaan van de Prognosetafel AG2022. PME hanteert eigen reductiefactoren afgeleid van de verzekerdensterfte van het fonds.
Er wordt uitgegaan van een rekenrente van 1,57% en van de verhouding 95% mannelijke deelnemers en 5% vrouwelijke deelnemers.

Geldigheidsduur

De in deze bijlage genoemde percentages en factoren gelden van 1 januari 2024 tot 1 juli 2024.

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 22 jaar en 3 maanden).
5. De factoren uit deze Beleidsregels zijn geldig voor een pensioeningangsdatum in het eerste halfjaar van 2024.

Tabel 1: Omzetting € 1.000 ouderdomspensioen (ingaand 68 jaar vóór vervroeging of vóór uitstel) in extra partnerpensioen bij pensioeningang

Omzetting € 1.000,- ouderdomspensioen in extra partnerpensioen		
Pensioenleeftijd	**Bedrag OP**	**Bedrag PP**
73	€ 1.000,00	€ 3.559,43
72	€ 1.000,00	€ 3.436,66
71	€ 1.000,00	€ 3.328,92
70	€ 1.000,00	€ 3.234,40
69	€ 1.000,00	€ 3.149,41
68	€ 1.000,00	€ 3.073,75
67	€ 1.000,00	€ 3.007,51
66	€ 1.000,00	€ 2.949,49
65	€ 1.000,00	€ 2.899,07
64	€ 1.000,00	€ 2.855,83
63	€ 1.000,00	€ 2.817,83
62	€ 1.000,00	€ 2.785,28
61	€ 1.000,00	€ 2.757,61
60	€ 1.000,00	€ 2.733,77
59	€ 1.000,00	€ 2.714,32
58	€ 1.000,00	€ 2.698,06
57	€ 1.000,00	€ 2.684,99
56	€ 1.000,00	€ 2.675,44
55	€ 1.000,00	€ 2.668,62

Tabel 2: Omzetting € 1.000 partnerpensioen (ingaand 68 jaar vóór vervroeging of vóór uitstel) in extra ouderdomspensioen bij pensioeningang

Omzetting € 1.000,- partnerpensioen in extra ouderdomspensioen		
Pensioenleeftijd	**Bedrag PP**	**Bedrag OP**
73	€ 1.000,00	€ 280,94
72	€ 1.000,00	€ 290,98
71	€ 1.000,00	€ 300,40
70	€ 1.000,00	€ 309,18
69	€ 1.000,00	€ 317,52
68	€ 1.000,00	€ 325,34
67	€ 1.000,00	€ 332,50
66	€ 1.000,00	€ 339,04
65	€ 1.000,00	€ 344,94
64	€ 1.000,00	€ 350,16
63	€ 1.000,00	€ 354,88
62	€ 1.000,00	€ 359,03
61	€ 1.000,00	€ 362,63
60	€ 1.000,00	€ 365,80
59	€ 1.000,00	€ 368,42
58	€ 1.000,00	€ 370,64
57	€ 1.000,00	€ 372,44
56	€ 1.000,00	€ 373,77
55	€ 1.000,00	€ 374,73

Tabel 3: Omzetting € 1.000 ingegaan levenslang ouderdomspensioen in tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd

Ingegaan OP in direct ingaand tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd						
Pensioenleeftjjd	**Bedrag OP**	**66 en 4 mnd**	**66 en 7 mnd**	**66 en 10 mnd**	**67**	**67 en 3 mnd**
67	€ 1.000,00					€ 67.337,02
66	€ 1.000,00	€ 52.513,43	€ 30.007,68	€ 21.005,37	€ 17.504,48	€ 14.070,92
65	€ 1.000,00	€ 13.709,85	€ 11.576,97	€ 10.018,39	€ 9.193,27	€ 8.203,83
64	€ 1.000,00	€ 8.206,71	€ 7.433,54	€ 6.793,51	€ 6.424,73	€ 5.951,54
63	€ 1.000,00	€ 6.009,57	€ 5.605,99	€ 5.253,21	€ 5.041,70	€ 4.760,89
62	€ 1.000,00	€ 4.828,16	€ 4.577,42	€ 4.351,43	€ 4.212,78	€ 4.024,87
61	€ 1.000,00	€ 4.090,78	€ 3.918,22	€ 3.759,63	€ 3.660,85	€ 3.525,13
60	€ 1.000,00	€ 3.586,95	€ 3.459,95	€ 3.341,63	€ 3.267,15	€ 3.163,80
59	€ 1.000,00	€ 3.221,03	€ 3.123,02	€ 3.030,80	€ 2.972,29	€ 2.890,49
58	€ 1.000,00	€ 2.943,34	€ 2.864,99	€ 2.790,71	€ 2.743,29	€ 2.676,61
57	€ 1.000,00	€ 2.725,45	€ 2.661,11	€ 2.599,73	€ 2.560,36	€ 2.504,74
56	€ 1.000,00	€ 2.550,00	€ 2.496,00	€ 2.444,24	€ 2.410,91	€ 2.363,65
55	€ 1.000,00	€ 2.405,70	€ 2.359,60	€ 2.315,22	€ 2.286,56	€ 2.245,77

Tabel 4: Vervroeging € 1.000 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	€ 887,11
65	€ 1.000,00	€ 838,75
64	€ 1.000,00	€ 794,85
63	€ 1.000,00	€ 754,86
62	€ 1.000,00	€ 718,30
61	€ 1.000,00	€ 684,77
60	€ 1.000,00	€ 653,93
59	€ 1.000,00	€ 625,47
58	€ 1.000,00	€ 599,15
57	€ 1.000,00	€ 574,74
56	€ 1.000,00	€ 552,04
55	€ 1.000,00	€ 530,89

Tabel 5: Uitstel OP68 naar latere pensioeningangsdatum

Uitstel naar latere pensioeningangsdatum					
Pensioen-leeftijd	**Bedrag OP 68**	**68 in 2018 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2019 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2020 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2021 Bedrag OP nieuw**
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
69	€ 1.000,00	€ 1.076,36	€ 1.074,16	€ 1.072,38	€ 1.070,26
70	€ 1.000,00	€ 1.161,48	€ 1.156,71	€ 1.152,87	€ 1.148,29
71	€ 1.000,00	€ 1.256,75	€ 1.248.97	€ 1.242,75	€ 1.235,31
72	€ 1.000,00	€ 1.359,83	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
73	€ 1.000,00	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Uitstel naar latere pensioeningangsdatum				
Pensioen-leeftijd	**Bedrag OP 68**	**68 in 2022 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2023 Bedrag OP nieuw**	**68 in 1e helft 2024 Bedrag OP nieuw**
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
69	€ 1.000,00	€ 1.069,82	€ 1.067,80	€ 1.065,94
70	€ 1.000,00	€ 1.147,48	€ 1.143,14	€ 1.139,10
71	€ 1.000,00	€ 1.234,25	€ 1.227,22	€ 1.220,63
72	€ 1.000,00	€ 1.331,66	€ 1.321,50	€ 1.311,88
73	€ 1.000,00	€ 1.441,56	€ 1.427,73	€ 1.414,53

Tabel 6: Uitruil € 1.000 OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming

Uitruil OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming		
Pensioenleeftijd	**Bedrag OP68**	**Bedrag PP**
15	€ 1.000,00	€ 3.258,34
16	€ 1.000,00	€ 3.232,61
17	€ 1.000,00	€ 3.206,86
18	€ 1.000,00	€ 3.181,11
19	€ 1.000,00	€ 3.155,55
20	€ 1.000,00	€ 3.130,50
21	€ 1.000,00	€ 3.105,97
22	€ 1.000,00	€ 3.081,97
23	€ 1.000,00	€ 3.058,43
24	€ 1.000,00	€ 3.035,56
25	€ 1.000,00	€ 3.013,23
26	€ 1.000,00	€ 2.991,44
27	€ 1.000,00	€ 2.970,22
28	€ 1.000,00	€ 2.949,25
29	€ 1.000,00	€ 2.929,09
30	€ 1.000,00	€ 2.909,55
31	€ 1.000,00	€ 2.890,16
32	€ 1.000,00	€ 2.871,22
33	€ 1.000,00	€ 2.852,60
34	€ 1.000,00	€ 2.834,06
35	€ 1.000,00	€ 2.815,82
36	€ 1.000,00	€ 2.798,01
37	€ 1.000,00	€ 2.780,41
38	€ 1.000,00	€ 2.763,27
39	€ 1.000,00	€ 2.746,50
40	€ 1.000,00	€ 2.730,37
41	€ 1.000,00	€ 2.714,82
42	€ 1.000,00	€ 2.700,00
43	€ 1.000,00	€ 2.686,02
44	€ 1.000,00	€ 2.672,93
45	€ 1.000,00	€ 2.660,96
46	€ 1.000,00	€ 2.649,77
47	€ 1.000,00	€ 2.639,74
48	€ 1.000,00	€ 2.631,29
49	€ 1.000,00	€ 2.624,29
50	€ 1.000,00	€ 2.618,73
51	€ 1.000,00	€ 2.614,80
52	€ 1.000,00	€ 2.612,95
53	€ 1.000,00	€ 2.613,13
54	€ 1.000,00	€ 2.615,88
55	€ 1.000,00	€ 2.620,83
56	€ 1.000,00	€ 2.628,87
57	€ 1.000,00	€ 2.639,80
58	€ 1.000,00	€ 2.654,44
59	€ 1.000,00	€ 2.672,64
60	€ 1.000,00	€ 2.694,37
61	€ 1.000,00	€ 2.720,91
62	€ 1.000,00	€ 2.751,81
63	€ 1.000,00	€ 2.788,12
64	€ 1.000,00	€ 2.830,87
65	€ 1.000,00	€ 2.879,83
66	€ 1.000,00	€ 2.936,80
67	€ 1.000,00	€ 3.007,51
68	€ 1.000,00	€ 3.073,75

Addendum 2b bij herschikmogelijkheden: herschikfactoren pensioenrichtleeftijd 68, pensioeningangsdatum tweede halfjaar 2024

Grondslagen

De factoren zijn gebaseerd op de voor PME geldende grondslagen voor herschikken. Bij de berekening wordt uitgegaan van de Prognosetafel AG2022. PME hanteert eigen reductiefactoren afgeleid van de verzekerdensterfte van het fonds.
Er wordt uitgegaan van een rekenrente van 2,00% en van de verhouding 95% mannelijke deelnemers en 5% vrouwelijke deelnemers.

Geldigheidsduur

De in deze bijlage genoemde percentages en factoren gelden van 1 juli 2024 tot 1 januari 2025.

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 22 jaar en 3 maanden).
5. De factoren uit deze Beleidsregels zijn geldig voor een pensioeningangsdatum in het tweede halfjaar van 2024.

Tabel 1: Omzetting € 1.000 ouderdomspensioen (ingaand 68 jaar vóór vervroeging of vóór uitstel) in extra partnerpensioen bij pensioeningang

Omzetting € 1.000,- ouderdomspensioen in extra partnerpensioen		
Pensioenleeftijd	**Bedrag OP**	**Bedrag PP**
73	€ 1.000,00	€ 3.739,81
72	€ 1.000,00	€ 3.608,39
71	€ 1.000,00	€ 3.492,89
70	€ 1.000,00	€ 3.391,46
69	€ 1.000,00	€ 3.300,12
68	€ 1.000,00	€ 3.218,79
67	€ 1.000,00	€ 3.147,39
66	€ 1.000,00	€ 3.084,69
65	€ 1.000,00	€ 3.030,13
64	€ 1.000,00	€ 2.983,05
63	€ 1.000,00	€ 2.941,57
62	€ 1.000,00	€ 2.905,81
61	€ 1.000,00	€ 2.875,29
60	€ 1.000,00	€ 2.848,81
59	€ 1.000,00	€ 2.827,05
58	€ 1.000,00	€ 2.808,68
57	€ 1.000,00	€ 2.793,73
56	€ 1.000,00	€ 2.782,53
55	€ 1.000,00	€ 2.774,22

Tabel 2: Omzetting € 1.000 partnerpensioen (ingaand 68 jaar vóór vervroeging of vóór uitstel) in extra ouderdomspensioen bij pensioeningang

Omzetting € 1.000,- partnerpensioen in extra ouderdomspensioen		
Pensioenleeftijd	**Bedrag PP**	**Bedrag OP**
73	€ 1.000,00	€ 267,39
72	€ 1.000,00	€ 277,13
71	€ 1.000,00	€ 286,30
70	€ 1.000,00	€ 294,86
69	€ 1.000,00	€ 303,02
68	€ 1.000,00	€ 310,68
67	€ 1.000,00	€ 317,72
66	€ 1.000,00	€ 324,18
65	€ 1.000,00	€ 330,02
64	€ 1.000,00	€ 335,23
63	€ 1.000,00	€ 339,95
62	€ 1.000,00	€ 344,14
61	€ 1.000,00	€ 347,79
60	€ 1.000,00	€ 351,02
59	€ 1.000,00	€ 353,73
58	€ 1.000,00	€ 356,04
57	€ 1.000,00	€ 357,94
56	€ 1.000,00	€ 359,38
55	€ 1.000,00	€ 360,46

Tabel 3: Omzetting € 1.000 ingegaan levenslang ouderdomspensioen in tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd

Ingegaan OP in direct ingaand tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd			
Pensioenleeftjjd	**Bedrag OP**	**67**	**67 en 3 mnd**
67	€ 1.000,00		€ 64.758,28
66	€ 1.000,00	€ 16.804,89	€ 13.519,35
65	€ 1.000,00	€ 8.828,27	€ 7.883,32
64	€ 1.000,00	€ 6.171,26	€ 5.720,21
63	€ 1.000,00	€ 4.844,01	€ 4.576,85
62	€ 1.000,00	€ 4.048,56	€ 3.870,14
61	€ 1.000,00	€ 3.518,96	€ 3.390,33
60	€ 1.000,00	€ 3.141,21	€ 3.043,46
59	€ 1.000,00	€ 2.858,32	€ 2.781,11
58	€ 1.000,00	€ 2.638,65	€ 2.575,83
57	€ 1.000,00	€ 2.463,18	€ 2.410,89
56	€ 1.000,00	€ 2.319,85	€ 2.275,51
55	€ 1.000,00	€ 2.200,60	€ 2.162,42

Tabel 4: Vervroeging € 1.000 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	€ 882,65
65	€ 1.000,00	€ 832,42
64	€ 1.000,00	€ 786,85
63	€ 1.000,00	€ 745,36
62	€ 1.000,00	€ 707,45
61	€ 1.000,00	€ 672,70
60	€ 1.000,00	€ 640,75
59	€ 1.000,00	€ 611,29
58	€ 1.000,00	€ 584,05
57	€ 1.000,00	€ 558,80
56	€ 1.000,00	€ 535,34
55	€ 1.000,00	€ 513,48

Tabel 5: Uitstel OP68 naar latere pensioeningangsdatum

Uitstel naar latere pensioeningangsdatum					
Pensioen-leeftijd	**Bedrag OP 68**	**68 in 2018 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2019 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2020 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2021 Bedrag OP nieuw**
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
69	€ 1.000,00	€ 1.076,36	€ 1.074,16	€ 1.072,38	€ 1.070,26
70	€ 1.000,00	€ 1.161,48	€ 1.156,71	€ 1.152,87	€ 1.148,29
71	€ 1.000,00	€ 1.256,75	€ 1.248.97	€ 1.242,75	€ 1.235,31
72	€ 1.000,00	€ 1.359,83	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
73	€ 1.000,00	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Uitstel naar latere pensioeningangsdatum					
Pensioen-leeftijd	**Bedrag OP 68**	**68 in 2022 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2023 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2024 Bedrag OP nieuw**	**68 in 2e helft 2024 Bedrag OP nieuw**
68	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
69	€ 1.000,00	€ 1.069,82	€ 1.067,80	€ 1.065,94	€ 1.068,62
70	€ 1.000,00	€ 1.147,48	€ 1.143,14	€ 1.139,10	€ 1.144,83
71	€ 1.000,00	€ 1.234,25	€ 1.227,22	€ 1.220,63	€ 1.229,83
72	€ 1.000,00	€ 1.331,66	€ 1.321,50	€ 1.311,88	€ 1.325,07
73	€ 1.000,00	€ 1.441,56	€ 1.427,73	€ 1.414,53	€ 1.432,31

Tabel 6: Uitruil € 1.000 OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming

Uitruil OP68 in extra partnerpensioen bij einde deelneming		
Pensioenleeftijd	**Bedrag OP68**	**Bedrag PP**
15	€ 1.000,00	€ 3.396,19
16	€ 1.000,00	€ 3.368,20
17	€ 1.000,00	€ 3.340,22
18	€ 1.000,00	€ 3.312,25
19	€ 1.000,00	€ 3.284,54
20	€ 1.000,00	€ 3.257,45
21	€ 1.000,00	€ 3.231,01
22	€ 1.000,00	€ 3.205,21
23	€ 1.000,00	€ 3.179,98
24	€ 1.000,00	€ 3.155,56
25	€ 1.000,00	€ 3.131,78
26	€ 1.000,00	€ 3.108,65
27	€ 1.000,00	€ 3.086,20
28	€ 1.000,00	€ 3.064,03
29	€ 1.000,00	€ 3.042,81
30	€ 1.000,00	€ 3.022,31
31	€ 1.000,00	€ 3.001,99
32	€ 1.000,00	€ 2.982,17
33	€ 1.000,00	€ 2.962,70
34	€ 1.000,00	€ 2.943,31
35	€ 1.000,00	€ 2.924,27
36	€ 1.000,00	€ 2.905,68
37	€ 1.000,00	€ 2.887,32
38	€ 1.000,00	€ 2.869,47
39	€ 1.000,00	€ 2.852,02
40	€ 1.000,00	€ 2.835,29
41	€ 1.000,00	€ 2.819,19
42	€ 1.000,00	€ 2.803,87
43	€ 1.000,00	€ 2.789,51
44	€ 1.000,00	€ 2.776,10
45	€ 1.000,00	€ 2.763,91
46	€ 1.000,00	€ 2.752,57
47	€ 1.000,00	€ 2.742,49
48	€ 1.000,00	€ 2.734,16
49	€ 1.000,00	€ 2.727,36
50	€ 1.000,00	€ 2.722,14
51	€ 1.000,00	€ 2.718,66
52	€ 1.000,00	€ 2.717,44
53	€ 1.000,00	€ 2.718,38
54	€ 1.000,00	€ 2.722,07
55	€ 1.000,00	€ 2.728,11
56	€ 1.000,00	€ 2.737,45
57	€ 1.000,00	€ 2.749,84
58	€ 1.000,00	€ 2.766,17
59	€ 1.000,00	€ 2.786,29
60	€ 1.000,00	€ 2.810,15
61	€ 1.000,00	€ 2.839,12
62	€ 1.000,00	€ 2.872,71
63	€ 1.000,00	€ 2.912,06
64	€ 1.000,00	€ 2.958,13
65	€ 1.000,00	€ 3.010,78
66	€ 1.000,00	€ 3.071,78
67	€ 1.000,00	€ 3.147,39
68	€ 1.000,00	€ 3.218,79

Bijlage 3: Vrijstellingsbeleid Stichting PME pensioenfonds

Hoofdstuk 1. Inleiding

Het bestuur van het Fonds kan of moet indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan vrijstelling van de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van PME verlenen. Deze bevoegdheid is neergelegd in artikel 13 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000) en het Vrijstellings- en boetebesluit wet Bpf 2000 (hierna: VBB).

In deze notitie staat beschreven op welke wijze vrijstellingsverzoeken van werkgevers, die onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van PME vallen, worden behandeld. Daarnaast worden de wettelijke kaders geschetst per vrijstellingsgrond en worden de door PME gestelde aanvullende voorschriften benoemd. Tot slot zijn de beleidskaders aangaande de intrekking van een vrijstelling opgenomen.

Het vrijstellingsbeleid kan worden aangepast indien hiertoe aanleiding bestaat. Het meest recent gepubliceerde beleid is het geldende beleid.

Hoofdstuk 2. Gronden voor vrijstelling

Conform het VBB is het mogelijk vrijstelling te verkrijgen van deelname aan de pensioenregeling van het fonds. In hoofdstuk 2 worden de wettelijke voorschriften en het beleid van PME voor de volgende vrijstellingsgronden uiteengezet:

1. Vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 VBB);
2. Vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3 VBB);
3. Vrijstelling in verband met een eigen CAO (artikel 4 VBB);
4. Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB);
5. Vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB);
6. Vrijstelling in verband met fusie, splitsing of doorstart (art. 7a t/m 7d VBB)

De eerste vier vrijstellingsgronden zijn verplichte vrijstellingsgronden. Dit betekent dat, indien een werkgever aan de gestelde voorwaarden en voorschriften voldoet, PME verplicht is om vrijstelling te verlenen.

De vijfde grond 'om andere redenen', is een onverplichte vrijstellingsgrond. Dit betekent dat PME bevoegd is te besluiten tot het verlenen van vrijstelling. Voorwaarde is dat de werkgever aan de gestelde voorwaarden en voorschriften voldoet.

2.1. Vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening (art. 2 VBB)

De ratio van deze vrijstelling is dat een werkgever die 'op eigen initiatief' al een pensioenvoorziening heeft getroffen voordat een verplichtstelling voor hem is gaan gelden (door een nieuwe verplichtstelling of doordat de bedrijfsactiviteiten zodanig gewijzigd zijn dat de werkgever onder een reeds bestaande verplichtstelling komt te vallen) op deze wijze een keuze heeft voor behoud van de eigen pensioenvoorziening of een aansluiting bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 2 VBB (gronden):
Op verzoek van een werkgever wordt door PME voor alle werknemers of een deel van de werknemers vrijstelling verleend indien:

1. de werknemers van de werkgever al deelnamen in een andere pensioenregeling, die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling van kracht was;
of
2. de werknemers van de werkgever al deelnamen in een andere pensioenvoorziening, die ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing werd van kracht was.

Hier is sprake van een bestaande werkgever, die door een wijziging van bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeer verplichtstelling van het fonds komt te vallen, terwijl de werknemers van die werkgever reeds zes maanden voor de wijziging van de bedrijfsactiviteiten deelnamen aan een andere pensioenvoorziening. In dit geval dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden per de datum waarop de werkgever vanwege gewijzigde bedrijfsactiviteiten onder de verplichtstelling is komen te vallen.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat werkgever het fonds vrijwaart:
  - voor elke verplichting, welke krachtens rechterlijk vonnis of andere bindende uitspraak in verband met de vrijstelling op het fonds komt te rusten.
  - van betaling van enige schadeloosstelling of uitkering op grond van de regeling van het fonds aan personen die werknemer zijn of zijn geweest en ten behoeve van wie vrijstelling is verleend, dan wel hun nabestaanden.
- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank (DNB) en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
  - Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds. (art. 7 lid 5)
  - De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds. (art. 7 lid 1)

2.2. Vrijstelling in verband met concernvorming (art. 3 VBB)

De ratio van vrijstelling in verband met concernvorming is dat onder bepaalde omstandigheden het groepsbelang prevaleert ten opzichte van het bedrijfstakbelang. Een werkgever zou met een dergelijke vrijstelling voor alle werknemers binnen het concern namelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden kunnen voeren.

Op verzoek van een werkgever wordt door PME 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 concern.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 3 VBB:

- De bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties van zowel de werkgever als het concern, dienen bij de concernvorming betrokken te zijn geweest.

- Het concern heeft reeds een pensioenvoorziening, die in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties tot stand is gekomen.
- Op de dag dat er vrijstelling wordt aangevraagd, zijn er bij het concern tenminste 100 personen werkzaam zijn die niet in het fonds deelnemen.
- Het aantal actieve deelnemers waarop de pensioenvoorziening van de groep van toepassing is bedraagt op de dag waarop het verzoek tot vrijstelling wordt ingediend ten minste 25% dan wel ten minste 50 actieve deelnemers meer dan het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd
- Het verzoek om vrijstelling wordt tevens ingediend door of namens het concern en de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat werkgever het fonds vrijwaart:
  - voor elke verplichting, welke krachtens rechterlijk vonnis of andere bindende uitspraak in verband met de vrijstelling op het fonds komt te rusten.
  - van betaling van enige schadeloosstelling of uitkering op grond van de regeling van het fonds aan personen die werknemer zijn of zijn geweest en ten behoeve van wie vrijstelling is verleend, dan wel hun nabestaanden.
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan DNB en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen. De vrijstelling wordt verleend nadat de werkgever deze vergoeding heeft betaald. (art. 7, lid 4 en lid 7).

Vrijstelling op verplichte grond

Het fonds moet, indien aan alle voorwaarden en voorschriften is voldaan, verplicht vrijstelling verlenen.

Hertoetsing

Bij deze vrijstellingsgrond geldt niet dat de elders getroffen regeling financieel en actuarieel gelijkwaardig hoeft te zijn aan de regeling van PME. Derhalve vindt er bij deze grond geen hertoetsing van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid plaats.

PME vraagt de werkgever ten minste eens in de vijf jaar om informatie, waarmee het fonds vast kan stellen of de werkgever nog steeds aan de voorwaarden voor vrijstelling voldoet. De werkgever is verplicht op verzoek van het fonds de hiervoor benodigde gegevens te verstrekken. (art. 7 lid 1)

Intrekking vrijstelling

PME heeft als beleid vrijstellingen conform de volgende procedure in te trekken.

- Indien de werkgever niet meer behoort tot de groep in verband waarmee de werkgever vrijstelling heeft gekregen (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig), wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat het fonds bekend raakte met deze omstandigheden.

- Indien de groep in verband waarmee de werkgever vrijstelling heeft gekregen geen eigen pensioenvoorziening meer heeft (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig) wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat het fonds bekend raakte met deze omstandigheden.

- Indien de werkgever niet meer aan de overige voorschriften voldoet, wordt de vrijstelling ingetrokken vanaf het moment dat het fonds bekend raakte met de betreffende omstandigheden, tenzij de werkgever intussen alsnog voldoet aan de overige voorschriften.
- Indien een werkgever verzoekt om intrekking van de vrijstelling, zal het fonds dit verzoek inwilligen. Per geval wordt beoordeeld vanaf welk moment de vrijstelling ingetrokken wordt.

2.3. Vrijstelling in verband met eigen CAO (Art. 4 VBB)

De ratio van een vrijstelling in verband met een eigen cao is dat een werkgever die uitgezonderd of gedispenseerd is van de AVV van de bedrijfstak-cao, de mogelijkheid moet hebben om naast die eigen cao ook een eigen beleid te voeren voor wat betreft pensioen.

Op verzoek van een werkgever wordt door PME voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien er sprake is van een eigen CAO waarin een afzonderlijke pensioenvoorziening is overeengekomen.

Vrijstelling van de eigen CAO verloop via de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). Het bestuur van PME volgt de beslissing van de ROM in de besluitvorming op het verzoek.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 4 VBB:

- De bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties zijn een afzonderlijke pensioenvoorziening overeengekomen.
- Het verzoek om vrijstelling wordt tevens gedaan door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties.
- PME sluit bij de interpretatie van 'de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties' aan bij de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 2 juli 2008, waarin is bepaald dat onder vakorganisaties als bedoeld in artikel 4 VBB dient te worden verstaan: de vakorganisaties die betrokken zijn bij het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de bedrijfstak en die representatief zijn voor de in die bedrijfstak werkzame personen.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat werkgever het fonds vrijwaart:
  - voor elke verplichting, welke krachtens rechterlijk vonnis of andere bindende uitspraak in verband met de vrijstelling op het fonds komt te rusten.
  - van betaling van enige schadeloosstelling of uitkering op grond van de regeling van het fonds aan personen die werknemer zijn of zijn geweest en ten behoeve van wie vrijstelling is verleend, dan wel hun nabestaanden.
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan DNB en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen. De vrijstelling wordt verleend nadat de werkgever deze vergoeding heeft betaald.(art. 7, lid 4 en lid 7)
- Wanneer de werkgever op enig moment weer onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde CAO valt, zonder daarvan vrijgesteld te zijn, dan dient de werkgever hiervan onverwijld schriftelijk melding te maken bij het fonds. (art. 7 lid 1)
- Ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verzoekt PME de werkgever ten minste eens in de vijf jaar om informatie, waarmee het fonds vast kan stellen of de werkgever nog steeds aan de voorwaarden voor vrijstelling voldoet. De werkgever is verplicht op verzoek van het fonds de hiervoor benodigde gegevens te verstrekken. (art. 7 lid 1)

Vrijstelling op verplichte grond

PME moet, indien aan alle voorwaarden en voorschriften is voldaan, verplicht vrijstelling verlenen. De vrijstelling geldt voor onbepaalde tijd indien en voor zover er aan de voorwaarden is voldaan.

2. 4. Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsresultaat (Art. 5 VBB)

De ratio van vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement is dat een werkgever niet verplicht kan worden aangesloten te blijven bij een bedrijfstakpensioenfonds indien PME onvoldoende presteert op beleggingen.
Op verzoek van een werkgever wordt door PME voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend indien de uitkomst van de berekening van de performancetoets negatief is. Aangetoond dient te worden dat per de datum waarop een werkgever een verzoek tot vrijstelling heeft ingediend bij het fonds aan de elders getroffen pensioenregeling ten minste dezelfde aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregelingen van het fonds. Indien een werkgever vrijstelling wenst tegen een latere datum dan dient per die datum te worden aangetoond dat tenminste dezelfde aanspraken worden ontleend.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat werkgever het fonds vrijwaart:
  - voor elke verplichting, welke krachtens rechterlijk vonnis of andere bindende uitspraak in verband met de vrijstelling op het fonds komt te rusten.
  - van betaling van enige schadeloosstelling of uitkering op grond van de regeling van het fonds aan personen die werknemer zijn of zijn geweest en ten behoeve van wie vrijstelling is verleend, dan wel hun nabestaanden.
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds, of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan DNB en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- De werkgever dient een andere pensioenvoorziening te hebben en deze te hebben ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 23 van de Pensioenwet. (art. 7 lid 3)
- Aan de elders getroffen pensioenregeling dienen ten minste dezelfde aanspraken te worden ontleend als aan de pensioenregelingen van het fonds. (art. 7, lid 6)
- Ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verzoekt PME de werkgever ten minste eens in de vijf jaar om informatie, waarmee het fonds vast kan stellen of de werkgever nog steeds aan de voorwaarden voor vrijstelling voldoet. De werkgever is verplicht op verzoek van PME de hiervoor benodigde gegevens te verstrekken. (art. 7 lid 1)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen. De vrijstelling wordt verleend nadat de werkgever deze vergoeding heeft betaald.(art. 7, lid 4 en lid 7)
- In het geval dat vrijstelling op grond van artikel 5 VBB wordt verleend aansluitend op een afwikkel- of afloopvrijstelling, dient de werkgever alsnog met terugwerkende kracht per ingang datum afwikkel- of afloopvrijstelling een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel te betalen.

Vrijstelling op verplichte grond

PME moet, indien aan alle voorwaarden is voldaan, verplicht vrijstelling verlenen. De vrijstelling geldt voor onbepaalde tijd en start per de datum waarop de werkgever het verzoek indient of een latere (door de werkgever gekozen) datum, indien en voor zover er aan de voorwaarden is voldaan.

2.5. Vrijstelling om andere redenen (Art. 6 VBB)

Op verzoek van een werkgever kan door PME voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan bovengenoemde redenen vrijstelling worden verleend.

Beleid van PME

PME 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 kan het bestuur met een verzoek om voortzetting van de vrijstelling instemmen, indien er materieel niets veranderd is.

Belangenafweging

PME kan, indien aan alle voorwaarden en voorschriften is voldaan, besluiten om vrijstelling te verlenen voor onbepaalde tijd. PME voert een terughoudend beleid bij het verlenen van vrijstellingen op onverplichte grond. PME zal bij haar besluit om een vrijstelling op onverplichte grond toe te kennen of af te wijzen de belangen van PME en de werkgever afwegen. PME stelt hierbij de bescherming van de solidariteit en collectiviteit van PME voorop en zal slechts ingeval een uitzonderlijk belang van de werkgever prevaleert boven het belang van PME vrijstelling verlenen.

Voorschriften die gelden op grond van artikel 7 VBB:

- Aan deze vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat werkgever het fonds vrijwaart:
  - voor elke verplichting, welke krachtens rechterlijk vonnis of andere bindende uitspraak in verband met de vrijstelling op het fonds komt te rusten.
  - van betaling van enige schadeloosstelling of uitkering op grond van de regeling van het fonds aan personen die werknemer zijn of zijn geweest en ten behoeve van wie vrijstelling is verleend, dan wel hun nabestaanden.
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds, of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan DNB en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur, schriftelijk te stellen termijn verstrekt. (art. 7 lid 2)
- De werkgever dient een andere pensioenvoorziening te hebben en deze te hebben ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 23 van de Pensioenwet. (art. 7 lid 3)
- Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds. (art. 7 lid 5)
- De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds. (art. 7 lid 1)
- PME kan aan de vrijstelling het voorschrift verbinden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel dient te betalen. De vrijstelling wordt verleend nadat de werkgever deze vergoeding heeft betaald. (art.7, lid 4 en lid 7)

Het bestuur stelt daarnaast nog het volgende voorschrift: de indexatie in de vrijgestelde pensioenregeling te rekenen over een periode van 5 jaar moet tenminste gelijk zijn aan die van het fonds.

2.6 Vrijstelling in verband met fusie, splitsing of doorstart (art. 7a t/m 7d VBB)

Hieronder is opgenomen hoe PME bij fusie, splitsing of doorstart van een onderneming omgaat met verplicht verleende vrijstellingen.

Zuivere splitsing

Voor een niet verplichte vrijstelling 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. Gevallen die zich voordoen moeten aan het Uitvoerend Bestuur worden voorgelegd.

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. Bij 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 is verleend, besluiten dat deze vrijstelling in stand blijft. Gevallen die zich voordoen moeten aan het Uitvoerend bestuur worden voorgelegd.

Doorstart

Bij een doorstart blijft de aan de failliete werkgever verleende vrijstelling in stand. 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. 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 bestaat bij een doorstart niet de verplichting om deze te handhaven op verzoek van de werkgever die de doorstart maakt.

Fusie

Er zijn 5 situaties mogelijk:

1. Fusie tussen werkgevers met allebei/allemaal verplichte vrijstelling van hetzelfde Bpf (art. 7a);
2. Fusie tussen werkgever met en werkgever zonder verplichte vrijstelling van hetzelfde Bpf (art. 7b);
3. Fusie werkgever met en werkgever zonder vrijstelling, de nieuwe werkgever valt na de fusie onder het Bpf waarvoor vrijstelling was verleend (art. 7c);
4. Fusie werkgever met en werkgever zonder vrijstelling, de nieuwe werkgever valt na de fusie onder het Bpf waarvoor geen vrijstelling was verleend (art. 7c);
5. Fusie werkgever met en werkgever zonder vrijstelling, na de fusie valt de nieuwe werkgever deels onder het ene en deels onder het andere Bpf (art. 7c).

Ad 1) Allemaal verplicht vrijgesteld (artikel 7a VBB)
Uitgangspunt: de verleende vrijstellingen afzonderlijk in stand blijven. De pensioenregeling waarvoor vrijstelling is verleend wordt voortgezet. De afzonderlijke vrijstelling wordt geacht aan de nieuwe werkgever te zijn verleend. De nieuwe werkgever kan wel een andere uitvoerder kiezen. De nieuwe werkgever kan het fonds verzoeken om de vrijstellingen om te zetten in één vrijstelling (één pensioenregeling).

Ad 2) Werkgever(s) met en werkgever(s) zonder vrijstelling (artikel 7b VBB)
Uitgangspunt: de verplichte vrijstelling(en) vervalt/vervallen. Indien tenminste 50% van de werknemers vóór de fusie in dienst was bij één of meer oude werkgevers met een verplichte vrijstelling zijn er twee opties:

1. De nieuwe werkgever kan verzoeken om de vrijstelling uit te breiden tot alle werknemers (dus ook de nieuwe werknemers die niet onder de (oude) vrijstelling vielen). Mogelijk wordt Verzekeringstechnisch Nadeel (VTN) i.v.m. uittreden in rekening gebracht bij de werkgever;
2. De nieuwe werkgever kan verzoeken om een afwikkelingsvrijstelling voor de werknemers die reeds onder de vrijstelling vallen.

Ad 3) Werkgever(s) met en werkgever(s) zonder vrijstelling, nieuwe werkgever valt geheel onder Bpf waarvoor vrijstelling was verleend (art. 7c)
Er zijn dan twee opties:

1. Alle werknemers gaan onder de verplichte vrijstelling vallen, dus ook de nieuwe werknemers;
2. Alleen de werknemers die reeds onder de vrijstelling vielen blijven onder de vrijstelling vallen, de overige werknemers gaan deelnemen in het Bpf. Er wordt geen VTN in rekening gebracht, er is namelijk geen uittreden.

Ad 4) Werkgever(s) met en werkgever(s) zonder vrijstelling, nieuwe werkgever valt geheel onder

Bpf waarvoor geen vrijstelling was verleend (art. 7c). Uitgangspunt: alle werknemers gaan onder de verplichtstelling vallen van het Bpf waarvoor geen vrijstelling was verleend.

Ad 5) Werkgever(s) met en werkgever(s) zonder vrijstelling, na de fusie blijven de verplichtstellingen van verschillende Bpf-en op de nieuwe werkgever van toepassing (art. 7c VBB). De nieuwe werkgever kan verzoeken om de bestaande vrijstelling te laten bestaan.

2.7 Hertoetsing en intrekking

Hertoetsing

Eens in de vijf jaar wordt door PME getoetst of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend actuarieel gelijkwaardig is. Wanneer in de tussenliggende periode sprake is van een wijziging in de regeling van het fonds dan wel in de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat daarvan een reële invloed op de berekening als opgenomen in Bijlage 3 VBB zal uitgaan, kan PME beslissen dat de toets vaker wordt uitgevoerd. Tevens wordt eens in de vijf jaar getoetst of (nog steeds) aan de overige voorwaarden voor de vrijstelling is voldaan.

Intrekking vrijstelling

PME heeft als beleid vrijstellingen conform de volgende procedure in te trekken.

- Indien de werkgever geen eigen pensioenvoorziening meer heeft (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig) wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat het fonds bekend raakte met deze omstandigheden. (art. 7 lid 2)
- Indien de werkgever bij de periodieke gelijkwaardigheidstoets niet heeft aangetoond dat de eigen pensioenvoorziening ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is (er wordt niet meer voldaan aan dit voorschrift), wordt de vrijstelling met terugwerkende kracht ingetrokken vanaf de peildatum van die periodieke gelijkwaardigheidstoets, tenzij de werkgever intussen de pensioenregeling heeft aangepast zodat deze wel actuarieel en financieel gelijkwaardig is.
- Indien de werkgever niet meer aan de overige voorschriften voldoet, wordt de vrijstelling ingetrokken vanaf het moment dat PME bekend raakte met de betreffende omstandigheden, tenzij de werkgever alsnog voldoet aan de overige voorschriften.
- Indien een werkgever verzoekt om intrekking van de vrijstelling, zal PME dit verzoek inwilligen. Per geval wordt beoordeeld vanaf welk moment de vrijstelling ingetrokken wordt.

Hoofdstuk 3. (Periodieke) toetsing actuariële en financiële gelijkwaardigheid

VBB stelt uitsluitend ten aanzien van vrijstelling in verband met bestaande pensioenvoorziening (art.2 VBB) en ten aanzien van vrijstelling om andere redenen (art. 6 VBB) het voorschrift dat de vrij te stellen regeling ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is. De onderneming toont aan dat de vrij te stellen regeling tenminste financieel en actuarieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van PME. De werkgever volgt voor de onderliggende berekeningen Bijlage 3 bij het VVB. PME controleert deze berekeningen. 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 PME vrijstelling verlenen.

Deze actuariële gelijkwaardigheidstoets geeft aan 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 bedrijfstakpensioenfonds. Van belang zijn derhalve alleen de aanspraken die worden verkregen in de respectievelijke verplichte regelingen. De premie en de werknemersbijdrage in de premie spelen geen rol in deze toets.

PME en de werkgever kunnen gezamenlijk besluiten af te zien van een financiële en actuariële gelijkwaardigheidstoets. De toets op actuariële en financiële gelijkwaardigheid is arbeidsintensief en kostbaar 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 actuarieel en financieel als ten minste gelijkwaardig worden beschouwd. Indien uit de toets op regelniveau volgt dat er geen sprake is van gelijkwaardigheid of als dit niet duidelijk uit de toets blijkt, dan zal alsnog een actuariële en financiële gelijkwaardigheidstoets plaats vinden. Als de werkgever niet instemt met een toets op regelniveau, dan wordt direct actuarieel en financieel getoetst.
Voor de vaststelling van de gelijkwaardigheid is het niet doorslaggevend dat een werkgever door een door hem ingeschakelde actuaris laat verklaren dat zijn regeling ten minste gelijkwaardig is. PME stelt zelf vast of een regeling gelijkwaardig is aan de PME regeling.

PME kent twee manieren van toetsen:

1. Is de gelijkwaardigheid met maximum salaris boven de 95%, dan speelt in principe een herbeoordeling tenminste elke 5 jaar.
2. 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.

Hoofdstuk 4. Vergoeding voor te missen solidariteitsbijdragen en behandelingskosten

Bij verzoeken om vrijstelling wegens groepsvorming, eigen cao, beleggingsperformance en om andere redenen heeft PME de mogelijkheid van de werkgever een vergoeding van het verzekeringstechnische nadeel (VTN) te vragen.

Bij uittreden wordt VTN in rekening gebracht. Onder uittreden wordt verstaan:
- Niet toetreden; en
- Uittreden na eerder wel aan de verplichte regeling te hebben deelgenomen.

Het VTN 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 berekeningswijze van de vergoeding volgt uit bijlage 2 VBB. 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 standaardvergoedingen voor behandelingskosten in rekening te brengen. Deze vergoeding voor behandelingskosten is afhankelijk van de daarbij geleverde inspanningen. Deze behandelingskosten zijn hoger als actuariële ondersteuning vanuit PME noodzakelijk is. PME brengt deze vergoedingen alleen in rekening bij een onderneming als de vrijstelling is verleend. PME past de hoogte van de vergoeding voor de behandelingskosten 3-jaarlijks aan.

Met ingang van 1 januari 2021 bedragen de behandelingskosten voor vrijstellingsverzoeken € 2.800,- voor vrijstellingen afgegeven op basis van gelijkwaardigheid op regelniveau (kwalitatieve gelijkwaardigheid) en € 4.800,- voor vrijstellingen afgegeven op basis van financiële en actuariële gelijkwaardigheid (kwantitatieve gelijkwaardigheid).

Hoofdstuk 5. Algemene Wet Bestuursrecht

5.1 Inleiding

PME handelt als bestuursorgaan bij het verlenen van vrijstellingen. Het nemen van een besluit tot toewijzing of afwijzing is een besluit in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht.

5.2 Vereisten aanvraag

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

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

5.3 Verplichtingen aanvrager

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

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

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

5.4 Termijnen

Op grond van het Vrijstellingsbesluit gelden de volgende termijnen:

Na ontvangst van het vrijstellingsverzoek volgt binnen twee weken de beoordeling of dit verzoek voor behandeling in aanmerking komt. Indien nodig krijgt de werkgever vier weken om het verzoek aan te vullen. Nadat het verzoek in behandeling is genomen volgt de beslissing op het verzoek binnen zes weken.

Genoemde aanvullingstermijn van vier weken wordt verlengd:

- met twaalf weken als aan de vrijstelling het voorschrift van een gelijkwaardigheidsverklaring wordt verbonden, bedoeld in art. 7, vijfde lid Vrijstellingsbesluit; of
- met vier weken als een financiële bijdrage is vereist ter vergoeding van het VTN als bedoeld in art. 7, vierde lid Vrijstellingsbesluit.

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

Bij het in behandeling nemen van een verzoek om vrijstelling zijn twee fasen te onderscheiden. In elke fase gelden bepaalde termijnen.

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 VTN 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 fonds het verzoek in behandeling neemt.

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.

5.5 Vereisten bezwaarschrift

Wanneer PME een verzoek tot verlenen van vrijstelling afwijst, kan een werkgever een bezwaar indienen. Ook kan een werkgever bezwaar aantekenen tegen de voorschriften waaronder de vrijstelling is verleend. Een werkgever kan daarom de bezwaarschriftprocedure binnen PME als eerste rechtsmiddel gebruiken in een bestuursrechtelijke procedure. De primaire besluitvorming inzake vrijstellingsaanvragen ligt bij het uitvoerend bestuur. De besluitvorming in de bezwaarschriftprocedure vindt plaats door het algemeen bestuur

Als de werkgever een bezwaarschrift tegen de afwijzing van de vrijstellingsaanvraag indient, moet dit bezwaarschrift aan een aantal vereisten voldoen:

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

PME stuurt een bevestiging van de ontvangst van het bezwaarschrift. Als een bezwaarschrift onvolledig is, vraagt PME de aanvrager binnen een redelijke termijn het bezwaarschrift aan te vullen.

5.6 Termijn bij indienen bezwaarschrift

Het is verplicht om het besluit per post bekend te maken. Dit betekent dat de termijn van zes weken voor het indienen van het bezwaarschrift aanvangt op de dag na de verzending per post. Het bezwaarschrift is tijdig ingediend als het voor het einde van de termijn is ontvangen. Bij verzending per post is het bezwaarschrift tevens tijdig ingediend, als het voor het einde van de termijn per post is bezorgd, mits het niet langer dan een week na afloop van de termijn is ontvangen. De datum van het poststempel is hiervoor bepalend.

5.7 Beslissingstermijn bezwaarschrift

Het algemeen bestuur beslist binnen zes weken gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken. Het besluit kan worden uitgesteld voor ten hoogste zes weken, onder schriftelijke mededeling aan de indiener. Verder uitstel is mogelijk voor zover de indiener daarmee instemt en andere belanghebbenden daardoor niet in hun belangen worden geschaad of met het uitstel instemmen. Als een bezwaarschrift onvolledig is, wordt de beslistermijn opgeschort.

5.8 Inhoud besluit op bezwaarschrift

Het algemeen bestuur maakt in het besluit op het bezwaarschrift een volledige heroverweging op grond van de ingediende bezwaren. Over onderdelen van de primaire besluitvorming waartegen geen bezwaar is gemaakt, vindt geen nieuwe oordeelsvorming plaats. Het besluit op het bezwaarschrift wordt gemotiveerd.
Het bezwaarschrift wordt niet-ontvankelijk verklaard als:

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

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

5.9 Bekendmaking besluit op bezwaarschrift

De belanghebbende ontvangt het besluit op het bezwaarschrift schriftelijk. In het besluit op het bezwaarschrift staat een rechtsmiddelenclausule. Deze clausule beschrijft hoe belanghebbende tegen de beslissing op het bezwaarschrift beroep kan instellen. Indiening van het beroep geschiedt door middel van een ondertekend en een gedagtekend beroepschrift bij de rechtbank te Rotterdam, sector bestuursrecht. Voor het indienen van het beroep geldt een termijn van zes weken na het besluit. Deze termijn start op de dag na de voorgeschreven wijze van bekendmaking van het te bestrijden besluit op het bezwaarschrift.

5.10 Kosten

PME vergoedt uitsluitend kosten aan belanghebbende als de herroeping het gevolg is van onrechtmatig handelen door PME. Belanghebbende moet het verzoek tot kostenvergoeding indienen voordat op het bezwaar is beslist. Het besluit op het verzoek tot kostenvergoeding wordt tegelijk met het besluit op het bezwaar genomen.

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 omzettingsfactor 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 omzettingsfactor 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 - 1947 001
www.pmepensioen.nl