



# Uitvoeringsreglement Pensioenfonds Vervoer

## Inhoud

Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen .....	5
1.1 Verplichtgestelde pensioenregelingen.....	5
1.2 Vrijwillige pensioenregelingen .....	5
1.3 Bijzondere regelingen.....	6
1.4 Vrijwillige aansluiting.....	6_Toc109988818
Hoofdstuk 2 Bepalen hoogte premie .....	7
2.1 Hoe wordt de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen bepaald.....	7
2.2 Betalen van de premie.....	7
Hoofdstuk 3 Wijze van betalen van de premie .....	9
3.1 Een werkgever betaalt in termijnen .....	9
3.2 Te laat betalen .....	9
3.3 Hardheidsbepaling.....	10
Hoofdstuk 4 Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken .....	11
4.1 Informatieplicht van de werkgever .....	11
4.2 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever .....	12
Hoofdstuk 5 Wat als een werkgever de premie niet of te laat betaalt?.....	13
5.1 Melding betalingsachterstand.....	13
5.2 Rechtsmiddelen die het fonds kan gebruiken .....	13
5.3 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand.....	13
Hoofdstuk 6 Wat als de pensioenovereenkomst verandert? .....	14
6.1 Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst .....	14
Hoofdstuk 7 De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt .....	15
7.1 Voorwaarden voor toeslagverlening .....	15
Hoofdstuk 8 Wat als Pensioenfonds Vervoer een reservetekort heeft? .....	16
8.1 Herstelplannen .....	16
8.2 Sturingsmiddelen.....	16
8.3 Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten .....	16
Hoofdstuk 9 Mogelijkheid om premiekorting en terugstorting te verlenen .....	17
9.1 Premiekorting .....	17
9.2 Terugstorting .....	17
Hoofdstuk 10 Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband .....	18
Hoofdstuk 11 Vrijstelling van verplichte deelneming aan het fonds op grond van de wet Bpf2000 .....	19
11.1 Voorwaarden voor vrijstelling .....	19
11.2 Redenen voor vrijstelling.....	19
11.3 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling .....	19

Hoofdstuk 12 Gemoedsbezwaarde werkgevers .....	20
12.1 Aanvraag van vrijstelling.....	20
12.2 Vervangende spaarbijdrage.....	20
12.3 Vrijstelling geldt voor vijf jaar.....	20
12.4 Beëindiging vrijstelling.....	20
Hoofdstuk 13 Inwerkingtreding .....	21
BIJLAGE A.....	22

## **Inleiding**

Het uitvoeringsreglement geldt voor werkgevers die zijn aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer.

Het uitvoeringsreglement regelt de verhouding tussen het fonds en de werkgevers. In dit reglement staan algemene bepalingen over verplichtingen van werkgevers en Pensioenfonds Vervoer bij de uitvoering van de pensioenregelingen. Daarnaast staat in dit reglement wat de afspraken zijn met betrekking tot de premie en welke informatie werkgevers op welk moment aan Pensioenfonds Vervoer moeten aanleveren. Het fonds stelt het uitvoeringsreglement vast.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### 1.1 Verplichtgestelde pensioenregelingen

1. Iedere werkgever in de sector Goederenvervoer, Taxivervoer en Besloten Busvervoer is verplicht aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer op grond van artikel 2 in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet Bpf). Voor deze werkgevers zijn de volgende pensioenreglementen van toepassing:
  - Pensioenreglement Pensioenfonds Vervoer (dit was Pensioenreglement I)
  - Pensioenreglement II (aanvullend pensioen WAO/WIA)
  - Pensioenreglement V (overgangsregeling voor deelnemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950)
  - Pensioenreglement VI (pensioenregeling voor arbeidsongeschikten vóór 1 januari 2006)

Pensioenreglement II geldt niet voor werkgevers in de sector Taxivervoer.

2. Werkgevers die onder de cao van Orsima vallen, zijn ook aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer. Voor hen is het 'Pensioenreglement Pensioenfonds Vervoer' van toepassing.

### 1.2 Vrijwillige pensioenregelingen

1. Iedere werknemer die een pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer, kan op vrijwillige basis bij Pensioenfonds Vervoer een Tijdelijk Extra Partnerpensioen verzekeren. In het Pensioenreglement voor het Tijdelijk Extra Partnerpensioen staat deze regeling beschreven.
2. Als een werknemer die pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer aan de regeling voor het Tijdelijk Extra Partnerpensioen wil deelnemen, moet een werkgever hieraan meewerken. Als een werknemer deelneemt aan deze regeling, is deze onderdeel van de verplichtgestelde regelingen van Pensioenfonds Vervoer uit artikel 1.1.
3. Een werknemer kan niet op individuele basis deelnemen aan een vrijwillige regeling als de werkgever de regeling als collectieve aanvullende verzekering onderbrengt bij het fonds. In dat geval geldt het bepaalde in artikel 1.3.

### 1.3 Bijzondere regelingen

Werkgevers kunnen collectieve (aanvullende) pensioenregelingen bij Pensioenfonds Vervoer onderbrengen. Deze bijzondere regelingen en hun voorwaarden en verplichtingen zijn omschreven in de betreffende (aanvullende) pensioenreglementen en bijbehorende uitvoeringsovereenkomsten. Dit uitvoeringsreglement is alleen van toepassing op bijzondere regelingen als dat expliciet in de betreffende uitvoeringsovereenkomst staat.

### 1.4 Vrijwillige aansluiting

1. Een werkgever die niet op grond van artikel 1.1 van dit uitvoeringsreglement bij Pensioenfonds Vervoer is aangesloten kan een overeenkomst vrijwillige aansluiting met Pensioenfonds Vervoer sluiten op nadere door Pensioenfonds Vervoer te bepalen voorwaarden.
2. Deze vrijwillige aansluiting en de voorwaarden waaronder dat gebeurt worden vastgelegd in een overeenkomst inzake vrijwillige aansluiting. Of Pensioenfonds Vervoer een dergelijke overeenkomst aangaat is ter beoordeling van het fonds zelf. Een werkgever heeft geen recht op vrijwillige aansluiting.
3. Als voorwaarde voor een vrijwillige aansluiting geldt in ieder geval dat op de vrijwillig aangesloten werkgever de statuten, reglementen en besluiten van Pensioenfonds Vervoer van toepassing zijn zoals die bij aanvang van de vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd. Tevens geldt in ieder geval de voorwaarde dat op de vrijwillig aangesloten werkgever bindend van toepassing zijn alle besluiten, verzoeken en overeenkomsten van en tussen de sociale partners ten aanzien van de door het Pensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling(en), waaronder begrepen een verzoek van die sociale partners en daarop volgend besluit van het Pensioenfonds gericht op uitvoering van collectieve waardeoverdracht van pensioenaanspraken en -rechten naar een gewijzigde pensioenregeling als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen ('invaren'), welk verzoek derhalve ook van toepassing is op en bindend voor de vrijwillige aangesloten werkgever.

## Hoofdstuk 2 Bepalen hoogte premie

### 2.1 Hoe wordt de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen bepaald

1. De premie die een werkgever aan Pensioenfonds Vervoer moet betalen is een doorsneepremie. Dit betekent dat het premiepercentage gelijk is voor alle werknemers in de sector waarin de werkgever actief is. De premie is een percentage van (een gedeelte van) het loon van de werknemer.
2. Het bestuur stelt de premie vast, na overleg tussen Pensioenfonds Vervoer en de betrokken cao-partijen. De betrokken cao-partijen zijn de werkgeversverenigingen en vakbonden die partij zijn bij de cao's:  
Voor de Sector Goederenvervoer: Transport en Logistiek Nederland (TLN), Nederlandsch Binnenvaartbureau (NBB), Vereniging van Verticaal Transport (VVT), CNV Vakmensen (CNV), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)  
Voor de Sector Taxivervoer: Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV Taxivervoer), CNV Vakmensen (CNV), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV),  
Voor de Sector Besloten Busvervoer: Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV Busvervoer), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV Vakmensen (CNV)  
Voor de Sector Orsima: Vereniging van Werkgevers in Scheeps-, Industrie, Milieu- en Technische Onderhoudsactiviteiten (SITO), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV Vakmensen (CNV)
3. De premie is niet lager dan de kostendekkende premie. In de actuariële en bedrijfstechnische nota van Pensioenfonds Vervoer staat hoe het fonds de kostendekkende premie vaststelt.
4. Zodra de kostendekkende premie hoger dreigt te worden dan de premie, overlegt Pensioenfonds Vervoer met cao-partijen.
5. Als de premie hoger is dan de kostendekkende premie, kan Pensioenfonds Vervoer het verschil tussen de kostendekkende premie en de premie gebruiken voor eventueel herstel, of als kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagen of voor andere doelen als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.

### 2.2 Betalen van de premie

1. Pensioenfonds Vervoer berekent de premie die een werkgever voor een werknemer moet betalen op basis van het loon van de werknemer. De uitgangspunten voor de berekening staan in het pensioenreglement dat van toepassing is. In het pensioenreglement staat ook wat de eigen bijdrage van de werknemer is. De werkgever houdt de eigen bijdrage in op het bruto loon van de werknemer.

2. De werkgever betaalt de premie voor werknemers die pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Vervoer aan Pensioenfonds Vervoer. Dit geldt voor de premie voor de verplichtgestelde pensioenregeling en voor de premie voor de vrijwillige pensioenregelingen.
3. Werkt een werknemer niet meer bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer en blijft hij wel pensioen opbouwen bij het fonds? Dan brengt het fonds de premie direct bij de (voormalige) werknemer in rekening, tenzij de deelnemer geen premie meer hoeft te betalen omdat hij arbeidsongeschikt is.



## Hoofdstuk 3 Wijze van betalen van de premie

### 3.1 Een werkgever betaalt in termijnen

1. Een werkgever betaalt elke maand 1/12 van de premie per jaar, of elke vier weken 1/13 van de premie per jaar, afhankelijk van de verloningsperiode van de werkgever. Deze periode waarop een premie betrekking heeft (maand of vier weken) noemen we een 'termijn'.  
De werkgever betaalt de premie voor iedere werknemer die bij Pensioenfonds Vervoer pensioen opbouwt.
2. Veranderen de persoonlijke gegevens van een werknemer gedurende het jaar? Dan berekent Pensioenfonds Vervoer de premie naar rato van de dagen waarin een bepaald gegeven van de werknemer heeft gegolden. Bijvoorbeeld als gedurende het jaar de deeltijd-factor wijzigt, de deelnemer naar een andere werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer gaat of bij dezelfde werkgever een nieuwe functie aanvaardt.
3. Als een werknemer een deel van een termijn in dienst was bij een werkgever, betaalt de werkgever alleen de premie voor het deel dat de werknemer in dienst was.
4. Als een werknemer 18 jaar oud wordt, betaalt de werkgever premie vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer 18 jaar is geworden.
5. De werkgever betaalt de premie binnen 14 dagen na ontvangst van de premienota. Pensioenfonds Vervoer stuurt de premienota op tijd op. De verzending vindt plaats volgens een schema dat het bestuur ieder jaar vaststelt.
6. Is het bedrag op de premienota niet hetzelfde is als het bedrag dat de werkgever werkelijk moet betalen, omdat Pensioenfonds Vervoer nog wijzigingen moet verwerken? Dan stuurt Pensioenfonds Vervoer de werkgever een aanvullende debet nota of credit nota. Het bedrag dat de werkgever meer of minder moet betalen verwerkt Pensioenfonds Vervoer in de eerstvolgende nota.
7. Levert een werkgever niet op tijd de juiste loongegevens aan, zoals bedoeld in artikel 4.1? Dan wordt het bedrag dat de werkgever meer of minder moet betalen verwerkt in de eerstvolgende nota, zodra de juiste loongegevens bekend zijn.

### 3.2 Te laat betalen

1. Als een werkgever de premie niet binnen de termijn die op de nota staat betaalt, kan Pensioenfonds Vervoer het volgende in rekening brengen:
  - rente over het bedrag dat de werkgever had moeten betalen, vanaf de eerste dag dat het bedrag betaald had moeten zijn

- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten en eventueel overige wettelijke kosten van vervolging.

Pensioenfonds Vervoer kan deze rente en vergoedingen ook in rekening brengen als het fonds de premie niet tijdig bij de werkgever in rekening heeft kunnen brengen omdat de werkgever de voor de vaststelling van die premie relevante gegevens onvolledig, niet juist en/of niet tijdig heeft aangeleverd. Voor de berekening van de rente gaat Pensioenfonds Vervoer uit van de uiterste betaaldatum, als de werkgever de gegevens juist, volledig en tijdig had aangeleverd.

2. Pensioenfonds Vervoer berekent de rente op basis van het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in boek 6, artikel 119a van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten staan in de staffel in Bijlage A van dit Uitvoeringsreglement. De invorderingskosten berekent het fonds over elke premie die niet tijdig is betaald.
3. De werkgever krijgt de premie die hij onverschuldigd heeft betaald niet meer terug na 3 jaar na het einde van het boekjaar, waarover de premie is betaald.

### 3.3 Hardheidsbepaling

Het bestuur kan besluiten in bijzondere en onvoorziene gevallen af te wijken van de regels in dit hoofdstuk.

## Hoofdstuk 4 Verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken

### 4.1 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de verplichtgestelde pensioenregelingen deel moeten nemen bij Pensioenfonds Vervoer aan te melden.
2. De werkgever is verplicht Pensioenfonds Vervoer toestemming te geven om in de administratie van de werkgever te kijken naar gegevens die nodig zijn voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen. Het fonds kan hiertoe een persoon aanwijzen. Deze persoon mag kopieën maken van de gegevens.
3. De werkgever moet alle gegevens die Pensioenfonds Vervoer mag vragen voor de uitvoering van de pensioenregeling volledig, juist en tijdig aanleveren. Tijdig wil zeggen: binnen een maand nadat
  - een werknemer in dienst is gekomen
  - een werknemer 18 jaar is geworden
  - een werknemer uit dienst gaat
  - wijzigingen hebben plaatsgevonden in de persoonlijke gegevens van deelnemers die relevant zijn voor de uitvoering van de pensioenregeling. Bijvoorbeeld verandering van deeltijdpercentage, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, vervroegen of uitstellen van de pensioendatum.

De werkgever moet bij de verstrekking van de gegevens verklaren dat de verstrekte gegevens volledig en juist zijn.

4. Jaarlijks moet een werkgever [of een gemachtigd persoon] verklaren dat de aangeleverde gegevens die gelden op 1 januari van dat jaar compleet en juist zijn.
5. Als een werknemer in dienst komt, moet de werkgever in ieder geval de volgende gegevens aanleveren bij Pensioenfonds Vervoer:
  - de naam en adres van de werknemer
  - het e-mailadres van de werknemer (als aanwezig)
  - geboortedatum van de werknemer
  - het burgerservicenummer van de werknemer
  - het parttimepercentage van de werknemer
  - de salarisgegevens van de werknemer
  - datum van indiensttreding van de werknemer
  - overige gegevens waar Pensioenfonds Vervoer om verzoekt voorzover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een werknemer te kunnen vaststellen en hierover te kunnen communiceren.

6. De kosten die werkgever eventueel maakt voor het aanleveren van de gegevens, zijn voor rekening van de werkgever.
7. De werkgever dient de gevraagde gegevens aan te leveren op een door het fonds voorgeschreven wijze.
8. De werkgever is, als werkgever/opdrachtgever, verplicht om bij het gebruikmaken van andere vormen van arbeid, zoals bijvoorbeeld uitzendwerk, werk door bemiddeling, inhuur van zelfstandigen enzovoorts, een administratie te voeren die het te allen tijde mogelijk maakt om de beschreven informatieplicht te vervullen.

#### 4.2 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Als een werkgever niet voldoet aan de informatieplicht, kan Pensioenfonds Vervoer de nodige gegevens naar beste weten vaststellen of inschatten en gebruiken voor het berekenen van de premie.  
Pensioenfonds Vervoer kan het bedrag van deze nota verhogen met een administratieve opslag van maximaal 30%, zo lang de werkgever niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht. Ook als de werkgever de verplichting vastgelegd in artikel 4.1 lid 3, laatste zin, niet nakomt, mag het fonds het bedrag verhogen met een administratieve opslag van 30%. Als de werkgever alsnog voldoet aan zijn informatieplicht van artikel 4.1 lid 3, dan brengt Pensioenfonds Vervoer de opslag in mindering op de eerstvolgende nota.
2. Pensioenfonds Vervoer mag een werkgever die niet voldoet aan zijn informatieplicht een boete opleggen. Het fonds mag dit nadat de werkgever in gebreke is gesteld, de werkgever in de gelegenheid is gesteld om alsnog aan zijn informatieplicht te voldoen, en de werkgever ook dan niet aan zijn informatieplicht voldoet. Deze boete is maximaal 20% van het bedrag van de nota. Een boete wordt nooit terugbetaald. Ook als Pensioenfonds Vervoer een boete oplegt, kan het fonds bij de werkgever kosten in rekening brengen in verband met schade en/of inspanningen om de benodigde gegevens te verkrijgen. Pensioenfonds Vervoer kan via de rechter afdwingen dat de werkgever alsnog voldoet aan zijn informatieplicht en de boete en de in rekening gebrachte kosten betaalt.
3. De werkgever is aansprakelijk voor de schade die Pensioenfonds Vervoer lijdt als de werkgever onvolledige of onjuiste gegevens aanlevert of gegevens niet op tijd aanlevert. Schade is ook kosten die Pensioenfonds Vervoer moet maken voor het verwerken van onjuiste, onvolledige of niet tijdig aangeleverde informatie, die het fonds niet had gemaakt als de gegevens juist, volledig en tijdig zouden zijn aangeleverd.  
De werkgevers is ook aansprakelijk als Pensioenfonds Vervoer onvoorzien één of meer uitkeringen moet doen, omdat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht.

## Hoofdstuk 5 Wat als een werkgever de premie niet of te laat betaalt?

### 5.1 Melding betalingsachterstand

1. Pensioenfonds Vervoer informeert elk kwartaal het verantwoordingsorgaan van het fonds wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door het fonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen (dekkingstekort).
2. Gedurende de in het eerste lid bedoelde situatie informeert Pensioenfonds Vervoer ook elk kwartaal de ondernemingsraad van alle werkgevers die nog premie aan het fonds verschuldigd zijn.

### 5.2 Rechtsmiddelen die het fonds kan gebruiken

Als een werkgever de premie niet betaalt, kan Pensioenfonds Vervoer gebruik maken van de rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft. Dat kan betekenen:

- het uitbrengen van een dwangbevel als bedoeld in de Wet Bpf 2000
- beslag leggen op goederen van de werkgever
- faillissement aanvragen van de werkgever
- bestuurders van de onderneming van de werkgever en degenen die de Wet Bpf 2000 daarmee gelijk stelt, hoofdelijk aansprakelijk stellen.

### 5.3 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Pensioenfonds Vervoer mag werknemers van een werkgever met een betalingsachterstand informeren over de betalingsachterstand. Het fonds zal de werknemers pas informeren als de rechtsmiddelen zijn gebruikt en deze niet succesvol zijn gebleken.

## Hoofdstuk 6 Wat als de pensioenovereenkomst verandert?

### 6.1 Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Pensioenfonds Vervoer stelt de pensioenreglementen voor de verplichtgestelde pensioenregelingen vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement. In de pensioenovereenkomst staat wat cao-partijen zijn overeengekomen met betrekking tot pensioen.
2. Pensioenfonds Vervoer adviseert cao-partijen over wenselijke wijzigingen in de Pensioenovereenkomst.
3. Cao-partijen informeren Pensioenfonds Vervoer zo snel mogelijk op hoofdlijnen over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst. Pensioenfonds Vervoer werkt de details verder uit en past daarna het pensioenreglement aan.
4. Pensioenfonds Vervoer mag pensioenreglementen aanpassen zonder voorafgaande instemming met cao-partijen als wijzigingen nodig zijn door veranderende wetgeving, worden opgedragen door de toezichthouders of die niet de inhoud van de pensioenregelingen betreffen. Het fonds is daarvoor gemachtigd door cao-partijen. Een voorwaarde is dat de deelnemers en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.

## Hoofdstuk 7 De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt

### 7.1 Voorwaarden voor toeslagverlening

1. De pensioenen kunnen elk jaar verhoogd worden met maximaal de gewogen gemiddelde loonontwikkeling in de sectoren Goederenvervoer, Besloten Busvervoer en Taxivervoer gedurende de periode van 1 juli tot 1 juli voorafgaand aan het kalenderjaar waarin mogelijk een verhoging wordt toegekend.
2. Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer beslist jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden verhoogd. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk.
3. Voor de voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen reserve gevormd en geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
4. Pensioenfonds Vervoer mag bij de beslissing al dan niet toeslag te verlenen onderscheid maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voor zover dat onderscheid wettelijk is toegestaan. Het toeslagbeleid is vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.
5. Toeslagverlening vindt plaats op 1 januari van een jaar, tenzij Pensioenfonds Vervoer anders besluit. De toeslagverlening wordt toegepast op de pensioenaanspraken en pensioenrechten met inbegrip van eerder verleende toeslagen.
6. Nadat een toeslag is verleend maakt de toeslag deel uit van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

## Hoofdstuk 8 Wat als Pensioenfonds Vervoer een reservetekort heeft?

### 8.1 Herstelplannen

Pensioenfonds Vervoer meldt een reservetekort direct aan de toezichthouder. Het fonds stelt in dat geval binnen een termijn van drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, een herstelplan op.

### 8.2 Sturingsmiddelen

Pensioenfonds Vervoer hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Ook kan Pensioenfonds Vervoer cao-partijen adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen. Als laatste middel kan het fonds de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen.

### 8.3 Vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Pensioenfonds Vervoer kan opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten alleen verminderen als:
  - a. het fonds niet voldoet aan het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen
  - b. het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen zonder dat de belangen van actieve deelnemers, inactieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig worden geschaad; en
  - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan.
2. Pensioenfonds Vervoer informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. De vermindering kan op zijn vroegst ingaan een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn.



## Hoofdstuk 9 Mogelijkheid om premiekorting en terugstorting te verlenen

### 9.1 Premiekorting

Pensioenfonds Vervoer kan de kostendekkende premie verlagen als:

- het fonds ten aanzien van de pensioenverplichtingen voldoet aan de wettelijke voorschriften in de Pensioenwet betreffende toereikende technische voorzieningen (artikel 126 Pensioenwet), het vereist eigen vermogen (art 132 Pensioenwet), de dekking door waarden (artikel 133 Pensioenwet),
- het bestuur van het fonds de voorwaardelijke toeslagen kan verlenen overeenkomstig het toeslagbeleid van het fonds en de voorwaardelijke toeslagen gedurende een periode van 10 jaar achtereenvolgend heeft verleend en
- een eventuele vermindering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten (artikel 134 Pensioenwet) in de voorgaande tien jaar gecompenseerd is.

### 9.2 Terugstorting

Pensioenfonds Vervoer maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting van betaalde premie aan de werkgever.

## **Hoofdstuk 10 Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband**

Een werknemer die uit dienst gaat bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer en daarna geen pensioen meer opbouwt via een andere pensioenregeling, kan maximaal drie jaar vrijwillig pensioen blijven opbouwen bij Pensioenfonds Vervoer. De werknemer betaalt zelf de volledige premie, dus het werkgeversdeel en de eigen bijdrage. Een werknemer moet binnen negen maanden nadat hij uit dienst is gegaan aan Pensioenfonds Vervoer laten weten dat hij op vrijwillige basis pensioen op wil blijven bouwen bij Pensioenfonds Vervoer. Is een werknemer zzp'er geworden, dan mag hij maximaal 10 jaar op vrijwillige basis pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Vervoer.

## **Hoofdstuk 11 Vrijstelling van verplichte deelneming aan het fonds op grond van de wet Bpf2000**

### **11.1 Voorwaarden voor vrijstelling**

Een werkgever die op grond van artikel 2 Wet Bpf 2000 verplicht is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer kan voor zijn werknemers, of voor een deel van zijn werknemers, bij het fonds een verzoek indienen om vrijstelling van de verplichte deelneming in het fonds. Het fonds houdt zich bij de beslissing om wel of geen vrijstelling te verlenen aan de voorwaarden in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Het fonds mag voorwaarden verbinden aan de vrijstelling.

### **11.2 Redenen voor vrijstelling**

Reden voor het verkrijgen van vrijstelling kan zijn:

- vrijstelling in verband met een eigen, tijdige, pensioenvoorziening (artikel 2 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met eigen cao (artikel 4, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000);
- vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000); of
- vrijstelling om andere redenen (artikel 6, Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

### **11.3 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling**

Een werkgever moet het verzoek tot vrijstelling schriftelijk en onderbouwd bij Pensioenfonds Vervoer indienen.

## Hoofdstuk 12 Gemoedsbezwaarde werkgevers

### 12.1 Aanvraag van vrijstelling

Een werkgever kan van Pensioenfonds Vervoer vrijstelling krijgen als de werkgever principiële bezwaren heeft tegen iedere manier van verzekeren. Het gaat hier om vrijstelling bij principiële bezwaren zoals genoemd in de Regeling gemoedsbezwaren Wet Bpf 2000. Het bestuur kan voorwaarden verbinden aan de vrijstelling.

### 12.2 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde werkgever betaalt iedere maand een spaarbedrag aan Pensioenfonds Vervoer. Dit spaarbedrag is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. Het werknemersdeel van de hiervoor bedoelde premie dient normaal op het loon van de werknemer te worden ingehouden.

### 12.3 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

De aan een werkgever verleende vrijstelling wegens gemoedsbezwaren geldt voor een periode van 5 jaar. Hierna kan Pensioenfonds Vervoer een nieuwe vrijstelling verlenen.

### 12.4 Beëindiging vrijstelling

De vrijstelling eindigt:

- op verzoek van de vrijgestelde werkgever
- als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn
- als de werkgever zich niet houdt aan de voorwaarden die Pensioenfonds Vervoer stelt.

Eindigt een vrijstelling? Dan wordt voor de vrijgestelde werkgever alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De betaalde spaarbijdrage worden dan als betaalde premies beschouwd.

## **Hoofdstuk 13 Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2010, en laatst gewijzigd op 1 januari 2024.

## BIJLAGE A

### Staffel incassokosten per 01-10-2012

Hoofdsom en rente t/m	Incassokosten (excl. BTW)	Incassokosten (incl. BTW)
€ 250	€ 37,--	€ 44,77
€ 500	€ 75,--	€ 90,75
€ 1.250	€ 150,--	€ 181,50
€ 2.500	€ 300,--	€ 363,--
€ 3.750	€ 450,--	€ 544,50
€ 5.000	€ 600,--	€ 726,--
€ 10.000	€ 700,--	€ 847,--
€ 20.000	€ 800,--	€ 968,--
€ 40.000	€ 1.000,--	€ 1.210,--
€ 100.000	€ 1.500,--	€ 1.815,--
€ 200.000	€ 2.500,--	€ 3.025,--
€ 400.000	€ 3.500,--	€ 4.235,--
€ 1.000.000	€ 4.500,--	€ 5.445,--
meer	€ 5.500,--	€ 6.655,--