

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie

Uitvoeringsreglement

Dit uitvoeringsreglement is een uitgave van
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante Industrie

Datum
1 januari 2026

Versie
2026.1

Inhoud

Definities

Artikel 1	Toepasselijkheid van dit reglement	4
Artikel 2	De pensioenregeling	4
Artikel 3	Vaststelling van de premie voor de pensioenregeling	5
Artikel 4	Verschuldigdheid van de premie	6
Artikel 5	Voldoen van de premie	7
Artikel 6	Overschrijding betalingstermijn	7
Artikel 7	Melding premieachterstand	8
Artikel 8	Informatieplicht van de werkgever	9
Artikel 9	Niet nakomen informatieplicht door de werkgever	9
Artikel 10	Informatieverstrekking door het pensioenfonds	10
Artikel 11	Procedures bij wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement	10
Artikel 12	Solidariteitsreserve	12
Artikel 13	Vereisten omtrent Minimaal Vereist Eigen Vermogen	13
Artikel 14	Korting van pensioenkapitalen en ingegane pensioenen	13
Artikel 15	Premiekorting, terugstorting of bijstorting	13
Artikel 16	Voorwaarden voor vrijwillige voortzetting	14
Artikel 17	Gemoedsbezwaren	14
Artikel 18	Inkomende en uitgaande collectieve waardeoverdracht	14
Artikel 19	Inwerkingtreding	14

Definities

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

aansluitovereenkomst:

de aansluitovereenkomst waarmee de aansluiting van een werkgever bij het pensioenfonds wordt gerealiseerd.

actieve deelnemer:

de deelnemer in dienst van een werkgever.

CAO-partijen:

de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen die partij zijn bij de pensioen-cao in de Zuivel.

het pensioenfonds:

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante Industrie.

inactieve deelnemer:

de deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar waarvan de deelneming na beëindiging van de dienstbetrekking wordt voortgezet op basis van arbeidsongeschiktheid.

pensioenovereenkomst:

hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst ('de pensioen-cao').

werkgever:

de werkgever die een aansluitovereenkomst is aangegaan met het pensioenfonds, zoals bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

Artikel 1 Toepasselijkheid van dit reglement

- 1.
2. Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op de werkgever die met het pensioenfonds een aansluitovereenkomst is aangegaan, waarin de werkgever en het pensioenfonds, met inachtneming van het in de aansluitovereenkomst gestelde en de in de aansluitovereenkomst genoemde aanvangsdatum en duur, de vanaf aanvang van de aansluiting geldende uitvoeringsreglementen en dit uitvoeringsreglement - zoals dat van tijd tot tijd wordt aangepast –voor de werkgever en zijn werknemers van toepassing hebben verklaard.
3. Op alle werkgevers is het gestelde in de statuten, reglementen en besluiten van het pensioenfonds van toepassing, zoals die bij aanvang van de aansluiting luiden en met inbegrip van nadien aangebrachte wijzigingen daarin.
Dit houdt tevens in dat op de werkgevers, die niet onder de werkingssfeer van de pensioen-cao vallen maar op vrijwillige basis zijn aangesloten bij het pensioenfonds, de door cao-partijen in de pensioen-cao overeengekomen en door het pensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling - zoals die van tijd tot tijd geldt - van kracht is.

Artikel 2 De pensioenregeling

De pensioenregeling is een solidaire premieovereenkomst als bedoeld in artikel 10a van de Pensioenwet.

De pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement van het pensioenfonds. Alle werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in het pensioenreglement met inbegrip van nadien aangebrachte wijzigingen daarin.

Artikel 3 Vaststelling van de premie voor de pensioenregeling

1. Voor iedere deelnemer is jaarlijks premie verschuldigd voor de financiering van de pensioenregeling. De hoogte van de totaal beschikbare premie wordt door de CAO-partijen bij cao vastgesteld en zo nodig gewijzigd door de CAO-partijen. De premie is voor het laatst vastgesteld per 1 januari 2026 op 20,1% van de som van de salarissen van de werknemers van de bij het pensioenfonds aangesloten werkgevers. Deze premie is eenmalig omgerekend naar een percentage van de som van de pensioengrondslagen. Deze premie bedraagt 28,9% en blijft gelden gedurende de lopende pensioen-cao. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt rekening gehouden met het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.
2. De premie wordt door het pensioenfonds als volgt aangewend:

a. de opbouw van het kapitaal voor het pensioen van de werknemer:	24,6%
b. verzekering van het partnerpensioen en wezenpensioen:	1,8%
c. verzekering van de premievrije opbouw als bij arbeidsongeschikt:	1,2%
d. toekomstige kosten:	0,7%
e. minimum vereist eigen vermogen en kosten:	0,6%

Bovenstaande percentages gelden voor het jaar 2026. Het bestuur van het pensioenfonds stelt deze percentages elk jaar opnieuw vast. De totale premie blijft daarbij gelijk aan 28,9%. Een wijziging van de percentages wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar.

3. Voor vaststelling van de premie is door de CAO-partijen uitgegaan van de mediane pensioenambitie dat deelnemers met het opgebouwde kapitaal een ouderdomspensioen kunnen bereiken van 78,75% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van een opbouwperiode van 42 dienstjaren met een kans van minimaal 60%.

Het bestuur van het pensioenfonds berekent tenminste iedere vijf jaar, maar voor het eerst 3 jaar na invoering van de per 1 januari 2026 geldende pensioenregeling, de kans dat met de door CAO-partijen vastgestelde premie de beoogde pensioenambitie wordt behaald. De berekening wordt gedaan aan de hand van de wettelijk voorgeschreven uniforme scenario-analyse. Het bestuur informeert de CAO-partijen over de uitkomsten van de berekening. Bij een lagere mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie dan 60%, zal de pensioenambitie naar beneden worden bijgesteld tenzij CAO-partijen bereid zijn een hogere premie te betalen. Dit kan voor de CAO-partijen aanleiding zijn voor aanpassing van de premie en/of de pensioenregeling. Zolang de CAO-partijen hierover geen overeenstemming bereiken, wordt de regeling ongewijzigd uitgevoerd door het pensioenfonds met in acht neming van het bepaalde in dit uitvoeringsreglement.

Artikel 4 Verschuldigdheid van de premie

1. Een werkgever is voor iedere werknemer die deelnemer is van het pensioenfonds premie verschuldigd aan het pensioenfonds voor de financiering van de pensioenregeling.
2. De verschuldigde premie wordt door het pensioenfonds berekend aan de hand van de pensioengrondslag van de werknemer zoals omschreven in het pensioenreglement.
3. De werkgever is voor een deelnemer geen premie verschuldigd over de periode waarover door het pensioenfonds de pensioenopbouw wordt voortgezet wegens arbeidsongeschiktheid naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid. De premie is in zo'n geval voor rekening van het pensioenfonds.
4. In aanvulling op de premie als bedoeld in artikel 3 is de werkgever de premie verschuldigd die nodig is voor de verzekering van het tijdelijk partnerpensioen als bedoeld in het pensioenreglement voor de daarvoor in aanmerking komende werknemers.
5. Bij de berekening van de premie als bedoeld in artikel 3 wordt rekening gehouden met de aanvullende regeling voor pensioen boven het maximum pensioengevend loon, als bedoeld in het pensioenreglement, indien de werkgever deelneemt aan deze aanvullende regeling.
6. De premie voor de actieve deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan het pensioenfonds. De werkgever is bevoegd het op grond van artikel 3 lid 4 pensioen-cao bepaalde werknemersdeel in de premie in te houden op het loon van de deelnemer.

Artikel 5 Voldoen van de premie

1. De werkgever is verplicht maandelijks per het einde van elke maand de premie aan het pensioenfonds te voldoen. De premie wordt door het pensioenfonds vastgesteld en wordt gebaseerd op door de werkgever voor iedere werknemer, die deelnemer is van het pensioenfonds, verstrekte loonopgave. Het pensioenfonds verstrekt voor het voldoen van de maandpremie een nota aan de werkgever.
2. De werkgever is verplicht om de volledige premienota te voldoen op de eerste premievervaldag via automatische incasso. De werkgever is verplicht mee te werken aan het tot stand komen van de betaling via automatische incasso.
3. Eventuele correcties en wijzigingen als bedoeld in artikel 8 lid 4 van dit uitvoeringsreglement, die de werkgever doorgeeft na afloop van de betreffende maand, worden door het pensioenfonds verwerkt op de eerstvolgende premienota.
4. De werkgever blijft ook na de opzegging van de aansluitovereenkomst door de werkgever dan wel het pensioenfonds de nog niet betaalde premie aan het pensioenfonds verschuldigd.

Artikel 6 Overschrijding betalingstermijn

1. Indien de premie niet binnen 5 dagen na de notadatum is voldaan door de werkgever, dan is de werkgever rente verschuldigd. De rente is gelijk aan de wettelijke handelsrente als bedoeld in artikel 6:119a BW. Het pensioenfonds berekent de rente over de periode tussen de vervaldatum en de valutadatum. De vervaldatum is de uiterste dag dat de oorspronkelijke nota voldaan had moeten zijn. De valutadatum is de uiterste dag waarop de nog openstaande vordering voldaan moet zijn.
2. Naast de rente is de werkgever de door het pensioenfonds eventueel gemaakte incassokosten verschuldigd, inclusief BTW.
3. Bij niet tijdige betaling kan het pensioenfonds verder gebruik maken van alle rechtsmiddelen die het pensioenfonds ter beschikking staan om de nog verschuldigde premie bij de werkgever te incasseren. Het pensioenfonds is in dat geval ook gerechtigd de aansluitovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen en de aansluiting van de werkgever bij het pensioenfonds onmiddellijk te beëindigen. In dat geval wordt op hetzelfde moment de deelname van de werknemers van de werkgever aan de pensioenregeling beëindigd.
4. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid van dit artikel blijft de werkgever ook na de opzegging van de aansluitovereenkomst door het pensioenfonds de nog niet betaalde premie aan het pensioenfonds verschuldigd.
5. Bij niet tijdige melding van mutaties en wijzigingen als bedoeld in artikel 5 lid 3 is de werkgever de wettelijke handelingsrente verschuldigd als bedoeld in artikel 6 lid 1. Het pensioenfonds berekent de rente over de periode tussen de vervaldatum en de valutadatum. De vervaldatum is de uiterste dag dat de mutatie of wijziging gemeld had moeten zijn. De valutadatum is de uiterste dag waarop de nog openstaande vordering voldaan moet zijn.
6. Indien het pensioenfonds teveel betaalde premie terugbetaalt aan de werkgever, bijvoorbeeld vanwege mutaties en wijzigingen als bedoeld in artikel 5 lid 3, dan is het pensioenfonds geen rente verschuldigd aan de werkgever.

Artikel 7 Melding premieachterstand

1. Het pensioenfonds informeert elk kwartaal schriftelijk het belanghebbendenorgaan wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door het pensioenfonds te ontvangen premie.
2. Gedurende de in het eerste lid bedoelde situatie informeert het pensioenfonds tevens elk kwartaal de ondernemingsraad van iedere werkgever die nog premie aan het pensioenfonds verschuldigd is.
3. Het pensioenfonds is bevoegd de deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever. Het pensioenfonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en die niet succesvol zijn gebleken.

Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers die aan de pensioenregeling van het pensioenfonds moeten deelnemen bij het pensioenfonds aan te melden. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat het pensioenfonds de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens van alle werknemers van de werkgever. De nodig geoordeelde gegevens dienen in uniform formaat elektronisch via de Uniforme Pensioenaangifte te worden aangeleverd.
2. De werkgever is verplicht aan een door het pensioenfonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het pensioenfonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt, conform de tijdvakken en aanlevertermijnen die het pensioenfonds vaststelt. Aanvullend hierop verstrekt de werkgever jaarlijks aan het pensioenfonds vóór 1 maart een verklaring over het voorgaande kalenderjaar, waarin wordt verklaard dat de werkgever het pensioenfonds alle benodigde gegevens heeft verstrekt van de werknemers van de werkgever die aan de pensioenregeling van het pensioenfonds moeten deelnemen.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien in de hierna omschreven omstandigheden binnen de vermelde termijn bij het pensioenfonds de volgende gegevens zijn gemeld:
 - a. indiensttreding van werknemers, onder opgave van de benodigde personele gegevens. Indienstmeldingen dienen uiterlijk bij de eerste loonaanlevering te worden aangeleverd;
 - b. uitdiensttreding van werknemers die deelnemer van het pensioenfonds zijn. Uitdienstmeldingen dienen uiterlijk bij de laatste loonaanlevering te worden aangeleverd;
 - c. wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers, te weten verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid, verandering van deeltijdpercentage, het opnemen van onbetaald verlof, overlijden, (deeltijd)pensionering en vervroegen of uitstellen van de pensioneringsdatum. Deze wijzigingen dienen binnen één maand nadat deze bekend zijn bij de werkgever te worden gemeld bij het pensioenfonds.
5. De bij indiensttreding van een werknemer aan het pensioenfonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - a. de naam van de deelnemer;
 - b. het adres van de deelnemer;
 - c. de geboortedatum van de deelnemer;
 - d. het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - e. de salarisgegevens van de deelnemer;
 - f. de datum van indiensttreding van de deelnemer; alsmede
 - g. overige gegevens waar het pensioenfonds om verzoekt voor zover deze gegevens nodig zijn voor uitvoering van de pensioenregeling.
6. De werkgever levert periodiek per maand, de voor de premievaststelling benodigde gegevens aan. De termijnen van aanlevering publiceert het pensioenfonds op haar website. Het pensioenfonds rappelleert tussentijds via e-mail op openstaande gegevens.
7. De kosten die de werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het pensioenfonds benodigde gegevens op de door het pensioenfonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.

Artikel 9 Niet nakomen informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet (tijdige) aanlevering van gegevens is het pensioenfonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen. Het pensioenfonds gaat daarbij uit van de laatst aangeleverde gegevens door de werkgever. Op basis daarvan stelt

het pensioenfonds de pensioengegevens van de werknemers en de premienota vast. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden. Het pensioenfonds gaat pas tot deze zelfstandige vaststelling over als de werkgever in verzuim is.

2. Indien informatie periodiek verstrekt moet worden, zoals bedoeld in artikel 8 lid 6, is de werkgever in verzuim indien hij niet op het door het pensioenfonds bepaalde tijdstip de informatie heeft verstrekt en de werkgever, na daartoe een keer schriftelijk door het pensioenfonds te zijn aangemaand, in gebreke blijft de informatie alsnog binnen twee weken na die aanmaning te verstrekken.
3. Indien informatie uit eigen beweging door de werkgever verstrekt moet worden, zoals bedoeld in artikel 8 leden 1, 3, 4 en 5, is de werkgever in verzuim zodra hij de termijn waarbinnen de informatie verstrekt moet worden heeft laten verstrijken of de wel verstrekte informatie niet volledig of onjuist is. Het pensioenfonds is dan niet gehouden de werkgever in gebreke te stellen, alvorens tot vaststelling over te gaan.
4. Het pensioenfonds is bevoegd de nakoming van de informatieplicht in rechte te vorderen.
5. Het bestuur is bevoegd een boete op te leggen aan de werkgever die in verzuim is ten aanzien van de informatieverplichtingen. Met deze mogelijkheid een boete op te leggen wil het pensioenfonds de werkgever aansporen aan zijn informatieplicht te voldoen. De boete bedraagt € 500,-- en is onmiddellijk opeisbaar vanaf het moment dat de werkgever in verzuim is. Het pensioenfonds wijst de werkgever in de aanmaningsbrief als bedoeld in lid 2 op de mogelijkheid van boeteheffing bij verzuim door de werkgever en op het boetebedrag. Voorts wijst het pensioenfonds op de mogelijkheid van inning van de vastgestelde boete indien de werkgever, na in verzuim te zijn geraakt, alsnog voldoet aan de informatieplicht. Het pensioenfonds is bevoegd de hoogte van het boetebedrag jaarlijks te wijzigen.
6. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het pensioenfonds lijdt en vrijwaart het pensioenfonds voor schade als gevolg van het niet aanleveren dan wel aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij worden tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het pensioenfonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever geen, onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.
7. Indien de aansluitovereenkomst van de werkgever met het pensioenfonds eindigt dan blijven de in dit reglement genoemde verplichtingen op de werkgever van toepassing indien en zolang dat nodig is voor het uitvoeren van de pensioenregeling.

Artikel 10 Informatieverstreking door het pensioenfonds

Het pensioenfonds draagt ervoor zorg dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd overeenkomstig de eisen in de Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het pensioenfonds onder andere tijdig het Pensioen 1-2-3 en informatie over wijzigingen in de pensioenregeling van het pensioenfonds.

Artikel 11 Procedures bij wijziging pensioenovereenkomst en pensioenreglement

1. Het pensioenfonds stelt het pensioenreglement voor de pensioenregeling vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst, het uitvoeringsreglement en de aansluitovereenkomst.
2. Het pensioenfonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de pensioenovereenkomst indien het pensioenfonds overeenkomstige wijziging van het pensioenreglement wenselijk vindt.
3. CAO-partijen informeren het pensioenfonds zo spoedig mogelijk over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst. De wijziging van de pensioenovereenkomst wordt in hoofdlijnen aangegeven. Het pensioenfonds is alsdan verplicht om het pensioenreglement aan te passen overeenkomstig de wijziging en heeft daarbij de bevoegdheid om de details van de

wijziging uit te werken. Het pensioenfonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan, of zo veel eerder of later als in gezamenlijk overleg tussen het pensioenfonds en de pensioenuitvoeringsorganisatie is overeengekomen.

4. Het pensioenfonds is bevoegd, na overleg met CAO-partijen, het pensioenreglement te wijzigen indien de wijzigingen noodzakelijk worden gemaakt door wetgeving, of worden opgedragen door de toezichthouder, en de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en de werkgevers niet benadeeld worden door de wijziging.
5. Na elke wijziging van het pensioenreglement legt het pensioenfonds het pensioenreglement voor aan CAO-partijen om zeker te stellen dat het pensioenreglement overeenstemt met de pensioenovereenkomst. Na positieve constatering daarvan door CAO-partijen is de tekst van het pensioenreglement bepalend voor de verhouding van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden tot het pensioenfonds

Artikel 12 Solidariteitsreserve

1. Met ingang van 1 januari 2026 heeft het pensioenfonds een solidariteitsreserve. Deze reserve wordt gebruikt om de ingegane pensioenen te beschermen tegen tegenvallers bij beleggingen of andere financiële omstandigheden.
2. Bij de overgang naar de vanaf 1 januari 2026 geldende pensioenregeling is de solidariteitsreserve gevuld met een vooraf door het bestuur vastgesteld deel van het op 31 december 2025 aanwezige vermogen van het pensioenfonds.
3. Het beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve is gelijk aan het beleggingsbeleid van de totale deelnemerspopulatie, zowel voor de blootstelling naar overrendement als de bescherming tegen het renterisico.
4. Indien van toepassing wordt de solidariteitsreserve jaarlijks gevuld met 5% van het positieve overrendement totdat de reserve een niveau heeft bereikt van 3% van het totaal van de pensioenkapitalen en het vermogen van het uitkeringscollectief. De reserve wordt niet gevuld vanuit de pensioenpremie of het eigen vermogen van het pensioenfonds.
5. Het gewenste c.q. maximale niveau van de solidariteitsreserve is 3% c.q. 4% van het totaal van de pensioenkapitalen en het vermogen van het uitkeringscollectief. Als de solidariteitsreserve meer wordt dan het maximum van 4% wordt het overschot naar rato verdeeld over de kapitalen van de (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden en het uitkeringscollectief.
6. Het minimale niveau van de solidariteitsreserve is 0% van het totaal van de pensioenkapitalen en het vermogen van het uitkeringscollectief. De solidariteitsreserve kan niet negatief worden.
7. De solidariteitsreserve wordt gebruikt om een daling van ingegane pensioenen te voorkomen dan wel te verminderen. Hiertoe wordt maximaal 20% van de solidariteitsreserve aangewend bij een daling van de ingegane pensioenen in het betreffende jaar. Hierbij worden alle ingegane pensioenen, inclusief de in het voorgaande kalenderjaar ingegane pensioenen, in gelijke mate aangepast ten laste van de solidariteitsreserve. De maximale door de solidariteitsreserve op te vangen daling van de ingegane pensioenen bedraagt 20%.
8. Voor de beoordeling van de evenwichtige inrichting van de solidariteitsreserve heeft het bestuur van het pensioenfonds een baten en lasten analyse van de solidariteitsreserve gemaakt voor alle leeftijdscohorten. Op basis van de analyse concludeert het bestuur dat de inrichting evenwichtig is. De solidariteitsreserve is zodanig vormgegeven dat er geen onnodige buffers aangehouden worden, zodat het pensioen van de deelnemers in beginsel zo hoog mogelijk is. Aan de andere kant wil het pensioenfonds ook niet in een situatie belanden waarin de solidariteitsreserve leeg is en een generatie geen beroep kan doen op bescherming van de solidariteitsreserve. Daarom is bij de vormgeving van de solidariteitsreserve zowel gekeken naar de korte termijn als naar de lange termijn ontwikkeling van de solidariteitsreserve.

Artikel 13 Vereisten omtrent Minimaal Vereist Eigen Vermogen

1. Als blijkt dat het pensioenfonds zowel per 31 december als per 31 december van het voorafgaande boekjaar niet voldoet aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen dan neemt het pensioenfonds direct maatregelen zodat het per 31 december alsnog voldoet aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen. Het pensioenfonds meldt de te nemen maatregelen terstond aan de toezichthouder.
2. Het pensioenfonds neemt maatregelen voor zover die wettelijk zijn toegestaan en zijn toegestaan op grond van de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement. Het pensioenfonds kan hierbij (een gedeelte van) de solidariteitsreserve aanwenden voor aanvulling van het eigen vermogen tot het minimaal vereist eigen vermogen.

Artikel 14 Korting van pensioenkapitalen en ingegane pensioenen

1. Het pensioenfonds kan de pensioenkapitalen en de ingegane pensioenen uitsluitend verminderen indien het pensioenfonds niet kan voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van minimaal vereist eigen vermogen én de vermindering is toegestaan op grond van artikel 134 lid 1 van de Pensioenwet.
2. Het pensioenfonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van de pensioenkapitalen en ingegane pensioenen.
3. De vermindering, bedoeld in het eerste lid, kan op zijn vroegst drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, werkgevers en toezichthouder hierover zijn geïnformeerd, worden gerealiseerd.

Artikel 15 Premiekorting, terugstorting of bijstorting

1. De werkgever is niet aansprakelijk voor tekorten in het pensioenfonds, heeft geen bijstortverplichting en kan geen aanspraak maken op overschotten in het pensioenfonds.
2. Het pensioenfonds verleent geen korting op de premie aan de werkgever.

Artikel 16 Voorwaarden voor vrijwillige voortzetting

Vrijwillige voortzetting van (onderdelen van) de pensioenregeling door de deelnemer na beëindiging van het dienstverband is mogelijk voor zover en onder de voorwaarden waarin dit wettelijk is toegestaan én het pensioenreglement hierin voorziet.

Artikel 17 Gemoedsbezwaren

1. Indien een werknemer van een werkgever gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering dan kan de betreffende werknemer het pensioenfonds verzoeken om vrijstelling van deelname aan de pensioenregeling van het pensioenfonds. De voorwaarden voor het verkrijgen en het behouden van de vrijstelling zijn opgenomen in het pensioenreglement van het pensioenfonds. In geval van vrijstelling bouwt de betreffende werknemer geen pensioen op via de pensioenregeling en is er niets verzekerd voor zijn of haar eventuele partner en kinderen.
2. In geval van vrijstelling wegens gemoedsbezwaren is een werkgever de pensioenpremie, die zonder vrijstelling verschuldigd zou zijn aan het pensioenfonds, verschuldigd aan de betreffende werknemer onder aftrek van een eventuele eigen bijdrage van de werknemer.

Artikel 18 Inkomende en uitgaande collectieve waardeoverdracht

1. Het pensioenfonds zal uitsluitend meewerken aan een inkomende of uitgaande collectieve waardeoverdracht:
 - a. voor zover, naar het oordeel van het bestuur, deze waardeoverdracht niet tot een nadeel leidt voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden van het pensioenfonds;
 - b. voor zover aan alle van toepassing zijnde wettelijke vereisten en voorschriften wordt voldaan.
2. Eventuele kosten die voor het pensioenfonds gepaard gaan met de collectieve waardeoverdracht zullen in rekening worden gebracht bij de werkgever.
3. Het pensioenfonds kan nadere voorwaarden stellen aan de collectieve waardeoverdracht.

Artikel 19 Inwerkingtreding

1. Dit uitvoeringsreglement is op 1 januari 2026 in werking getreden en vastgesteld op 16 december 2025.
2. Dit uitvoeringsreglement kan door het bestuur aangepast worden met inachtneming van het gestelde in de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement, dit uitvoeringsreglement en de statuten en na overleg met CAO-partijen.
3. Dit uitvoeringsreglement vervangt het op 1 januari 2015 in werking getreden uitvoeringsreglement en alle nadien aangebrachte wijzigingen daarin. Op alle werkgevers blijft het gestelde in het uitvoeringsreglement, zoals dat bij aanvang van de aansluiting van de werkgever luidde en met inbegrip van nadien aangebrachte wijzigingen daarin, van toepassing, voor zover daar in dit uitvoeringsreglement niet van wordt afgeweken.