



**STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS
VOOR DE
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN**

UITVOERINGSREGLEMENT

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

Voor dit reglement zijn de definities van toepassing zoals omschreven in de Pensioenreglementen voor de verplichte pensioenregelingen van het fonds met uitzondering van de hieronder gedefinieerde begrippen.

Het fonds:	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.
CAO-partijen:	<ul style="list-style-type: none">- Koninklijke Centrale Bond van Meubelfabrikanten, gevestigd te Haarlem;- CLC-Vecta, gevestigd te Breukelen;- Vereniging van Orgelbouwers in Nederland, gevestigd te 's Gravenhage;- Koninklijke Vereniging van Nederlandse Houtondernemingen, gevestigd te Almere;- FNV, gevestigd te Utrecht;- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.
Pensioenovereenkomst:	Hetgeen tussen CAO-partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen zoals blijkt uit de pensioenreglementen inzake de verplichte deelneming in het fonds.
Werkgever:	De onderneming die werknemers in dienst heeft die onder de verplichtstelling van het fonds vallen en niet is vrijgesteld van deelneming aan het fonds, danwel de onderneming die op vrijwillige basis bij het fonds is aangesloten waarbij is overeengekomen dat het uitvoeringsreglement van toepassing is.
Deelnemer	Deelnemer aan de verplichte pensioenregeling van het fonds.
Actieve deelnemer	De deelnemer in dienst van een werkgever.
Inactieve deelnemer	De deelnemer die niet meer in dienst is van een werkgever maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband heeft voortgezet waarbij sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid dan wel vrijwillige voortzetting.

Artikel 1.2 De verplichte pensioenregeling(en)

De verplichte pensioenregelingen van het fonds zijn vastgelegd in pensioenreglement I en pensioenreglement II.

Werkgevers zijn gebonden aan de bepalingen in de hierboven genoemde reglementen en tevens aan dit uitvoeringsreglement.

Artikel 1.3 Collectieve aanvullende pensioenregelingen

1 Het fonds biedt werkgevers de mogelijkheid om naast de verplichte pensioenregelingen van het fonds collectieve aanvullende pensioenregelingen bij het fonds onder te brengen. Deze regelingen, en de van toepassing zijnde voorwaarden en verplichtingen, zijn nader omschreven in de betreffende aanvullende pensioenreglementen en bijbehorende uitvoeringsovereenkomsten. Dit uitvoeringsreglement is op de collectieve aanvullende pensioenregelingen alleen van toepassing voorzover het in de betreffende uitvoeringsovereenkomst expliciet van toepassing is verklaard.

2. De door het fonds aangeboden collectieve aanvullende pensioenregelingen betreffen:

- Pensioenopbouw boven het maximum pensioengevend loon dat geldt voor de verplichte pensioenregeling (Excedent middelloon);
- WIA-excedentpensioen;
- Anw-hiaatpensioen.

HOOFDSTUK 2 WIJZE VAN VASTSTELLING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE

Artikel 2.1 Vaststelling van de premie voor de verplichtgestelde pensioenregelingen

1. De verschuldigde premie is een doorsneepremie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer. De doorsneepremie is voor alle deelnemers aan de voor hen verplichtgestelde regelingen gelijk.
2. De premie die door de werkgever verschuldigd is wordt vastgesteld in overleg tussen het fonds en CAO-partijen door het bestuur van het fonds. Daarbij wordt het bepaalde in dit artikel in acht genomen.
3. CAO-partijen binnen de Meubelindustrie en meubileringsbedrijven, de tentoonstellingsbouw en de orgelbouw hebben de doorsneepremie voor 2020 vastgesteld op 23,7% van de pensioengrondslag.
CAO-partijen binnen de Houthandel hebben de doorsneepremie voor 2020 vastgesteld op 26,4% van de pensioengrondslag en de maximum premie op 26,6% van de pensioengrondslag.
4. De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendeekkende premie. De kostendeekkende premie wordt door het bestuur van het fonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds. De vaststelling van de premie vindt plaats aan de hand van de methode waarbij de kostendeekkende premie gedempt wordt op basis van 'verwacht rendement'. De minimum premiedekkingsgraad per 2021 is 90% en de feitelijke premiedekkingsgraad is voor alle sectoren gelijk.
5. Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van 1 januari van een kalenderjaar.
6. Als achteraf wordt geconstateerd, dat de premie hoger is vastgesteld dan de kostendeekkende premie, kan het fonds het surplus benutten voor extra buffervorming voor herstel, of als kapitaaldeckingsopslag voor toekomstige toeslagverlening of voor andere doelen als omschreven in de actuariële of bedrijfstechnische nota van het fonds.
7. Indien blijkt dat de kostendeekkende premie voor het volgende jaar hoger of lager dreigt te worden dan de geldende vastgestelde premie, treedt het bestuur van het fonds zo spoedig mogelijk in overleg met CAO-partijen.
8. Als de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar hoger dreigt te worden dan het in lid 3 genoemde maximum premiebudget of dat de premiedekkingsgraad lager is dan 90%, besluiten CAO-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij het premiebudget verhogen tot het kostendeekkende niveau, of dat zij de pensioenregeling zodanig aanpassen dat de op dat moment geldende premie weer kostendeekkend is.
9. Als de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar lager lijkt te worden dan het in lid 3 genoemde maximum premiebudget, besluiten CAO-partijen uiterlijk vóór 1 december of zij het premiebudget verlagen tot het kostendeekkende niveau, of dat zij de pensioenregeling aanpassen.
10. Als CAO-partijen niet vóór 1 december tot besluitvorming zijn gekomen, stelt het bestuur van het fonds, zijn wettelijke plicht volgend, de premie voor het volgende jaar op kostendeekkend niveau vast. In de situatie zoals bedoeld in lid 8 kan het bestuur van het fonds ook de opbouw van de pensioenaanspraken voor het volgende jaar verlagen zodanig dat de premie in dat jaar weer kostendeekkend is.

Artikel 2.2 Verschuldigheid van de premie

1. De verschuldigde premie voor een deelnemer wordt berekend aan de hand van het loon van de werknemer zoals vastgesteld in het betreffende pensioenreglement. In de pensioenreglementen voor de verplichtgestelde pensioenregelingen is ook opgenomen wat de premiebijdrage van de werknemer aan de betreffende regeling is.
2. De premie voor de actieve deelnemers is door de werkgever verschuldigd aan het fonds. De werkgever houdt de premiebijdrage van de werknemer in op het loon van de werknemer.
3. Voorzover de premie voor voortzetting van het deelnemerschap van een inactieve deelnemer niet voor rekening van het fonds komt, is de premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf en wordt deze tijdens de periode van voortzetting bij hem in rekening gebracht.

HOOFDSTUK 3 WIJZE VAN BETALING VAN DE PREMIE

Artikel 3.1 Betaling van de premie

1. De werkgever ontvangt maandelijks een premiefactuur van het fonds. De werkgever voldoet de premie aan het fonds uiterlijk op de betaaldatum vermeld op de premiefactuur.
2. Veranderingen in de gegevens, zoals vermeld in artikel 4.1 lid 4 en lid 5, worden uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de werkgever de verandering aan het fonds doorgeeft op de premiefactuur gedebiteerd of gecrediteerd.
3. Zolang het loon van de werknemer als bedoeld in het pensioenreglement van enig jaar nog niet bekend is bij het fonds, wordt de verschuldigde premie berekend op basis van het loon van het voorafgaande jaar.

Artikel 3.2 Overschrijding betalingstermijn

1. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde premie is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:
 - a. rente over de verschuldigde premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd; alsmede
 - b. vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2 sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-; alsmede
 - c. vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen premie.
2. Conform artikelen 22 en 23 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 is de werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor de door hem aan het fonds verschuldigde premie indien door hem niet tijdig of niet op de juiste wijze melding van betalingsonmacht is gedaan.

HOOFDSTUK 4 VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER OM INFORMATIE TE VERSTREKKEN

Artikel 4.1 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht om alle werknemers bij het fonds aan te melden. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het fonds de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens. Deze gegevens dienen maandelijks, dan wel vier wekelijks, in uniform formaat elektronisch via Pensioenaangifte te worden aangeleverd op de wijze die door het fonds wordt verlangd.
2. De werkgever is verplicht aan een door het fonds aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door het fonds nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen.
3. De werkgever dient ervoor te zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig worden verstrekt.
4. Er is sprake van tijdige verstrekking indien de hierna omschreven omstandigheden uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin deze omstandigheden zich hebben voorgedaan, bij de pensioenuitvoerder zijn gemeld:
 - indiensttreding of het bereiken van de deelnamegerechtigde leeftijd van werknemers, die als deelnemer in een pensioenregeling opgenomen moeten worden, onder opgave van de benodigde personele gegevens;
 - uitdiensttreding van werknemers die deelnemer in het fonds zijn;
 - wijzigingen in de persoonlijke gegevens van deelnemers zoals salarismutaties, verandering van deeltijdpercentage, verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid en het opnemen van onbetaald verlof.
5. De bij indiensttreding van een werknemer aan het fonds te verstrekken personele gegevens betreffen in ieder geval:
 - de naam van de deelnemer;
 - adres van de deelnemer;
 - geboortedatum van de deelnemer,
 - het burgerservicenummer van de deelnemer;
 - de salarisgegevens van de deelnemer;
 - datum van indiensttreding van de deelnemer;
 - parttime% of gewerkte uren; alsmede
 - overige gegevens waar het fonds om verzoekt voorzover deze gegevens nodig zijn om de juiste pensioenaanspraken van een deelnemer te kunnen vaststellen.
6. De kosten die werkgever maakt voor het vergaren en aanleveren van de door het fonds benodigde gegevens op de door het fonds voorgeschreven wijze komen voor rekening van de werkgever zelf.
7. Bij de verstrekking van de (persoons)gegevens neemt de werkgever de geldende privacyregelgeving in acht. Het fonds verwerkt alle verstrekte (persoons)gegevens overeenkomstig de geldende privacyregelgeving. In het privacyreglement van het fonds zijn hierover nadere bepalingen opgenomen.

Artikel 4.2 Niet nakomen van informatieplicht door de werkgever

1. Bij niet voldoening aan het bepaalde in het voorgaande artikel is het fonds bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en te hanteren bij het vaststellen van de premie. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden.
2. Het fonds is bevoegd bij niet nakoming van de informatieplicht een boete op te leggen van € 500 per aangifteperiode. Daarnaast kan het fonds overgaan tot een rechterlijke procedure ten behoeve van de gegevensinwinning.
3. De werkgever is aansprakelijk voor schade die het fonds lijdt als gevolg van het aanleveren van onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie door de werkgever. Daarbij wordt tevens als schade aangemerkt de uitkeringen die het fonds onvoorzien moet doen aan personen met betrekking tot wie de werkgever onvolledige, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd. Het fonds doet alleen een beroep op deze bepaling voorzover het feit dat het fonds de verplichting tot het doen van een uitkering niet kon voorzien een gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende, onjuiste of niet tijdige informatie heeft aangeleverd.

Artikel 4.3 Informatieverstrekking door het fonds

Het fonds draagt er voor zorg dat de deelnemers in dienst van de werkgever worden geïnformeerd conform de eisen in artikel 21 Pensioenwet. Deelnemers ontvangen van het fonds tijdig een brief (laag 1 van Pensioen 1-2-3) en informatie over wijzigingen in de regeling van het fonds. Met deze brief worden de deelnemers tevens geïnformeerd over de verwerking van de persoonsgegevens door het fonds. Nadere bepalingen hierover zijn opgenomen in het privacyreglement van het fonds.

HOOFDSTUK 5 PROCEDURES BIJ NIET NAKOMEN VAN PREMIEBETALINGSVERPLICHTINGEN

Artikel 5.1 Melding premieachterstand

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

Artikel 5.2 Uitoefening rechtsmiddelen ter incasso

Indien de werkgever in gebreke blijft wat betreft het voldoen van de premie maakt het fonds gebruik van de rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft. Dat houdt onder meer in

- dat zonodig een dwangbevel zal worden uitgebracht;
- dat beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever;
- dat uiteindelijk faillissement van de werkgever kan worden aangevraagd; en
- dat bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Artikel 5.3 Informeren van deelnemers over betalingsachterstand

Het fonds is bevoegd de actieve deelnemers te informeren over een eventuele betalingsachterstand van de werkgever ook als geen sprake is van een dekkingstekort als bedoeld in artikel 5.1. Het fonds gaat daar slechts toe over als uiterste middel nadat de beschikbare rechtsmiddelen zijn toegepast en niet succesvol zijn gebleken.

HOOFDSTUK 6 PROCEDURES IN GEVAL VAN WIJZIGING VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST

Artikel 6.1 Aanpassing van het pensioenreglement aan de pensioenovereenkomst

1. Het bestuur van het fonds stelt de pensioenreglementen voor de verplichte pensioenregelingen vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en dit uitvoeringsreglement.
2. Het bestuur van het fonds adviseert CAO-partijen over aan te brengen wijzigingen in de kenmerken van de pensioenregeling op grond van de pensioenovereenkomst die het fonds wenselijk acht.
3. CAO-partijen besluiten tot wijziging van de kenmerken van de pensioenregeling. Als CAO-partijen de kenmerken van de pensioenregeling willen wijzigen, treden zij tijdig in overleg met het bestuur van het fonds over de voorgenomen wijziging en de uitvoerbaarheid daarvan. Het bestuur van het fonds geeft zo spoedig mogelijk advies aan CAO-partijen over de uitvoerbaarheid van de voorgenomen wijziging.
4. CAO-partijen informeren het bestuur van het fonds zo spoedig mogelijk over iedere wijziging in de kenmerken van de pensioenregeling op grond van de pensioenovereenkomst. De wijziging wordt in hoofdlijnen aangegeven. Indien er geen structurele belemmeringen zijn in de uitvoerbaarheid, is het bestuur van het fonds verplicht om het pensioenreglement aan te passen aan de wijziging en heeft daarbij de bevoegdheid om de details van de wijziging uit te werken. Het fonds past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan. Indien er wel structurele belemmeringen zijn in de uitvoerbaarheid van de voorgestelde wijziging, treden het bestuur van het fonds en CAO-partijen in overleg over mogelijke oplossingen.
5. Het bestuur van het fonds is bevoegd de pensioenreglementen te wijzigen zonder voorafgaande afstemming met CAO-partijen indien de wijzigingen worden genoodzaakt door wetgeving of worden opgedragen door de toezichthouders of indien deze wijzigingen geen gevolgen hebben voor de kenmerken van de pensioenregeling die zijn overeengekomen tussen CAO-partijen.
6. Na elke wijziging van de kenmerken in de pensioenregeling en vastlegging daarvan in het pensioenreglement legt het bestuur van het fonds het pensioenreglement voor aan CAO-partijen om zeker te stellen dat het pensioenreglement overeenstemt met de pensioenovereenkomst. Na positieve constatering daarvan door CAO-partijen is de tekst van het pensioenreglement bepalend voor de inhoud van de pensioenovereenkomst.

HOOFDSTUK 7 DE VOORWAARDEN WAARONDER TOESLAGVERLENING PLAATSVINDT

Artikel 7.1 Voorwaarden voor toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. De toeslagverlening op pensioenaanspraken en pensioenrechten is voorwaardelijk.
2. Toeslagen worden uitsluitend verleend als de middelen van het fonds voldoende zijn. Op de pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal het prijsindexcijfer (ambitie).
3. Het bestuur van het fonds beslist jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

4. Het bestuur van het fonds is bevoegd bij het vaststellen van het toeslagbeleid onderscheid te maken tussen verschillende soorten pensioenaanspraken en pensioenrechten, voorzover dat onderscheid wettelijk is toegestaan. Het toeslagbeleid is vastgelegd in de actuariële en beleidstechnische nota van het fonds.
5. Toeslagverlening vindt altijd plaats per 1 januari van enig jaar en wordt verleend 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.
7. Het volgende toeslagbeleid wordt gehanteerd:
 - a. Geen toeslag wordt verleend als de beleidsdekkingsgraad van het fonds minder is dan 110%;
 - b. Als de beleidsdekkingsgraad zich boven de 110% bevindt, wordt gekeken welke toeslag op basis van de wettelijke voorschriften voor toekomstbestendige toeslag kan worden toegekend.
8. Als in enig jaar, rekeninghoudend met de voorschriften van toekomstbestendige toeslagverlening, de beleidsdekkingsgraad van het fonds hoger is dan de benodigde dekkingsgraad om de volledige toeslagambitie toe te kunnen kennen, kan het bestuur van het fonds besluiten om inhaaltoeslag toe te kennen of in het verleden doorgevoerde verlagingen te herstellen. Voor deze inhaaltoeslag of herstel van in het verleden doorgevoerde verlagingen is maximaal 20% van het vermogen boven de dekkingsgraad behorende bij toekenning van de volledige toeslagambitie beschikbaar.
9. Het bestuur besluit tot herstel van in het verleden doorgevoerde verlagingen en/of het verlenen van inhaaltoeslag met inachtneming van de volgende kaders:
 - a. Voor de vaststelling van de gemiste toeslag of de doorgevoerde verlaging gaat het bestuur terug tot 1 januari 2009, per individu in euro's;
 - b. Het verlenen van een inhaaltoeslag en/of het herstel van een verlaging gebeurt als een percentage van de door de individuele deelnemer totale gemiste toeslag respectievelijk het te herstellen bedrag van de verlaging. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een gemiste toeslag of een verlaging. Er wordt geen rekening gehouden met cumulatieve-effecten;
 - c. Herstel gebeurt in beginsel voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden met een gelijk percentage van het te herstellen bedrag aan gemiste toeslag of doorgevoerde verlaging;
 - d. Herstel leidt niet tot nabetaling van eventuele gemiste uitkeringen aan pensioengerechtigden.
10. Ten tijde van de collectieve waardeoverdracht vanuit Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel op 1 januari 2020 is een voorziening gevormd waaruit de deelnemers die op 31 december 2019 pensioen- of aanspraakgerechtigd waren bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel, per 1 januari 2021 en 1 januari 2022 onvoorwaardelijke toeslagverlening krijgen toegekend.

De toeslag wordt verleend over de pensioenaanspraken en pensioenrechten per 1 januari 2020, inclusief de eenmalige verhoging die ten tijde van de collectieve waardeoverdracht is toegekend. De toeslag bedraagt maximaal de prijsindex die het fonds hanteert voor de reguliere toeslagverlening. De mate van indexatie wordt eenmalig vastgesteld op basis van het liquidatiesaldo van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel en de afspraken die hieromtrent zijn vastgelegd in de overeenkomst inzake collectieve waardeoverdracht.

HOOFDSTUK 8 UITGANGSPUNTEN EN PROCEDURES INZAKE BESLUITVORMING OVER VERMOGENS- TEKORTEN, VERMOGENSOVERSCHOTTEN EN WINSTDELING

Artikel 8.1 Herstelplannen

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het fonds per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de wettelijke eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen, meldt het bestuur van het fonds dit terstond aan de toezichthouder. Het bestuur van het fonds dient in dat geval binnen drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, ter instemming bij de toezichthouder een concreet en haalbaar herstelplan in, tenzij het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer beschikt over het vereist eigen vermogen. In het herstelplan werkt het bestuur van het fonds uit hoe het uiterlijk binnen tien jaar zal beschikken over het vereist eigen vermogen.

Artikel 8.2 Sturingsmiddelen

Het fonds hanteert als financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid. Tevens kan het bestuur van het fonds CAO-partijen adviseren de pensioenovereenkomst aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het bestuur van het fonds als laatste redmiddel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen.

Artikel 8.3 Verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten

1. Het bestuur van het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verlagen indien:
 - a. het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
 - b. het fonds niet in staat is binnen de wettelijke hersteltermijn van tien jaar te voldoen aan de op grond van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van 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 zoals het herstelplan als bedoeld in de Pensioenwet.
2. Indien het fonds genoodzaakt is om pensioenaanspraken en pensioenrechten te verlagen, worden deze verlagingen uitgesmeerd over een periode van 10 jaar.
3. Daarnaast wordt direct tot de noodzakelijke verlaging overgegaan van de technische voorziening als de beleidsdekkingsgraad na 6 meetmomenten (5 jaar) telkens lager is dan de minimaal vereiste beleidsdekkingsgraad en de feitelijke dekkingsgraad op het laatste meetmoment eveneens onder de minimaal vereiste dekkingsgraad ligt. De bijbehorende verlagingen van de pensioenaanspraken en pensioenrechten vinden gespreid over 10 jaar plaats waarbij de verlaging in het eerste jaar direct plaatsvindt.
4. Het bestuur van het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten.
5. De verlaging kan op zijn vroegst drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers werkgevers en toezichthouder hierover zijn geïnformeerd, worden gerealiseerd.

6. Als in enig jaar, rekening houdend met de voorschriften van toekomstbestendige toeslagverlaging, de beleidsdekkingsgraad van het fonds hoger is dan de benodigde dekkingsgraad om de volledige toeslagambitie toe te kunnen kennen, kan het bestuur van het fonds besluiten om herstellen van in het verleden toegepaste verlagingen toe te kennen. Hiervoor is maximaal 20% van het vermogen boven de dekkingsgraad behorende bij toekenning van de volledige toeslagambitie beschikbaar.
7. Herstel van in het verleden toegepaste verlagingen wordt verleend aan degenen bij wie daadwerkelijk pensioenaanspraken en/of pensioenrechten zijn verlaagd. Het bepaalde in artikel 7.1 ten aanzien hiervan is hierbij van toepassing.

Artikel 8.4 Procedure en uitgangspunten bij vermogenoverschotten

1. Een vermogenoverschot is dat deel van het vermogen van het fonds dat zich boven de premiekortingsgrens bevindt zoals beschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds.
2. In geval van een vermogenoverschot zal de volgende procedure worden gevolgd:
 - a. voorbereiding van een notitie inzake het geconstateerde overschot;
 - b. besluit het bestuur, gehoord de actuaris, terzake van het overschot.
3. De werkgever kan geen aanspraak maken op vermogenoverschotten in het fonds door toekomstige premieverlagingen.

Artikel 8.5 Procedure en uitgangspunten bij vermogenstekort

Bij vermogenstekorten stelt het fonds een herstelplan op waarin de te volgen procedure bij vermogenstekorten wordt beschreven. Het herstelplan voldoet aan wet- en regelgeving. Het actuele herstelplan wordt gepubliceerd op het openbare gedeelte van de website van het fonds. Een werkgever is in het kader van een herstelplan niet verplicht bij te dragen aan het herstel van de financiële situatie van het fonds.

HOOFDSTUK 9 MOGELIJKHEID OM PREMIEKORTING TE VERLENEN

Artikel 9.1 Premiekorting

Het fonds kan uitsluitend korting verlenen op de kostendekkende premie of de gedempte premie indien:

- a. gezien de beleidsdekkingsgraad ten aanzien van de pensioenverplichtingen wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften betreffende toereikende technische voorzieningen (artikel 126 Pensioenwet), het vereist eigen vermogen (artikel 132 Pensioenwet) en de dekking door waarden (artikel 133 Pensioenwet);
- b. de voorwaardelijke toeslagen zowel met betrekking tot de voorgaande tien jaar zijn verleend als ook in de toekomst kunnen worden verleend; en
- c. de verlaging van pensioenaanspraken en pensioenrechten in de voorgaande tien jaar gecompenseerd is.

Artikel 9.2 Terugstorting

Het fonds maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugstorting.

HOOFDSTUK 10 MOGELIJKHEID TOT VRIJWILLIGE VOORTZETTING VAN DE PENSIOEN-REGELING NA BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 10.1 Voortzetting deelnemerschap door inactieve deelnemers

- 1 In geval van beëindiging van de verplichte deelneming bestaan er mogelijkheden om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten. Er is dan sprake van inactieve deelneming.
2. Voortzetting is mogelijk bij alle verplichte pensioenregelingen en sommige aanvullende pensioenregelingen. De voorwaarden waaronder vrijwillige voortzetting mogelijk is kan per pensioenregeling verschillen. De voorwaarden zijn vastgelegd in het betreffende pensioenreglement.
3. In principe is bij vrijwillige voortzetting de volledige premie verschuldigd door de inactieve deelnemer zelf. Het fonds kan bepalen dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan de premie, of een gedeelte van de premie, voor rekening komt van het fonds.

Artikel 10.2 Wettelijke voorwaarden bij vrijwillige voortzetting

1. De vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling duurt ten hoogste drie jaar vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking.
2. Van de in het eerste lid genoemde termijn kan worden afgeweken indien:
 - a. de ex-werknemer ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt is. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de duur van de arbeidsongeschiktheid indien deze langer is; of
 - b. de ex-werknemer na de beëindiging van de dienstbetrekking een periodieke uitkering ontvangt ter vervanging van in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking gederfde inkomsten op grond van een tussen één of meer werkgevers en één of meer werknemers afgesproken regeling. De periode waarin sprake kan zijn van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar of de periode waarin de uitkering wordt ontvangen indien deze langer is.

HOOFDSTUK 11 VRIJSTELLING VAN VERPLICHTE DEELNEMING IN HET FONDS

Artikel 11.1 Voorwaarden voor vrijstelling

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

Artikel 11.2 Redenen voor vrijstelling

Vrijstelling kan worden verleend:

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

Artikel 11.3 Procedure inzake verzoek tot vrijstelling

Een verzoek tot vrijstelling dient schriftelijk en met redenen omkleed bij het fonds worden ingediend. Daarbij dient te worden aangegeven wat de reden voor de verzochte vrijstelling is. Bij het behandelen van het verzoek en het nemen van een besluit naar aanleiding van het verzoek handelt het fonds conform de voorschriften van de Algemene Wet Bestuursrecht.

Artikel 11.4 Intrekking van een verleende vrijstelling

1. Het fonds kan een vrijstelling intrekken op verzoek van de werkgever of indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden bedoeld in artikel 11.2 onder a, b of c, of indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling bedoeld onder artikel 11.2 onder e.
2. Het fonds kan een vrijstelling ook intrekken indien wordt gehandeld in strijd met de voorschriften die aan de vrijstelling verbonden zijn.

HOOFDSTUK 12 VRIJWILLIGE AANSLUITING BIJ HET FONDS

Artikel 12.1 Vrijwillige aansluiting van onderneming buiten de werkingssfeer van het fonds

1. Het fonds kan een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een onderneming die niet onder de werkingssfeer van het fonds valt, maar die zich op vrijwillige basis bij de verplichte pensioenregeling van het fonds wil aansluiten, indien:
 - a. De loonontwikkeling bij deze onderneming ten minste gelijk is aan de loonontwikkeling die geldt voor werkgevers die vallen onder de werkingssfeer en de onderneming deelneemt in de sociale fondsen die in de meubelindustrie en meubileringsbedrijven, tentoonstellingsbouw of orgelbouw dan wel houthandel, actief zijn of zullen zijn; of
 - b. Er sprake is van een groepsverhouding tussen die onderneming die zich vrijwillig wil aansluiten en een werkgever die onder de werkingssfeer van het fonds valt; of
 - c. Dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de onderneming wel onder de werkingssfeer van het fonds viel; of
 - d. Die op 31 december 2006 al op vrijwillige basis was aangesloten bij het fonds.
2. In geval van een vrijwillige aansluiting bij de verplichte pensioenregeling stelt het fonds een vrijwillige uitvoeringsovereenkomst op waarin de voorwaarden voor de vrijwillige aansluiting zijn opgenomen.

HOOFDSTUK 13 GEMOEDSBEZWAARDE WERKGEVERS

Artikel 13.1 Aanvraag van vrijstelling

De werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van premiebetaling aan het fonds. De werkgever dient zijn gemoedsbezwaren aan het bestuur aannemelijk te maken. Dit gebeurt door invulling en ondertekening van een hiervoor door het fonds opgestelde modelverklaring. Het fonds kan aan de vrijstelling voorwaarden verbinden.

Artikel 13.2 Vervangende spaarbijdrage

De vrijgestelde gemoedsbezwaarde werkgever is een spaarbijdrage aan het fonds verschuldigd. Deze spaarbijdrage is gelijk aan de premie die bij de werkgever in rekening zou zijn gebracht als er geen vrijstelling was verleend. De werkgever houdt 50% van de spaarbijdrage op het salaris van zijn werknemers in.

Artikel 13.3 Vrijstelling geldt voor vijf jaar

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

Artikel 13.4 Beëindiging vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

De aan een werkgever verleende vrijstelling wordt in de volgende situaties beëindigd:

- op verzoek van de vrijgestelde werkgever;
- als naar oordeel van het bestuur de gemoedsbezwaren niet meer aanwezig zijn; of
- als de door het fonds gestelde voorwaarden niet door de vrijgestelde werkgever worden nageleefd.

Na beëindiging van de vrijstelling wordt voor de werknemers van de vrijgestelde werkgever alsnog de pensioenregeling volledig van kracht. De voor en door hem betaalde spaarbijdragen worden dan als betaalde premies beschouwd.

HOOFDSTUK 14 INWERKINGTREDING

Artikel 14.1 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2008 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2020.

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven